



Cultivons *l'envie* de s'engager

Rapport de durabilité 2025

GBH

CULTIVONS L'ENVIE D'ENTREPRENDRE

Sommaire

4 **Présentation** *du Groupe*

- 4 **Chiffres-clés**
- 6 **Implantations**
- 8 **Les débuts du Groupe**
- 10 **Cultivons l'envie d'entreprendre**
- 12 **Gouvernance & Pilotage ESG**
- 13 **Rôles & missions des acteurs**
- 14 **Matrice de double matérialité**

16 **GBH** *s'engage...*

- 18 **Entreprendre pour valoriser les talents du Groupe**
 - 20 Partager une culture d'audace, d'enthousiasme et de responsabilité
 - 22 Garantir la santé, la sécurité & le bien-être au travail
 - 28 Créer les conditions d'une entreprise dans laquelle chacun a toute sa place
 - 32 Renforcer l'attractivité
 - 34 Développer les compétences
- 38 **Entreprendre pour réduire l'impact de nos activités sur l'environnement**
 - 40 Intégrer les enjeux environnementaux dans nos activités
 - 41 S'adapter face au changement climatique et réduire notre empreinte carbone
 - 42 Bilan carbone Groupe
 - 45 Développer l'économie circulaire et optimiser la valorisation des déchets
 - 49 Bilan déchets Groupe
 - 50 Préserver les ressources naturelles en eau
 - 51 Bilan eau Groupe
 - 53 Protéger la biodiversité de nos territoires
 - 55 Encourager et promouvoir l'écoresponsabilité sur nos territoires
- 58 **Entreprendre pour le développement des territoires dans lesquels nous sommes implantés**
 - 60 Garantir la satisfaction clients
 - 62 Agir pour la formation et l'insertion des jeunes
 - 64 Favoriser l'économie et la production locale
 - 68 Apporter un soutien aux populations
 - 72 Soutenir la culture et le patrimoine
 - 73 Participer au rayonnement des territoires
- 76 **Entreprendre pour une gestion éthique et responsable de nos activités**
 - 78 «L'intégrité, la loyauté, l'honnêteté et l'équité font partie des valeurs éthiques fondamentales de l'ADN de GBH, elles doivent inspirer nos actions.»
 - 79 Promouvoir l'éthique et l'intégrité des affaires au quotidien
 - 81 Garantir la sécurité et la confidentialité des données
 - 82 Assurer la conformité aux réglementations et procédures internes

83 **Performance** *et reporting ESG*

- 84 **Synthèse des indicateurs de performance**

GBH

Groupe fondé en

1960

Fort de plus de

19 000

collaborateurs

Groupe

100%

familial

Présent sur

19

territoires

3 PÔLES D'ACTIVITÉ



**Distribution
automobile**



**Grande
distribution**



**Activités
diversifiées**



Stéphane HAYOT
Directeur général de GBH

Depuis de nombreuses années, GBH s'inscrit dans une démarche d'entreprise responsable, fidèle à son ADN entrepreneurial et à ses valeurs : intégrité, audace et respect.

Nous sommes convaincus que la performance économique n'a de véritable sens que lorsqu'elle s'accompagne d'un impact positif sur la société, l'environnement et les territoires où nous opérons. Cette conviction est au cœur de notre stratégie et guide chacune de nos décisions.

Face aux défis majeurs tels que le changement climatique, la gestion des déchets, la perte de biodiversité locale, l'accès à l'emploi et à l'éducation, l'inclusion ou encore la lutte contre la précarité, nous agissons avec détermination pour apporter des réponses concrètes et durables.

Ce rapport de durabilité n'est pas un simple document de synthèse : il reflète un engagement profond et une ambition collective, structurés autour de nos quatre piliers RSE :

- **La protection de l'environnement**
- **Les femmes et les hommes qui composent nos équipes**
- **Le développement des territoires**
- **L'éthique**

Chaque territoire où nous sommes présents raconte une histoire : celle d'une dynamique collective, de collaborateurs engagés, de projets innovants et d'initiatives qui contribuent à notre ambition commune : construire un avenir durable et responsable.

Nous croyons que la pérennité du Groupe repose sur l'engagement de chacun et sur notre capacité à innover ensemble.

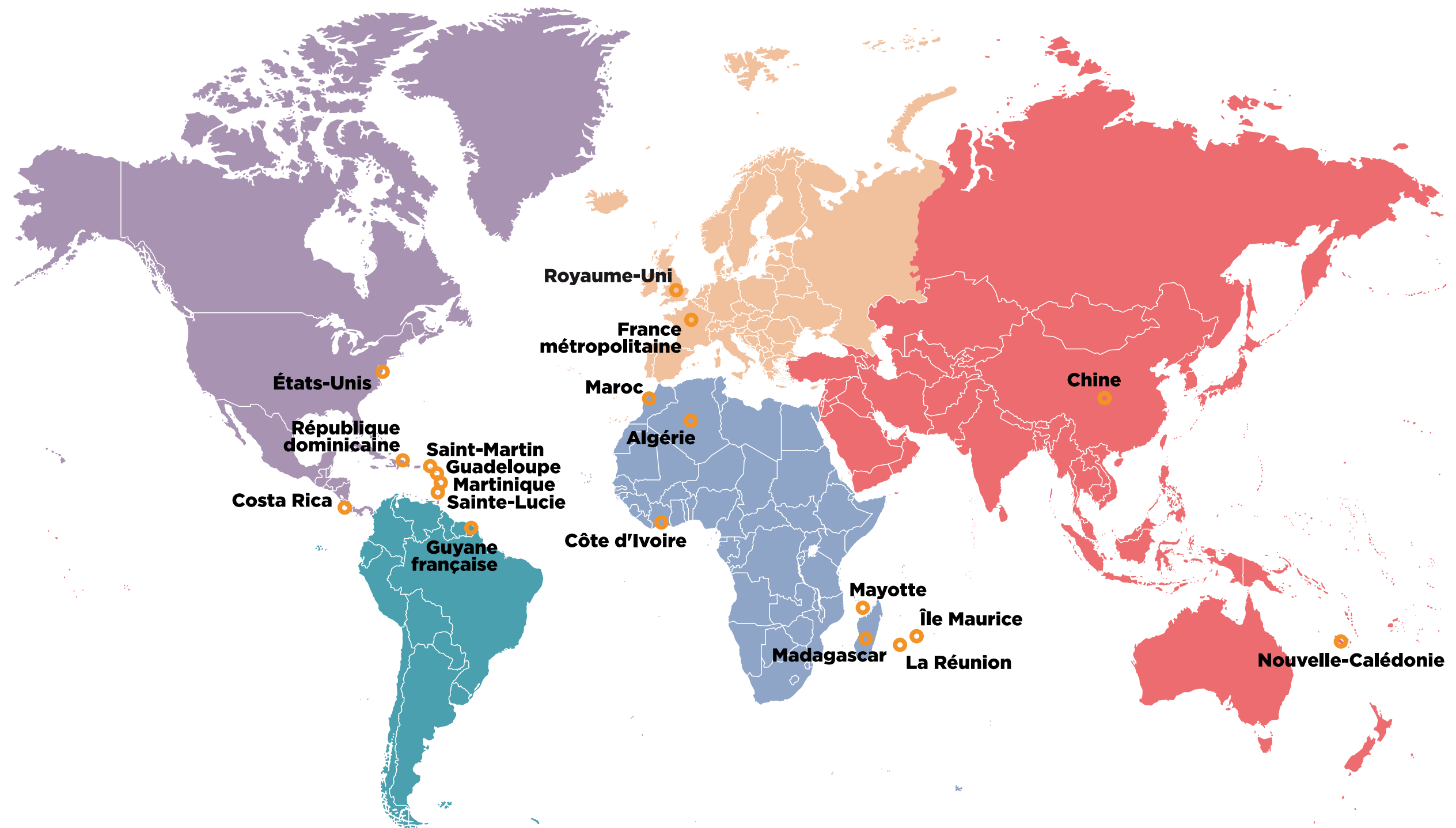
C'est en cultivant l'envie d'entreprendre et de s'engager que nous continuerons à bâtir, collectivement, un avenir plus responsable, solidaire et respectueux des territoires.

Ensemble, cultivons l'envie d'être responsable.



CULTIVONS L'ENVIE D'ÊTRE RESPONSABLE

GBH, *acteur majeur de la distribution en outre-mer* et en développement sur ses implantations à l'international



Les débuts du Groupe

Après avoir entamé des études de médecine, Bernard Hayot se lance dans l'installation d'un élevage avicole au François, en Martinique, en 1960. Animé par l'esprit d'entreprendre, il développe en Martinique un atelier de rechapage de pneus après un séjour à Trinidad. C'est en 1981, que l'entreprise entre dans le secteur de la grande distribution avec l'enseigne Monoprix en Martinique. En 1988, les Établissements Bernard Hayot reprennent la concession Renault Martinique, marquant ainsi l'entrée dans le secteur de l'automobile. Bernard Hayot duplique ensuite ses activités petit à petit sur de nouveaux territoires en s'entourant de collaborateurs engagés.



1960 La genèse du Groupe

À 26 ans, Bernard Hayot se lance dans l'élevage de poulets de chair en Martinique et ouvre la société Poulets Bamy. Il emploie ses premiers salariés.



1965-1967 Début de la diversification

Création de la Somarec, activité de rechapage de pneumatiques alors en plein essor sur l'île voisine de Trinidad.

L'année suivante, constitution de Sodicar, qui initie le Groupe au métier de grossiste, dans le contexte d'ouverture de l'outre-mer aux importations.

En 1967, les Établissements Bernard Hayot investissent dans le BTP en reprenant Techno Ponce, qui développe alors un tout nouveau procédé de fabrication de parpaings utilisant la pierre ponce de la montagne Pelée dans la construction.



1968 Premiers pas hors de Martinique

Première implantation en Guadeloupe où l'entreprise développe la vente d'engrais Albatros et de produits d'usage quotidien tel que de l'antimoustique Baygon.



1984 Premiers pas en Guyane

Les Établissements Bernard Hayot obtiennent le mandat d'agent Elf pour la Guyane et y développent des stations-service à Cayenne et dans des villages isolés.



1981 Premiers pas dans la grande distribution

L'entreprise s'approche au plus près du client par le rachat de l'enseigne Monoprix en Martinique, qui deviendra rapidement Euromarché.



1977 Participation à la révolution du développement photographique

Ouverture d'un laboratoire photo Kodak en Guadeloupe, qui développera des pellicules pour la Guadeloupe et la Martinique. Le Groupe gardera cette activité pendant 30 ans.



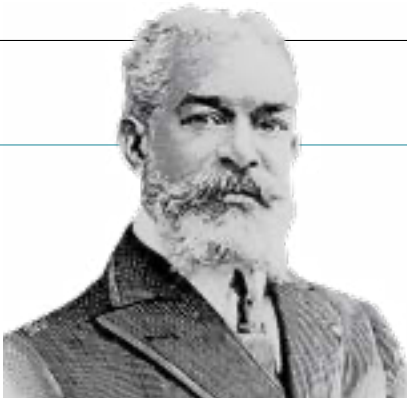
1973 Engagement dans la production locale

Les Établissements Bernard Hayot s'engagent dans l'industrie locale en Martinique avec le rachat de la biscuiterie Girard et de Chocolat Elot, qui produisent pour le marché antillais.



1971 Un partenariat historique dans le pneumatique

Les Établissements Bernard Hayot signent un contrat avec Pirelli pour la distribution de pneumatiques en Martinique.



1986 Héritiers H. Clément : entrée dans le rhum

Avec l'acquisition de l'Habitation Clément, le Groupe se lance dans la production et la distribution de rhum.



1988 Valorisation des arts et du patrimoine culturel dans la Caraïbe

La restauration de l'Habitation Clément et du parc ira de pair avec la création, sur le même site, d'une association loi 1901 pour promouvoir les arts et la culture dans la Caraïbe. En 2016, pour accueillir les programmes culturels de la Fondation Clément, GBH fait construire un bâtiment contemporain qui, par sa forme et ses matériaux, s'inscrit dans l'histoire, l'architecture et le parc de l'Habitation Clément.

Le 17 décembre 2001, Aimé Césaire plante un courbaril à l'Habitation Clément, symbole d'une fraternité indispensable entre les différentes communautés de la Martinique.



1988 Développement des savoir-faire à La Réunion

Engagé auprès des producteurs locaux, le Groupe ouvre le premier hypermarché de l'île de La Réunion à Sainte-Clotilde sous l'enseigne Euromarché. Deux ans plus tard, l'usine Danone est construite.



1988 L'automobile, un nouveau métier pour le Groupe

En Martinique, le Groupe choisit d'investir dans la vente et la location automobile. Ce métier, tout comme celui de la grande distribution, deviendra l'un des trois secteurs majeurs du Groupe.

Depuis, GBH a poursuivi le développement de son activité autour de trois pôles : automobile, distribution et activités industrielles.

Cultivons l'envie d'entreprendre

NOS ATOUTS ET RESSOURCES

Capital humain et intellectuel

Groupe **100 % familial** créé en 1960
19 278 salariés dans le monde
48 nationalités

Capital financier et économique

335 filiales implantées sur **19** territoires
dont **12** à l'international
18 métiers et activités dans le Groupe
5 271 M€ de chiffre d'affaires

Capital relationnel

+ de 2 000 fournisseurs
+ de 600 fournisseurs locaux

Capital environnemental

178 790 MWh d'énergie consommée
10 275 MWh d'EnR produits par le Groupe
41,8 Mm³ d'eau potable consommée

NOS MISSIONS

CULTIVONS L'ENVIE D'ENTREPRENDRE

GBH contribue au développement économique et social durable des territoires dans lesquels il est implanté en valorisant l'environnement tant social, culturel, patrimonial qu'écologique.

NOS ENGAGEMENTS

CULTIVONS L'ENVIE D'ÊTRE RESPONSABLE

4 PILIERS

- Entreprendre pour **valoriser les talents du Groupe**
- Entreprendre pour **réduire l'impact de nos activités sur l'environnement**
- Entreprendre pour **le développement des territoires** dans lesquels nous sommes implantés
- Entreprendre pour **la gestion éthique et responsable de nos activités**

NOS MÉTIERS ET ACTIVITÉS

Fournisseurs nationaux & internationaux

Fournisseurs locaux

ACHATS & LOGISTIQUE

PÔLE GRANDE DISTRIBUTION

8 759 collaborateurs
51 % du CA

- Grande Distribution alimentaire
- Négoce
- Galleries marchandes
- Sport et loisirs
- Bricolage

PÔLE AUTOMOBILE

4 679 collaborateurs
40 % du CA

- Automobile Dom-Tom
- Automobile reste du monde
- Divers équipements et services
- Location automobile

PÔLE ACTIVITÉS DIVERSIFIÉES

5 840 collaborateurs
9 % du CA

- Agroalimentaire
- Banane
- Béton et matériaux de construction
- Pneumatiques
- Restauration
- Rhum
- Cosmétique

CLIENTS

NOTRE CRÉATION DE VALEUR

Capital humain et intellectuel

78 % de contrats permanents
40 % de femmes / **60 %** d'hommes
Taux de fréquence d'accidents du travail : **34,85**

Capital financier et économique

141 M€ de charges sociales
153 M€ d'impôts et taxes
4 263 employés du Groupe en production locale sur **9** territoires

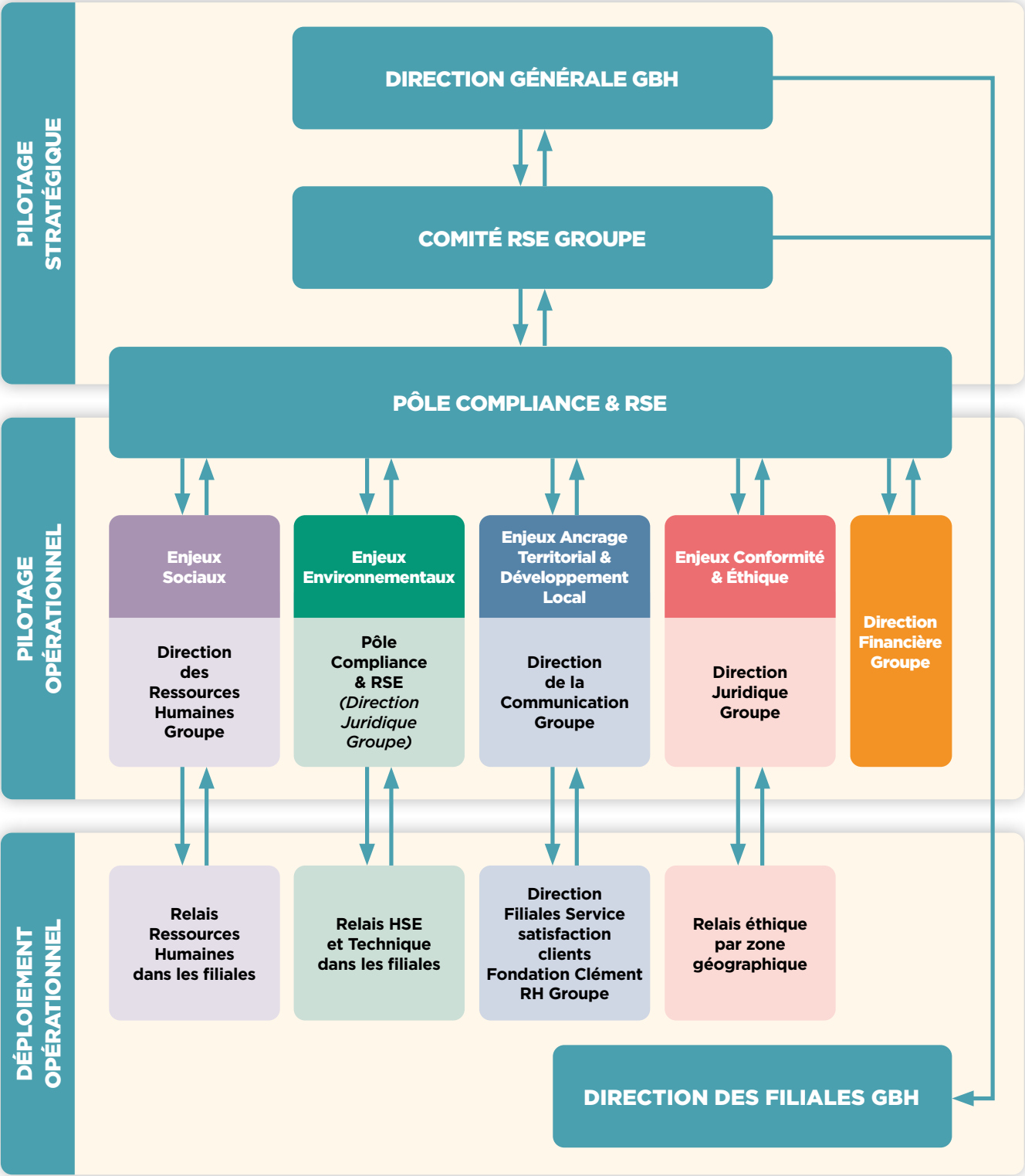
Capital relationnel

30 % des achats auprès de producteurs locaux
De nombreux partenariats institutionnels et associatifs sur chaque territoire

Capital environnemental

56,7 % de déchets valorisés
11,8 Mm³ d'eau de pluie collectée et/ou recyclée

Gouvernance & Pilotage ESG



Rôles & missions des acteurs



LE COMITÉ RSE GROUPE

Composition :

- Responsable du Pôle Compliance & RSE.
- Directeur des Ressources Humaines Groupe.
- Directrice de la Communication Groupe.
- Directeur Juridique Groupe.
- Directeur Financier Groupe.

Périodicité : trimestrielle

Missions principales :

- Valider l'analyse des risques ESG et la matrice de double matérialité de GBH.
- Valider les enjeux et les objectifs ESG et assurer leur intégration dans la Stratégie du Groupe.
- Établir la politique globale ESG du Groupe.
- Valider les politiques ESG thématiques en termes d'atteinte des objectifs fixés et de cohérence

- avec la politique globale ESG du Groupe.
- Contrôler la performance ESG et évaluer l'efficacité de la Politique globale ESG du Groupe : revue des résultats et indicateurs ESG, atteinte des objectifs, avancement et efficacité des plans d'action thématiques...
- Valider le rapport de durabilité annuel avant sa publication.



LE RESPONSABLE DU PÔLE COMPLIANCE & RSE

Pilotage stratégique :

- Animer et maintenir à jour l'analyse des risques ESG et la matrice de double matérialité de GBH (en lien avec les Pilotes opérationnels).
- Identifier les enjeux prioritaires et proposer des objectifs ESG.
- Conseiller sur la mise en place de politiques ESG afin de répondre aux impacts, risques et opportunités et atteindre les objectifs fixés.
- Piloter et analyser la performance ESG : indicateurs ESG, atteinte des objectifs, avancement des plans d'action...
- Consolider les données pour l'élaboration du rapport de durabilité

- annuel et du bilan annuel RSE.
- Suivre les évolutions réglementaires ESG.
- Animer le comité RSE du Groupe.

Pilotage opérationnel :

- Coordonner et accompagner les pilotes opérationnels sur chaque thématique ESG.
- Organiser et participer aux revues ESG thématiques mensuelles avec chaque pilote :
 - suivi des indicateurs de performance et analyse des tendances ;
 - définition et atteinte des objectifs ;
 - avancement des plans d'action.

Accompagnement des filiales dans le déploiement opérationnel :

- Conseiller et accompagner les filiales sur le déploiement ou la déclinaison de politiques ESG en local.
- Accompagner les filiales sur le déploiement de projets ESG transverses.
- Être en relais des opérationnels avec les parties prenantes ESG locales.
- Coordonner et animer les relais RSE locaux.



LES PILOTES OPÉRATIONNELS

- Participer à l'élaboration et aux mises à jour de l'analyse des risques ESG et de la matrice de double matérialité de GBH.
- Élaborer les politiques pour chaque thématique ESG pour répondre aux impacts, risques et opportunités et atteindre les objectifs fixés.

- Déterminer, déployer et suivre les indicateurs de performance.
- Déterminer les objectifs et les cibles.
- Établir, déployer et piloter les plans d'action et les standards du Groupe.
- Dresser le bilan annuel des réalisations de l'année N-1.
- Consolider les données pour

- le Rapport ESG.
- Piloter et animer le déploiement opérationnel des actions avec les relais dans les filiales.

Matrice de double matérialité

MÉTHODOLOGIE D'ANALYSE DE DOUBLE MATÉRIALITÉ ENVIRONNEMENTALE, SOCIALE ET DE GOUVERNANCE (ESG)

Objectif

Identifier et prioriser les impacts, risques et opportunités (IRO) ESG pour GBH en tenant compte des spécificités des différents métiers et des territoires où le Groupe opère.

Les étapes

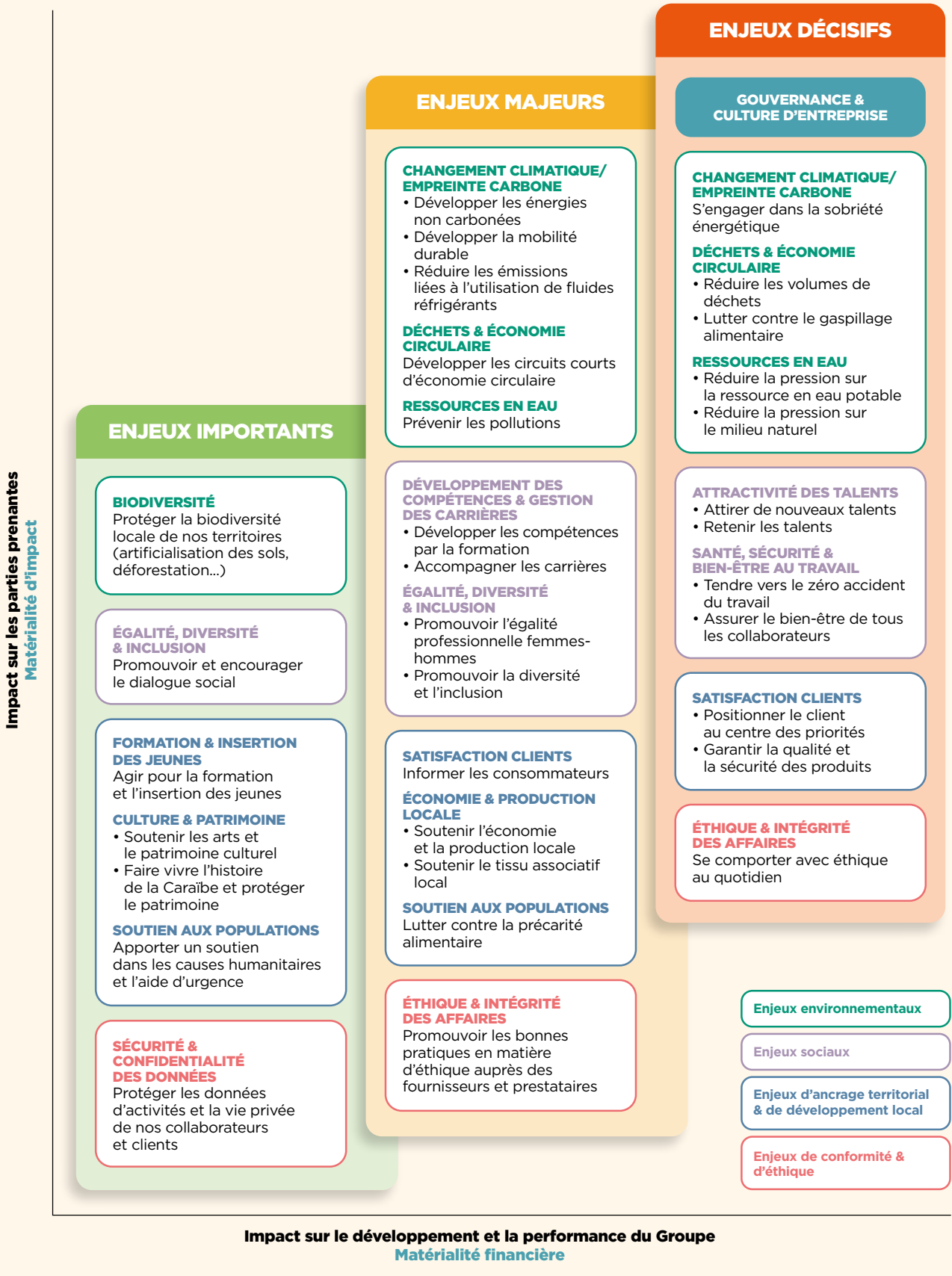
1. Identification des IRO

- À partir des normes ESRS (European Sustainability Reporting Standards), détermination des enjeux applicables aux activités majeures de GBH sur la base de benchmarks et référentiels de place.
- Validation des enjeux préidentifiés lors d'ateliers de travail avec le Comité RSE.
- Identification des risques et opportunités et déclinaison par secteur et zone géographique.
- Affinage et validation à l'aide de données externes (standards de place, benchmarks).
- Validation des IRO par les contributeurs internes GBH au niveau Groupe et au niveau local dans les filiales (métiers et territoires).

2. Priorisation des IRO

- Double cotation des IRO lors de différents ateliers de travail avec les membres du Comité RSE sur la base des critères de cotation des normes ESRS : cotation de la matérialité d'impact et cotation de la matérialité financière.
- Ajustement de la priorisation des IRO et validation par le Comité RSE.
- Revue critique et réconciliation des résultats des travaux de priorisation avec des référentiels sectoriels et benchmarks concurrentiels.

3. Cartographie des IRO matériels : matrice de double matérialité GBH



GBH
s'engage...

Entreprendre pour
valoriser
les talents
du Groupe

Entreprendre pour
réduire l'impact
de nos activités
sur l'environnement

Entreprendre pour
le développement
des territoires
dans lesquels
nous sommes implantés

Entreprendre pour
une gestion éthique
et responsable
de nos activités

Entreprendre *pour valoriser* les talents du Groupe

Rapport de durabilité 2025



GBH, partenaire historique de l'EGC Réunion depuis 15 ans, célèbre les étudiants diplômés de la promotion 2025, octobre 2025.

