

RAPPORT RSE 2025



CONCEPTEUR & FABRICANT FRANÇAIS

SOMMAIRE

EDITO

3

**HISTOIRE
& MÉTIERS**

4

**VISION
ET AMBITION**

7

NOS PRINCIPAUX ENJEUX

8

**NOTRE CONTRIBUTION
AUX OBJECTIFS DE
DÉVELOPPEMENT DURABLES**

9

NOTRE GOUVERNANCE RSE

9

**LA PROTECTION DE
L'ENVIRONNEMENT**

10

**UNE RESPONSABILITÉ
SOCIALES ET SOCIÉTALES**

15

**DES ACHATS RESPONSABLES
AVEC DES PARTENAIRES
ENGAGÉS**

20

**GARANTIR L'ÉTHIQUE DES
PRATIQUES**

22

ÉDITO

Depuis 30 ans, DC évolue sur le territoire Français auprès d'une clientèle de clients professionnels. Au fil des années, nos rapports avec les clients particuliers ont évolué. De ce fait, nous nous devons d'être totalement transparents sur notre modèle de fabrication.

En tant qu'entreprise familiale, je suis fière de vous présenter via ce rapport RSE, les valeurs et les engagements qui nous animent au quotidien. Que ce soit pour nos collaborateurs, nos clients ou les consommateurs des produits fabriqués au sein de nos ateliers, notre niveau d'engagement est maximal.

Notre Charte RSE est basée sur les principes du développement durable qui repose sur quatre piliers : la gouvernance d'entreprise, la responsabilité sociale, la responsabilité environnementale, et la responsabilité économique.

En présentant ce rapport RSE, nous sommes convaincus qu'il viendra renforcer l'image de marque de notre entreprise reposant sur des fondations environnementales et sociétales solides.

Au fil du temps, notre ligne de conduite évoluera et les efforts du quotidien viendront l'enrichir.

Je vous invite à découvrir avec attention cette charte RSE, à y adhérer et à nous accompagner au quotidien pour qu'en ensemble DC continue d'évoluer sereinement.

HISTOIRE ET MÉTIERS



358

collaborateurs
engagés
& qualifiés



17

commerciaux
à l'écoute
permanente



95%

des livraisons
assurées par notre
service transport



100%

Fabrication
Française
(Région nantaise)



222
tonnes

d'aluminium
recyclé en 2024
pour le groupe DC



43
tonnes

de PVC recyclé
en 2024



5 unités de production dédiées

façonnent sur-mesure,
dans le plus strict respect de
la qualité et de la réglementation,
des produits qui allient design,
performance, qualité et
fonctionnalité.



CG PRO

1994

CG Pro
St-Mars-la-Jaille
Volets roulants
et portes de
garage enroulables,
sectionnelles
et latérales



CLÔTURE
DE
L'Océan

1996

**Clôture
de l'Océan**
Grandchamp
des-Fontaines
Portails, portillons
Clôtures en PVC



Océane
DE SERRURERIE

1999

**Océane
de Serrurerie**
Grandchamp
des-Fontaines
Portails, portillons
Clôtures en
aluminium



PRO.VOBAT

2007

Pro.Vo.Bat
Grandchamp
des-Fontaines
Volets battants,
coulissants en
aluminium & PVC
et portes de garage
battantes