Partager une culture d'audace, **d'enthousiasme et de responsabilité**



Premier principe

L'éthique



Deuxième principe

Rechercher la compétence à tous les niveaux



Troisième principe

Le développement



Quatrième principe

Ne jamais faire de double saut



Cinquième principe

Regarder l'horizon



Sixième principe

Prendre en compte son environnement



Septième principe

L'enthousiasme



Huitième principe

Il faut servir l'entreprise et ne jamais se servir d'elle



Neuvième principe

Le service



Dixième principe

La modestie

Garantir la santé, la sécurité & le bien-être au travail

Se donner les moyens de tendre vers le zéro accident du travail et d'assurer le bien-être de tous les collaborateurs.

Impliquer les filiales de GBH autour de la démarche «Cultivons l'envie d'être Responsable»

Depuis l'adoption de sa Charte HSE en 2018, GBH réaffirme son engagement, avec l'ensemble de ses filiales, à garantir la santé et la sécurité de ses collaborateurs, à préserver l'environnement et à respecter les exigences réglementaires en matière de HSE. Cette Charte vient structurer et renforcer une dynamique déjà ancienne au sein du Groupe : faire de la prévention des risques professionnels et de la maîtrise de l'impact environnemental des activités un levier de performance durable et de responsabilité collective.

En 2025, cette ambition s'est traduite par la poursuite d'une mobilisation forte de l'ensemble des filiales, en France comme à l'international, autour des trois engagements fondamentaux. Dès 2019, suite au déploiement de la Charte HSE vers les filiales du Groupe, il a été demandé à chaque filiale, à chaque direction et à chaque collaborateur de se comporter en acteur responsable et engagé dans cette dynamique d'amélioration continue HSE.



Déployer un référentiel d'Excellence HSE GBH

Afin de renforcer sa maîtrise des enjeux de sécurité et d'environnement, GBH s'appuie sur un référentiel interne d'Excellence HSE Groupe, élaboré pour définir des standards communs à l'ensemble des filiales.

Ce référentiel regroupe des exigences organisationnelles et opérationnelles visant à harmoniser les pratiques, structurer les démarches de prévention et accompagner les filiales vers un niveau d'excellence HSE. La démarche est complétée par un système de labellisation qui valorise les filiales les plus engagées.

Après un premier déploiement en 2019, la dynamique a repris progressivement et s'est amplifiée.

GBH vise à renforcer une culture HSE commune et homogène sur l'ensemble de ses implantations, en mobilisant toutes les filiales autour de la démarche d'Excellence HSE.

En 2025, plus de 53 filiales sont engagées dans la démarche d'Excellence HSE. Les autoévaluations se poursuivent afin d'identifier les axes de progrès prioritaires et l'objectif reste d'atteindre à court terme un taux d'adhésion compris entre 50 et 70 % des filiales au label «Filiale Engagée».

Plus de
53
filiales sont engagées dans la démarche d'excellence HSE.

Afin de structurer une démarche d'évaluation homogène au sein du Groupe, deux sessions de formation à la méthodologie d'audit ont été organisées en présentiel, avec l'accompagnement d'un formateur de l'Afnor, sur les zones Antilles-Guyane et océan Indien. Ces sessions ont fait émerger un réseau d'auditeurs internes HSE au sein du Groupe. Ce réseau est composé de responsables Sécurité & Environnement formés à la méthodologie d'audit et habilités à évaluer les filiales selon les standards du référentiel HSE GBH. Chaque filiale est encouragée à réaliser une autoévaluation de son niveau de maturité et à déployer progressivement les standards du référentiel Groupe. Dans une démarche d'amélioration continue, de nouvelles sessions de formation seront réalisées en 2026. Au-delà d'un recyclage, pour certains, ces sessions intégreront les responsables HSE récemment arrivés dans le Groupe et perfectionneront les auditeurs internes déjà habilités. Elles seront également l'occasion de renforcer le réseau d'auditeurs internes, d'harmoniser les pratiques d'audit et d'assurer la pérennité de la démarche d'Excellence HSE à l'échelle du Groupe.

Encourager les démarches volontaires de certification

 Soutenues par une ambition forte du Groupe en matière de Sécurité et d'Environnement, plusieurs filiales de GBH poursuivent volontairement le déploiement de Systèmes de Management structurés. Au sein des pôles Automobile et Activités diversifiées, certaines filiales ont obtenu ou renouvelé en 2025 des certifications ISO 9001 – Management

de la Qualité, ISO 14001 – Management de l'Environnement et/ou ISO 45001 – Management de la Santé & Sécurité. Cela témoigne de leur engagement en faveur de la qualité, de la protection de l'environnement et de la santé-sécurité au travail.

- Bamitel a renouvelé sa certification ISO 14001 et obtenu la certification ISO 45001 en 2025.
- Les Sablières de Fonds Canonville ont renouvelé avec succès en 2025 leur certification ISO 14001.
- Les Héritiers H. Clément poursuivent, depuis 2021, leur double certification ISO 9001 et ISO 22000.
- Bamyrag Pétrole bénéficie d'une triple certification ISO 9001, 14001 et 45001, depuis 2025.
- Les Héritiers Crassous de Médeuil – Rhum J.M, certifiés ISO 9001 depuis 2020 et membres de Bonsucro depuis 2021, ont obtenu leur certification en 2025.

En complément, une partie des cannes cultivées est certifiée HVE 3 (haute valeur environnementale), ce qui valorise l'ensemble des efforts réalisés envers la préservation de la biodiversité, l'optimisation de la consommation en eau ainsi que la réduction des intrants phytosanitaires et fertilisants utilisés en culture.

Projet CAP HSE : partenariat stratégique avec Red On Line

 Le partenariat entre GBH et Red On Line s'inscrit dans la durée depuis 2018. Ensemble, les deux partenaires œuvrent à l'amélioration continue de la performance du Groupe en matière de conformité réglementaire et de maîtrise des risques HSE. Afin de poursuivre et structurer cette dynamique, le programme stratégique **CAP HSE** a été lancé début 2025. Il constitue une nouvelle étape dans la transformation du pilotage HSE du Groupe à l'échelle internationale. Ce programme vise à renforcer la conformité réglementaire, harmoniser les pratiques et fiabiliser le suivi des risques. Il repose sur trois axes directeurs :

- maîtrise et respect de la réglementation HSE ;
- digitalisation des analyses de risques professionnels ;
- suivi et gestion des accidents et incidents.

Maîtriser & respecter la réglementation HSE

 Dans un contexte réglementaire toujours plus exigeant et évolutif, la maîtrise des exigences de sécurité et d'environnement constitue un enjeu prioritaire pour GBH et ses filiales. L'outil de veille réglementaire HSE Compliance aujourd'hui déployé dans plus de 75 filiales leur sert à :

- identifier précisément les exigences réglementaires applicables ;
- disposer d'un référentiel personnalisé par site et par activité ;
- suivre leur niveau de conformité ;
- piloter les plans de mise en conformité associés.

Chaque filiale bénéficie ainsi d'un référentiel réglementaire Sécurité & Environnement tenant compte des spécificités de ses installations, de ses procédés et des réglementations locales. Après un important travail de structuration réalisé en 2024 sur l'identification des textes à enjeux, l'année 2025 marque une évolution vers une logique de performance.

L'objectif du Groupe est d'atteindre au moins 80 % d'analyses de conformité réalisées sur les textes réglementaires identifiés comme prioritaires pour chaque filiale.

Le déploiement de CAP HSE s'étendra aux territoires du Maroc, de l'Algérie et du Royaume-Uni, marquant une nouvelle étape dans l'harmonisation du pilotage de la conformité réglementaire HSE à l'échelle internationale.

Plus de
75
filiales ont déjà adopté HSE Compliance.

3 ENGAGEMENTS FONDAMENTAUX

1
La santé et la sécurité de nos collaborateurs
Une préoccupation quotidienne

2
La préservation de l'environnement & l'écoresponsabilité
Une nécessité sociétale & économique

3
Le respect de la réglementation HSE en vigueur
Un incontournable

Digitaliser l'analyse des risques professionnels

Le projet CAP HSE intègre la digitalisation progressive de l'analyse des risques professionnels (Document Unique).

Le déploiement est engagé dans les filiales de la Martinique, de la Guadeloupe, de la Guyane et de La Réunion avec le support de Red On Line. Dans un second temps, nous intégrerons les filiales à l'international.

Un modèle standard d'analyse des risques a été défini afin d'harmoniser les méthodes d'évaluation et d'améliorer la comparabilité des données entre filiales.

- Cette harmonisation a pour vertu :
- d'homogénéiser l'évaluation des risques ;
 - de faciliter la mise à jour des documents ;
 - d'améliorer le pilotage des expositions aux risques ;
 - de rendre plus efficace la priorisation des plans d'action de prévention.

Avant leur déploiement à l'échelle du Groupe, les nouveaux modules ont été personnalisés par métier grâce à l'implication d'activités pilotes. Cette phase de co-construction a adapté les outils aux spécificités opérationnelles et facilité leur appropriation par les équipes lors des phases de formation.

Suivre et gérer les accidents et incidents

Le troisième axe de CAP HSE vise à structurer la remontée et l'analyse des accidents et incidents afin de renforcer la culture de prévention. Préalablement au déploiement du module digital dédié, des formations à l'analyse des causes ont été organisées. Elles aident les équipes à identifier plus efficacement les causes racines des événements et à définir des actions correctives pertinentes. Cette montée en compétence favorise une remontée plus systématique des incidents et ancre une culture de retour d'expérience au sein des filiales. Le déploiement progressif des outils digitaux a pour avantage de :

- faciliter la déclaration des événements de terrain ;
- structurer l'analyse des causes ;
- formaliser les retours d'expérience ;
- suivre les actions correctives engagées.

Cette approche contribue à renforcer la fiabilité des données HSE et à inscrire la gestion des incidents dans une logique d'amélioration continue à l'échelle du Groupe.

En 2026, en partenariat avec la Direction des Ressources Humaines, l'outil DL Assist sera déployé dans les filiales afin de structurer le suivi administratif des Accidents du Travail et des Maladies Professionnelles. Grâce à lui, les équipes RH anticiperont les démarches réglementaires, notamment la préparation des déclarations CERFA post-accident, et renforceront la fiabilité du reporting Groupe.

En complément des outils déployés avec Red On Line pour la conformité réglementaire et le pilotage des risques, le Groupe a poursuivi sa digitalisation HSE à travers le développement d'un outil dédié à la gestion des équipements et des vérifications réglementaires.

Projet Varuna : digitalisation de la gestion des maintenances et des vérifications



Dans le cadre de la digitalisation des processus HSE et du renforcement de la maîtrise des obligations réglementaires,

le Groupe a engagé le développement d'un outil dédié à la gestion des maintenances et des vérifications générales périodiques (VGP). Le projet est né d'un double constat opérationnel : au sein de l'activité automobile, la fin d'un contrat avec un prestataire assurant la gestion des VGP a révélé la nécessité de reprendre en main ce pilotage en interne et de nombreux sites du Groupe ont exprimé un besoin accru de rigueur et de traçabilité dans la gestion de la maintenance de leurs équipements.

Ce projet Groupe a ainsi été lancé à l'initiative des équipes HSE des secteurs Automobile et Grande Distribution de La Réunion avec l'appui d'un Directeur de filiale locale très intéressé par le projet. Le groupe de travail ainsi constitué, un cahier des charges commun a été établi, intégrant l'ensemble des besoins liés aux activités Automobile et Grande Distribution.

Le développement de l'outil, baptisé **Varuna**, a été confié à une entreprise réunionnaise spécialisée, illustrant la volonté du Groupe de s'appuyer sur des compétences locales pour des solutions adaptées aux réalités du terrain. Après plus de 18 mois de conception et de développement, le déploiement de Varuna a été engagé.

Aujourd'hui, 50 filiales du Groupe utilisent l'outil pour centraliser les données relatives aux équipements et aux sites, planifier et suivre les maintenances préventives et curatives, piloter les vérifications réglementaires obligatoires (VGP), tracer les interventions et archiver les documents associés et disposer d'indicateurs de suivi facilitant le pilotage technique et budgétaire.

En 2025, deux des responsables HSE à l'initiative du projet se sont rendus aux Antilles et en Guyane afin d'accompagner le déploiement et promouvoir l'outil auprès des équipes sur les territoires. Cette démarche a favorisé l'appropriation opérationnelle de Varuna et renforcé la dynamique de partage d'expertise entre territoires.

En digitalisant le registre de sécurité et le suivi des obligations de maintenance, Varuna constitue un levier structurant pour améliorer la conformité réglementaire, la traçabilité des actions et la prévention des risques techniques à l'échelle du Groupe.

En 2025,
50
filiales du Groupe
utilisent l'outil Varuna.

Structurer la gestion de crise du Groupe

Un contexte international appelant une organisation renforcée
Implanté sur des territoires exposés à des risques sociaux, climatiques, sanitaires et sécuritaires, le Groupe a été confronté, ces dernières années, à plusieurs événements majeurs ayant mis en évidence la nécessité de renforcer la coordination en situation dégradée. Ces retours d'expérience ont conduit GBH à engager une structuration progressive et pérenne de son dispositif de gestion de crise, afin de mieux protéger les collaborateurs, sécuriser les actifs et assurer la continuité des activités.

Sensibilisation et acculturation des équipes dirigeantes
L'année 2025 a marqué une étape importante dans la diffusion d'une culture commune de gestion de crise au sein du Groupe. À la suite d'un travail approfondi de retour d'expérience (RETEX) mené en début d'année 2025, consécutif à la crise sociale survenue en Martinique fin 2024, le Groupe a engagé un accompagnement par un cabinet spécialisé afin de structurer sa démarche et d'en tirer des enseignements opérationnels à l'échelle internationale.

Dans ce cadre, des actions de sensibilisation ont été menées auprès des directions de filiales et des fonctions clés afin de partager une compréhension commune des enjeux de gestion de crise, clarifier les rôles et responsabilités en situation dégradée et renforcer la coordination entre le siège et les entités opérationnelles.

Cette démarche vise à faire de la gestion de crise un réflexe managérial intégré au pilotage des activités et à renforcer durablement la résilience du Groupe face aux situations exceptionnelles.

Structuration du dispositif Groupe
En parallèle, un cadre méthodologique Groupe de gestion de crise a été progressivement structuré afin de définir des principes communs d'organisation, de coordination et de remontée d'informations entre les filiales et le siège. Plusieurs cellules de gestion de crise ont ainsi été mises en place au niveau des territoires et par activité. Cette organisation en différentes Cellules locales assurera une plus grande réactivité et une meilleure coordination en local avec des prises de décision sécurisées et un suivi au plus près des événements. Au niveau central, une cellule de Crise Groupe a également été formalisée. Elle a vocation à piloter les situations majeures, à coordonner les décisions stratégiques et à assurer l'interface avec les directions métiers et fonctions support. Un programme de formation spécifique destiné aux membres de cette cellule sera déployé en 2026 afin de renforcer encore sa capacité de pilotage en situation exceptionnelle. Dans cette dynamique, le Groupe a engagé la constitution d'un réseau de coordinateurs de crise, composé notamment de responsables HSE et QSA des territoires. Ces référents ont vocation à être les garants locaux de la méthodologie Groupe de gestion de crise et à assurer le lien opérationnel avec le siège lors des activations de cellules de crise. En complément, un réseau de communicants de crise est en cours de structuration. Piloté par le service Communication Groupe, ce réseau a pour rôle d'accompagner les cellules de management de crise au niveau des territoires, afin de garantir une communication cohérente, réactive et alignée avec les orientations du Groupe.

Livrables opérationnels validés par la direction générale
La structuration de la gestion de crise en 2025 s'est traduite par la production et la mise en place de différents livrables opérationnels, validés par la Direction Générale, directement issus des retours d'expérience du terrain et des crises pilotées au sein du Groupe. Parmi ces livrables :

- **un guide de gestion de crise Groupe**, définissant les principes d'organisation, les niveaux d'activation et les modalités de coordination entre le siège et les filiales ;

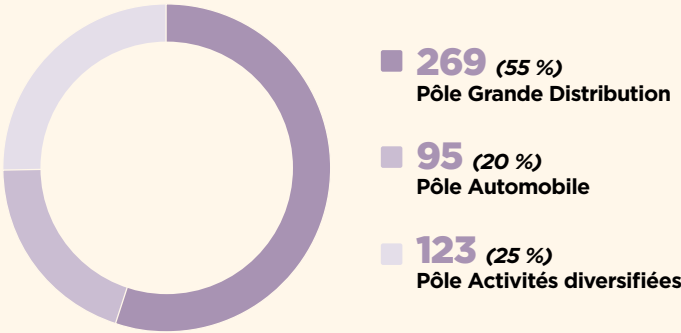
- **des fiches précisant les rôles et responsabilités des membres des cellules de crise**, afin de clarifier la contribution de chaque fonction en situation dégradée ;
- **un guide de communication de crise**, structurant les principes de communication interne et externe en lien avec les directions locales et la communication Groupe ;
- **un RETEX détaillé de la crise sociale en Martinique**, formalisé et partagé afin d'en tirer des enseignements opérationnels pour l'ensemble du Groupe ;
- **des livrables issus des cellules en 2025**, notamment sur les dossiers Takata, la filière banane de Madagascar, qui ont servi à structurer les pratiques de suivi, de coordination et de traçabilité des décisions.

Ces documents constituent aujourd'hui un socle commun pour renforcer l'homogénéité des pratiques, professionnaliser le pilotage des situations sensibles et améliorer la capacité du Groupe à faire face aux événements majeurs.

Formation des acteurs des cellules de crise
Dès début 2026, l'ensemble des acteurs du Groupe seront formés à la gestion de crise et au dispositif GBH. Pour cela seront mis en place des formations dédiées aux directions de filiales afin de renforcer leur capacité de pilotage en situation dégradée, des formations spécifiques pour les membres de la Cellule de Crise Groupe afin de consolider la coordination stratégique et la prise de décision en situation majeure ainsi que des exercices de mise en situation destinés à tester l'organisation Groupe et l'articulation entre niveau local et niveau central. Ces actions s'appuieront sur les livrables déjà formalisés et validés par la direction générale, garantissant une approche cohérente, pragmatique et adaptée aux réalités des différents territoires.

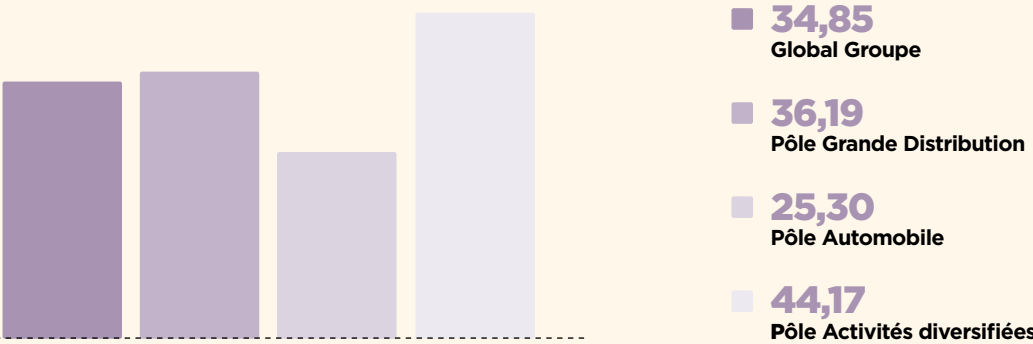
BILAN SANTÉ ET SÉCURITÉ 2025

Accidentologie par pôle d'activité



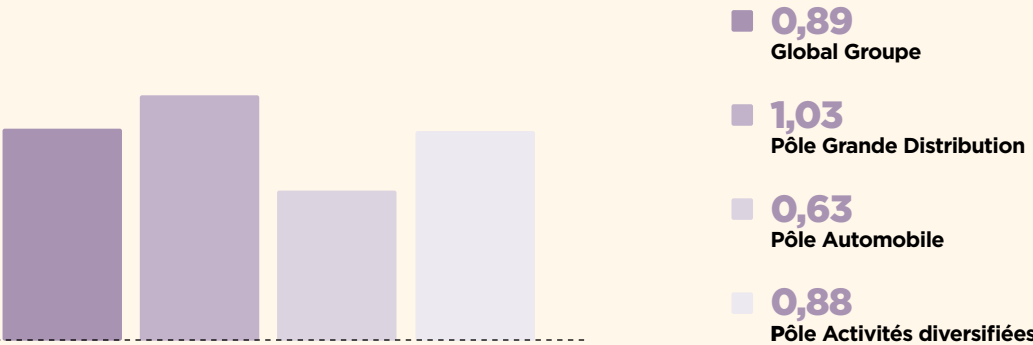
Taux de fréquence par pôle d'activité

Nombre d'accidents du travail/million d'heures travaillées

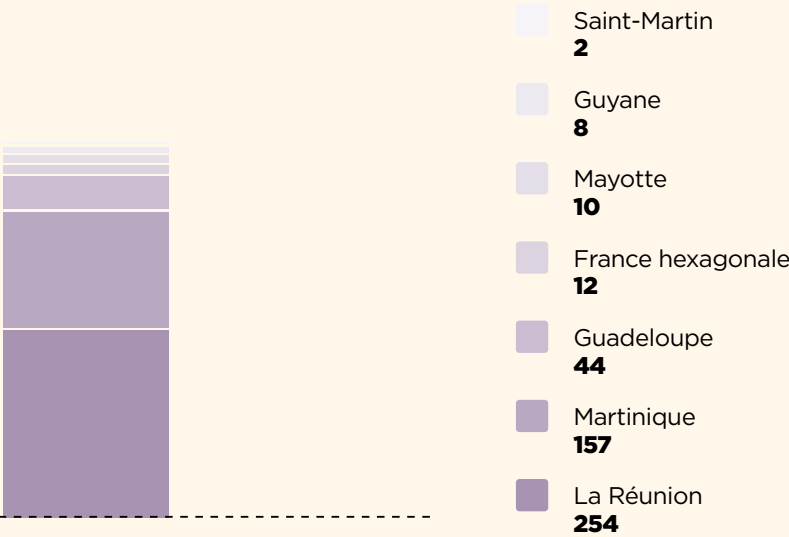


Taux de gravité par pôle d'activité

Nombre de jours perdus suite à des accidents du travail/millier d'heures travaillées

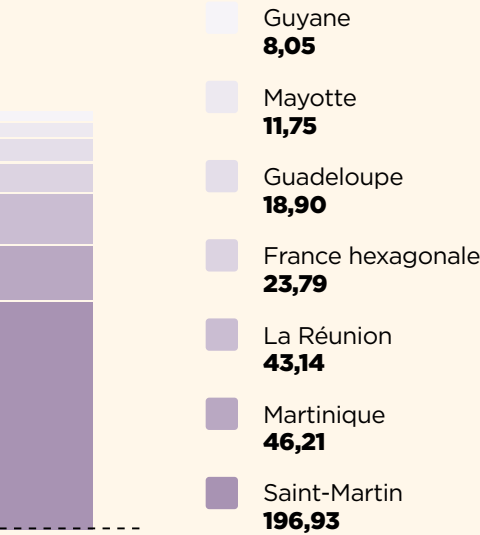


Accidentologie par territoire



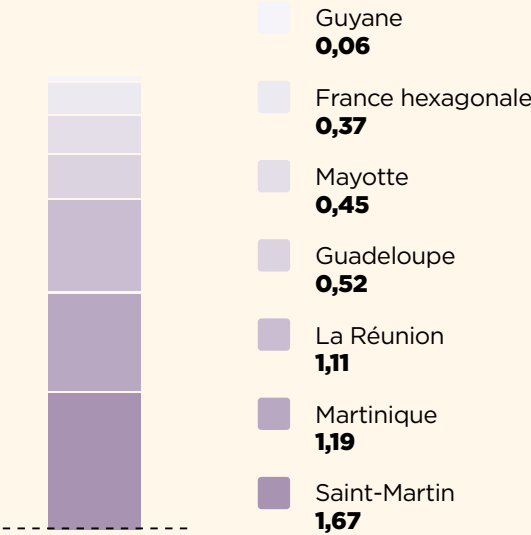
Taux de fréquence par territoire

Nombre d'accidents du travail/million d'heures travaillées



Taux de gravité par territoire

Nombre de jours perdus suite à des accidents du travail/millier d'heures travaillées



NB : les indicateurs détaillés sont présentés dans la section Performance & reporting ESG – Synthèse des indicateurs de performance

Créer les conditions d'une entreprise dans laquelle chacun a toute sa place

Promouvoir un environnement de travail respectueux et inclusif, où la diversité des talents et des parcours est une véritable richesse et où le dialogue social est ouvert.

Promouvoir l'égalité femmes-hommes

Au sein de GBH, une grande partie des filiales du Groupe en France sont couvertes par un accord ou un plan d'action portant sur l'égalité professionnelle femmes-hommes conclu pour un à trois ans. En 2026, l'ensemble du Groupe va démarrer sa mise en conformité sur le territoire français ou européen avec la Directive sur la Transparence des Salaires. Cette action a pour but de favoriser la poursuite du travail d'analyse des écarts éventuels de rémunération afin de les résorber.

Dans ce cadre, le calcul de l'index égalité femmes-hommes dans les entreprises françaises de plus de 50 salariés sera revu pour intégrer sept critères au lieu de cinq. Il sert aux entreprises à mesurer les écarts de rémunération entre les sexes et à mettre en évidence les axes de progression. Lorsque des disparités salariales sont constatées, des mesures correctives sont prises, faute de quoi les entreprises peuvent être sanctionnées par une amende.

Intégrant des mesures correctives depuis plus de trois ans, qui comportent notamment des actions de rééquilibrage en faveur des femmes (rémunération, embauche...), le Groupe constate un niveau global de l'index des différentes filiales en progression depuis les premières publications y compris dans le secteur de l'automobile, qui est un secteur plutôt masculin et pour lequel les résultats étaient à améliorer. À une exception près, les sociétés atteignent toutes un score de 75/100 (seuil en dessous duquel les sociétés sont pénalisables) et la plupart le dépassent. Les sociétés poursuivent leurs efforts en tentant d'innover par des mesures destinées à attirer des candidatures féminines, notamment dans le secteur automobile.



Un atelier de groupe dans le cadre du partenariat avec Serac Antilles.

Afin de progresser sur cet axe, un plan diversité femmes-hommes est en cours d'élaboration. Il a vocation à intégrer l'ensemble des filiales du Groupe autour d'un triptyque comprenant la promotion d'une Charte de la diversité, la mise en place de groupes de travail pour accompagner nos collaboratrices cadres et managers dans leurs challenges professionnels et un suivi spécifique de nos cadres féminins à potentiel par grand métier.

75/100*
Score atteint ou dépassé par toutes les sociétés du Groupe, à une exception près.

* Score en dessous duquel les sociétés sont pénalisables.

Promouvoir la diversité et l'inclusion

Employabilité et intégration des personnes en situation de handicap

GBH est particulièrement impliqué en matière d'emploi des personnes en situation de handicap. Serac Antilles est une association dynamique avec laquelle le Groupe travaille depuis plus de 15 ans. Cette structure, qui a été à l'initiative des premières embauches de travailleurs handicapés des filiales du Groupe en Guadeloupe (enseignes Carrefour, Mr. Bricolage, Brioche Dorée au sein du centre commercial Destreland), en Guyane (enseigne Carrefour), n'a cessé de nous accompagner, depuis lors, dans notre démarche, et plus spécifiquement autour du sujet de l'intégration des sourds et malentendants. Serac a facilité l'accès des personnes en situation de handicap au monde du travail au sein de GBH grâce, notamment, à ses compétences

en matière d'aide à la communication en langue des signes française et en gestion administrative propre à l'embauche de ces personnes. Plusieurs initiatives ont vu le jour en 2025 comme la participation de collaborateurs à la formation « La Fresque du handicap », « Mets-toi à ma place », mais aussi de plus d'une dizaine de directeurs sur les enjeux financiers liés au handicap en France.

En parallèle, le Groupe veille à améliorer le respect de ses obligations en matière d'emploi des personnes en situation de handicap en ayant recours à :
• l'emploi direct de personnes ;
• l'utilisation de sociétés de sous-traitance ou de prestation de services avec des entreprises adaptées, des Établissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT).

Accompagnement et intégration des talents ultramarins

GBH poursuit activement sa politique d'accompagnement et d'intégration des collaborateurs ultramarins, en favorisant l'égalité des chances et l'inclusion. Le Groupe a maintenu en 2025 sa communication autour de la marque GBH – Avenir Outre-mer, avec notamment les rendez-vous de l'emploi des jeunes diplômés et jeunes actifs ultramarins désireux de travailler au sein d'un groupe implanté en outre-mer et à l'international. GBH a, ainsi, organisé une vingtaine de rencontres avec les étudiants de grandes écoles de l'outre-mer et de l'Hexagone pour présenter le Groupe et ses opportunités.

Cette démarche au profit de l'outre-mer se concrétise également à travers le programme « Tremplin pour l'emploi », qui offre à des jeunes sans diplôme, issus du Régiment du Service Militaire Adapté (RSMA), un parcours qualifiant débouchant sur un CDI au sein du Groupe. Ce dispositif illustre notre engagement en faveur de l'insertion professionnelle durable et de la diversité. Cette initiative a, par ailleurs, été distinguée au niveau national par le Prix Spécial du Jury lors de l'événement « Talents », dans la catégorie Diversité, confirmant la pertinence et l'impact social de notre action.

Enfin, GBH conserve une pyramide des âges équilibrée grâce à la régularité de ses recrutements sur une longue période. L'effectif est réparti de manière homogène sur les différentes classes d'âge, constituant ainsi un équilibre intergénérationnel qui favorise une politique harmonieuse d'évolution des carrières et de transmission des compétences. Cet équilibre préserve le Groupe des mouvements massifs et facilite les embauches comme les sorties du personnel.

Promouvoir et encourager le dialogue social

GBH privilégie en permanence une relation de proximité avec les représentants du personnel, fondée sur un dialogue constructif et respectueux. Dans toutes les entreprises du Groupe soumises au droit français, un Comité Social et Économique (CSE) est mis en place conformément aux seuils légaux. Les informations et consultations obligatoires sont réalisées dans le strict respect des dispositions réglementaires. Pour accompagner ce processus, les équipes du pôle juridique et social organisent régulièrement des sessions de formation destinées aux filiales, afin de renforcer la compréhension des principes de fonctionnement des CSE.

À l'international, GBH s'appuie sur un réseau de formateurs et d'avocats locaux pour garantir le respect des législations en vigueur et soutenir les managers dans leurs responsabilités sociales. Cette approche favorise un dialogue social adapté à chaque contexte. En Côte d'Ivoire, par exemple, des délégués du personnel sont présents sur chacune de nos plantations, contribuant activement au développement du Groupe.

Renouvellement des instances et accords collectifs

En France, la période 2022-2025 a marqué un cycle important de renouvellement des CSE, dont les premiers mandats arrivaient à échéance. Cette phase a mobilisé fortement le pôle juridique et social, qui a assuré la formation et l'accompagnement des filiales concernées.

Parallèlement, le Groupe a conclu un nombre significatif d'accords collectifs innovants, témoignant du dynamisme du dialogue social : harmonisation des statuts collectifs lors de fusions ou

d'acquisitions, accords de performance collective et premiers accords d'annualisation du temps de travail.

Des accords de partage de la valeur ajoutée ont été signés dans un certain nombre de filiales, notamment en France, mais aussi dans la distribution en République dominicaine. Ces accords, fondés sur la confiance et la qualité des échanges, ont eu pour vertu d'atteindre les objectifs fixés et, dans certains cas, d'améliorer la compétitivité des entreprises.

Initiatives sociales à l'international

En Côte d'Ivoire, un travail majeur a été réalisé en 2025 pour définir un salaire décent dans l'activité agricole bananière. GBH a pris l'initiative d'un accord interprofessionnel visant à répondre aux besoins essentiels des collaborateurs et de leur famille.

En 2025, l'intégration sociale des nouvelles filiales s'est déroulée dans de bonnes conditions, dans un contexte moins inflationniste que précédemment. Au Costa Rica, la création d'une association du personnel est en cours pour améliorer la protection des collaborateurs et faciliter l'accès à des services financiers mutualisés, à l'image de l'association déjà en place au sein de la société Abode Rent a Car récemment intégrée au Groupe. Les équipes du siège ont accompagné les filiales dans leurs négociations annuelles, en proposant des solutions équilibrées conciliant maîtrise de la masse salariale et satisfaction des collaborateurs.

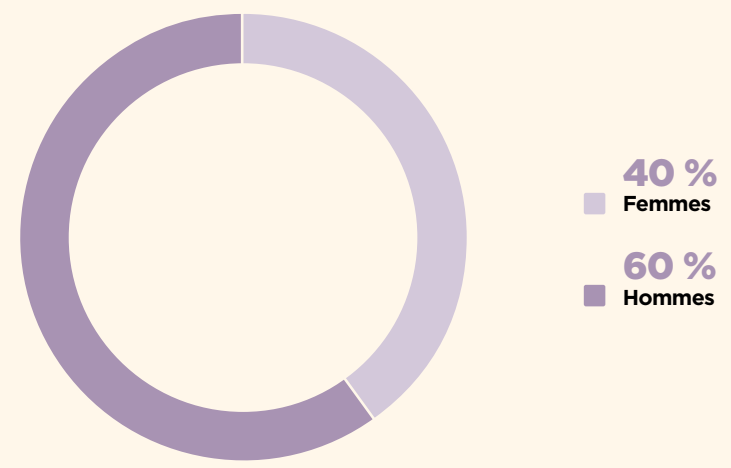
Outils et indicateurs RH

Enfin, le déploiement d'un outil de paie commun à la majorité des filiales françaises et internationales ouvre la voie à la mise en place d'indicateurs RH standardisés dès début 2026.

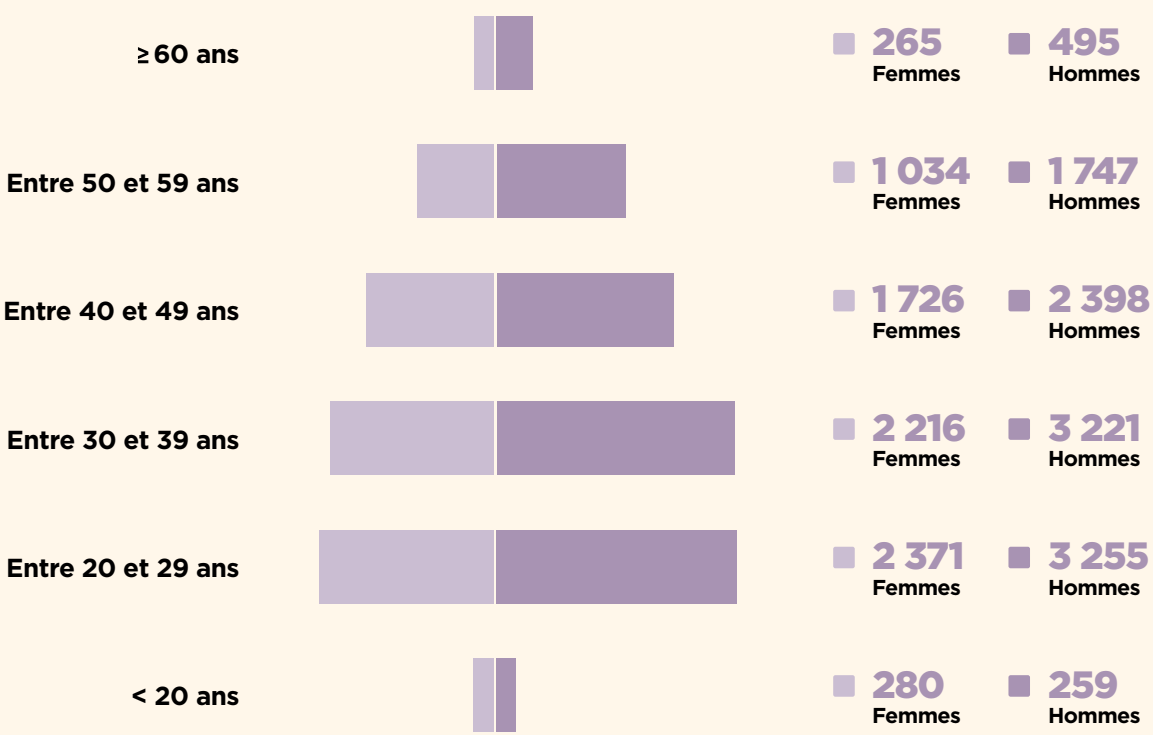
Ces indicateurs (taux de démissions, besoins en formation, évolution de la masse salariale par rapport à l'inflation, pourcentage d'emplois temporaires, etc.) offriront une meilleure visibilité sur les enjeux sociaux pour une prise en compte renforcée des facteurs humains dans la stratégie du Groupe.

BILAN ÉGALITÉ, DIVERSITÉ ET INCLUSION 2025

Répartition des effectifs par genre

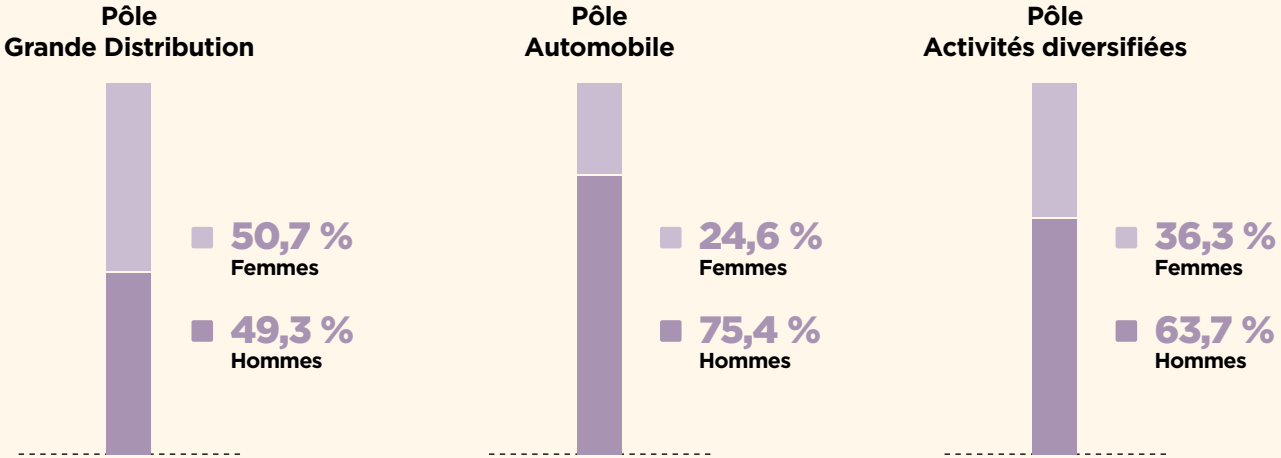


Répartition par tranche d'âge

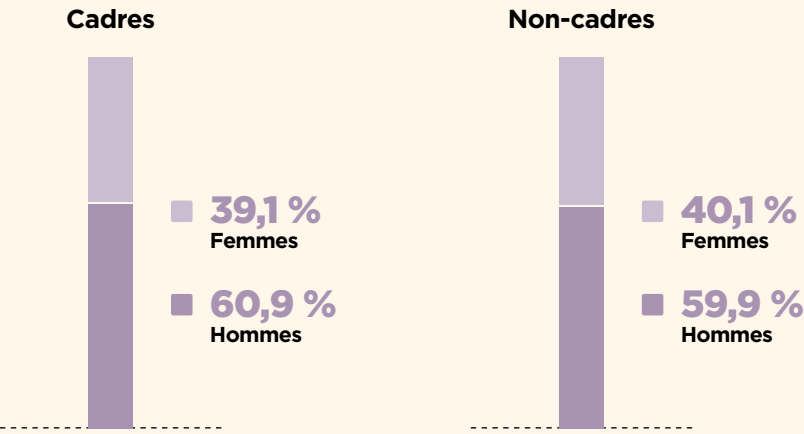


NB : les indicateurs détaillés sont présentés dans la section Performance & reporting ESG – Synthèse des indicateurs de performance

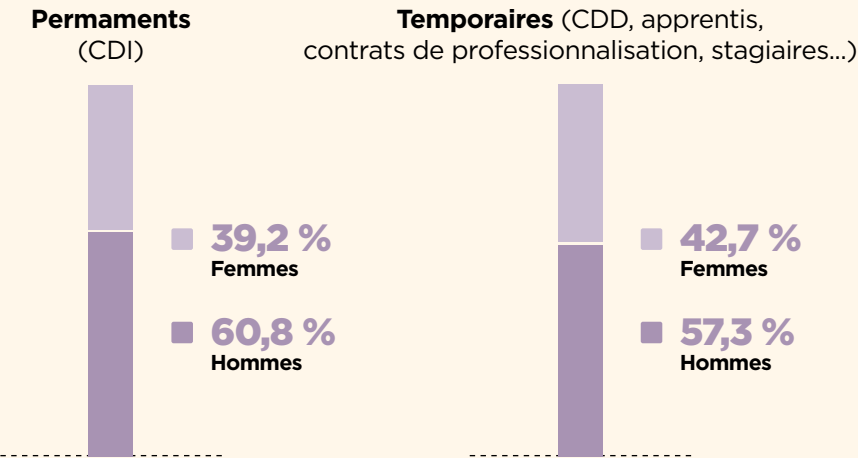
Répartition des effectifs par pôle d'activité



Répartition des effectifs par catégorie socioprofessionnelle



Répartition des effectifs par type de contrat



Renforcer l'attractivité

Enjeu stratégique pour un groupe fortement implanté dans les DROM et en développement constant, l'attractivité est pour GBH une priorité.

Le Groupe affirme son rôle d'acteur engagé pour l'emploi dans les territoires dans lesquels il est implanté. L'attractivité des talents constitue un enjeu stratégique majeur compte tenu des spécificités du marché du travail dans les territoires ultramarins. Si les difficultés de recrutement concernent l'ensemble des zones et activités du Groupe, elles sont particulièrement marquées pour les postes de management, les fonctions support et certains métiers en tension (boucherie, fromagerie, agriculture, techniciens automobiles...), et plus fortes sur certains territoires (Mayotte, Guyane, Nouvelle-Calédonie).

Au-delà des régions ultramarines, GBH s'attache à consolider son ancrage dans les territoires où il opère, afin de favoriser l'intégration locale et de créer des partenariats durables avec les acteurs économiques et sociaux. Ainsi, au Maroc, au Costa Rica et en Côte d'Ivoire, les équipes locales ont intensifié leur participation à des forums

et événements professionnels de manière collective afin de promouvoir les métiers du Groupe, attirer de nouveaux talents et affirmer son engagement en faveur du développement économique local.

Les objectifs sont nombreux : attirer et recruter, renforcer en continu la marque employeur GBH, notamment via les réseaux sociaux, et diversifier les sources de candidatures.

Les ambitions du Groupe sont les suivantes : déployer une politique dynamique de relations avec les écoles forte, participer activement aux forums emploi, innover avec des initiatives au profit des territoires – Martinique pour l'emploi, par exemple, forum régional initié par GBH, qui sera décliné en Guadeloupe en 2026, ou encore Tremplin pour l'emploi, programme d'insertion professionnelle – et, enfin, faire évoluer les leviers de la marque employeur (visuels, vidéos, site internet, etc.).

850 recrutements en 5 éditions de Martinique pour l'emploi.

En savoir plus sur Tremplin pour l'emploi.



Il existe de réelles difficultés de recrutement, accentuées sur certains emplois dits « pénuriques », comme les métiers de bouche, l'après-vente dans l'automobile, ou les métiers du numérique. Pour anticiper et pallier ces difficultés, nous travaillons très en amont avec les écoles, afin de sensibiliser les étudiants aux différentes filières et opportunités professionnelles.”

Michel Lapeyre, directeur général océan Indien et Afrique

Réalisations et actions phares de l'année

Une présence renforcée sur les salons de recrutement

En 2025, GBH a intensifié ses actions pour attirer et recruter des talents, en particulier dans les territoires ultramarins et à l'international. Parmi les initiatives majeures, la participation à des événements clés :
• 5^e édition du salon Martinique pour l'emploi ;
• 20 forums organisés par des grandes écoles.

Un salon Martinique pour l'emploi installé dans la durée

GBH est à l'initiative, aux côtés de France Travail Martinique et de ses partenaires, du premier salon régional de recrutement. Ce dispositif, lancé en 2021, combine entretiens en ligne et en présentiel et s'adresse à tous les candidats ainsi qu'à l'ensemble des entreprises martiniquaises.

Avec plus de 850 recrutements en cinq éditions, cet événement est désormais un rendez-vous incontournable en septembre. En 2026, GBH ambitionne de reproduire ce succès en Guadeloupe avec un salon similaire.

Des candidatures en hausse

En 2025, GBH a noté une augmentation très sensible du nombre de candidatures reçues dans l'ensemble des filiales (+8,4 %). Ce phénomène a été particulièrement ressenti en Martinique avec 34 % de candidatures en plus par rapport à 2024.

Une marque employeur renforcée

La marque GBH – Avenir Outre-mer a été repensée en 2025 pour améliorer sa visibilité lors des salons et forums.



Découvrez les vidéos Avenir Outre-mer

Des outils digitaux optimisés

Le site emploi du Groupe a été entièrement modernisé en fin d'année, offrant une ergonomie améliorée et simplifiant le dépôt des candidatures. Ces actions traduisent la volonté de GBH de renforcer son attractivité, soutenir l'emploi local et développer des relations durables avec les talents des territoires où le Groupe est implanté.



Le nouveau site Carrière Groupe



Développer les compétences

Favoriser l'intégration des jeunes talents et le développement des compétences de chacun : deux missions portées par le Groupe.

Développer les compétences par la formation

La politique formation est un axe important pour GBH, pour le maintien à niveau et l'évolution des compétences des collaborateurs, la promotion interne, privilégiée par GBH, ou encore dans le cadre de ses actions sociétales pour les jeunes éloignés de l'emploi, problématique particulièrement sensible dans les DROM. Chaque filiale gère son propre plan de développement des compétences.

Les objectifs sont nombreux : structurer notre politique d'acquisition des compétences, maintenir et faire évoluer les compétences des collaborateurs, favoriser la promotion

interne par la formation et contribuer à l'insertion professionnelle des jeunes éloignés de l'emploi.

Les ambitions du Groupe sont les suivantes : poursuivre la mise en œuvre du programme Tremplin pour l'emploi, pérenniser le programme Licence professionnelle Distrisup, étendre le champ d'activité de l'École des métiers en Guyane et poursuivre la politique d'accueil des apprentis, malgré la baisse des financements.

Distrisup
Antilles Guyane.



Réalisations et actions phares de l'année

- Poursuite de l'École des métiers GBH en Guyane et préparation d'un projet d'École des métiers en Guadeloupe.
- Lancement d'un nouveau programme Tremplin pour l'emploi (CAP Martinique, Distribution Mayotte, Agriculture Rhums Saint-Maurice en Guyane...).
- Lancement de deux nouvelles promotions de licence professionnelle Distrisup aux Antilles, en Guyane et à La Réunion.
- Signature d'un accord-cadre avec le réseau des EGC.



Saint-Denis de La Réunion, le 18 novembre 2025 - GBH et l'École Universitaire de Management - IAE Réunion célèbrent la réussite de trois promotions de la Licence Professionnelle Commerce et Distribution - Réseau Distrisup.

9^e

promotion du programme ESCP.

Accompagner les carrières

Compte tenu des difficultés de recrutement dans les DROM, GBH capitalise sur la promotion interne, notamment en mettant en œuvre des programmes de formation adaptés, et un programme de détection, sélection et formation des cadres à haut potentiel avec une grande école de commerce (EM Normandie).

Les objectifs sont de consolider l'activité de l'École des métiers GBH en Guyane, pérenniser le programme Talents et faire évoluer le programme des directeurs de l'ESCP.

Le Groupe ambitionne de lancer la 5^e promotion du programme Talents et de s'assurer de la représentativité de l'ensemble des métiers de GBH, travailler à l'extension du périmètre de l'École des métiers GBH et lancer la 10^e promotion de la Licence professionnelle Distrisup.

Réalisations et actions phares de l'année

- Ouverture de l'École des métiers GBH en Guyane.
- Lancement de la 4^e promotion du programme Talents avec l'EM Normandie, étendu à l'intégralité du Groupe.
- Lancement de la 9^e promotion du programme des Directeurs avec l'ESCP.

L'ÉCOLE DES MÉTIERS GBH

CULTIVONS L'ENVIE D'APPRENDRE

L'École des métiers GBH

Poursuite et développement de l'École des métiers GBH : CFA et Organisme de formation certifiés Qualiopi.

Dédiée au tout départ aux jeunes éloignés de l'emploi en Guyane, l'École des métiers, créée par GBH, constitue une formation de qualité pour répondre aux besoins en matière d'emploi des jeunes et à la forte demande en personnel qualifié.

Le Groupe met en place sa première école dans l'automobile, secteur en forte évolution vers les technologies de l'hybride et de l'électrique.

Cette école a rapidement évolué pour s'adresser particulièrement aux collaborateurs ayant besoin d'une formation complémentaire.

En 2026, le projet de GBH est de déployer cette école en Guadeloupe pour favoriser le développement de ses collaborateurs sur les métiers de la vente et du commerce.



Vidéo de lancement de l'École des métiers GBH.

GBH DIGITAL ACADEMY

GBH Digital Academy

En 2026, GBH déploiera progressivement sa nouvelle plateforme de formation en ligne, la GBH Digital Academy, intégrée dans Microsoft Teams pour une ergonomie renforcée.

Dès le premier trimestre 2026, les premiers modules - dédiés à la compliance et à la lutte contre la corruption - seront mis à disposition des cadres dirigeants, puis étendus aux cadres monde et, ultérieurement, à l'ensemble des collaborateurs.

Ce lancement s'accompagnera d'un parcours structuré incluant l'onboarding sécurité, l'onboarding au poste de travail en général, puis le suivi des compétences.

Cette plateforme, fondée sur la technologie Learn360, constituera un levier central pour renforcer durablement la montée en compétence au sein du Groupe et que chacun soit capable de suivre l'ensemble des formations réalisées par les collaborateurs de GBH.

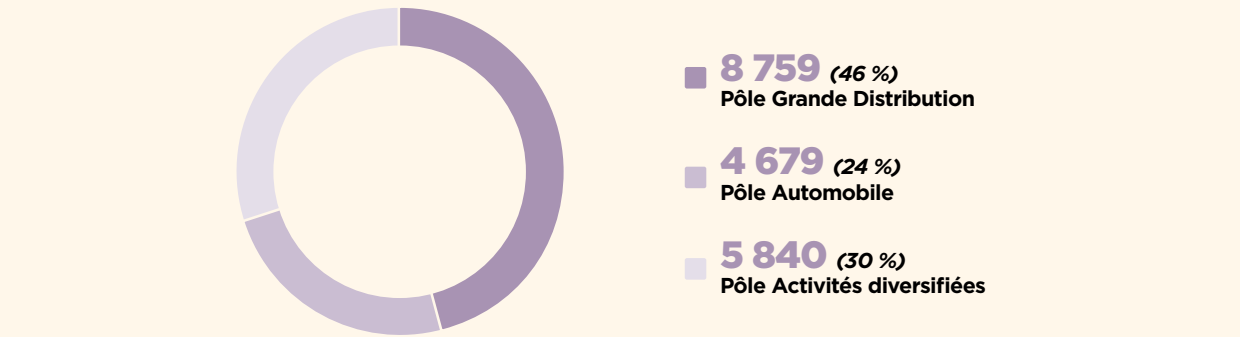
BILAN EFFECTIFS 2025

Répartition globale des effectifs par territoire

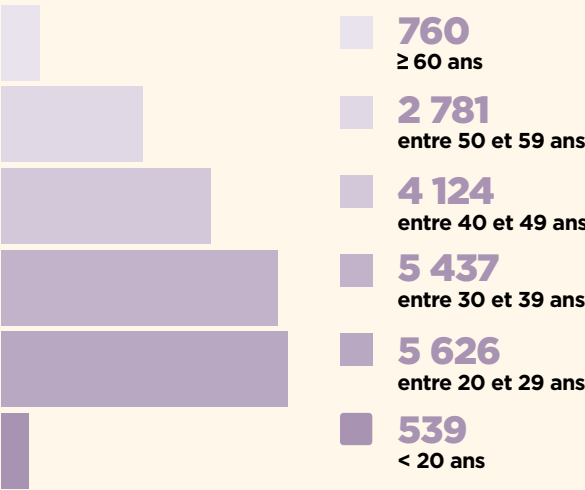


NB : les indicateurs détaillés sont présentés dans la section Performance & reporting ESG – Synthèse des indicateurs de performance

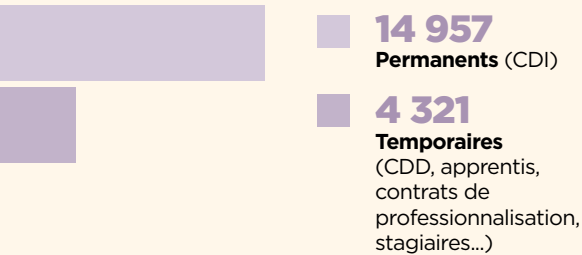
Répartition globale des effectifs par pôle d'activité



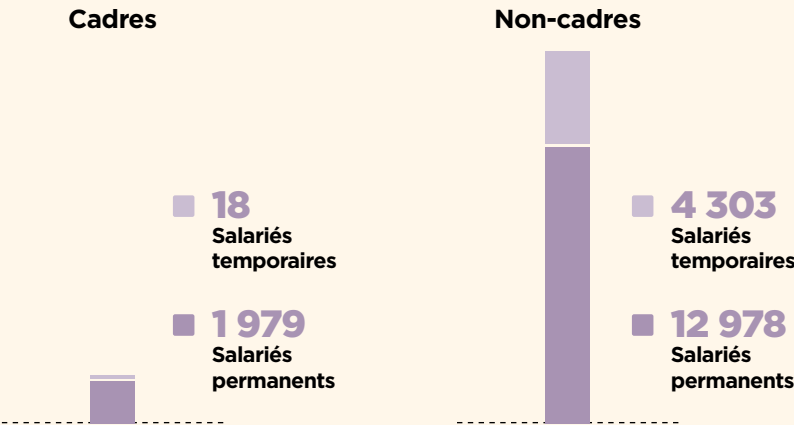
Répartition par tranche d'âge



Répartition globale des effectifs par type de contrat



Répartition globale des effectifs par catégorie socioprofessionnelle





Entreprendre pour *réduire l'impact* de nos activités sur l'environnement

Depuis près de 30 ans, l'association Entreprises & Environnement œuvre à la sensibilisation des Martiniquais pour la protection de leur environnement. Créée à l'initiative de GBH en 1994, elle a mis en place en 2010 l'opération « Pays Propre » qui mobilise deux fois par an entreprises et particuliers pour nettoyer les sites de l'île. Les équipes de GBH et de ses filiales s'impliquent chaque année pour préserver l'environnement.

Rapport de durabilité 2025

Intégrer les enjeux environnementaux dans nos activités

Conscients de la forte exposition de nos territoires aux effets du changement climatique, nous considérons qu'il est de notre devoir d'intégrer les enjeux environnementaux dans nos activités avec la volonté de les aligner sur les objectifs de l'Accord de Paris.



La réalisation de bilans environnementaux annuels constitue le socle de notre engagement. Ces bilans couvrent les émissions de gaz à effet de serre, la gestion des déchets et la consommation d'eau. Ils nous servent à identifier les actions prioritaires à mener pour nous conformer aux accords et stratégies en vigueur, à élaborer une stratégie environnementale solide et à ajuster nos plans en tenant compte des résultats réellement obtenus.

Chaque action compte et notre position nous confère une responsabilité particulière. Il est important, pour nous, de réduire notre empreinte environnementale et d'adapter nos pratiques aux défis climatiques. Pour cela, nous améliorons nos processus de reporting environnemental et mettons en place des stratégies de réduction d'impact, notamment sur nos émissions directes de GES liées aux transports ou à l'utilisation

de nos équipements. Nos actions portent également sur l'amélioration de la performance énergétique de nos bâtiments et de nos installations, à travers le déploiement d'un pilotage énergétique efficace et le recours à des équipements performants. En parallèle, nous développons la mise en place d'installations photovoltaïques en autoconsommation sur nos bâtiments.