Océanis

2017

Océanis
Grandchamp
des-Fontaines
Garde-corps
Marquises
en aluminium

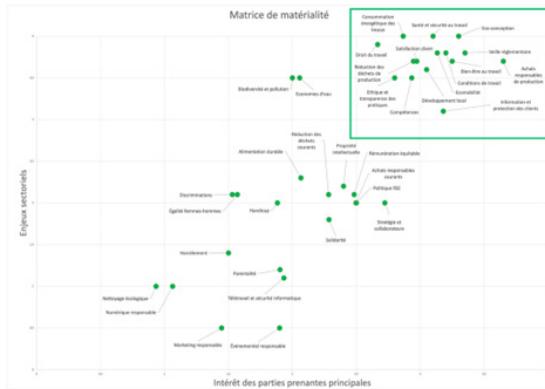
VISION ET AMBITION



NOS PRINCIPAUX ENJEUX

Afin de déterminer nos principales préoccupations en matière de responsabilité sociétale des entreprises (RSE), nous avons réalisé une évaluation des enjeux. Cette démarche a impliqué la considération des enjeux propres à notre secteur d'activité et des préoccupations des parties prenantes qui ont été interrogées.

Ces enjeux ainsi que les indicateurs de performance extra-financiers présents dans ce rapport ont été définis en accord avec la norme ISO 26000 et grâce au « Materiality Finder » du SASB (Sustainability Accounting Standards Board).



Matrice de matérialité de DC

La matrice ci-dessus permet d'identifier les principaux enjeux RSE de DC. Les thématiques situées dans le coin supérieur droit sont les enjeux principaux pour DC, ceux à traiter et à inclure en priorité à la stratégie RSE de l'entreprise :

- Achats responsables de production
- Veille réglementaire
- Éco-conception
- Bien-être des collaborateurs
- Conditions de travail

- Santé et sécurité
- Eco-mobilité
- Développement local
- Satisfaction des clients
- Réduction des déchets

NOTRE CONTRIBUTION AUX OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

Les Nations Unis ont adopté, en accord avec l'ensemble des États membres, 17 objectifs pour le développement durable (ODD), à atteindre à l'horizon 2030. Ils couvrent l'intégralité des enjeux du développement durable (climat,

biodiversité, énergie, pauvreté, égalité des genres, prospérité économique, paix, éducation...) et ont pour objectif de parvenir à un avenir meilleur et plus durable pour tous.



En tant qu'entreprise, DC a pris l'engagement d'intégrer la réalisation de plusieurs ODD dans sa stratégie RSE. Chaque entité à son rôle à jouer, la démarche d'amélioration continue de la structure témoigne de sa volonté à

NOTRE GOUVERNANCE DC

La gouvernance occupe une place centrale dans notre stratégie de durabilité. Dans un secteur où la transformation de la matière et la maîtrise des ressources sont étroitement liées aux enjeux environnementaux, nous nous engageons à adopter des pratiques éthiques, transparentes et inclusives. Cette approche vise à garantir une prise de décision responsable, à anticiper les risques liés à notre activité, et à renforcer la résilience de notre modèle économique face aux défis sociaux et climatiques. Pour structurer cet engagement, un Comité de Pilotage RSE (COPIL

RSE) se réunit chaque mois afin de suivre l'avancement du plan d'action RSE, incluant la gestion durable des approvisionnements, la réduction des déchets de production et l'amélioration des conditions de travail en atelier. Ce comité rend compte trimestriellement de ses travaux au Comité de Direction (CODIR), qui intègre systématiquement les enjeux RSE dans ses décisions stratégiques. Cette gouvernance participative assure la cohérence entre nos valeurs, nos pratiques métier et les attentes de nos parties prenantes, en particulier nos collaborateurs, clients et fournisseurs.

LA PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT

Chaque entreprise a un rôle crucial à jouer dans la transition environnementale. Il est de notre responsabilité collective de prendre les mesures nécessaires afin de limiter son impact. En ce sens, chez DC, nous nous engageons fermement à mettre en œuvre une politique environnementale et à initier des actions concrètes pour réduire notre empreinte environnementale.

Engagés dans la décarbonation

Bilan carbone

Au cours du premier semestre 2024, nous avons procédé au calcul de notre bilan carbone scopes 1, 2 et 3, basé sur l'ensemble de nos opérations de l'année 2023. Ce bilan a permis de mettre en lumière les principaux postes d'émissions et d'identifier les actions prioritaires à mettre en place pour réduire nos émissions de gaz à effet de serre. Nous travaillons actuellement à l'élaboration d'un plan d'action concret qui s'accompagne d'objectifs clairs, datés et mesurables de réduction.