Une attention particulière est par ailleurs accordée à notre chaîne de valeur, en cherchant à identifier les marges de progression de nos politiques d'achats et l'optimisation de nos flux logistiques. De plus, nous intégrons pleinement les enjeux liés à la gestion des déchets en participant à des projets d'économie circulaire et de recyclage. Nous veillons également à optimiser notre consommation d'eau en adoptant des technologies et des pratiques visant à minimiser notre impact sur les ressources hydriques locales.

Enfin, conscients que nos activités sont principalement implantées sur des territoires abritant la majeure partie de la biodiversité française, nous structurons une démarche d'évaluation des impacts de nos activités sur les milieux et les espèces avec pour objectif de cibler les actions à mettre en œuvre pour en limiter les effets.

En nous engageant dans cette voie, nous souhaitons contribuer activement à l'atteinte des objectifs nationaux et internationaux en matière de développement durable. Notre philosophie environnementale repose sur la conviction que chaque geste compte et que notre engagement collectif peut faire une réelle différence pour les générations futures. Nous restons humbles face à l'ampleur des défis à relever, mais déterminés à progresser de manière continue et responsable.

S'adapter face au changement climatique et réduire notre empreinte carbone

Sobriété énergétique, énergies non carbonées, mobilité durable, réduction des émissions liées à l'utilisation de fluides réfrigérants, le Groupe s'engage autour de quatre axes forts.

Agir en faveur de la sobriété énergétique



- Le remplacement d'équipements vieillissants et énergivores par du matériel avec de hauts niveaux de performance énergétique :
 - relamping led sur plusieurs filiales (show-rooms, surfaces de vente, réserves et bureaux, parkings...) ;
 - remplacement d'équipements de climatisation par des systèmes efficaces (A+/A+++)
 - optimisation des process énergivores en remplaçant, par exemple, des centrales de production de froid alimentaire par des systèmes au CO₂ dans la grande distribution alimentaire. Les gains sur les consommations sont généralement de l'ordre de 30 %.
- Le renforcement de l'isolation thermique des bâtiments, soit à travers une amélioration de l'isolation sur l'existant, soit par l'intégration de techniques d'isolation haute efficacité lors du remodeling ou de la construction de nouveaux bâtiments.
- L'optimisation de la gestion des consommations d'énergie et la régulation (GTC/GTB, pilotage des consommations en fonction de la saisonnalité...) avec notamment le remplacement des systèmes sur nos

enseignes Mr. Bricolage Martinique et Hyper Destreland.

- La poursuite des démarches de management de la performance énergétique principalement sur les filiales de distribution et lancement de campagnes d'audits énergétiques obligatoires sur les sites concernés.

Développer les énergies non carbonées

Depuis 2010, GBH s'est engagé dans la production d'électricité d'origine renouvelable via sa société Solebam. Trente installations photovoltaïques ont été mises en service sur les toitures des bâtiments du Groupe, soit en injection sur le réseau électrique public, soit, pour les plus récentes, en autoconsommation directe. Fin 2025, la surface totale des panneaux solaires équipant les filiales du Groupe s'élevait à près de 60 000 m² en Martinique, en Guadeloupe, à La Réunion et en République dominicaine, ayant ainsi évité l'émission d'environ 7 000 tonnes de CO₂ en 2025. L'énergie produite cette année représente près de 10 150 MWh, soit la consommation d'environ 1 500 foyers. Les centrales en autoconsommation réduisent, quant à elles, la consommation d'électricité des filiales qui en sont équipées d'environ 27 %. Dans le cadre de son développement, et conformément à la loi énergie-climat et à la loi d'accélération de la production d'énergie renouvelable, l'activité photovoltaïque du Groupe s'est restructurée en 2025 avec le renforcement de sa filiale travaux et maintenance Bamexol. Afin de maintenir cette dynamique d'amélioration énergétique et ainsi d'aider ses filiales, GBH poursuit et renouvelle régulièrement divers partenariats d'efficacité énergétique avec des acteurs économiques et institutionnels locaux tels qu'EDF ou encore l'Ademe et les régions ou collectivités.

Développer la mobilité durable



La promotion de la mobilité décarbonée est au cœur des engagements

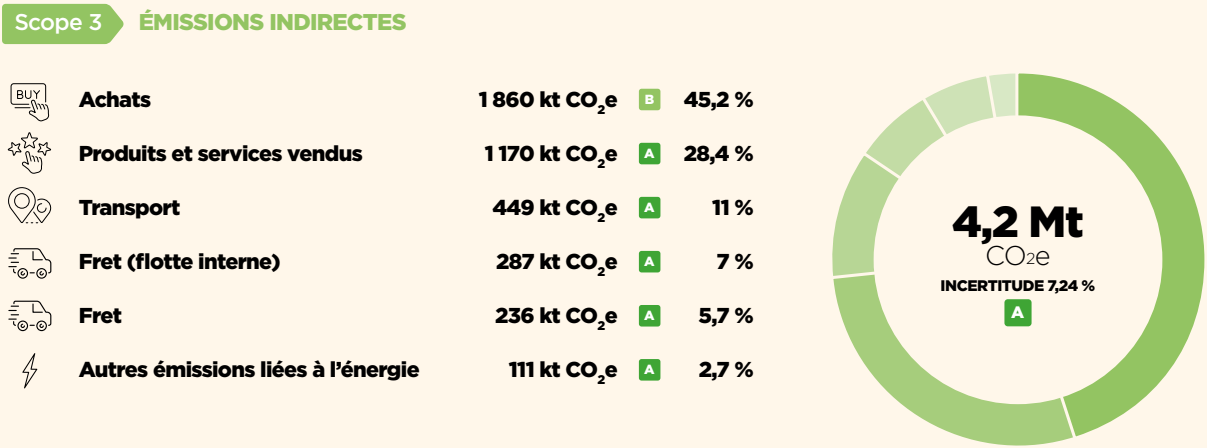
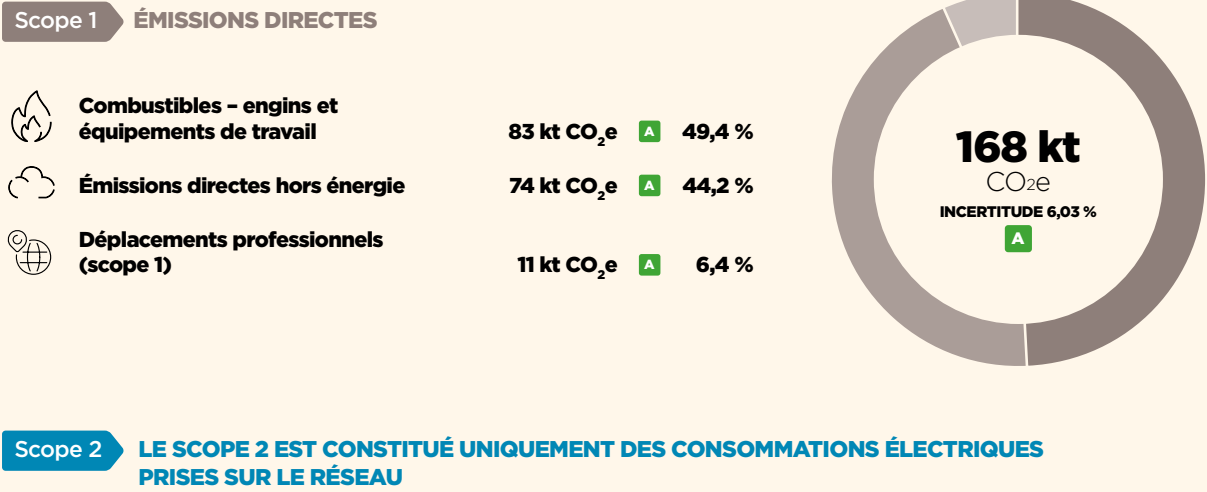
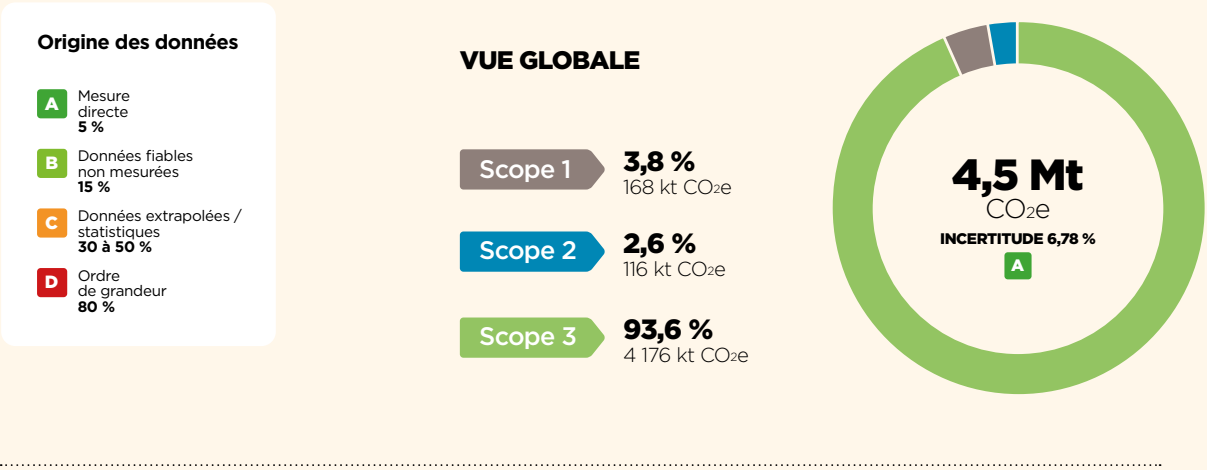
du Groupe. Elle passe notamment par le développement des flottes de véhicules électriques sur les parcs des filiales de location automobile. En 2025, la part de véhicules électriques ou hybrides atteint 23,1 % du parc, dont 7,7 % de véhicules électriques. La clé pour augmenter ce ratio en faveur de l'électrique réside en partie dans l'amélioration de l'accès aux systèmes de recharge. Le Groupe poursuit donc le déploiement de son réseau de bornes de recharge de véhicules électriques sur les parkings des filiales de distribution. Il compte aujourd'hui 30 bornes installées, en Martinique (18) et en Guadeloupe (12). Ces bornes ont délivré environ 118 MWh et ont servi à près de 1 600 utilisateurs pour plus de 8 000 charges sur l'année écoulée.

Réduire les émissions liées aux fluides réfrigérants

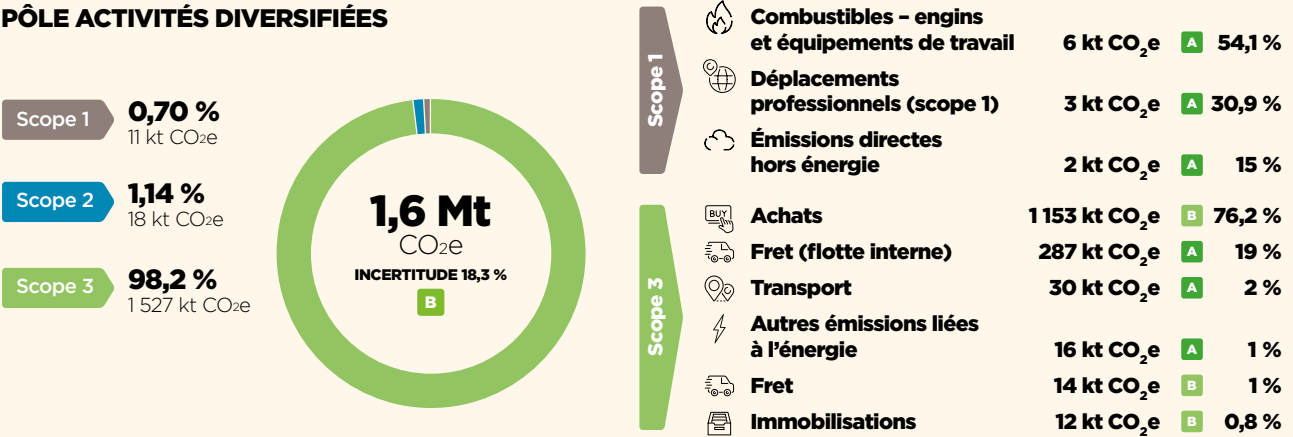
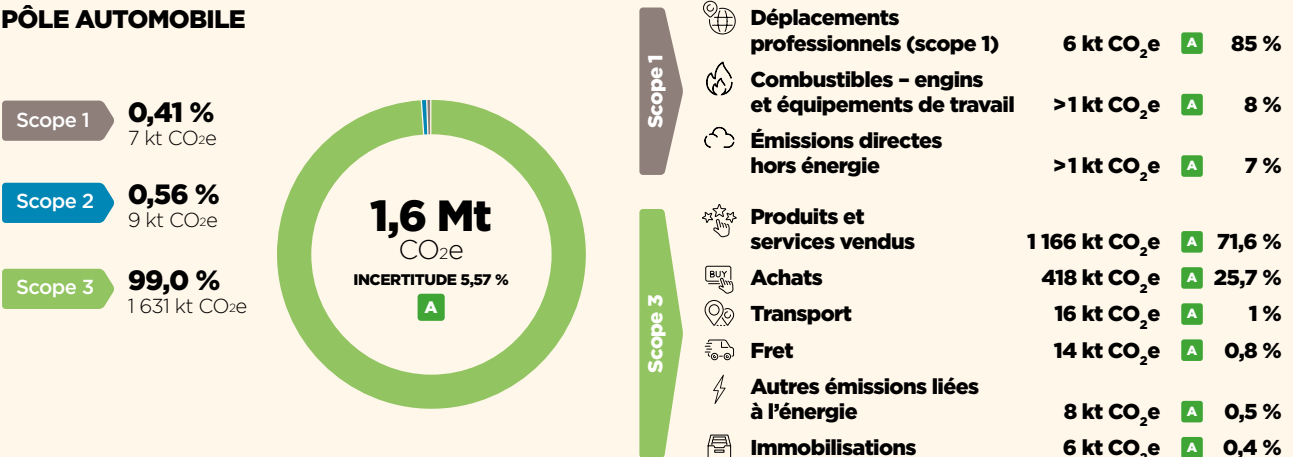
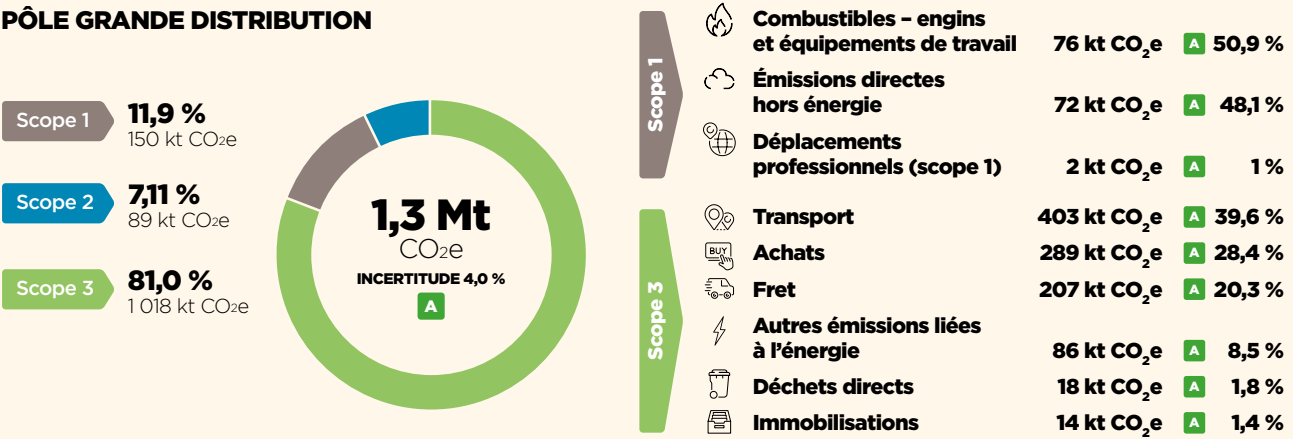
Les fluides frigorigènes utilisés dans les systèmes de réfrigération et de climatisation ont un impact significatif sur l'effet de serre et l'appauvrissement de la couche d'ozone. Une fois libérées dans l'atmosphère, ces substances peuvent avoir un impact jusqu'à 3 000 fois supérieur à celui du CO₂. De ce fait, une bonne gestion et une maîtrise optimale des installations de production de froid constituent un enjeu fondamental dans la lutte contre le réchauffement climatique. Nos actions se concentrent donc à la fois sur la recherche de fluides réfrigérants de substitution ayant un potentiel de réchauffement global (PRG) le plus bas possible, sur une maintenance renforcée de nos équipements et installations afin d'éviter au maximum les fuites et le dégazage à l'air libre, ainsi que sur la recherche de technologies de refroidissement innovantes à faible impact carbone.

30 installations photovoltaïques mises en service sur les toitures des bâtiments du Groupe.

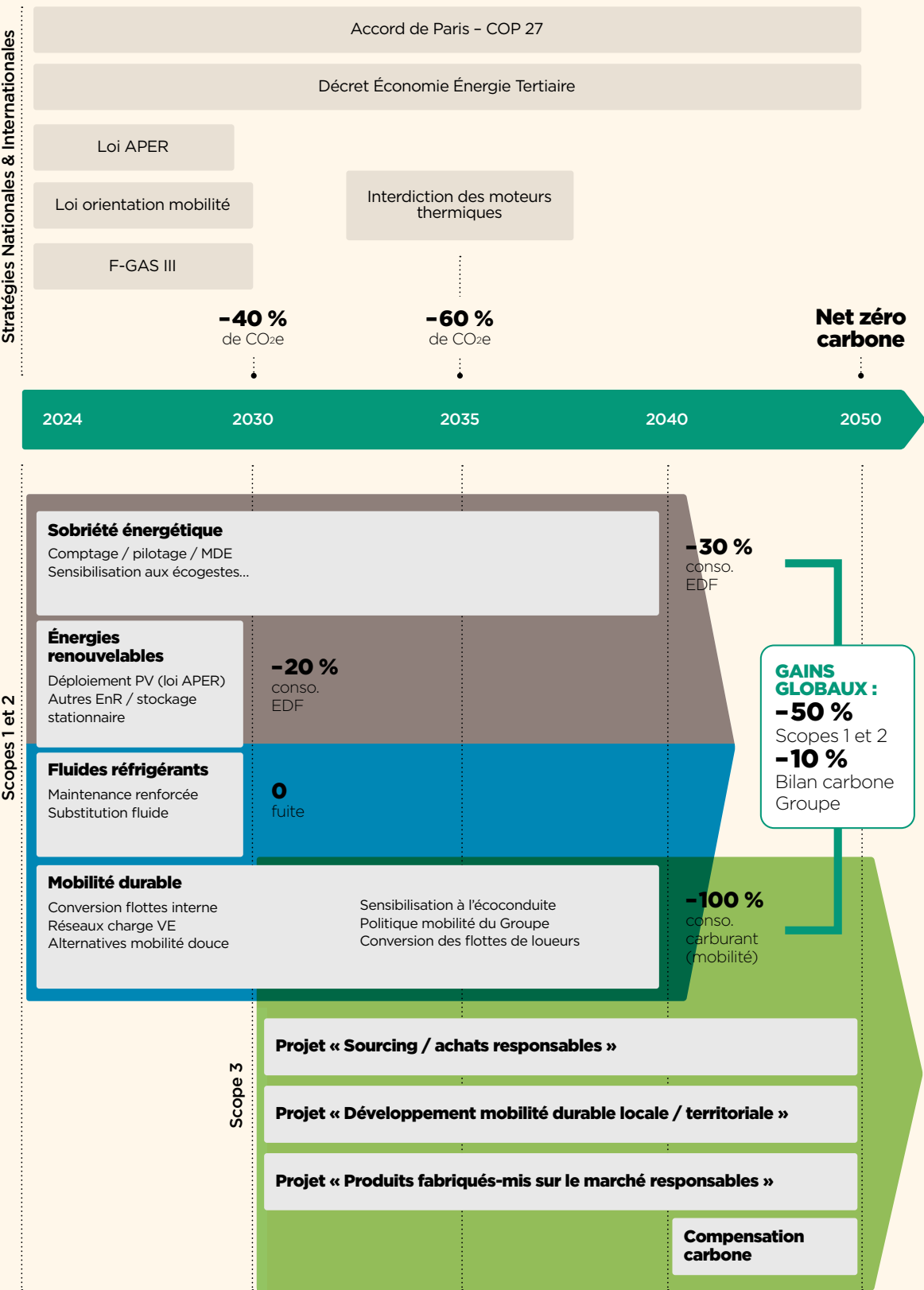
BILAN CARBONE GROUPE



BILAN CARBONE



TRAJECTOIRE CARBONE



Développer l'économie circulaire et optimiser la valorisation des déchets

Qu'ils soient issus des activités du Groupe ou mis sur le marché, de la lutte contre le gaspillage alimentaire au développement de projets à impact positif, GBH a fait du traitement des déchets une priorité.

Déchets issus de nos activités

Des déshydrateurs de déchets dans nos magasins Carrefour Contact en Guadeloupe
Dans la continuité de nos engagements en matière de réduction et de valorisation des déchets, une nouvelle étape a été franchie avec le déploiement de déshydrateurs de biodéchets au sein

des magasins Carrefour Contact en Guadeloupe.
Cette technologie réduit significativement le volume des déchets organiques produits en magasins, tout en limitant leur impact environnemental. Compact et peu énergivore, l'équipement s'intègre facilement

à tout type d'environnement et offre un suivi précis grâce à ses capteurs d'humidité et à sa balance intégrée. Par ailleurs, son interface intuitive facilite son utilisation quotidienne par les équipes.

Cette démarche s'inscrit pleinement dans notre volonté de promouvoir une gestion plus circulaire des ressources, en transformant les biodéchets en une matière valorisable et en poursuivant nos efforts pour réduire le gaspillage au sein de nos activités.



Déshydrateurs de bio-déchets mis en place sur les Carrefour Contact en Guadeloupe. David Budnyk, responsable HSE & Technique au sein de Carrefour Guadeloupe.

13,8 tonnes de biodéchets traitées par an par l'électro-composteur en 2025, qui ont engendré environ 23 200 litres de compost.

Quand l'économie circulaire rencontre l'art : le recyclage des robinets de gaz

Dans le cadre de ses actions de réduction et de valorisation des déchets, la société Bamyrag Énergies a initié en 2025 une démarche innovante autour du réemploi des robinets en laiton issus des bouteilles de gaz en réépreuve. Chaque année, environ 1 500 bouteilles de 12,5 kg doivent être équipées d'un robinet neuf, conformément aux exigences de sécurité, générant un gisement de pièces métalliques jusqu'ici non valorisé. Pour leur donner une seconde vie, un partenariat a été établi avec Pierre Demonchaux, artiste et écodesigner basé en Guyane, qui transforme ces pièces en une matière première réutilisable. Dans son atelier, il procède

à la fusion des robinets à l'aide d'un four et d'un chalumeau, récupérant un laiton en fusion (alliage de cuivre et de zinc) destiné à la création de nouvelles œuvres et objets design. Cette initiative illustre la volonté du Groupe de soutenir des solutions locales de valorisation, de favoriser des collaborations avec les acteurs du territoire et de promouvoir des approches créatives d'économie circulaire au sein de ses activités.

Développer les circuits courts d'économie circulaire en partenariat avec les associations locales

En République dominicaine, un partenariat a été noué avec l'association Green Love, qui s'occupe de la collecte des emballages rapportés par les clients et les livre à différentes usines de recyclage où ils sont utilisés comme matière première pour la fabrication de nouveaux produits.

Les hyper-marchés de Guyane et de Guadeloupe donnent leurs invendus alimentaires aux zoos locaux pour nourrir une partie des animaux tout en réduisant le gaspillage. En Martinique, c'est Carrefour Génipa, qui valorise une partie de ses biodéchets chez un éleveur de porcs, créant une boucle vertueuse d'économie circulaire dans les trois territoires.

En Martinique, Mr. Bricolage Acajou travaille régulièrement avec l'association CCPYM (Centre de Culture Populaire Ypiranga de Pastinha Martinique), qui œuvre essentiellement dans l'insertion et le désenclavement des



Fusion de robinets à l'aide d'un four et d'un chalumeau destinée à la création de nouvelles œuvres et objets design.



Sac cabas conçu à partir de textiles réemployés.

quartiers sensibles de Fort-de-France et le développement d'écolieux tels que des jardins partagés et solidaires. Régulièrement, du matériel, des outils, des palettes sont donnés pour l'aménagement et l'entretien des jardins partagés (Trénelle Citron, Volga plage...) et les autres écolieux gérés par l'association CCPYM.

Les différents partenariats lancés en 2022 se sont poursuivis avec plusieurs associations martiniquaises, notamment l'Acise Insertion Environnement. Auprès des enseignes martiniquaises de GBH, ces associations assurent

la collecte et le réemploi des invendus et rebuts d'équipements électriques et électroniques. Dans une logique d'économie sociale et solidaire, les équipements sont réparés, remis en état et redistribués à des foyers modestes, contribuant également à la lutte contre la fracture numérique en Martinique. En complément de ces actions, et à l'occasion de son ouverture au public, Carrefour Contact du Vauclin s'est engagé dans un nouvel axe de collaboration avec l'Acise en proposant à ses clients des sacs cabas conçus à partir de textile réemployé. Ces sacs sont fabriqués par des équipes en parcours d'insertion, ce qui soutient l'emploi local tout en valorisant des matières destinées au rebut. Cette initiative a rencontré un vif succès, confirmant l'intérêt des clients pour des solutions pratiques, solidaires et respectueuses de l'environnement.

À La Réunion, ce sont trois hypermarchés Carrefour de l'île, qui ont établi un partenariat avec l'association Emmaüs. Celle-ci collecte régulièrement les déchets d'équipements électriques et électroniques (DEEE) auprès des magasins pour les valoriser à travers un circuit d'économie solidaire local. Les équipements récupérés sont réparés puis revendus aux foyers modestes.

Ces différentes initiatives s'inscrivent pleinement dans une démarche d'économie circulaire en offrant une seconde vie à des déchets mais également à travers une démarche d'insertion professionnelle par le biais d'emplois solidaires générés par ces associations locales.



Lutter contre le gaspillage alimentaire

Depuis 2018, GBH est engagé dans une démarche vertueuse de réduction des volumes de déchets dans ses hypermarchés en améliorant la gestion des invendus et des produits à date de péremption proche afin d'optimiser les dons vers les Banques Alimentaires. Ce projet a été initié dès 2018 dans les enseignes Carrefour et Euromarché Martinique avec Comerso, en 2020 dans les Géant de Sainte-Marie et de Dumbéa via MGC (plateforme logistique) en Nouvelle-Calédonie avec Zéro Waste Pacific (partenaire de Comerso pour la zone Pacifique).

Depuis 2021, un projet similaire a été dans un premier temps mené dans les hypermarchés Carrefour Réunion avec l'accompagnement de Phénix, avant d'être déployé dès 2022 sur l'ensemble des six hypermarchés et des 11 supermarchés Carrefour de La Réunion. Cette démarche a été étendue aux quatre Promocash du même territoire en 2023.



Un projet de Reverse Vending Machine déployé en Martinique, par Citeo, en 2024.

Déchets mis sur le marché

S'impliquer dans les projets locaux de retour de la consigne des emballages

En 2024, Citeo a lancé en Martinique un projet de déploiement de RVM (Reverse Vending Machine) afin d'optimiser la collecte du PET et des canettes en aluminium via un dispositif de gratification du geste de tri. GBH a ainsi équipé l'ensemble des magasins Carrefour Martinique dès 2025. Après près d'un an d'exploitation, les RVM ont collecté 36 tonnes d'emballages, soit 1,2 million d'unités, représentant 80 % de la collecte totale du territoire. Le magasin de Dillon concentre 50 % des volumes, devant Génipa (20 %) et le Vauclin (9 %). Le gisement se compose à 94 % de bouteilles PET et à 6 % de canettes.

La dynamique reste très positive, avec une fréquentation quotidienne élevée, notamment à Dillon (67 utilisations par jour). Depuis le lancement, 34 000 bons d'achat ont été générés, témoignant de l'engagement des clients.

Avec le soutien de l'Ademe Martinique, les Héritiers H. Clément ont finalisé, début 2024, une étude de faisabilité sur la mise en œuvre d'un schéma de consigne des emballages en verre. Cette étude a confirmé la possibilité technique de réintégrer des bouteilles consignées dans les lignes de production. Dans cette dynamique, GBH participe à l'initiative Nou Ka Viré, qui œuvre au réemploi des contenants en verre issus de l'industrie locale. Le magasin Carrefour Cluny contribue au dispositif en hébergeant une RVM destinée à la collecte des bouteilles consignées. Ce travail collectif a produit une avancée concrète : l'usine d'embouteillage de Rhum Clément a récupéré sa première palette de bouteilles retournées et lavées, prêtes à être réintroduites dans le cycle de production. Cette démarche marque un jalon important dans la structuration d'une filière locale de réemploi du verre en Martinique.



1,4 million

de repas sauvés du gaspillage ont été cédés aux Banques Alimentaires et à des associations locales en 2025

dont

218 800 en Martinique

146 168 en Guadeloupe

988 492 à La Réunion

et environ 20 000 pour Madagascar et l'île Maurice*.

Au-delà de l'engagement social de cette démarche, ce sont près de 690 tonnes de déchets évitées !

* Le contexte social en Nouvelle-Calédonie a empêché d'obtenir des données fiables sur 2025.



Seconde vie des produits.



Ateliers EIT à Fort-de-France.

Donner une seconde vie aux produits

Dans une dynamique de réduction des volumes des déchets et d'économie circulaire, les enseignes Decathlon du Groupe se sont engagées dans la reconversion d'articles défectueux qui sont désormais réparés, reconditionnés et remis à la vente à moindre coût. La démarche de Decathlon rencontrant un franc succès, les enseignes Mr. Bricolage Réunion se sont aussi lancées dans une démarche « 2nde vie des produits » dès 2022.

Participer aux Ateliers EIT

L'association Entreprises & Environnement, en partenariat avec la DEAL Martinique et l'Institut national de l'économie circulaire (INEC), a lancé au 2^e semestre 2019 les premiers Ateliers EIT (Écologie Industrielle & Territoriale), afin que les différents acteurs locaux (entreprises, associations, administrations...) se rencontrent et identifient les synergies en termes d'économie circulaire. Entreprises & Environnement assure le rôle de coordinateur et facilitateur dans cette nouvelle démarche. 2025 a vu la poursuite des synergies et du déploiement d'actions concrètes en Martinique.

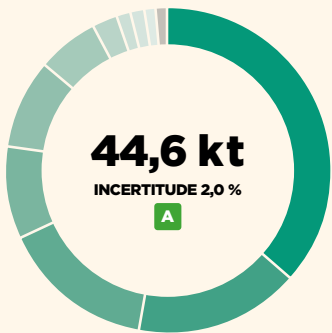


La gestion des déchets issus des activités automobiles, tels que les véhicules hors d'usage, les pneumatiques ou encore les batteries, fait l'objet d'une attention toute particulière au sein du Groupe. En effet, la gestion de ces déchets constitue une problématique majeure dans les DOM-TOM, du fait de l'éloignement des filières d'élimination et de l'absence de structures locales pérennes pour leur démantèlement et leur traitement.

GBH a toutefois pris l'initiative, depuis plusieurs années, de participer activement à la création et au développement de filières locales adaptées, en renforçant ses partenariats avec les acteurs spécialisés de chaque territoire. En complément des associations historiquement mobilisées aux Antilles et en Guyane comme TDA Martinique, TDA Guadeloupe ou encore Ardag en Guyane, le Groupe s'engage également à La Réunion à travers trois associations : l'ATBR pour la collecte et la valorisation des batteries automobiles et industrielles, l'AVPUR pour la gestion des pneumatiques — valorisés localement en nouveaux revêtements de sol —, ainsi que l'association VHU Réunion, en charge de la collecte et de la destruction des véhicules hors d'usage.



BILAN DÉCHETS

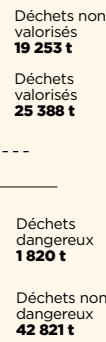


DIB	16 330 t	A	36,6 %
Biodéchets	7 318 t	A	16,4 %
Papiers/cartons	6 753 t	A	15,1 %
Inertes	4 168 t	A	9,3 %
Pneus	3 885 t	A	8,7 %
Bois/palettes	2 795 t	A	6,3 %
DIS/dangereux	1 078 t	A	2,4 %
Métaux	650 t	A	1,5 %
Piles & accumulateurs	624 t	A	1,4 %
Plastiques	493 t	A	1,1 %
Autres	546 t	A	1,2 %

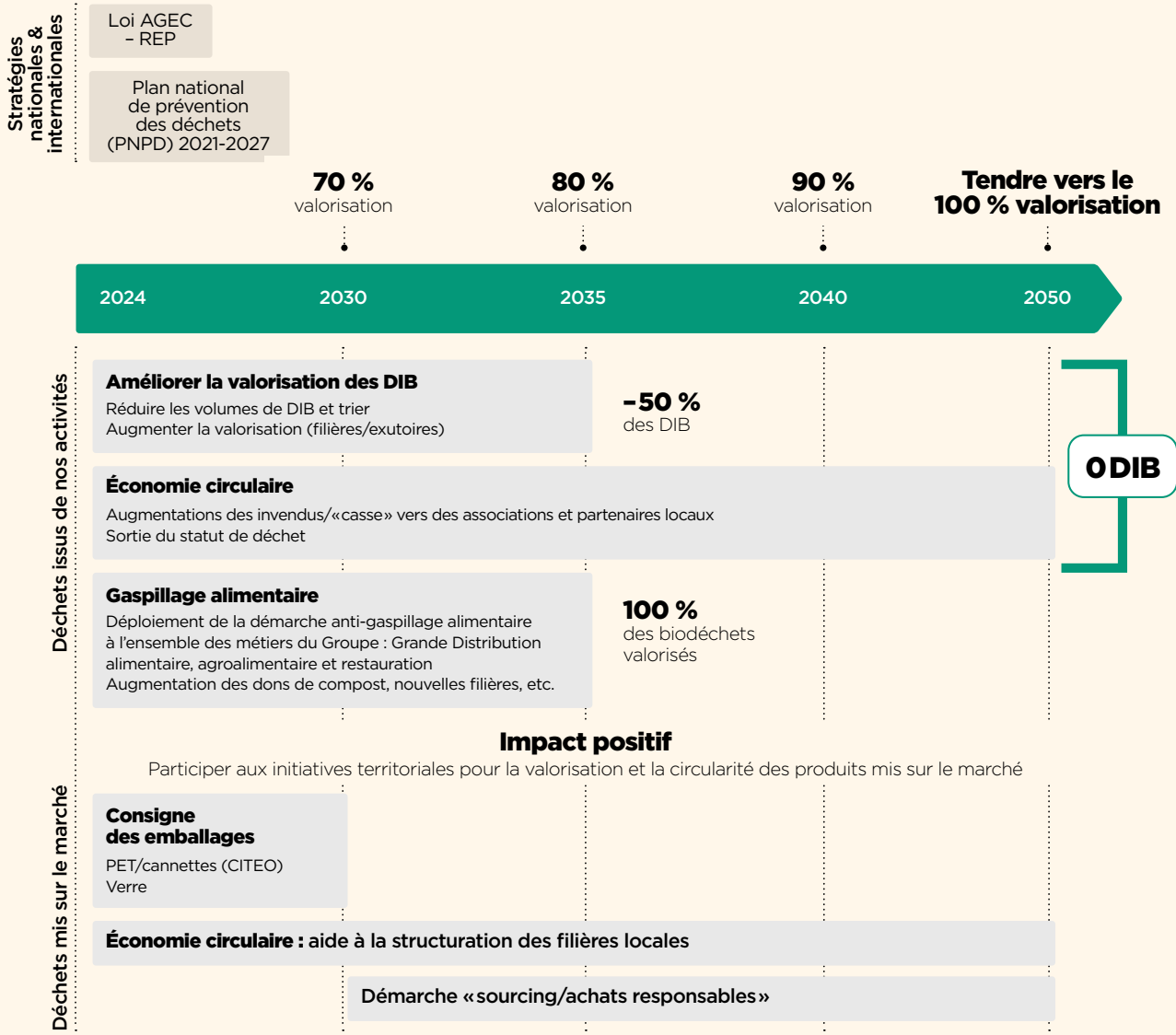
Traitement des déchets



Répartition déchets dangereux et déchets non dangereux



TRAJECTOIRE DÉCHETS & ÉCONOMIE CIRCULAIRE



Préserver les ressources naturelles en eau

Hormis l'impact énergétique de ses activités, GBH exerce une pression significative sur les milieux halieutiques et la ressource en eau à travers ses différentes activités (extraction, béton, agroalimentaire, agriculture, automobile...). Des actions permanentes de réduction des consommations d'eau sont menées avec la recherche de solutions de recyclage et de récupération d'eau, la mise en place d'équipements plus performants et moins consommateurs d'eau, mais aussi à travers la maîtrise de ses rejets aqueux et la prévention du risque de pollution accidentelle.

Réduire la pression sur la ressource en eau

En 2022, des études de faisabilité technique et financière ont été menées sur cinq sites de distribution en Martinique, dans le cadre d'un appel à projets de l'Office de l'eau Martinique et de la CCI Martinique. Ces études avaient pour but de valider la possibilité de récupérer et d'utiliser de l'eau de pluie pour répondre aux besoins en eau pour leurs usages non sanitaires : arrosage des espaces verts, lavage des sols, chasses d'eau, etc.

En 2023, Bamitel, Gamm'Vert et Mr. Bricolage ont été lauréats de l'appel à projets. Les travaux ont été réalisés à Bamitel en 2024 et se sont poursuivis en 2025 pour les deux autres sociétés. Le centre commercial Destreland s'est également doté d'une cuve de récupération d'eau de pluie afin de couvrir ses besoins en eau non sanitaire. Jumbo Car Costa Rica a mis en service en 2025 son premier portique de lavage automatique, premier équipement de ce type installé dans le pays. Au-delà de l'amélioration de l'efficacité des opérations de lavage de véhicules, ce nouvel équipement apporte de nombreuses avancées aussi bien sur les conditions de travail des équipes que d'un point de vue environnemental :

fonctionnant en circuit fermé, il réutilise 80 % de l'eau des lavages précédents après traitement, contribuant ainsi à une réduction significative de l'empreinte hydrique et des rejets d'eaux souillées. Cette installation marque une avancée importante dans la démarche d'innovation et de performance environnementale du Groupe.

100 000 litres d'eau potable non consommés chaque année grâce aux travaux menés.

Le Groupe mène depuis plusieurs années des campagnes régulières de recherche et de réparation de fuites d'eau, un enjeu devenu essentiel face à l'importance des pertes potentielles sur les réseaux. Ces interventions améliorent durablement la performance hydrique des sites, comme l'illustre l'exemple des Héritiers H. Clément, où la réparation d'une fuite majeure a entraîné une réduction significative de la consommation. Cette démarche proactive s'inscrit dans un contexte mondial particulièrement préoccupant, les Nations Unies alertant désormais sur une situation de « faillite hydrique » qui renforce la nécessité d'une gestion responsable et maîtrisée de la ressource. Au sein de nos activités béton, avec la mise en place de bassins de décantation, les eaux de process sont réutilisées pour la fabrication du béton

ainsi que pour le nettoyage des zones de production. Cette démarche de recyclage interne contribue à réduire significativement la consommation d'eau potable, tout en renforçant l'efficacité environnementale de nos sites. Elle constitue aujourd'hui une pratique structurante de nos opérations, inscrite dans notre engagement global en faveur d'une gestion plus responsable et durable de la ressource en eau.

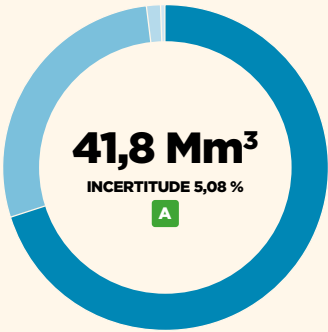
Maîtriser les rejets dans le milieu naturel et prévenir les pollutions

Au-delà de la réduction des consommations d'eau, un enjeu important concerne l'atteinte du milieu naturel par les rejets liquides ou les pollutions accidentelles (fuites, déversements...) induits par les activités de GBH. Des travaux de remise à niveau ou de rénovation des systèmes de collecte des eaux résiduaires (eaux de parking, ruissellement...) et des systèmes d'épuration (séparateurs d'hydrocarbure, débourbeurs...) sont entrepris régulièrement au sein des filiales du Groupe afin de prévenir toute atteinte au milieu naturel. Quant au risque de pollution accidentelle du milieu naturel suite à des déversements ou des fuites, une attention particulière est portée sur la sécurisation des stockages de produits chimiques et des déchets liquides. Régulièrement, des opérations de remise à niveau et de renouvellement des bacs et zones de rétention sont réalisées. En complément, des kits d'absorption sont mis à proximité immédiate des stockages sensibles et des formations régulières à leur utilisation sont dispensées aux salariés.

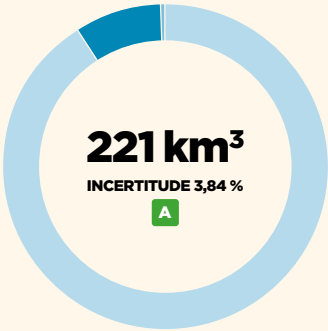


Bamitel, en Martinique, présente l'action de la cuve de récupération d'eau de pluie dont la capacité de stockage est de 10m³.

BILAN EAU GROUPE



Volume d'eau prélevée dans le milieu naturel	29 363 km³	A	70,2 %
Volume d'eau de pluie consommé	11 815 km³	A	28,3 %
Volume d'eau potable prise sur le réseau	593 km³	A	1,4 %
Volume d'eau recyclée	25 km³	A	0,1 %



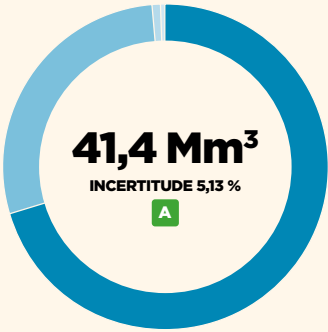
PÔLE GRANDE DISTRIBUTION

Volume d'eau potable prise sur le réseau	202 km³	A	91,2 %
Volume d'eau prélevée dans le milieu naturel	19 km³	A	8,4 %
Volume d'eau de pluie consommé	1 km³	A	0,4 %
Volume d'eau recyclée	0 km³	A	0 %



PÔLE AUTOMOBILE

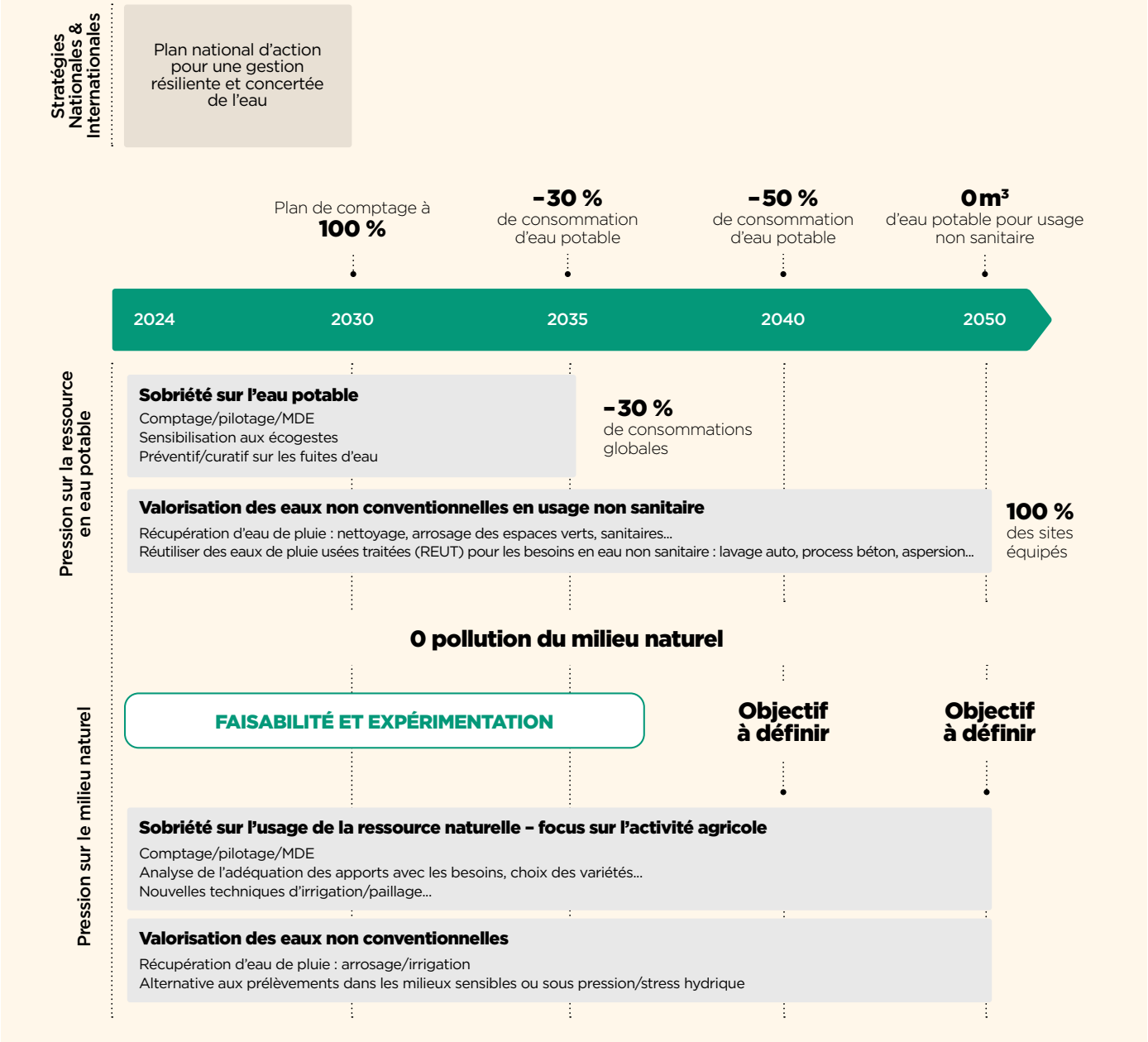
Volume d'eau potable prise sur le réseau	173 km³	A	98,9 %
Volume d'eau de pluie consommé	2 km³	A	1,1 %
Volume d'eau prélevée dans le milieu naturel	0 km³	A	0 %
Volume d'eau recyclée	0 km³	A	0 %



PÔLE ACTIVITÉS DIVERSIFIÉES

Volume d'eau prélevée dans le milieu naturel	29 344 km³	A	70,9 %
Volume d'eau de pluie consommé	11 812 km³	A	28,5 %
Volume d'eau potable prise sur le réseau	218 km³	A	0,5 %
Volume d'eau recyclée	25 km³	A	0,1 %

TRAJECTOIRE EAU



Protéger la biodiversité de nos territoires

Cartographie des implantations GBH situées dans des zones protégées (zones naturelles d'intérêt écologique, parcs naturels régionaux, réserves naturelles...), partenariats avec des associations locales et des structures menant des actions ou ayant des compétences sur cette thématique, soutien aux initiatives locales... le Groupe entend développer des projets concrets et efficaces pour préserver les écosystèmes.

Côte d'Ivoire

Depuis sa création, la plantation a engagé une démarche environnementale ambitieuse fondée sur la réduction des intrants chimiques, la protection des écosystèmes et la circularité des ressources. Dès les premiers jours, l'usage du glyphosate a été totalement pros crit, marquant un choix fort en faveur de pratiques agricoles plus responsables.

Pour garantir l'absence de pesticides sur les parcelles, des ruchers ont été installés dès 2021 afin de suivre l'état sanitaire de l'environnement et de confirmer la qualité des pratiques culturales. Par ailleurs, une zone de 30 hectares volontairement laissée en jachère a été aménagée au cœur de la plantation afin de favoriser le développement de la biodiversité. L'introduction d'une dizaine de bœufs contribue à y maintenir naturellement des prairies, sans mécanisation ni traitements.

La transition vers une production plus durable s'est également traduite par la création d'un verger biologique de 6 000 m² implanté dans la zone tampon séparant les cultures conventionnelles des parcelles en conversion vers la banane bio. Cette démarche s'accompagne d'un vaste programme de végétalisation, avec plus de 30 000 arbres plantés dans et autour de la plantation, contribuant à restaurer les sols, offrir des habitats naturels et renforcer les continuités écologiques.

La gestion de l'eau repose sur un système de bassins de lagunage à écoulement gravitaire, où l'eau est filtrée par différentes zones végétalisées. L'introduction de 2 500 poissons a



Une ruche dans la plantation en Côte d'Ivoire.

validé l'efficacité du traitement et la qualité des eaux en sortie, illustrant la pertinence de solutions fondées sur la nature.

Dans une logique de circularité, la plantation a également mis en place une petite porcherie pour valoriser les déchets organiques : les porcs sont nourris à plus de 60 % de résidus de bananes, tandis que leur urine et leurs déjections sont intégrées aux déchets verts (broyats de hampes de bananes et d'élagage) pour produire un compost directement réutilisé dans les champs.

L'ensemble de ces actions, menées depuis 2018 et continuellement renforcées, ont contribué à un

accroissement notable de la biodiversité du site, avec l'apparition de 58 nouvelles espèces végétales et 44 nouvelles espèces animales.

La Réunion

À La Réunion, de nombreuses filiales de GBH participent depuis plusieurs années aux « Nuits sans Lumière ». Ces dernières sont organisées chaque mois d'avril par la Société d'Études Ornithologiques de La Réunion (SEOR) et le Parc national de La Réunion avec pour objectif de sensibiliser le grand public aux impacts négatifs de la pollution lumineuse sur la biodiversité.

Le mois d'avril est un moment clé pour les pétrels noirs (*Pseudobulweria atterima*) et les pétrels de Barau (*Pterodroma Baraui*), deux espèces endémiques de La Réunion menacées.

Nichant sur les falaises, les juvéniles sortent du nid en avril pour leur premier envol vers la mer. Ces jeunes encore inexpérimentés sont attirés et trompés par les lumières artificielles des villes, prenant nos points lumineux pour les reflets de la lune sur l'eau. Chaque année, des milliers d'oiseaux s'échouent au sol dans les zones éclairées et les juvéniles sont à la merci des prédateurs, périssent de collision ou de déshydratation car ils sont incapables de redécoller du sol.

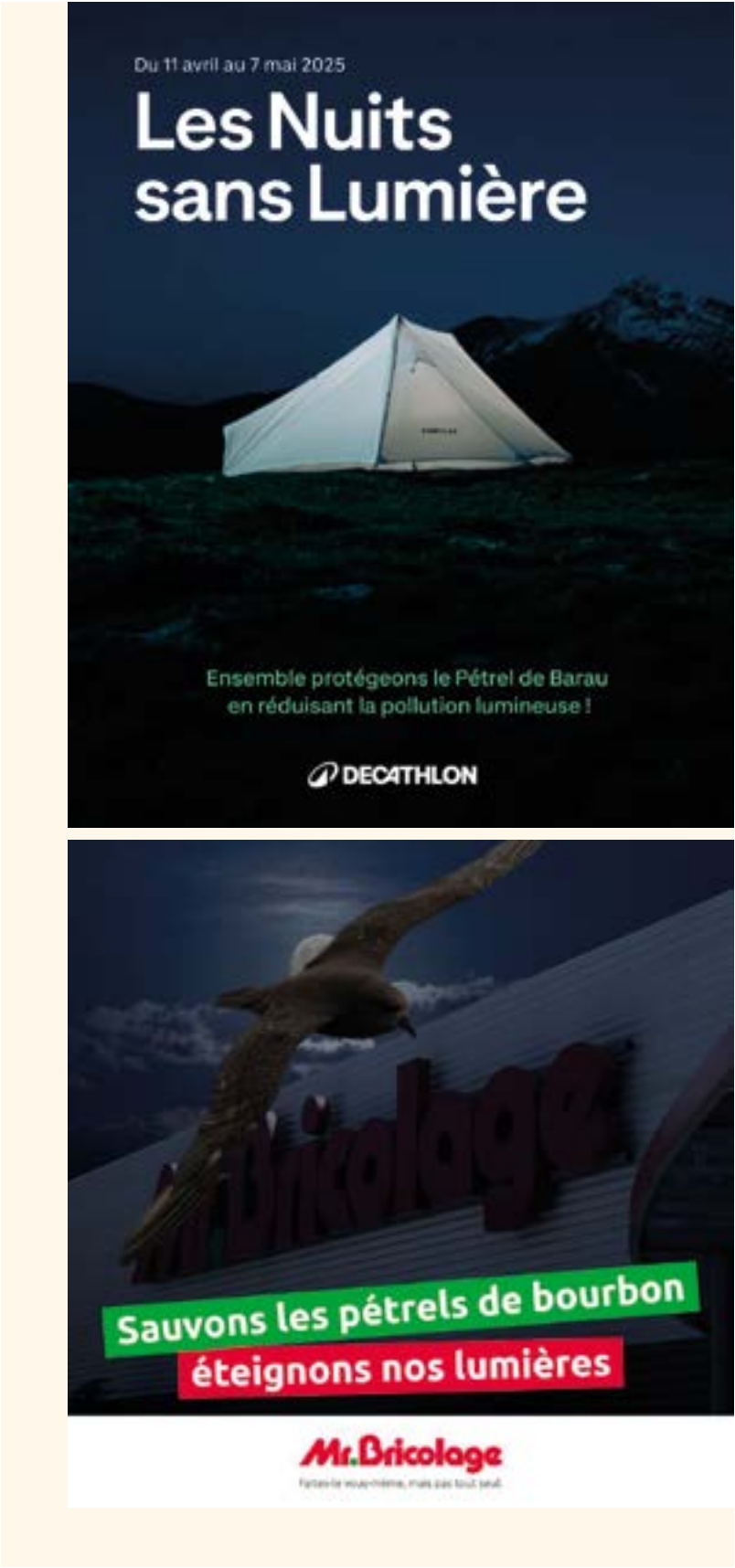


À La Réunion, toujours, un programme de reboisement et de restauration écologique a également été mené en partenariat avec l'ONF afin de rétablir et protéger les écosystèmes locaux.

Guyane

Guyane Automobile poursuit son engagement en faveur de SOS Faune Sauvage et l'association Kwata avec le prêt de deux véhicules électriques pour les assister dans leurs efforts de protection de la faune sauvage sur le territoire. De nombreuses initiatives sont également menées pour le nettoyage des plages et de certains sites par les équipes sur place en partenariat avec des associations locales.

58 nouvelles espèces
au niveau de la flore
&
44 nouvelles espèces
au niveau de la faune
sont apparues depuis 2018
grâce à ces actions.



Encourager
et promouvoir
l'écoresponsabilité
sur nos territoires

Depuis plusieurs années, GBH s'engage dans une démarche d'écocitoyenneté et d'écoresponsabilité pour sensibiliser le public aux bonnes pratiques environnementales.

Sensibiliser le grand public

En 2025, Destreland a accueilli la 20^e Semaine de l'environnement, rassemblant divers acteurs pour la préservation de la biodiversité. L'événement a proposé des stands et activités écoresponsables, ainsi qu'un concours photo sur la nature guadeloupéenne, mettant en lumière la beauté et la fragilité des îles. Cette 20^e édition a une fois de plus rencontré un vif succès. Les Grands Centres Commerciaux de La Réunion ont reconduit leur opération « La semaine de l'Up'Cycling » avec l'implication d'artisans locaux engagés dans la démarche d'économie circulaire. À travers des démonstrations et des ateliers participatifs, ces artisans ont pu mettre en avant leurs créations et sensibiliser les visiteurs au principe « comment utiliser du vieux pour faire du neuf ».

D'autres opérations ont aussi été menées tout au long de l'année 2025 afin de sensibiliser le grand public aux différents enjeux environnementaux. À Grand Sud comme dans les autres centres, des cendriers de tri ont notamment été installés pour une collecte plus responsable des mégots. Grâce à un partenariat avec Mégot Réunion, ces déchets sont désormais récupérés et transformés en nouveaux matériaux, contribuant ainsi à une gestion plus durable des déchets du quotidien.