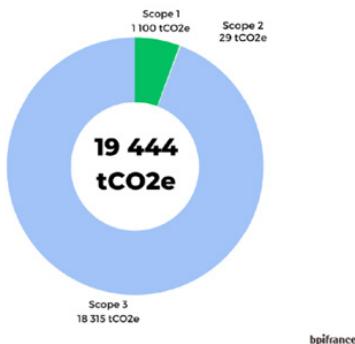
RÉSULTATS GLOBAUX

Répartition des émissions de GES par scope

Le scope 3 représente la majorité des émissions de GES de DC (95%).

Le scope 1 est nettement supérieur au scope 2 puisqu'il compte les émissions liées aux combustibles fossiles, ainsi que la consommation des camions pour la logistique.

Scope 3 amont & aval	Émissions de GES 2023
Amont	17,8 tCO2e
Aval	0,512 tCO2e



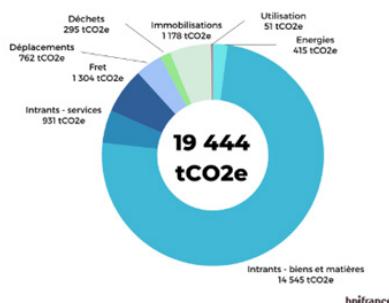
RÉSULTATS GLOBAUX

Répartition des émissions de GES par poste

Les intrants de biens et de matières ont un fort impact dans le bilan carbone de DC, puisqu'ils représentent 75% du total des émissions de GES.

Le fret, les immobilisations, les déplacements et les intrants de services sont également des postes d'émissions significatifs.

L'utilisation correspond à l'usage des moteurs des portes de garage sur une durée de vie de 20 ans.



Scope 1

Dans le cadre de notre engagement en faveur d'une mobilité plus durable, plusieurs actions ont été mises en place pour réduire les émissions liées aux transports. Nous utilisons un logiciel de planification logistique pour optimiser les tournées de livraison par camion, en regroupant les zones géographiques afin de limiter les distances parcourues.

Parallèlement, des formations à l'écoconduite ont été dispensées à nos collaborateurs itinérants et à notre prestataire logistique, afin d'adopter une conduite plus responsable et économe en carburant.

Nous privilégions également les réunions en visioconférence pour éviter les déplacements professionnels lorsque cela est possible.

Pour accompagner cette transition, nous avons installé des bornes de recharge pour véhicules électriques sur notre site, accessibles à notre flotte, à nos collaborateurs et à nos visiteurs. Enfin, nous encourageons activement l'usage du covoiturage et du vélo pour les trajets domicile-travail.

Nous disposons également d'un logiciel de suivi des performances de nos véhicules, qui analyse en temps réel la consommation de carburant, le style de conduite et l'efficacité énergétique. Chaque conducteur est ainsi suivi individuellement, et des défis internes sont mis en place pour encourager des pratiques de conduite plus responsables et performantes. Cette démarche ludique et engageante permet de renforcer la sensibilisation à l'écoresponsabilité tout en optimisant

nos consommations.

Scope 2

Nous réduisons progressivement nos consommations énergétiques en intégrant des solutions plus écologiques, des installations moins énergivores (LEDs, détecteurs de mouvement et sondes de température) et en sensibilisant le personnel.

Scope 3

Nous avons développé un partenariat privilégié avec des transporteurs nationaux vertueux et engagés RSE. À travers leurs données d'empreinte carbone et un questionnaire d'évaluation, nous avons ainsi identifié leur niveau d'engagement RSE avec DC.