À l'occasion de la Semaine européenne de la réduction des déchets, plusieurs actions ont été menées dans le Groupe : en Martinique, les enseignes Decathlon et Mr. Bricolage ont organisé, en partenariat avec l'association Entreprises & Environnement, une opération de sensibilisation au tri et au recyclage sur le parking de la zone Acajou.



Cet événement a fait découvrir au grand public les nouveaux points de collecte installés dans les deux magasins où rapporter les équipements usagés (appareils électriques, outils de jardinage, articles de sport, textiles). Rendue possible grâce aux éco-organismes Ecologic et Ecosystem, l'opération proposait également un bon d'achat aux 100 premiers participants afin d'encourager l'adoption de gestes responsables.

À La Réunion, les équipes de Mr. Bricolage se sont également mobilisées afin de promouvoir en magasins une sélection de produits et de solutions à faible impact environnemental. Cette mise en avant accompagne les clients vers des choix plus

responsables tout en illustrant l'engagement de l'enseigne en faveur d'une offre plus vertueuse.

À l'occasion de la Journée mondiale de l'environnement, Mr. Bricolage Saint-Pierre a organisé un temps d'échange dédié au tri sélectif, à la seconde vie des produits et aux actions internes menées en faveur de la protection de l'environnement.

Grâce à l'accompagnement de la Communauté intercommunale des villes solidaires (Civis), cet événement a sensibilisé clients et collaborateurs à l'importance des gestes responsables du quotidien. Cette initiative illustre l'engagement de l'enseigne à promouvoir un bricolage plus durable et attentif à la préservation de l'île.

Impliquer nos collaborateurs



Comme chaque année, plusieurs filiales de GBH ont participé activement aux opérations Pays Propre en Martinique. Ces opérations organisées par l'association Entreprises & Environnement sont destinées à collecter et récupérer des déchets abandonnés dans des « décharges sauvages », à nettoyer le littoral et les zones protégées accessibles au public.



D'autres opérations similaires sont menées avec la participation de collaborateurs du Groupe comme en Guyane et au Costa Rica en partenariat avec l'ONG Mareblu ou en Guadeloupe avec l'association guadeloupéenne Clean My Island et la mise à disposition de véhicules utilitaires pour l'opération.



Plusieurs filiales du Groupe, telles que Cama en Guadeloupe, ont également proposé à leurs collaborateurs des ateliers Fresque du climat afin de les sensibiliser aux enjeux environnementaux liés au changement climatique.

Depuis 2010, l'opération Pays Propre comptabilise plus de

262

tonnes

de déchets récoltés par plus de

13 000

participants.



Les équipes du Groupe lors des différentes éditions des opérations Pays Propre.

“

L'action EDDEN est un projet d'entreprise visant à fédérer l'ensemble des équipes autour d'une vision commune, centrée sur la qualité, la durabilité et la relation client.”

Emmanuel Becheau,
directeur de Rhum J.M

Un engagement récompensé

Mr. Bricolage La Réunion, distingué pour ses solutions durables et concrètes

Mr. Bricolage La Réunion a été mis à l'honneur lors des Ze Awards 2025 Habitat & Jardin pour la qualité de sa démarche RSE et son engagement en faveur de pratiques plus responsables. L'enseigne a été distinguée pour ses actions concrètes menées sur le territoire : développement du recyclage de produits usagés, création de palettes réemployables pour réduire l'usage du plastique et accompagnement de projets locaux de réemploi. Cette reconnaissance valorise une stratégie RSE structurée et durable, soutenue par l'implication continue des équipes et par la volonté de proposer des solutions plus vertueuses à destination des clients comme des partenaires.



Les trophées

La performance environnementale mise à l'honneur au sein du Groupe

À l'occasion de la réunion annuelle des cadres de GBH, un nouveau dispositif interne a été présenté : le Trophée Environnemental du Groupe, destiné à valoriser les filiales les plus engagées dans l'amélioration de leur performance environnementale. L'attribution du Trophée repose sur un processus de sélection en trois phases.

- 1. Éligibilité au Trophée : seules les filiales ayant leur reporting environnemental complet sur les périodes 2024 et 1^{er} semestre 2025 peuvent prétendre au trophée.
- 2. Top 1 des empreintes environnementales par métier : pour chaque famille de métiers du Groupe, les filiales éligibles sont évaluées et classées en fonction de leurs bilans carbone, eau et déchets. Seuls les top 1 par métier accèdent à l'étape suivante.

- 3. Détermination du lauréat : parmi les top 1, la filiale qui aura eu la meilleure progression par rapport à l'année précédente sera lauréate du trophée environnemental GBH.

En 2025, ce sont les Héritiers H. Clément, qui ont reçu le premier Trophée Environnemental du Groupe, suivis par l'exploitation agricole Maraban en Côte d'Ivoire et l'hypermarché Carrefour Destreland en Guadeloupe. Cette première édition marque une étape importante dans la valorisation des démarches environnementales menées au sein du Groupe et encourage la poursuite de cette dynamique collective.

En savoir plus sur les actions du Groupe en faveur du développement durable.



Entreprendre pour *le développement des territoires* dans lesquels nous sommes implantés

Rapport de durabilité 2025



Erwan Brenaut, directeur régional adjoint Carrefour Réunion, Amaury de Lavigne, directeur régional Carrefour océan Indien, Prema Patche, productrice et Michel Lapeyre, directeur général GBH océan Indien et Afrique, lors du festival Réunion, dédié à la production locale, à Saint-Pierre à La Réunion, octobre 2025.

Garantir la satisfaction clients

À travers une démarche d’amélioration continue, GBH s’engage au quotidien pour proposer à ses clients une relation de qualité et garantir la qualité et la sécurité de ses produits.

#1 PREMIER ENGAGEMENT : positionner le client au centre des priorités

GBH a depuis longtemps placé le client au cœur de sa stratégie. Toutes les décisions, actions et processus sont orientés vers la satisfaction, la fidélisation et l'engagement du client. Les filiales de GBH sont engagées dans l'amélioration continue de leur performance en plaçant la satisfaction des clients comme une priorité pour garantir la pérennité des organisations. Instaurer une démarche orientée clients répond aux enjeux principaux suivants.

Mieux fidéliser

La satisfaction clients est un facteur déterminant pour la fidélité. Un client satisfait est plus susceptible de revenir, de rester fidèle à une enseigne, d’essayer de nouveaux produits ou services, ou de choisir des options plus chères. Cela peut avoir un impact direct sur les revenus et la rentabilité.

Favoriser la recommandation

Les clients satisfaits ont tendance à recommander une entreprise à leur entourage. Le bouche à oreille est un levier puissant pour attirer de nouveaux clients sans coût supplémentaire en publicité. Une bonne expérience clients peut faire de ces derniers des ambassadeurs.

Se démarquer des concurrents

Sur les territoires ultramarins, notamment, où les marchés sont atomisés, offrir une expérience clients sans couture peut différencier le Groupe de la concurrence. Se positionner comme un acteur de choix est particulièrement crucial dans des secteurs où les produits ou services sont similaires.

De l'ambition à l'action

- **MISE EN PLACE d'un reporting pour suivre et benchmarker la joignabilité des call centers et des business units.**
- **ACQUISITION D'UN OUTIL DE MESURE D'ANALYSE sémantique et thématique pour mieux analyser les feedbacks des clients et comprendre toutes les facettes des sentiments exprimés.**
- **CÉRÉMONIE DU MEILLEUR SERVICE CLIENTS qui valorise l'entreprise la plus performante dans sa branche en termes de qualité et de satisfaction clients.**

Améliorer la réputation de nos entreprises

Une satisfaction clients élevée contribue à une image de marque positive. Une entreprise bien perçue attire non seulement plus de clients, mais aussi de bons talents et des investisseurs. Un environnement centré autour du bien-être du client peut également influencer positivement la satisfaction des employés. Un personnel engagé, qui sait que ses efforts ont un impact positif sur l’expérience clients, est souvent plus motivé et impliqué, ce qui crée un cercle vertueux.

AMBITIONS

Impliquer tous les employés dans une approche orientée clients

- Réunions d’équipe hebdomadaires, bilans bisannuels avec la direction générale et les dirigeants de filiales, reporting mensuel et benchmark inter-filiales par activité.
- Un service qualité et satisfaction clients Groupe dédié à la mesure de la satisfaction clients et des responsables

- de service en charge de la relation clients dans chacune des filiales du Groupe.
- Des responsables de service en charge de la relation clients nommés dans chacune des entreprises du Groupe.

Former les équipes pour qu’elles adoptent une posture centrée sur la satisfaction clients

- Maîtriser les standards de qualité de service : respect des procédures, propreté des espaces extérieurs et intérieurs, qualité de service homogène, etc.
- Former à l'amélioration continue : sensibilisation en continu des équipes, mises en situation et jeux de rôles, travail sur l’écoute active, gestion des situations conflictuelles, etc.

Mesurer nos actions pour mieux transformer l'expérience clients

- Évaluer la satisfaction clients par la mise en place de baromètres spécifiques.
- Optimiser l'efficacité et la réactivité de nos services par le suivi d'indicateurs uniques.

#2 SECOND ENGAGEMENT : garantir la qualité et la sécurité des produits

GBH joue un rôle essentiel dans la protection de la santé des populations. En tant qu’acteur de la distribution alimentaire, situé en bout de chaîne et au plus proche du consommateur, GBH porte une responsabilité majeure dans la maîtrise de la qualité et de la sécurité sanitaire des produits alimentaires mis sur le marché. C’est un enjeu crucial pour la satisfaction de nos clients. Un respect rigoureux de la réglementation en termes d’hygiène des aliments est indispensable pour garantir la sécurité des produits. Toute dérogation aux règles en vigueur expose en effet les entreprises à des risques sanitaires susceptibles d’entraîner des crises aux impacts humains, économiques et réputationnels majeurs.

Les filiales du Groupe font l’objet de contrôles réguliers de la part des autorités compétentes. Ces contrôles contribuent à l’évaluation de la conformité des pratiques et reposent sur des principes de transparence, de traçabilité et de maîtrise des risques tout au long de la chaîne de distribution. Dans le respect des exigences réglementaires, un référentiel qualité et sécurité des aliments Carrefour GBH est en cours de finalisation et sera maintenu à jour en permanence. Ce référentiel se base sur les analyses de risques HACCP (Hazard Analysis and Critical Control Point), déjà réalisées, et adaptées aux spécificités des territoires et aux différents concepts de magasins du Groupe. Il intègre les exigences réglementaires, les standards du franchiseur, ainsi que les attentes des clients. La conformité à ce référentiel est évaluée au travers d’audits réalisés par des organismes accrédités ainsi que par le franchiseur dans le but d’identifier les axes de progrès et de renforcer la maîtrise des risques sanitaires.

À travers ces dispositifs, GBH affirme sa volonté de proposer aux consommateurs des produits sûrs, conformes et de qualité, et s’engage à mobiliser les moyens humains, organisationnels et techniques nécessaires pour garantir durablement la sécurité des aliments.

De l'ambition à l'action

- **STRUCTURATION DE LA GOUVERNANCE QSA GROUPE**
Dans l’objectif d’harmoniser les bonnes pratiques, de standardiser les processus et de renforcer le pilotage transverse en matière de sécurité alimentaire, une centralisation de la coordination QSA a été mise en place en 2025 par le pilotage d’une expertise interne.
- **RENFORCEMENT DES COMPÉTENCES QSA**
Les équipes QSA ont été formées au référentiel national FSQS* (Food Store Quality Standard) par le FSQA, contribuant ainsi à l’homogénéisation des pratiques et à l’uniformisation des exigences
- **DÉPLOIEMENT D'AUDITS FSQS EN MAGASINS**
Des audits mis en place selon le référentiel FSQS (réalisés par des organismes tiers accrédités) évaluent objectivement et comparent les niveaux de conformité aux bonnes pratiques d’hygiène et identifient des pistes de progrès afin d’améliorer la maîtrise des risques sanitaires. Dès 2025, des audits FSQS ont été déployés, dans un premier temps, au sein des enseignes Carrefour à La Réunion. Un déploiement similaire est d’ores et déjà planifié pour 2026 sur le périmètre Antilles–Guyane.
- **FORMALISATION DU RÉFÉRENTIEL QUALITÉ GBH**
Formalisation en cours du référentiel qualité Groupe sur la base de l’analyse de risques HACCP existante, adaptée aux territoires et aux concepts des magasins, et intégrant les exigences réglementaires ainsi que celles du franchiseur.
- **POURSUITE DU PROJET QUALIPSO**
Initié en mai 2024, le projet QualiPSO est un projet interne du Groupe visant à harmoniser les pratiques QSA sur l’ensemble des territoires, afin de renforcer la maîtrise des risques sanitaires et la conformité réglementaire. Après une première phase de déploiement sur des territoires pilotes, le projet est désormais décliné progressivement, en se fondant sur le retour d’expérience et la validation des pratiques avant généralisation aux autres territoires. Il s’appuie sur un travail collaboratif entre les équipes QSA et contribue à l’élévation progressive du niveau de maîtrise des pratiques au sein du Groupe.

* Référentiel d’inspection élaboré conjointement par les enseignes de la grande distribution alimentaire.

AMBITIONS

- Garantir aux consommateurs la mise à disposition de produits conformes aux exigences réglementaires en matière d’hygiène et de sécurité des aliments.
- Harmoniser et structurer les pratiques QSA sur l’ensemble des territoires du Groupe, en tenant compte de leurs spécificités.

- Renforcer la maîtrise des risques sanitaires par une approche fondée sur l’analyse des risques, la prévention et la traçabilité.
- Développer une culture QSA commune au sein du Groupe, portée par la montée en compétence des équipes et l’amélioration continue des pratiques.

Agir pour la formation & l'insertion des jeunes

GBH œuvre en faveur d'un véritable rapprochement entre le monde de l'enseignement et celui de l'entreprise, afin de professionnaliser les formations des étudiants et de favoriser ainsi leur employabilité.

Au travers de ces partenariats menés avec les universités et les écoles des différents territoires dans lesquels il est implanté, GBH mène de nombreuses actions en faveur de l'insertion professionnelle : rencontres entre étudiants et professionnels, visites et stages en entreprises, stages linguistiques, conférences professionnelles, formations professionnalisantes, prix de thèses, tutorat. En parallèle et afin de développer l'éducation et la formation, le Groupe met en place plusieurs actions : l'aide à l'apprentissage de jeunes défavorisés en partenariat avec des organismes locaux, l'accompagnement de parcours d'excellence en outre-mer de jeunes méritants et aussi le rapprochement du monde de l'entreprise avec celui de l'éducation pour favoriser l'employabilité des jeunes.

Des liens forts et historiques avec les universités et les écoles d'outre-mer

La Fondation Université des Antilles - GBH



GBH a créé une fondation avec l'Université des Antilles en 2011.

La Fondation Université des Antilles - GBH organise chaque année les forums métiers pour l'insertion et l'orientation des étudiants.

Des partenariats à La Réunion
En 2025, le Groupe a célébré 14 ans de partenariat avec l'EGC Réunion. Au total, 169 stagiaires ont été accueillis et 35 anciens étudiants ont été recrutés. Aujourd'hui, de nombreux membres de l'équipe du Groupe ont été formés à l'EGC. GBH organise des rencontres avec les étudiants de l'EGC pour leur présenter le Groupe et ses opportunités sous forme de job datings et d'ateliers métiers. L'année 2025 a également été marquée par la célébration des 21 ans de partenariat entre GBH et le lycée Marguerite Jauzelon (ex-Bellepierre). Plus de 750 stages ont été effectués et 90 bourses de mérite attribuées par GBH ainsi que le financement de voyages d'études en Afrique du Sud pour des jeunes Réunionnais.

L'accompagnement des jeunes à travers des parcours d'excellence en outre-mer

Parcours Distrisup
À l'initiative de GBH, en partenariat avec l'Université des Antilles et l'Université de Rouen Normandie, la licence professionnelle commerce et distribution, mention Distrisup, a été mise en place aux Antilles et en Guyane en octobre 2018. Depuis sa création, d'autres partenaires se sont associés à ce dispositif aux côtés de GBH : EGC - SkillFor Campus, établissement de formation de la CCI Martinique, AKTO Martinique

et l'OPCommerce. Au total, 85 jeunes antillais et guyanais, issus des trois premières promotions, ont été diplômés en 2022 et ont ainsi accédé à des postes à responsabilités dans les filiales de GBH. Une nouvelle promotion de 24 apprenants est en cours.

À La Réunion, GBH et l'Institut d'Administration des Entreprises - école universitaire de management (IAE) ont mis en place cette licence professionnelle commerce et distribution Distrisup en alternance. 68 étudiants ont été formés et sont nombreux, aujourd'hui, à occuper des postes de management dans les enseignes de GBH à La Réunion. Ce sont au total 142 jeunes qui ont été diplômés aux Antilles-Guyane et à La Réunion depuis 2018.

Internat de l'Excellence
Depuis 2017, GBH soutient les élèves des classes préparatoires aux grandes écoles (CPGE) des lycées Joseph Gaillard et Bellevue en Martinique, à travers l'Internat d'excellence Condorcet. Partenaire de longue date pour favoriser l'employabilité de jeunes Martiniquais, notamment par la mobilité internationale, GBH accompagne l'organisation de séjours linguistiques à la Barbade pour les étudiants de première année. La maîtrise de l'anglais est indispensable dans le cadre de leurs études. Des stages et découvertes d'entreprises sont aussi proposés aux étudiants pour leur donner les moyens de réussir leur vie professionnelle. Depuis son ouverture, l'Internat de l'excellence a accueilli de nombreux étudiants au sein des CPGE de première et deuxième années des filières littéraires, économiques et scientifiques des lycées Bellevue et Joseph Gaillard.

GBH soutient également les filières d'excellence du lycée Saint-Joseph de Cluny à Fort-de-France, ce qui laisse envisager à de jeunes Martiniquais des études d'excellence en France hexagonale.

Rapprocher le monde de l'entreprise et celui de l'éducation

Multiplier les interactions entre étudiants et entreprises
GBH, initialement via Carrefour Destreland, est partenaire depuis 2006 de la classe préparatoire aux grandes écoles de commerce de la chambre de commerce et d'industrie (CCI) de Guadeloupe. L'objectif est de multiplier les interactions entre entreprises et étudiants, en accompagnant ces derniers dans leur formation, leur recherche de stages et d'emploi. Un stage linguistique intensif de préparation aux épreuves d'anglais des concours d'intégration aux grandes écoles de commerce est offert chaque année à trois élèves méritants de la première année de classe préparatoire, sélectionnés par les enseignants afin de les aider dans la préparation de leurs épreuves d'anglais du concours d'entrée aux grandes écoles de commerce.

Le rectorat de Guadeloupe et GBH s'engagent pour l'emploi
En juillet 2024, le rectorat de Guadeloupe et GBH ont signé une convention pour favoriser l'insertion professionnelle des élèves et développer leur connaissance du marché du travail. Ce partenariat s'articule autour d'actions communes réunissant les moyens et les compétences des deux partenaires.

Depuis huit ans, GBH est partenaire du «Prix de l'entreprise», organisé annuellement par le rectorat et ses partenaires. Les meilleurs bacheliers professionnels qui associent compétences académiques et exigences du monde professionnel en entreprise sont récompensés.

Dans cette lignée, un accord avec les rectorats de La Réunion et de la Martinique est en cours de signature à fin 2025 afin de mettre en lumière l'ensemble des actions croisées de GBH avec le monde de l'éducation.

Favoriser l'emploi des jeunes
Tremplin pour l'emploi - Martinique, Guadeloupe, Guyane, La Réunion
GBH est à l'initiative de la création du programme Tremplin pour l'emploi, dispositif solidaire de formation et d'insertion pour les jeunes ultramarins éloignés de l'emploi. Depuis 2021, dans le cadre de ce programme, plus de 150 jeunes ont été formés aux métiers de la grande



8 ans de partenariat avec le « Prix de l'entreprise »



Mobil'Izy

distribution et de l'automobile afin de décrocher un contrat chez GBH si la formation était validée. Ce dispositif est conçu en partenariat avec France Travail, RSMA, l'École de la deuxième chance, les missions locales, en Martinique, en Guadeloupe, en Guyane et à La Réunion. Le principe est le recrutement de jeunes avec le concours de France Travail, la formation RSMA ou l'école de la deuxième chance pendant les six à huit

premiers mois, puis une formation en alternance avec un organisme de formation et une filiale de GBH, pour acquérir les compétences dans les métiers de l'automobile ou de la distribution. À l'issue de cette période globale de 18 mois, si toutes les étapes de formation sont validées, le jeune accède à un contrat dans une filiale du Groupe.

Mobil'Izy : une agence solidaire de location de véhicules en Guadeloupe
GBH est partenaire de Mobil'Izy, aux côtés du conseil départemental, de la préfecture et du GEIQ Archipel Guadeloupe, afin de faciliter l'accès à la mobilité des jeunes en parcours d'insertion professionnelle et pour qui le manque de transport constitue un obstacle majeur. Cette action initiée en 2024 s'inscrit dans l'engagement de GBH en faveur de l'emploi et de la solidarité. Le Groupe et ses filiales accueillent plus de **100 jeunes Guadeloupéens en alternance** prêts à intégrer le dispositif.

Plus de
100
jeunes Guadeloupéens en alternance prêts à intégrer le dispositif accueillis par le Groupe et ses filiales.

Favoriser l'économie & la production locale

GBH s'engage en faveur de la production locale des territoires dans lesquels il est implanté, valorise produits et producteurs locaux auprès du grand public et s'implique dans l'organisation des filières d'élevage et de production. Soutenir la production locale, c'est défendre des savoir-faire et encourager des initiatives créatrices d'activités économiques, d'emplois et de richesses.



Les Rencontres de la Production Locale

En Martinique, Carrefour crée le label Les Rencontres de la Production Locale et s'engage à :

- augmenter de 30 % le volume d'achats de produits locaux ;
- créer un espace Tremplin dans les magasins pour favoriser le référencement et la mise en valeur de jeunes producteurs et artisans locaux ;
- créer un fonds d'aide en partenariat avec la chambre d'agriculture visant à faciliter l'installation de jeunes agriculteurs.

Carrefour Martinique travaille avec **150** producteurs locaux.



Le Chocolat Elot

OBJECTIF : doubler le volume d'ici 2030 avec la volonté de prémiumiser et de faire une tablette 100 % française avec du cacao martiniquais et du sucre de canne antillais.

Le Chocolat Elot, marque historique de GBH

La marque s'appuie sur un sourcing particulièrement exigeant afin de garantir la qualité constante de ses produits, tout en veillant à offrir aux équipes un cadre de travail optimisé. Dans cette dynamique, elle réalise des investissements conséquents pour moderniser son outil de production et renforcer sa performance. Elle affirme également sa volonté de préserver et de développer la production locale, en valorisant pleinement les richesses agricoles et humaines du territoire.

Comme l'explique Charles Larcher, directeur de Chocolat Elot et de la société Girard, « nous sommes depuis plus de 12 ans co-fondateurs de l'association Valcaco, coopérative de producteurs de fèves de cacao, dont le but est de développer la production de cacao en Martinique. Aujourd'hui, 50 planteurs possèdent des

parcelles importantes de cacaoyers plantés. GBH s'implique dans les activités industrielles et aussi dans la structuration de cette industrie à travers l'association AMPI pour dynamiser ce secteur. Le développement de la production locale contribue au développement des revenus sur le territoire ».

Le label Produits d'Ici

En Guadeloupe, les Carrefour Destreland & Contact s'impliquent dans la valorisation de la production locale, notamment à travers le label Produits d'Ici, qui couvre la collaboration avec plus de 200 fournisseurs locaux et valorise 100 % de la production locale. Ce label est mis en avant à travers des catalogues dédiés et en magasins, grâce à des supports de signalétique identifiants.

Mòso Tè La

En Guadeloupe, en 2023, l'Iguafhor, interprofession regroupant l'ensemble des acteurs de la filière des fruits et légumes (agriculteurs, organisations professionnelles, distributeurs), a développé, à la demande de la Direction de l'agriculture et de la forêt, la marque Mòso Tè La (« morceau de terre »), afin de valoriser la production locale garantie sans chlordécone. Les agriculteurs engagés dans la démarche Mòso Tè La participent à un processus de traçabilité et de qualité : ils soumettent leurs pratiques et leurs productions à des contrôles rigoureux et garantissent la meilleure qualité de la production locale. De leur côté, les magasins Carrefour Destreland et Carrefour Contact s'engagent à valoriser ces produits, à les mettre en avant de manière visible et à ne pas les mélanger avec des produits non labellisés.

Les produits Mòso Tè La participent au développement de la production locale et contribuent à renforcer la souveraineté alimentaire de la Guadeloupe. Ce projet soutient les agriculteurs qui assurent la traçabilité de leurs productions et préserve les emplois, notamment dans les filières agricoles.



Carrefour Destreland et Carrefour Contact s'associent pleinement à cette initiative, fruit d'un travail collectif animé par des valeurs communes. Dans ce cadre, les équipes des enseignes se sont investies et ont participé au concours du plus beau rayon de fruits et légumes de Guadeloupe. Grâce à leur forte implication et à leur professionnalisme, Carrefour Destreland a remporté le 1^{er} prix du Trophée Mòso Tè La 2023.

La Ferme à la Ville

Pendant trois jours, le parking de Carrefour Destreland s'est transformé en ferme grandeur nature. Bovins, ovins, caprins, porcelets, volailles, fruits, légumes et produits transformés : la richesse agricole de la Guadeloupe s'est donnée en spectacle au cœur du centre commercial, à l'occasion de la 3^e édition de La Ferme à la Ville.

Jeunes Pousses

En octobre 2024, Carrefour Destreland et Carrefour Contact Grand-Camp et Saint-François ont lancé un tout nouveau dispositif : Jeunes Pousses. L'objectif est simple : accompagner une nouvelle génération de producteurs locaux et leur donner les moyens de réussir leur entrée en grande distribution. Dix entrepreneurs ont été sélectionnés pour cette première édition. Leur point commun : des produits innovants et de qualité, mais encore peu connus du grand public. Grâce au programme, ils bénéficient d'un parcours en trois étapes – semence, éclosion et floraison – adapté à la maturité de leur projet.

Avec Jeunes Pousses, Carrefour veut transformer de belles idées en véritables réussites commerciales, et renforcer encore davantage la présence des productions locales dans ses rayons. Une démarche qui répond autant aux attentes des consommateurs qu'aux ambitions des producteurs de demain.

Talents d'ici

En Guyane, Carrefour Matoury et Carrefour Contact mettent en place le concours d'expression artistique solidaire Talents d'ici, dont l'ambition est de poursuivre la valorisation des talents locaux via l'art et la culture. Le lauréat a reçu un prix de 5 000 euros et voit son œuvre représentée sur le sac-cabas Produits d'Ici, dont les bénéfices de la vente sont intégralement reversés à la Croix-Rouge française.



La production locale est une priorité pour notre Groupe. Nous sommes ses premiers partenaires en outre-mer et donnons la priorité aux produits locaux dans nos linéaires."

Stéphane Hayot

L'implication dans l'organisation de la structuration des filières d'élevage et de production locales

À La Réunion, depuis plus de 30 ans, Carrefour Réunion s'engage dans le développement des filières de production animale et végétale locales. Cet engagement de Carrefour Réunion pour la production locale se concrétise quotidiennement par le renforcement, le renouvellement et l'établissement de nouveaux partenariats solides avec des producteurs, des éleveurs et des industriels de l'île. Ces partenariats garantissent l'écoulement des productions des fournisseurs et structurent leur développement économique.

De nombreuses campagnes et actions de communication de grande ampleur sont menées tout au long de l'année pour valoriser les produits locaux. À La Réunion, des interprofessions comme l'Aribev réunissent producteurs, acteurs de l'amont, transformateurs, distributeurs et pouvoirs publics. Dans le cadre de cette concertation, les volumes sont programmés, l'offre calée sur la demande et l'équilibre économique des exploitations préservé. Il existe aussi des dispositifs comme les cotisations interprofessionnelles étendues. Versées par les importateurs à l'entrée des produits, elles sont reversées aux interprofessions pour financer le développement des filières locales.

Ce système, très encadré par l'État et l'Union européenne, est particulièrement vertueux et fait figure d'exemple, au point d'inspirer d'autres territoires ultramarins.

Depuis la reprise des magasins Vindémia devenus Carrefour à La Réunion, environ une cinquantaine de nouveaux fournisseurs locaux ont été référencés. Nous travaillons également avec de nombreuses petites entreprises agroalimentaires, spécialisées dans les piments, confitures ou produits transformés. Ce sont souvent des structures innovantes.

La valorisation se joue d'abord en magasins, avec de la visibilité en rayons, des opérations commerciales et des mises en avant régulières. Des temps forts grand public sont aussi organisés. Le 12 octobre 2025, à Saint-Pierre, par exemple, l'événement Réunion a réuni près de 70 stands de producteurs et accueilli environ 7 000 visiteurs sur une journée. Nous avons voulu créer ce festival à l'occasion des 40 ans de GBH et de ses filiales à La Réunion.

À La Réunion, Danone agit pour la production locale et participe activement au développement de Fodelait, la filière laitière de l'île, au sein de l'interprofession (Aribev). La société contribue aussi aux travaux de l'Association pour le développement industriel de La Réunion (Adir) pour la promotion de ce secteur auprès de tous les publics.



Sorelait Danone à La Réunion.



Plus de 150 collaborateurs se sont mobilisés pour l'événement Réunion, organisé par Carrefour Réunion en faveur de la production locale à l'occasion des 40 ans de GBH à La Réunion, le 12 octobre 2025 à Saint-Pierre.



Le rhum La Belle Cabresse



En Nouvelle-Calédonie, SCIE Distribution, filiale grande distribution de GBH, s'engage depuis plusieurs années aux côtés de la Fédération des Industries de Nouvelle-Calédonie (FINC), qui rassemble les producteurs locaux des filières agroalimentaires et des biens de consommation courante.

En Guadeloupe, une première collaboration majeure a été mise en place, en 2025, entre la chambre d'agriculture de la Guadeloupe et Carrefour Destreland et Contact à l'occasion du Salon de l'agriculture. La chambre d'agriculture souhaitait faire découvrir la bonne viande locale aux visiteurs du Salon de l'agriculture 2025. La filiale a donc été sollicitée pour assurer le transport des marchandises, organiser le stand avec un maturateur, des tables de découpe et des vitrines d'exposition.

La filière béton : un engagement constant en faveur de la production locale

L'engagement de GBH en faveur de la production locale s'exprime notamment à travers son implication dans les métiers du béton et de l'exploitation de carrières. Depuis plusieurs années, le Groupe et ses filiales s'engagent à répondre aux besoins des territoires ultramarins tout en favorisant l'emploi local, la qualité industrielle et le respect de l'environnement. En Martinique, la Société d'Exploitation Carrière Paquemar (SECPA), implantée au Vauclin, fournit des matériaux essentiels à la construction : gravillons, sable concassé, enrochements. Avec une capacité de production de 140 000 tonnes par an, SECPA contribue à l'approvisionnement des chantiers du territoire. Son activité repose sur une organisation rigoureuse et une gestion respectueuse des normes environnementales.

Les Sablières de Fonds Canonville, situées au pied de la montagne Pelée, exploitent un gisement de pouzzolane utilisé dans la fabrication du béton et du ciment. L'entreprise commercialise chaque année plus de 500 000 tonnes de matériaux à destination du marché martiniquais et caribéen. Son expertise repose sur plus de 25 ans d'exploitation

et sur une démarche environnementale reconnue, certifiée ISO 14001. Créé en 2008, Batimat Recyclage complète cette chaîne en valorisant les déchets inertes issus du BTP. L'entreprise collecte, trie, traite et recycle les bétons issus de la déconstruction ou des centrales à béton, produisant des granulats destinés à différents usages (fondations, voiries, parkings). Batimat contribue ainsi à la réduction des déchets et à la préservation des ressources naturelles, dans une logique d'économie circulaire. Depuis 2008, 323 kilotonnes de déchets inertes ont été valorisées sur le site et 405 kilotonnes de produits recyclés vendues.

Le secteur du rhum : promouvoir la production locale

Après l'inauguration en 2024 d'un premier espace de dégustation à la distillerie de Saint-Laurent-du-Maroni, La Belle Cabresse s'est installée en 2025 au cœur de Cayenne, dans une bâtisse historique du début du XX^e siècle entièrement rénovée.

En savoir plus sur les actions du Groupe en faveur de la production locale.



Apporter un soutien aux populations

Conscient de sa responsabilité auprès des populations des territoires dans lesquels il est implanté, le Groupe contribue à une alimentation plus solidaire et lutte contre le gaspillage alimentaire. Il apporte également son soutien dans les causes humanitaires et à l’aide d’urgence.



Lutter contre la précarité alimentaire

La Fédération Française des Banques Alimentaires (FFBA) et GBH ont renouvelé, le mercredi 26 juin 2024, la convention de partenariat signée en 2022 pour contribuer à répondre à la hausse de la demande d’aide d’urgence et à reconstituer les stocks alimentaires en Guadeloupe, à la Martinique et à La Réunion. À travers ce partenariat, GBH et ses filiales Carrefour ont distribué, depuis 2021, près de **6,6 millions de repas à des associations bénéficiaires dans ces trois territoires.**

En Nouvelle-Calédonie, SCIE, filiale de GBH, a mis en place une initiative solidaire au profit de la Banque Alimentaire de Nouvelle-Calédonie (BANC) du 1^{er} au 31 décembre 2025 dans ses hypermarchés Géant. Durant tout le mois, les clients ont pu faire un don de 10 francs lors de leur passage en caisse. Ces 10 francs ont été doublés par Géant, qui a reversé 20 francs à la Banque Alimentaire pour chaque participation.

Cette opération vient en soutien de notre action tout au long de l’année, dans le cadre de la lutte contre le gaspillage alimentaire et de l’aide aux personnes en situation de pauvreté ayant de plus en plus recours aux organismes d’intérêt général, dont la BANC fait partie. En effet, une collaboration étroite est menée avec la BANC ; celle-ci a été formalisée avec la signature de huit conventions encadrant la mise

à disposition de denrées alimentaires (conditions de retrait, enlèvement, transport, stockage et utilisation de ces denrées).

En Guyane, les filiales de GBH, Carrefour Matoury et Contact ont donné 82 000 euros de dons en viandes, fruits et légumes via leur partenariat avec le zoo de Guyane et l’association ONCA (centre de soins pour fauves sauvages).



“

Nous sommes sensibles à la précarité dans nos départements. Il nous semble important que notre Groupe renforce encore ses actions solidaires dans ses territoires d’implantation, et notamment ses actions de solidarité auprès des Banques Alimentaires. Nous avons souhaité les accompagner en mettant à disposition nos outils logistiques pour transporter gratuitement des denrées supplémentaires en Martinique, en Guadeloupe et à La Réunion.”

Rodolphe Hayot



Apporter un soutien dans les causes humanitaires et à l’aide d’urgence

GBH mène des actions de solidarité depuis plusieurs années, notamment en partenariat avec la Croix-Rouge à La Réunion, aux Antilles et en Guyane. Le Groupe s’engage dans les actions humanitaires en faveur des défavorisés et de l’aide d’urgence.

Mobilisation solidaire pour Mayotte

Le cyclone Chido a très durement frappé Mayotte en décembre 2024. Dans les jours qui ont suivi son passage, GBH, en coordination avec les services de l’État et grâce à la mobilisation immédiate de nombreuses équipes de La Réunion, a assuré la livraison et la distribution de 150 tonnes de nourriture, d’eau et de matériel de première urgence.

À Mayotte, avec une clinique mobile pour soigner l’urgence, GBH s’est engagé aux côtés de Super Novae pour y renforcer l’accès aux soins, en réponse aux conséquences dévastatrices du cyclone Chido, suivies par les ravages de la tempête Dikeledi, qui avaient plongé de nombreux quartiers et des populations vulnérables déjà délaissés dans une précarité. Ce projet s’inscrit dans le cadre du fonds de solidarité de 2 millions d’euros lancé par GBH pour soutenir Mayotte.



Le 22 octobre 2025, une délégation menée par Stéphane Hayot, directeur général de GBH, Michel Lapeyre, directeur général Océan Indien et Afrique GBH, et les équipes de Super Novae, a été à la rencontre de plusieurs exploitants agricoles à Mayotte ayant bénéficié de ce partenariat et des principaux acteurs de la filière agricole.

En un mois, **jusqu’à 2 500 personnes ont pu être soignées** – un vrai apport pour les habitants, mais aussi pour les structures hospitalières locales, toujours sous tension.

Mobilisation solidaire avec la Croix-Rouge

Des actions de solidarité avec la Croix-Rouge ont été menées à La Réunion, aux Antilles et en Guyane et auprès des îles dévastées par des catastrophes naturelles : Haïti, Saint-Vincent, Union Island, Basse-Terre. Au Maroc, le Groupe s’est mobilisé pour les victimes du tremblement de terre d’Al

Haouz, fournissant des moyens logistiques (véhicules, camions), 20 tonnes de vivres et médicaments, couvertures et tentes, et en créant un fonds de solidarité.

En Guyane, Carrefour Matoury et Carrefour Contact ont signé un partenariat avec la Croix-Rouge pour développer les dons alimentaires et ont organisé l’opération Talents d’ici afin de soutenir la Croix-Rouge française dans l’accompagnement de son projet « Rompre l’isolement », en leur remettant un chèque de 10 000 euros suite à la vente de cabas.

Soutenir l'éducation

■ Algérie

En mars 2025, DMAA et Saida Automotive, filiales de GBH, ont mené conjointement une action solidaire au profit d'une école primaire située dans le sud de l'Algérie, à proximité de Tamanrasset. Cette initiative s'inscrit dans la volonté des deux sociétés de contribuer concrètement à l'amélioration des conditions d'apprentissage dans des zones confrontées à des contraintes structurelles et logistiques importantes. L'action a porté sur la dotation de l'établissement en équipements pédagogiques et matériels essentiels, incluant du mobilier scolaire, du matériel informatique, des équipements de confort ainsi que des ressources éducatives destinées aux élèves du cycle primaire. L'objectif était d'apporter un soutien durable, en répondant à des besoins à la fois éducatifs et organisationnels. Malgré un contexte complexe marqué par des aléas climatiques, des difficultés d'acheminement et des contraintes sanitaires locales, l'ensemble du matériel a pu être livré à destination. Cette réussite a été rendue possible grâce à l'engagement des équipes, au soutien de l'entreprise et à la mobilisation volontaire de plusieurs collaborateurs. À travers cette action, DMAA et Saida Automotive réaffirment leur engagement en faveur de l'éducation, de la solidarité et du développement local, en plaçant l'impact social et humain au cœur de leur responsabilité d'entreprise.

■ Guyane

Dans le cadre de sa dynamique RSE, la Rhumerie Saint-Maurice a signé, le 14 novembre 2025, un partenariat avec le Régiment du service militaire adapté (RSMA) de Guyane. En mettant à disposition les terres agricoles de la rhumerie, ce programme vise à former de jeunes Guyanais en réinsertion aux métiers agricoles et industriels liés à la filière canne et à la production du rhum.



Thibault Dutailly, chef de corps du RSMA Guyane, et Rodolphe Hayot, directeur général de GBH.



Les terres agricoles de la Rhumerie Saint-Maurice, en Guyane, mises à disposition pour former les jeunes aux métiers agricoles et industriels.

Cette collaboration illustre la volonté du Groupe de soutenir durablement l'emploi local et de redynamiser la filière canne-rhum locale, aux côtés de la quarantaine de planteurs indépendants qui approvisionnent déjà la distillerie.

■ Mayotte

Deux nouveaux partenariats ont été conclus pour soutenir l'insertion professionnelle et la formation des jeunes Mahorais dans la filière agricole avec le Lycée agricole de Coconi et l'association Mlezi Maoré.

■ Côte d'Ivoire

À travers sa marque Isuzu, Socida, filiale de GBH, a mené une action sociétale d'envergure en parcourant plusieurs localités de Côte d'Ivoire, d'Abidjan à la côte ouest, notamment Assouindé, Soubré, Méagui et Grand-Béréby, afin d'aller à la rencontre des enfants et des communautés. Cette caravane solidaire a distribué plus de 400 kits scolaires, accompagnés de sessions de sensibilisation à la sécurité routière, contribuant à renforcer l'éducation, la prévention et la protection des élèves. Au-delà de ses activités automobiles, cette initiative illustre l'engagement durable de Socida en faveur du développement des communautés en plaçant l'éducation, la sécurité et la solidarité au cœur de ses priorités sociétales.



L'équipe Socida en Côte d'Ivoire.

Favoriser l'insertion et l'inclusion

■ Guyane

La filiale Guyane Automobile s'est mobilisée durant l'année pour soutenir l'insertion des enfants à travers plusieurs partenariats.

- All Stars de la Crik : prêt d'un minibus facilitant ainsi le transport depuis Cayenne vers des activités ludiques ou sportives.
- L'association Awarack : prêt d'un Dacia Spring 100 % électrique pour ses activités communautaires et d'animation, participant ainsi à dynamiser un quartier difficile de Cayenne.
- La Compagnie Jeunes Sans Limites de Saint-Laurent-du-Maroni : mise à disposition depuis trois ans d'un véhicule et d'une salle d'entraînement, participant ainsi au développement de leur passion commune, la street dance.



L'équipe Carrefour Réunion remet le chèque au CHU de La Réunion.

■ La Réunion

En 2025, Carrefour Réunion a récolté 98 940 euros dans l'ensemble de ses magasins au profit des enfants et adultes hospitalisés en situation de handicap. Derrière ce montant, ce sont autant de sourires et d'initiatives porteuses de sens. Ces fonds seront reversés au Fonds de dotation Solid'R du

CHU de La Réunion, dont Carrefour Réunion est membre fondateur depuis trois ans. Ils financeront des projets concrets visant à :

- favoriser l'autonomie et le confort quotidien des patients ;
- soutenir les équipes hospitalières du CHU et du GHER ;
- contribuer à bâtir une société toujours plus inclusive.

Soutenir la culture et le patrimoine

La Fondation Clément, fondation d'entreprise de GBH, mène des actions de mécénat en faveur des arts et du patrimoine culturel en outre-mer.

Soutenir les arts et le patrimoine culturel

Fondation d'entreprise de GBH, la Fondation Clément mène des actions de mécénat en faveur des arts et du patrimoine culturel dans la Caraïbe et l'outre-mer français. Elle soutient la création contemporaine avec l'organisation d'expositions à l'Habitation Clément et la présentation publique régulière d'une collection d'œuvres représentatives de la création caribéenne des dernières décennies.

En 2025, la Fondation Clément a présenté 16 expositions d'art contemporain dans les salles de l'Habitation Clément : Claude Cauquil, Alain Dumbardon, Antoine Nabajoth, Robert Manscour, Yves-Marie de Malleray, Collection de la Fondation Clément, Alain Joséphine, Llewellyn Xavier, Martinique, Réserve mondiale de biosphère : Terre et mer, Christiane Laval, Manuel Mendive, Marché d'art, Fred Alie, Serge Goudin Thébia, Christian Bertin et Aux origines de la Caraïbe : Taïnos & Kalinagos. Quinze catalogues ont été publiés pour accompagner ces expositions.

En 2025, le site a été fréquenté par 195 477 visiteurs dont 31 116 pour les expositions uniquement.

En partenariat avec la Réunion des musées régionaux de La Réunion et avec le concours de HC Éditions, la Fondation Clément a soutenu la publication du catalogue de visite du musée Stella Matutina (Saint-Leu, Réunion) à l'occasion du dixième anniversaire de la refonte muséographique du musée. Lors des journées du patrimoine, en septembre 2025, la Fondation Clément a organisé l'ouverture de six sites patrimoniaux qui ont accueilli 4 800 visiteurs gratuitement.

L'année 2025 s'est terminée avec l'inauguration de l'exposition « Aux origines de la Caraïbe : Taïnos & Kalinagos », conçue par le musée du quai Branly-Jacques Chirac, qui réunissait plus de 300 artefacts prêtés par 30 institutions muséales ou collectionneurs à travers le monde. Cette exposition a présenté au public martiniquais et aux visiteurs extérieurs des objets et œuvres d'art en relation avec l'histoire ancienne et actuelle de la Caraïbe et a accueilli les représentants de l'État et de la communauté kalinagos de la Dominique.

Faire vivre l'histoire de la Caraïbe et protéger le patrimoine

La Fondation Clément gère d'importantes collections documentaires réunissant des archives privées, une bibliothèque sur l'histoire de la Caraïbe et des fonds iconographiques. Elle publie aussi des ouvrages à caractère culturel et contribue à la protection du patrimoine avec la mise en valeur de l'architecture traditionnelle.

Depuis 2019, la Fondation Clément gère le Mémorial de la catastrophe de 1902 – Musée Frank A. Perret dans le cadre d'une délégation de service public de la ville de Saint-Pierre (Martinique).

Découvrir la Fondation Clément.



Participer au rayonnement des territoires

En tant que partenaire majeur de l'épreuve, membre fondateur de l'association Martinique Transat et sponsor de l'équipage martiniquais Martinique Horizon, GBH participe pleinement à un événement qui conjugue excellence sportive, attractivité territoriale et transmission des savoirs.

Au-delà de la dimension sportive, l'accueil de cette course transatlantique en Martinique constitue un puissant levier de valorisation du patrimoine maritime et paysager de l'île. Les images de l'arrivée par le rocher du Diamant, dans la baie de Fort-de-France – reconnue parmi les plus belles baies du monde – offrent une vitrine exceptionnelle du territoire et renforcent son positionnement comme grande terre de voile et d'accueil d'événements internationaux. Fidèle à sa vision de responsabilité sociétale, le Groupe veille à ce que la population bénéficie largement de ces engagements. Plus de 5 000 scolaires ont ainsi été accueillis dans le village d'arrivée, dans le cadre de programmes pédagogiques menés en partenariat avec l'académie de la Martinique. Clubs de voile, jeunes sportifs, étudiants en formation tourisme, bénévoles et associations locales ont été pleinement associés, favorisant la transmission, l'inclusion et l'émergence de vocations.

GBH s'attache également à promouvoir un modèle d'événementiel responsable. Le village d'arrivée de la Transat Café l'Or a obtenu, pour la deuxième fois consécutive, le label écoresponsable, saluant les actions mises en œuvre pour réduire l'empreinte environnementale de l'événement et sensibiliser le public aux enjeux maritimes et climatiques.

Enfin, cet engagement collectif repose sur l'implication exemplaire des femmes et des hommes du territoire. Aux côtés de partenaires institutionnels, associatifs et éducatifs, plus de

150 bénévoles, dont de nombreux collaborateurs de GBH, se sont mobilisés pour garantir la qualité de l'accueil, la sécurité et la réussite globale de l'événement. Leur action illustre les valeurs de solidarité, de rigueur et de fierté qui fondent l'identité martiniquaise.

À travers ces initiatives, le Groupe affirme sa volonté d'être un acteur durable du développement et du rayonnement de la Martinique. En soutenant des projets qui mettent en lumière son patrimoine, sa jeunesse et ses savoir-faire, GBH contribue à construire un avenir où performance économique, responsabilité sociétale et valorisation du territoire avancent de concert.

La Transat Café l'Or confirme le rôle de la Martinique comme grande terre d'accueil de la course au large."

Rodolphe Hayot



L'engagement au rendez-vous : + de 120 bénévoles mobilisés

(RSMA, lycéens, UMIH Formation, CFA, bénévoles GBH).

160 & 450
expositions artistes

ont déjà été accueillis à la Fondation Clément.

1 200 m²

de salles d'exposition ouvertes en 2016 et en 2023.

La Transat Café l'Or en quelques chiffres...

Un succès populaire au service des jeunes et de la transmission

+ 50 %
de fréquentation
par rapport à
l'édition précédente

soit
45 000
visiteurs
sur le village

1 équipage 100 % martiniquais
engagé dans la course (Martinique Horizon)

4 500 scolaires
accueillis pendant l'événement

200 écoliers martiniquais
parrainés par des skippers

60 jeunes licenciés
de voile ont rencontré et échangé
avec des skippers

Un village d'arrivée
qui promeut la culture
et la nature martiniquaise

+ de 100 heures
d'ateliers et de conférences
sur la biodiversité martiniquaise

réalisées par
60
intervenants locaux

+ de 30
artistes martiniquais
programmés sur le village

L'engagement
local au
rendez-vous

+ de 120
bénévoles mobilisés
(RSMA, lycéens,
UMIH Formation, CFA,
bénévoles GBH)

50
marins professionnels
engagés pour
la sécurité de
l'événement en mer

Un événement au service
de l'économie martiniquaise

1,5 million d'euros
injectés
dans l'économie
martiniquaise au profit
des entreprises locales

+ de 130
entreprises
martiniquaises
impliquées
dans le dispositif
d'arrivée

5 000
nuitées d'hôtel
générées par les familles
des skippers
et les touristes venus
pour l'événement

500 000 euros
dépensés
dans l'hôtellerie,
la restauration et les
commerces martiniquais

En savoir plus
sur la Transat
Café l'Or.



L'arrivée de
Martinique Horizon
en vidéo.





Plus de 700 cadres du Groupe réunis lors de la réunion annuelle à l'Habitation Clément en Martinique, janvier 2026.

Entreprendre pour *une gestion éthique et responsable* de nos activités

Rapport de durabilité 2025

«L'intégrité, la loyauté, l'honnêteté et l'équité font partie des valeurs éthiques fondamentales de l'ADN de GBH, elles doivent inspirer nos actions.» Bernard Hayot

Dans un contexte mondial où les réglementations se renforcent de plus en plus et sont en perpétuelle évolution, la maîtrise de la conformité réglementaire devient un enjeu majeur pour l'ensemble des groupes internationaux.

Avec les évolutions récentes, particulièrement marquantes en termes de lutte contre la corruption introduite par la loi Sapin II, GBH a souhaité renforcer sa politique de conformité globale entamée depuis de nombreuses années.

En effet, dans le cadre de son développement en outre-mer et à l'international, GBH souhaite être un acteur engagé et responsable aussi bien dans le respect de la réglementation que dans la bonne conduite en affaires. Cet engagement de conformité globale vise à compléter et conforter l'ensemble des démarches engagées ces dernières

- années par GBH selon trois axes spécifiques.
- **L'éthique et l'intégrité dans la conduite de nos activités.**
 - **La sécurité et la confidentialité des données dans le domaine informatique.**
 - **Et, plus globalement, la conformité aux réglementations et procédures internes.**

Cet engagement de conformité globale ciblé s'inscrit dans la volonté profonde de respecter nos clients, nos partenaires, nos salariés et nos fournisseurs, et d'avoir avec eux des relations conformes à l'éthique des affaires et à la loi.

Faire de la conformité un engagement fort de la culture de GBH et de nos interactions avec nos clients, nos partenaires et nos fournisseurs nécessite l'implication de chacun dans ses comportements au quotidien.

Les acteurs de la filière éthique et conformité

- Comité éthique Groupe.
- Responsable éthique Groupe.
- Relais éthique.
- DPO (pour le RGPD).

3 AXES SPÉCIFIQUES

1
L'éthique et l'intégrité dans la conduite de nos activités.

2
La sécurité et la confidentialité des données dans le domaine informatique.

3
La conformité aux réglementations et procédures internes.

Promouvoir l'éthique et l'intégrité des affaires au quotidien

À travers son engagement éthique, GBH a fait de l'intégrité dans la conduite de ses activités une des valeurs fondamentales du Groupe.

Se comporter avec éthique au quotidien

Cet engagement repose sur les principes suivants.

- Garantir une concurrence libre et loyale.
- Prévenir les conflits d'intérêts.
- Lutter contre la corruption.
- Prévenir le trafic d'influence.
- Gérer les cadeaux et les invitations.
- Sécuriser les actions de parrainage et de mécénat.
- Maîtriser la collaboration avec les consultants commerciaux et les intermédiaires.
- Prévenir les fraudes.
- Assurer la sincérité et l'exactitude des informations commerciales et financières.

4
signalements en 2025 (sans suite).

internationale en vigueur concernant les domaines de la concurrence, de la finance, de la comptabilité, de la lutte contre la corruption et de la lutte contre les discriminations. Une plateforme d'alerte internet (multilingue) mise à la disposition 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7 de l'ensemble des collaborateurs du Groupe et des tiers garantit, s'ils le souhaitent, leur anonymat et la confidentialité des échanges.

La formation et l'implication des collaborateurs

Faire de l'éthique un engagement fort de la culture de GBH nécessite l'implication de chacun dans ses comportements au quotidien et dans ses interactions avec les clients, les partenaires et les fournisseurs. Pour ce faire, GBH a déployé depuis 2018 de nombreuses sessions de formation auprès de ses cadres dirigeants et personnes dites «exposées» afin de promouvoir les bonnes pratiques et les bons comportements éthiques attendus.

En 2025, dans le cadre du projet de déploiement de l'outil d'e-learning Groupe, différents benchmarks et consultations ont été menés afin de sélectionner l'outil répondant aux besoins de GBH. Le nouveau LMS (learning management system) a été implémenté et testé sur la fin d'année 2025 pour une livraison opérationnelle dès début 2026. À travers la GBH Digital Academy, différents modules d'e-learning sur la lutte contre la corruption (disponibles en français, anglais et espagnol) ont d'ores et déjà été créés et seront déployés dès début 2026 à destination de l'ensemble des collaborateurs du Groupe.

Le Code de conduite GBH

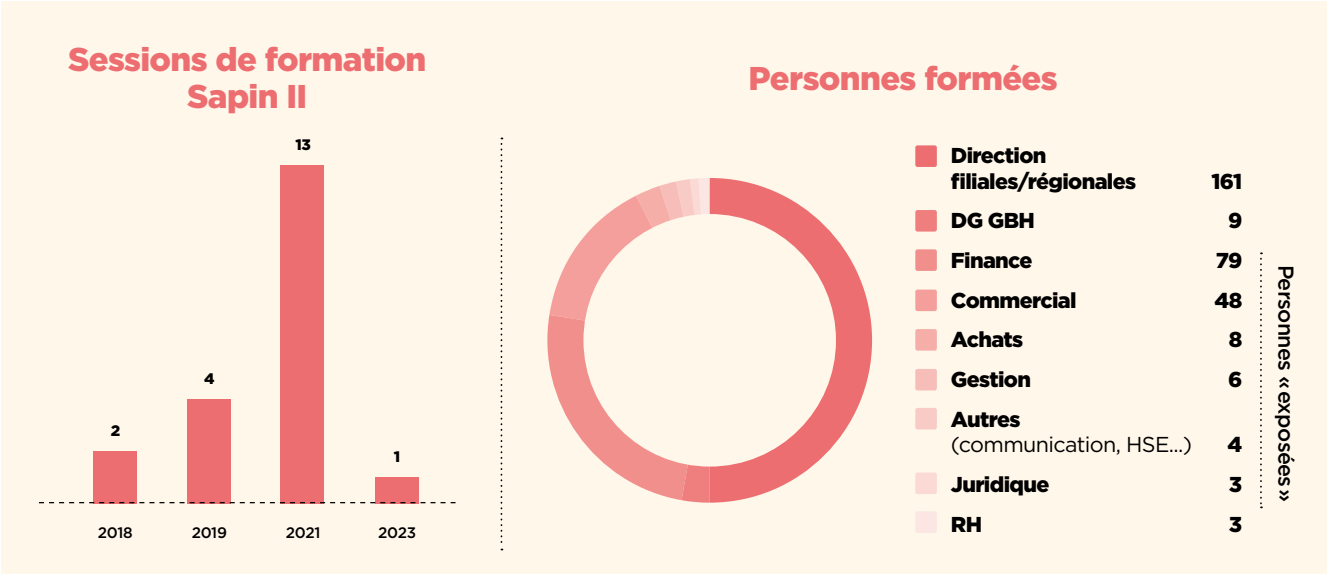
Le Code de conduite, document de référence commun à l'ensemble des entités du Groupe, réaffirme les principes et les valeurs essentielles que GBH soutient depuis longtemps et que chaque dirigeant, représentant et collaborateur s'engage à observer dans le cadre de son travail. Ce Code détaille les principes et les règles claires en matière d'éthique et de comportement individuel, constituant des repères efficaces dans la conduite de l'ensemble des activités du Groupe.