Privilégier et promouvoir une



consommation durable

Concernant l'éclairage, des LED, lampes à faible consommation énergétique ont été mis en place dans l'ensemble des locaux. Un système d'éclairage automatique a été installé dans l'ensemble des usines permettant d'adapter les heures d'éclairage en fonction des heures de travail et de s'assurer que l'ensemble des éclairages soient coupés à la fin de la journée et les week-ends. Des détecteurs de présence ont également été installés au sein des bureaux principaux.

Afin d'éviter toute déperdition



conçus de manière à nécessiter très peu d'eau. Cependant, malgré cette faible consommation d'eau, nous comprenons l'importance de l'eau en tant que ressource précieuse. C'est pourquoi nous nous engageons à exercer un contrôle rigoureux sur nos niveaux de consommation d'eau. Nous n'opérons aucun rejet d'eau dans la nature.

Depuis 2024, nous avons digitalisé



d'énergie, nous avons fait le choix de chauffer nos usines à 14°C. De plus, afin de suivre les recommandations gouvernementales, nous avons mis une consigne de chauffage et de climatisation dans les bureaux. Nos processus de fabrication sont



l'ensemble des documents liés à la gestion du personnel. Les bulletins de salaire, contrats de travail, avenants, comptes rendus d'entretiens individuels ainsi que

les communications internes sont désormais dématérialisés et accessibles via la plateforme LUCCA. Cette solution permet également de centraliser les notes d'information et garantit un haut niveau de sécurité grâce à un coffre-fort numérique personnel pour chaque collaborateur.

Dans le cadre de notre engagement pour un usage plus responsable des ressources, DC a mis en place une démarche active de réduction des impressions papier sur l'ensemble de ses sites. Entre 2023 et 2025, nous avons réussi à diminuer nos volumes d'impression de 12,5 %, soit l'équivalent de 222 500 feuilles en moins.

Cette réduction s'inscrit dans notre volonté de limiter notre empreinte



écologique, en agissant concrètement sur notre consommation de papier, tout en encourageant des pratiques numériques plus sobres et durables au sein des équipes. Cette économie équivaut à environ 27 arbres préservés, plus de 2 tonnes de CO₂ évitées, 55 000 litres d'eau non consommés, et une baisse significative des déchets liés à la production et au traitement

du papier. Autant d'actions concrètes en faveur de la préservation des ressources naturelles et de la réduction de notre impact environnemental.

Dans le cadre de sa démarche RSE, DC a installé plusieurs ruches au sein d'un espace vert paysager situé à proximité d'un plan d'eau, déjà peuplé naturellement par des oies. Pour renforcer l'implication des collaborateurs, les ruches ont été personnalisées par ces derniers à l'aide de peintures respectueuses des abeilles, préalablement validées par l'apiculteur partenaire du projet. Cet environnement harmonieux favorise la biodiversité et contribue à la préservation des pollinisateurs, tout en sensibilisant les équipes à l'importance de la protection de la faune locale.

Nos déchets :

Dans une démarche d'économie circulaire et de valorisation des ressources, nous collaborons avec un fournisseur local situé dans notre département pour la récupération de nos matières brutes et laquées en fin de cycle. Ces matériaux sont réintégrés dans leur processus industriel, notamment au sein de leur nouvelle fonderie depuis 2025. Des audits sont menés de façon régulière pour s'assurer du respect des consignes de tri des déchets au sein de l'entreprise.

Cette synergie locale permet de limiter les déchets et les transports tout en favorisant le recyclage. Par ailleurs, les matières premières que nous utilisons principalement, comme le PVC et l'aluminium, sont entièrement recyclables.

Nous veillons également à

réceptionner ces matériaux dans des emballages recyclés, renforçant ainsi notre engagement en faveur d'une gestion responsable des ressources dès l'approvisionnement.

Nous recyclons l'ensemble de nos déchets de production : carton, aluminium laqué, aluminium brut, inox, PVC, palettes... Les déchets sont mis dans des bennes puis traités par des prestataires spécialisés.

Dans le cadre de notre engagement en faveur du développement durable, nous avons équipé nos sites de broyeur à carton. Cet équipement nous permet de recycler nos propres déchets de cartons en les transformant en matériau de calage. Ce calage est ensuite réutilisé dans nos expéditions pour combler les vides dans les cartons d'emballage, limitant ainsi le recours à des matériaux de calage neufs ou non recyclables. Cette initiative réduit significativement notre

volume de déchets et s'inscrit dans une démarche d'économie circulaire visant à optimiser l'utilisation des ressources.

Nous avons remplacé le papier bulle par un papier de calage alvéolaire écologique, de type «nid d'abeille», pour l'emballage de nos colis d'accessoires. Ce matériau 100 % recyclable, biodégradable et issu de sources responsables offre une protection équivalente tout en étant bien plus respectueux de l'environnement. Cette transition nous permet de limiter l'utilisation de plastiques à usage unique et de renforcer notre démarche d'emballage éco-responsable.



UNE RESPONSABILITÉ SOCIALE ET SOCIÉTALE

Le recrutement

Le service des Ressources Humaines préconise systématiquement la possibilité d'un recrutement diffusé sur l'internet, favorisant également la mobilité interne dans le but d'accompagner le salarié dans son développement professionnel et personnel. Nos équipes RH sont vigilantes lors du recrutement pour garantir l'égalité de traitement et promouvoir la diversité.



L'intégration

Afin d'accompagner au mieux nos collaborateurs dans leur intégration, nous avons rédigé un livret d'accueil qui reprend l'ensemble des informations comme l'organisation de DC, mais aussi des informations pratiques sur les congés, la sécurité, les moyens de communication ou encore les avantages des collaborateurs. Les nouveaux collaborateurs sont présentés à l'ensemble de l'entité et il réalise un parcourt d'intégration avec des formations aux produits.

Communication

Pour favoriser la communication et l'intégration, l'entreprise offre la

possibilité d'un parrainage.

De plus, une communication entre le service RH et le salarié a été développée à travers un rapport d'étonnement et un bilan d'intégration afin d'identifier et d'améliorer de nouvelles conditions de travail. Des cadeaux sont remis à chaque nouveau collaborateur.

Nous avons à cœur d'accompagner les collaborateurs dans leur évolution de carrière. Nous assurons un suivi des carrières et des performances des collaborateurs grâce aux entretiens professionnels et individuels réalisés conjointement tous les deux ans. Ces deux entretiens sont l'occasion d'aborder le bien-être de chaque collaborateur dans l'entreprise et dans son équipe, ses besoins en formations, mais également ses envies et ses perspectives d'évolution. Ils peuvent ensuite retrouver les comptes rendus des entretiens dans leur espace personnel sur la plateforme RH qui leur est dédiée. Sur la base des souhaits exprimés, notre équipe RH élabore un plan de formation annuel, soigneusement conçu pour répondre aux besoins des collaborateurs.

Un entretien de départ d'un salarié sera réalisé afin de comprendre ses motivations, d'en connaître les causes et analyser les raisons.

Formation

Dans le cadre de son engagement RSE, DC a poursuivi en 2024 une politique de formation ambitieuse, centrée sur la sécurité, la

performance et le développement des compétences. Les formations CACES, SST, habilitations électriques, permis feu et extincteur ont permis de renforcer la culture sécurité au sein des équipes. En parallèle, des modules techniques tels que la formation machine, les techniques de pliage ou les logiciels spécialisés ont soutenu la montée en expertise industrielle. L'introduction de l'outil KPI et la formation « Top Management : incarner la vision » témoignent d'une volonté forte de structurer le pilotage de la performance et d'aligner l'encadrement sur les enjeux stratégiques. Enfin, la montée en compétence logistique via le parcours « Technicien supérieur en méthode et exploitation logistique » illustre l'attention portée à l'optimisation durable des flux. Ce plan de formation traduit concrètement l'investissement de DC dans le développement humain, levier clé de sa responsabilité sociétale et de sa compétitivité.