Le Code de conduite de GBH a été diffusé à l'ensemble des collaborateurs du Groupe et fait partie des documents incontournables fournis à tous les nouveaux salariés dès leur arrivée dans le Groupe.

Le dispositif d'alerte interne GBH

Le droit d'alerte est un élément clé du dispositif compliance selon lequel toute personne, collaborateur du Groupe ou externe, peut révéler ou signaler tout manquement aux règles et principes du Code de conduite GBH ou à la réglementation nationale et





Ces parcours de formations sensibiliseront et formeront, de manière plus efficace, massivement et périodiquement l'ensemble des collaborateurs sur les enjeux et les risques de chaque métier ou de chaque territoire dans lesquels le Groupe est implanté.

Promouvoir les bonnes pratiques éthiques auprès des fournisseurs et prestataires

Des relations saines et équitables avec nos partenaires
GBH attache une grande importance à la sélection de ses partenaires commerciaux. Les collaborations avec ces derniers sont des relations de travail qui doivent être menées avec éthique et cela de manière réciproque dès les premiers échanges. Afin de sélectionner efficacement ses potentiels partenaires, GBH a déployé en 2021 un dispositif d'évaluation des tiers qui consiste en une évaluation préalable des partenaires potentiels afin de mesurer leur fiabilité et leur probité en amont de la contractualisation. Un outil informatique scanne différentes bases de données nationales et internationales, et édite un rapport d'évaluation détaillé. Selon différents critères préétablis, un niveau de risque est défini et conditionnera les modalités de poursuite de la relation avec le tiers. À fin 2024, ce sont plus de 440 tiers qui sont suivis et monitorés au sein du Groupe.

Impliquer les partenaires dans notre démarche
Afin de garantir des relations saines et équitables, GBH attend de ses partenaires qu'ils partagent les mêmes valeurs et respectent les réglementations en vigueur. Afin de promouvoir les bonnes pratiques d'éthique dans la conduite des affaires, une Charte fournisseurs et prestataires GBH a été rédigée avec pour objectif d'impliquer et de sensibiliser les partenaires dans cette démarche d'éthique et d'intégrité. En complément, un Guide de vigilance a aussi été rédigé, lequel détaille les exigences de GBH en termes de respect des droits humains et des libertés fondamentales (*Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, Conventions de l'OIT et réglementations nationales et internationales en vigueur*)

ainsi qu'en matière de santé, sécurité et d'environnement.
À travers la signature de la déclaration d'intégrité annexée à la Charte fournisseurs et prestataires GBH, chaque partenaire s'engage à :
• adhérer et respecter les valeurs éthiques de GBH détaillées dans son Code de conduite et dans sa Charte fournisseurs et prestataires en termes de conduite des affaires ;
• respecter la réglementation en vigueur et plus particulièrement celle concernant le droit de la concurrence, de la prévention des actes de corruption et/ou de trafic d'influence ;
• respecter les droits humains et les libertés fondamentales, ainsi que les exigences réglementaires en termes de santé, de sécurité et de protection de l'environnement détaillées dans le Guide vigilance GBH.



Garantir la sécurité et la confidentialité des données

La protection des données et des systèmes d'information est fondamentale. En effet, toutes les activités et savoir-faire de GBH dépendent de manière étroite et croissante des systèmes d'information et des réseaux de communication, de plus en plus numérisés et complexes.

Protéger les données d'activités et la vie privée des collaborateurs et des clients

La confidentialité et l'intégrité des données ainsi que la disponibilité des systèmes d'information deviennent des enjeux majeurs pour le Groupe nécessitant un niveau de protection optimal et adapté. La Charte d'utilisation des moyens informatiques GBH a été rédigée dans l'optique de fournir à l'ensemble des collaborateurs les règles claires à respecter afin de garantir la protection des données d'activités, le respect des droits d'auteur et de la propriété intellectuelle et se prémunir des risques de malveillance et des actes frauduleux.

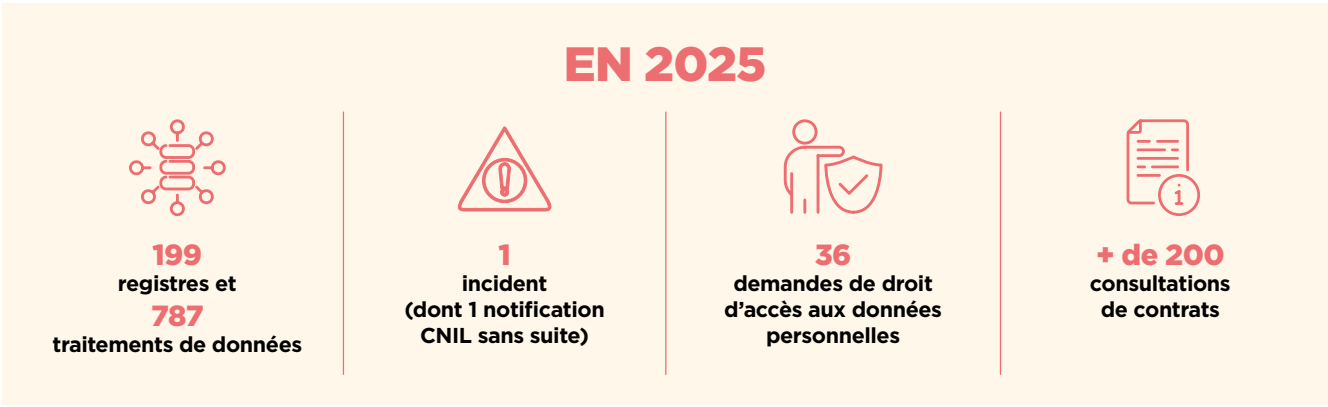
Concernant les données à caractère personnel, depuis la publication du règlement européen 2016/679 du 27 avril 2016 (dit « RGPD »), GBH a entrepris une démarche globale de mise en conformité RGPD de ses filiales. Un délégué à la protection des données Groupe (DPO) a été nommé et est en charge du déploiement du dispositif RGPD à travers les filiales de GBH.

Une bibliothèque de livrables types et harmonisés pour chacune des activités du Groupe a été aménagée et différents guides de bonnes pratiques



RGPD ont été rédigés à destination des opérationnels afin de les guider dans leur mise en conformité et leurs activités quotidiennes. Une solution informatique unique de traitement des données pour l'ensemble des filiales de GBH a aussi été mise en place afin d'assurer un suivi précis des différents registres. Concernant les filiales du Groupe implantées hors de l'Union européenne, le DPO assure aussi la mise en

conformité aux réglementations locales sur la protection des données à caractère personnel (*la loi n°09-08 marocaine, la loi n°18-07 algérienne, le Data Protection Act 2017 mauricien...*).
En 2025, le DPO Groupe a renouvelé sa certification « Délégué à la protection des données » (référentiel Afnor de certification des compétences du DPO de la CNIL) et a été certifié Risk Manager Senior (Iso/IEC 27005).



Assurer la conformité aux réglementations et procédures internes



Contrôle interne

Le développement et la diversité de ses activités soumettent GBH à un environnement législatif et réglementaire complexe susceptible d'engager sa responsabilité civile et pénale et celle de ses filiales, selon l'importance et la nature des risques encourus du fait des domaines d'activité concernés.

GBH a développé, en conséquence, des procédures de contrôle auprès de l'ensemble de ses filiales afin de s'assurer du respect de leurs obligations légales selon les recommandations définies en interne, mais également afin de pouvoir appréhender au mieux la nature et la gravité des risques auxquels le Groupe peut être exposé.

La mise en place des procédures de contrôle interne et de gestion des risques couvre, notamment, l'ensemble des problématiques liées :

- au droit économique (situation de dépendance économique, politique tarifaire, relations avec les fournisseurs et/ou distributeurs, pratiques restrictives de concurrence...) ;
- aux paiements (délais de paiement input et output, identification et lien de droit avec le bénéficiaire ou le donneur d'ordre, financement ou paiement des marchés de fourniture ou d'approvisionnement...) ;
- au droit de l'environnement et de la sécurité ;
- au contentieux (procédure judiciaire, contrôle de la DGCCRF, gestion du risque pénal...).

L'application de nouvelles règles relatives à la distribution en général (règlement CE n°330/2010) et à l'automobile en particulier (règlement CE n°461/2010) depuis le 1^{er} juin 2010 confirme la nécessité d'apprécier régulièrement la mise en place des politiques commerciales des entreprises, au regard de l'environnement économique et de leur importance sur le marché concerné.

Référentiel de contrôle interne
L'ensemble des procédures du Groupe est rassemblé dans un référentiel de contrôle interne diffusé aux directeurs, responsables financiers et DRH.

Ce référentiel décline l'ensemble des procédures et contrôles clés qui doivent être pratiqués dans chacune des filiales. Il est régulièrement présenté aux personnes concernées par la direction financière du Groupe. Pour tenir compte des spécificités de certains métiers du Groupe (automobile, hypermarchés...), le référentiel est enrichi d'annexes « métiers » décrivant les procédures particulières à mettre en œuvre.

Compte tenu du nombre de filiales du Groupe et de la taille restreinte de certaines d'entre elles, une attention particulière a été portée au respect du principe de la séparation des tâches ou à la mise en place de contrôles alternatifs lorsqu'elle ne peut pas être satisfaisante.

Le Groupe est extrêmement concerné par la sécurisation des paiements fournisseurs, et des procédures et verrous informatiques sont en place afin de limiter les risques de fraude.

Questionnaires d'autoévaluation
Les filiales du Groupe doivent répondre à des questionnaires d'autoévaluation élaborés par l'audit interne. Ces questionnaires ont pour finalité :

- l'identification instantanée des éventuels écarts des procédures et

contrôles en vigueur dans les filiales par rapport au référentiel ;

- le suivi des zones de risque et points de vigilance ;
- le ciblage des missions d'audit interne.

Les missions d'audit interne
Les missions d'audit interne se concentrent prioritairement sur les filiales jugées les plus perfectibles en termes de contrôle interne, mais chaque filiale du Groupe doit être auditée, au minimum, tous les trois ans. Les auditeurs internes s'appuient sur les services informatiques du Groupe et sur des outils spécifiques de détection de la fraude.

Les audits débouchent systématiquement sur des rapports présentés aux directeurs et responsables financiers de chaque filiale. Les recommandations d'audit doivent être mises en place dans des délais convenus. Des suivis sont réalisés, par la suite, pour vérifier l'application complète des recommandations.



Politique de gestion des risques financiers

Les principaux risques financiers sont liés aux variations des taux d'intérêt.

Dans le cadre de sa politique de couverture, le Groupe peut être amené à mettre en place des swaps de taux d'intérêt. Chaque mise en place de swap de taux d'intérêt est strictement adossée à l'emprunt couvert à son origine, tant pour le notionnel que pour l'indexation et le fixing des taux. Les flux contractuels sont ainsi payés de façon symétrique aux flux d'intérêt des emprunts couverts.

En conséquence, les emprunts émis à taux variable et swapés sont considérés en tout point comme des emprunts à taux fixe.

Performance & reporting ESG



Méthodologie de reporting

« ENTREPRENDRE POUR VALORISER LES TALENTS DU GROUPE »

- **Périmètre**
Ensemble des filiales opérationnelles du périmètre consolidé du Groupe.
- **Périodicité de reporting**
Un reporting global annuel à la clôture de l'exercice au 31 décembre.
- **Pilotage du reporting**
Le pilotage global du reporting et la centralisation des données sont assurés par la direction des ressources humaines Groupe de GBH.
- **Collecte et traitement des données**
L'ensemble des données sociales sont extraites directement des outils de suivi utilisés par la direction des ressources humaines Groupe :
 - données sociales, SIRH Cegedim ;
 - données liées à la formation, plateforme d'e-learning Learn 365.Les données santé et sécurité sont analysées par la responsable HSE et QSA Groupe rattachée au pôle compliance & RSE de la direction juridique Groupe de GBH.

« ENTREPRENDRE POUR RÉDUIRE L'IMPACT DE NOS ACTIVITÉS SUR L'ENVIRONNEMENT »

- **Périmètre**
Ensemble des filiales opérationnelles du périmètre consolidé du Groupe.
- **Périodicité de reporting**
 - Un reporting intermédiaire au 30 juin de chaque année.
 - Un reporting global annuel à la clôture de l'exercice au 31 décembre.
- **Pilotage du reporting**
 - Le pilotage global du reporting et la centralisation des données sont assurés en central par le pôle compliance & RSE de la direction juridique Groupe de GBH.
 - Dans les filiales, la collecte des données et le pilotage du reporting environnement sont assurés par les

responsables HSE et/ou techniques des filiales avec le support des équipes financières.

- **Collecte et traitement des données**
 - Les données en filiales sont compilées via un formulaire standard de collecte diffusé par le pôle compliance & RSE.
 - Les formulaires sont remontés par les responsables financiers sur SAP – Magnitude.
 - Une fois l'ensemble des formulaires collectés, les données sont extraites par le pôle compliance & RSE pour être injectées dans l'outil d'analyse TRAAACE.
 - L'outil TRAAACE va intégrer et traiter les données afin d'établir les différents bilans : bilan carbone, bilan déchets et bilan eau.

NB : les bilans sont établis filiale par filiale et sont consolidés soit par territoire, soit par métier/activité, soit sur l'ensemble du périmètre niveau Groupe.

« ENTREPRENDRE POUR LE DÉVELOPPEMENT DES TERRITOIRES DANS LESQUELS NOUS SOMMES IMPLANTÉS »

- **Périmètre**
Ensemble des filiales opérationnelles du périmètre consolidé du Groupe.
- **Périodicité de reporting**
Un reporting global annuel à la clôture de l'exercice au 31 décembre.
- **Pilotage du reporting**
La coordination globale du reporting et la centralisation des données sont assurées en central par la direction de la communication Groupe de GBH.
- **Collecte et traitement des données**
La direction de la communication Groupe collecte les données auprès des contributeurs suivants.
 - Le service satisfaction clients Groupe pour les données liées à la satisfaction clients.
 - La responsable HSE et QSA Groupe de la direction juridique Groupe pour les données liées à la sécurité alimentaire.
 - La direction des ressources humaines Groupe pour les données liées à la formation et à l'insertion des jeunes.

- Les directeurs régionaux des activités de grande distribution alimentaire et agroalimentaire pour les données liées à la production locale et aux actions de soutien aux populations.
- La Fondation Clément pour les données liées à la culture et au patrimoine.

« ENTREPRENDRE POUR LA GESTION ÉTHIQUE ET RESPONSABLE DE NOS ACTIVITÉS »

- **Périmètre**
Ensemble des filiales opérationnelles du périmètre consolidé du Groupe.
- **Périodicité de reporting**
Un reporting global annuel à la clôture de l'exercice au 31 décembre.
- **Pilotage du reporting**
Le pilotage global du reporting et la centralisation des données sont assurés en central par le pôle compliance & RSE de la direction juridique Groupe de GBH.
- **Collecte et traitement des données**
 - Les données concernant l'éthique sont extraites directement des outils de suivi utilisés par la direction juridique Groupe :
 - dispositif d'alerte interne GBH, Plateforme Whispli ;
 - évaluation des tiers, Compliance Catalyst² ;
 - sécurité et confidentialité des données, OneTrust.
 - Les données liées aux formations à l'éthique sont extraites directement des outils de suivi utilisés par la direction des ressources humaines Groupe, comme la plateforme d'e-learning Learn 365.
 - Les données liées au contrôle interne et aux risques financiers sont centralisées par la direction financière Groupe et la direction audit & développement Groupe.

DONNÉES FINANCIÈRES

L'intégralité des données et informations financières nécessaires à l'élaboration des différents indicateurs de performance et de suivi sont fournies par la direction financière Groupe.

Synthèse
des indicateurs
de performance

Indicateurs Sociaux 2025

Santé et sécurité (données sur le périmètre France)

	Nombre d'accidents du travail (AT)	Taux de fréquence (TF)	Taux de gravité (TG)
	487	34,85	0,89
Répartition par pôle d'activité			
Pôle Grande Distribution	269	36,19 <i>Nombre d'heures travaillées : 7 432 229</i>	1,03 <i>Nombre de jours perdus pour AT : 7 620</i>
Pôle Automobile	95	25,30 <i>Nombre d'heures travaillées : 3 755 549</i>	0,63 <i>Nombre de jours perdus pour AT : 2 378</i>
Pôle Activités diversifiées	123	44,17 <i>Nombre d'heures travaillées : 2 784 859</i>	0,88 <i>Nombre de jours perdus pour AT : 2 446</i>
Répartition par pays / zone géographique			
France hexagonale	12	23,79 <i>Nombre d'heures travaillées : 504 349</i>	0,37 <i>Nombre de jours perdus pour AT : 185</i>
Guadeloupe	44	18,9 <i>Nombre d'heures travaillées : 2 328 178</i>	0,52 <i>Nombre de jours perdus pour AT : 1 216</i>
Guyane	8	8,05 <i>Nombre d'heures travaillées : 993 608</i>	0,06 <i>Nombre de jours perdus pour AT : 56</i>
Martinique	157	46,21 <i>Nombre d'heures travaillées : 3 397 839</i>	1,19 <i>Nombre de jours perdus pour AT : 4 031</i>
Mayotte	10	11,75 <i>Nombre d'heures travaillées : 850 939</i>	0,45 <i>Nombre de jours perdus pour AT : 383</i>
La Réunion	254	43,14 <i>Nombre d'heures travaillées : 5 887 568</i>	1,11 <i>Nombre de jours perdus pour AT : 6 556</i>
Saint-Martin	2	196,93 <i>Nombre d'heures travaillées : 10 156</i>	1,67 <i>Nombre de jours perdus pour AT : 17</i>

Standards et culture HSE GBH

Labels référentiel Excellence HSE Groupe				
Filiale Experte ****	Filiale Confirmée ***	Filiale Qualifiée **	Filiale Engagée *	Filiales évaluées sans Label
4	6	10	15	18

Bilan effectif Groupe

	Nombre total de salariés	Salariés permanents	Salariés temporaires
	19 278	14 957	4 321
Répartition par pôle d'activité			
Pôle Grande Distribution	8 759	6 812	1 947
Pôle Automobile	4 679	4 087	592
Pôle Activités diversifiées	5 840	4 058	1 782
Répartition par pays / zone géographique			
Algérie	164	141	23
Antilles néerlandaises	4	1	3
Chine	20	10	10
Costa Rica	576	574	2
Côte d'Ivoire	3 481	2 194	1 287
France hexagonale	495	453	42
Grande-Bretagne	85	84	1
Guadeloupe	1 594	1 200	394
Guyane	717	491	226
Madagascar	1 579	1 561	18
Maroc	741	718	23
Martinique	2 448	1 888	560
Maurice	613	596	17
Mayotte	603	426	177
Nouvelle-Calédonie	870	705	165
République dominicaine	609	607	2
La Réunion	4 497	3 161	1 336
Saint-Martin	7	7	0
Sainte-Lucie	175	140	35
Répartition par statut socioprofessionnel			
Cadres	1 997	1 979	18
Non-cadres	17 281	12 978	4 303
Répartition par type de contrat			
Permanents (CDI)	14 957	-	-
Temporaires (CDD, apprentis, contrats professionnalisation, stagiaires...)	4 321	-	-

Égalité, diversité et inclusion

	Nombre d'hommes	Nombre de femmes	% Femmes/Hommes
Effectif global	11 570	7 708	40,0 %
Répartition par pôle d'activité			
Pôle Grande Distribution	4 322	4 437	50,7 %
Pôle Automobile	3 528	1 151	24,6 %
Pôle Activités diversifiées	3 720	2 120	36,3 %
Répartition par statut socioprofessionnel			
Cadres	1 217	780	39,1 %
Non-cadres	10 353	6 928	40,1 %
Répartition par type de contrat			
Permanents (CDI)	9 092	5 865	39,2 %
Temporaires (CDD, apprentis, contrats professionnalisation, stagiaires...)	2 478	1 843	42,7 %

	Nombre total de salariés	Nombre d'hommes	Nombre de femmes
Pyramide des âges			
< 20 ans	539	259	280
Entre 20 et 29 ans	5 626	3 255	2 371
Entre 30 et 39 ans	5 437	3 221	2 216
Entre 40 et 49 ans	4 124	2 398	1 726
Entre 50 et 59 ans	2 781	1 747	1 034
≥ 60 ans	760	495	265

Indicateurs Environnementaux 2025

Couverture du reporting environnement 2025 : 94 % du chiffre d'affaires de GBH et 96 % des sociétés du périmètre de reporting

Changement climatique / empreinte carbone

• Bilan carbone – En tonnes CO ₂ e	Scope 1	Scope 2	Scope 3
	167 809,32	1 616 457,23	4 175 963,23
Répartition par pôle d'activité			
Pôle Grande Distribution	149 962,83	89 420,35	1 017 943,15
Pôle Automobile	6 883,19	9 367,53	1 630 733,44
Pôle Activités diversifiées	10 963,30	17 669,35	1 527 286,64
Répartition par pays / zone géographique			
Algérie	161,43	266,57	14 370,76904
Antilles néerlandaises	<0,1	0,20	62,584468
Costa Rica	9,84	<0,1	377,93
Côte d'Ivoire	2 613,9541	4 639,39	268 824,77
France hexagonale	234,65	42,64	140 651,09
Guadeloupe	4 144,50	11 546,93	327 725,65
Guyane	8 179,27	8 857,94	1 236 509,92
Madagascar	26 643,08	3 158,99	34 674,27
Maroc	1 729,944	424,58	296 311,64
Martinique	11 702,81	21 355,39	435 430,25
Maurice	13 299,495	6 149,58	141 078,23
Mayotte	1,0692	1,07	4 483,42305
Nouvelle-Calédonie	1 459,66	9 838,25	125 933,74
République dominicaine	142,18	6 138,29	31 361,07
La Réunion	97 461,07	43 639,05	1 115 418,57
Royaume-Uni	23,94	41,65	2 115,24
Saint-Martin	2,43	<0,1	74,72
Sainte-Lucie	<0,1	356,73	559,36
Répartition par postes principaux			
Achats	-	-	1 859 822,44
Autres émissions liées à l'énergie	-	-	110 523,49
Déchets	-	-	30 883,59
Fret	-	-	523 443,23
Immobilisations	-	-	32 382,31
Produits et services vendus	-	-	1 170 241,23
Transport	-	-	448 666,94

• Sobriété énergétique et énergies renouvelables

Consommation électrique totale (MWh)	178 790,26
Production centrales photovoltaïques (MWh)	10 275
Puissance installée centrales photovoltaïques (MWc)	
Production des centrales photovoltaïques en « équivalent nombre de foyers »	1 570
Surface couverte par centrales photovoltaïques (m²)	59 413

• Mobilité durable

Flotte de véhicules faibles émissions du Groupe	23,1 %
Nombre de véhicules thermiques	2 678
Nombre de véhicules hybrides	536
Nombre de véhicules électriques	268
Nombre de bornes de recharge VE	30
Énergie totale délivrée par les bornes de recharge (MWh)	118,19
Nombre total de recharges sur le parc de bornes	8 071

• Fluides réfrigérants

Émissions de CO ₂ liées aux fluides réfrigérants (t CO ₂ e)	74 211,91
R-404 A	43 703,23
R-407 C	554,52
R-410 A	3 633,34
R-448 A	16 384,97
R-449 A	8 834,35
R-450 A	0
R-452 A	245,23
R-454 A	0
R-134 A	683,31
R-32	170,25
R-513 A	1
R-744 (CO ₂)	1
R-717 (ammoniaque)	0
R-1234 YF	1

Valorisation des déchets et économie circulaire

• Bilan déchets – *En tonnes*

Total DND	42 821,29
DIB	16 329,59
Déchets inertes	4 168,22
Métaux	650,43
Déchets verts	332,72
Biodéchets	7 318,40
Bois / palettes	2 795,44
Papiers / cartons	6 752,70
Plastiques	493,34
Pneus	3 885,26
Verre	95,19
Total DD	1 819,61
DEEE	118,49
DIS / déchets dangereux	623,56
Piles et accumulateurs	1 077,56

• Traitement des déchets – *En tonnes*

Total déchets valorisés – R	25 388,18
Opérations de préparation avant valorisation (R11 à R13)	9 463,33
Opérations de valorisation (R2 à R10)	9 117,82
Incinération – co-génération (R1)	1 638,59
Toutes autres opérations de valorisation	5 168,44
Total déchets non-valorisés – D	19 252,72
Opérations d’incinération « simple » (D10 à D11)	5 974,85
Opérations de mise en décharge (D1 + D5)	8 033,35
Toutes autres opérations d’élimination (autres codes D)	5 244,52

• Gaspillage alimentaire

Nombre d’équivalents repas distribués à des associations	1 373 267
Volume de dons alimentaires (t)	686,63

Préservation de la ressource en eau

• Pression sur la ressource en eau potable – *En m³*

	Consommation d'eau potable	Volume d'eau de pluie collectée/utilisée	Volume d'eau recyclée ou réutilisée
	592 900,10	11 814 734	24 510

Répartition par pôle d'activité

Pôle Grande Distribution	201 652,11	737	0
Pôle Automobile	172 868,38	1 858	0
Pôle Activités diversifiées	218 379,61	11 812 139	24 510

• Pression sur le milieu naturel – *En m³*

	Volume d'eau prélevée dans le milieu naturel
	29 363 067

Répartition par pôle d'activité

Pôle Grande Distribution	18 612
Pôle Automobile	0
Pôle Activités diversifiées	29 344 455

Indicateurs Ancrage territorial & Développement local 2025

Satisfaction clients	
Le client au centre des priorités	
Automobile Moyenne de satisfaction (sur 5) pour les 4 activités VN, VO, APV et pièces	4,55
Pneumatiques NPS (sur 100)	75
Centre auto. NPS (sur 100)	53
Pièces, divers équipements et services Moyenne de satisfaction (sur 5)	4,57
Location automobile NPS (sur 100)	68
Grande distribution alimentaire NPS (sur 100)	31
Bricolage Score général des visites mystères	84 %
Sport et loisirs Score général des visites mystères	87 %
Restauration Score général des visites mystères	78 %
Qualité et sécurité des produits	
Nombre d’audits QSA	179
Taux de réponse aux campagnes de retrait – rappel	88 %
Soutien aux populations	
Lutter contre la précarité alimentaire	
Dons alimentaires (équivalents repas)	1 373 267
Répartition par territoire	
Guadeloupe (équivalents repas)	146 168
Madagascar (équivalents repas)	15 632
Martinique (équivalents repas)	218 800
Maurice (équivalents repas)	4 185
La Réunion (équivalents repas)	988 482
Apporter un soutien dans les causes humanitaires et l’aide d’urgence	
Nombre d’opérations menées	1

Indicateurs Éthique et Conformité 2025

Éthique et intégrité des affaires	
Formations Sapin II	
Nombre de salariés formés	321
Dirigeants	
Direction générale	9
Directions filiales ou régionales	161
Personnes « exposées »	
Achats	8
Commercial	48
Finance	79
Gestion	6
Juridique	3
RH	3
Autres personnes exposées	4
Signalement – lanceur d’alerte	
Nombre de signalements / alertes remontés sur la plateforme Whispli	4
Évaluation des fournisseurs et prestataires	
Nombre de tiers évalués	533

Sécurité et confidentialité des données	
Protection des données à caractère personnel – RGPD	
Nombre de filiales couvertes par le DPO Groupe	220
Nombre de filiales dans l'UE (RGPD)	194
Nombre de filiales hors de l'UE	26
Répartition par pays / zone géographique	
Algérie	2
Chine	0
Costa Rica	2
Côte d'Ivoire	0
États-Unis	0
France hexagonale	15
Grande-Bretagne	1
Guadeloupe	30
Guyane	16
Maroc	9
Madagascar	1
Martinique	48
Maurice	11
Mayotte	1
Nouvelle-Calédonie	40
République dominicaine	0
Réunion	43
Saint-Martin	1
Sainte-Lucie	0
Nombre d’incidents relatifs à la protection des données	1
Nombre de plaintes remontées à la CNIL	0

GBH
Siège social :
Acajou – 97232 Le Lamentin
Martinique
Tél. : +596 596 503 756

GBH

CULTIVONS L'ENVIE D'ENTREPRENDRE