La sécurité et la santé des employés

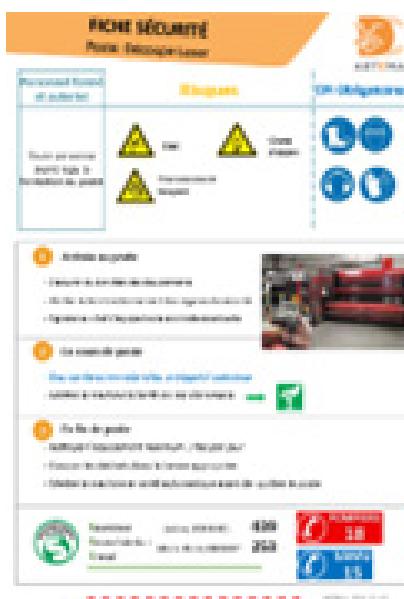
Le Document Unique d'Évaluation des Risques (DUER) a été mis à jour afin d'évaluer les risques de santé et sécurité pour chaque entité du groupe DC. En conséquence toutes les fiches de sécurités ont été évolué et pris en compte tous les risques.

Et pour garantir la sécurité de nos collaborateurs travaillant dans les usines de production suivant les préconisations du DUER, nous leur fournissons les Équipements de Protection Individuelle (EPI) nécessaires comme les chaussures de sécurité, les gants, les casques ou encore les protections auditives moulées.

Déploiement de la démarche 5S dans

les usines, méthode de travail consiste à optimiser l'organisation des postes de travail de chaque collaborateur afin de garantir un travail efficace en tout sécurité.

Nous avons mis en place un livret sécurité afin de prévenir et de guider les collaborateurs quant aux mesures de sécurité à adopter en cas d'accident.



La santé et le bien être

Nous prenons en charge la complémentaire santé de nos collaborateurs à hauteur de 50% de la part isolée en charges.

Enfin, nous adhérons à la SSTRN qui réalise annuellement les examens de santé de nos collaborateurs selon leurs préconisations.

Une assistante sociale est présente sur nos sites de production afin d'échanger avec les collaborateurs et de les accompagner en fonction de leurs besoins et de leur situation



Planning des permanences de Nesrine Boulassel,
assistante sociale du travail.

De 12h à 15h30 sur le site de Grandchamp des Fontaines (salle détente)
Les entretiens ont lieu en dehors du temps de travail.

Juillet	Août	Septembre
Vendredi 04/07 : Siège social	/	Vendredi 05/09 : Siège social
Vendredi 18/07 : CG pro	/	Vendredi 19/09 : CG pro

Congrès du 18/08 au 29/08

En dehors de ses horaires, **Nesrine Boulassel** est joignable par téléphone et peut vous rencontrer à votre domicile ou dans ses locaux au 3 rue de Tazmarr à Basse-Goulaine (44115)

06 12 60 29 98 n.boulassel@ressourcessociales.com

Pour rappel, l'assistante sociale du travail est une interlocutrice neutre, soumise au secret professionnel, les entretiens sont confidentiels.



Les conditions de travail

Afin de limiter les risques de développement de troubles musculosquelettiques, nous prenons en compte les spécificités de chaque collaborateur et adaptons les postes de travail sur demande : fauteuils ergonomiques, tapis de souris, doubles écrans, bureau assis/debout...

Depuis 2024 nous mettons en place des charriots d'aide au port de charge lourd, les équipements sont étudiés

pour toutes les usines et priorisé suivant les risques.

Le passage à temps partiel peut être envisagé dans le cadre d'un congé parental, d'un mi-temps thérapeutique, ou pour d'autres raisons d'organisation du salarié, afin de lui permettre de trouver un équilibre entre la vie personnelle et professionnelle.

DC s'engage à respecter les principes fondamentaux de l'OIT et les dispositions qui lui sont applicables en matière de temps de travail, heures supplémentaires, congés, repos hebdomadaires, et à promouvoir la stabilité de l'emploi et du droit à la déconnexion. En parallèle, l'entreprise interdit toute forme de travail dissimulé lié à son activité et n'emploie pas d'enfant de moins de seize ans, dans le respect du code du travail.

Les avantages proposés : L'Entreprise permet à ses collaborateurs de bénéficier de certains avantages tels que : carte déjeuner, cartes cadeaux en fin d'année, mutuelle santé, prime de participation, prime de cooptation, un CSE et action logement.

Nous disposons d'une grille salariale avec des coefficients, ce qui permet une réévaluation régulière des collaborateurs avec les responsables de production. Cela garantit que nos employés soient récompensés de manière équitable pour leur engagement et leur performance.

De plus, pour renforcer les liens

entre les collaborateurs, plusieurs événements ont été organisés tout au long de l'année. Par exemple la traditionnelle 'Galette des Rois', un moment convivial et gourmand partagé en début d'année.



Par ailleurs, DC accorde une attention particulière à la qualité de vie au travail et à l'intégration de la nature dans ses sites. Chaque entité de l'entreprise dispose d'espaces verts soigneusement aménagés, représentant au total plus de 26 000 m². Ces espaces comprennent des zones arborées, des étangs, une faune locale variée, et des animaux en semi-liberté. Des espaces extérieurs conviviaux ont également été créés pour permettre aux collaborateurs de prendre leurs repas en plein air dans un cadre naturel et apaisant, favorisant ainsi bien-être et détente.

Le dialogue social

Nous croyons qu'un dialogue ouvert entre la direction et les employés est essentiel pour créer un environnement de travail sain et productif. Pour cela, nous nous engageons à maintenir cette communication ouverte avec le

CSE. Enfin, de nombreux moyens de communication sont à disposition des collaborateurs pour communiquer (digitaux, réunions régulières, affichages dans les usines, entretiens individuels etc).

Le Comité Social et Economique (CSE) s'est réuni tous les mois. Présidées par la direction et des 7 délégués titulaires. Le CSE a un rôle consultatif et participatif et s'appuie sur un règlement intérieur.

Des formations pour les membres du CSE ont eu lieu en février 2025 sur les sujets suivants :

- La santé, la sécurité, les conditions de travail au cœur du CSE
- La prévention, les accidents
- Les modalités du fonctionnement du CSE
- L'analyse des risques
- Les enjeux réglementaires, etc...

Une réunion annuelle est organisée par la direction générale pour l'ensemble des responsables des agences et des services généraux, afin de présenter les actualités et les résultats de l'entreprise, ainsi que l'organisation commerciale et les perspectives.

La diversité et l'inclusion

DC s'engage résolument à promouvoir la diversité et l'inclusion au sein de l'entreprise. Nous promouvons une culture de respect mutuel, de collaboration et de participation active, où chacun a la possibilité de s'exprimer, d'être entendu et de contribuer pleinement à nos activités et à nos décisions. Nous veillons à ce que nos politiques et pratiques

de recrutement, de rémunérations, d'évaluation et de développement des compétences soient exemptes de discrimination. Nous avons également à cœur de sensibiliser nos collaborateurs afin de prévenir toute forme de harcèlement et de discrimination.

Enfin, malgré le fait que nous travaillons en majorité avec des partenaires et fournisseurs Français ou Européens, nous veillons à ce que les droits fondamentaux soient respectés et à ce que le travail forcé ou le travail des enfants soient bannis sur l'ensemble de notre chaîne de valeur.

Aussi, afin de développer la cohésion de groupe et la solidarité, pas moins de 26 boîtes de Noël ont été créées par nos collaborateurs et offertes à l'association caritative 'Les Petits Frères des Pauvres' afin de soutenir les personnes âgées isolées en situation de précarité.

Des newsletters MAG DC et bulle d'info informent les collaborateurs des éléments qui ont lieu les mois précédents, sur les projets d'entreprise en cours, les actions phares et sur des informations

commerciales liées aux produits.

La diversité et l'inclusion

Nous tenons à favoriser la diversité, l'égalité et l'inclusion pour que chaque salarié se sente bien dans son environnement de travail. Pour cela, nous mettons en place des actions dès le recrutement, comme une mention sur les offres d'emploi précisant que notre processus est basé uniquement sur les compétences et la motivation.

Une sensibilisation a également été réalisée par CAP Emploi auprès des 10 responsables de production afin



de les informer sur le sujet du handicap.

L'entreprise fait régulièrement des recrutements au cap emploi qui est L'accompagnement vers l'emploi et l'accompagnement dans l'emploi Pour les personnes en situation de handicap ou ayant des difficultés de santé.

Dans le code de conduite

Two screenshots of the company newsletter 'le mag DC'. The left page features a section on 'Diversité et Inclusion' with images of diverse employees. The right page has a large graphic of the UN Sustainable Development Goals (SDGs) and an article titled 'L'accompagnement vers l'emploi et l'accompagnement dans l'emploi'. The newsletter is designed with a mix of text, images, and infographics.

fournit à nos collaborateurs, il est précisé l'ensemble des bonnes pratiques à mettre en œuvre pour lutter contre les discriminations ou le harcèlement, ainsi que la procédure d'alerte en cas d'incident ou de suspicion d'incident. Nous proscrivons toute forme de discrimination ou de harcèlement, et appliquons des sanctions strictes à tout cas avéré.

Enfin, nous sommes engagés en faveur de l'inclusion sociale et faisons appel à des personnes en situation de handicap par l'intermédiaire d'un Établissement et Service d'Aide par le Travail (ESAT) pour effectuer le conditionnement de certains de nos produits ou l'entretien des espaces extérieurs.

La responsable RH a été sensibilisée à la diversité et à la prévention de la discrimination et du harcèlement grâce à une formation en ligne.

Nos principaux fournisseurs d'aluminium sont engagés dans la démarche RSE et ISO14001, nous achetons des profils bruts contenant 70% de matière recyclée

Une gamme de produits écoresponsables

Chaque nouvelle personne qui arrive dans le service BE sera formé à l'écoconception afin de mettre en œuvre tous les nouveaux produits dans cette démarche depuis dans notre MAS, nous avons un étape obligation de réflexion synthétique. En 2025, DC a lancé une gamme de produits éco-conçus intégrant pleinement les principes de durabilité dès la phase de conception. Nous avons repensé notre chaîne d'approvisionnement en privilégiant l'achat de profils en aluminium brut laqué auprès d'un fournisseur local situé à moins de 18 km de nos sites. Ces profils sont fournis à dimension, ce qui signifie qu'ils ne sont pas débités en usine, permettant ainsi de réduire les chutes et déchets de production. Par ailleurs, ils sont emballés directement sur palette puis expédiés sans reconditionnement vers nos clients. Cette approche nous permet de réduire les déchets d'emballage et de minimiser notre empreinte carbone, tout en assurant une qualité optimale du produit fini.



DES ACHATS RESPONSABLES AVEC DES PARTENAIRES ENGAGÉS

Présentation des produits

Des relations durables avec des

partenaires évalués et engagés

Avec nos partenaires fabricants, nous innovons et nous nous engageons à encourager la responsabilité et le respect de l'environnement tout au long de notre chaîne d'approvisionnement.

Dans le but d'atteindre ces objectifs ambitieux, notre démarche RSE vise à redéfinir la façon dont nous conduisons nos activités.

Enfin, nous nous engageons à travailler avec des partenaires et fournisseurs qui s'engagent dans des pratiques sociales et environnementales responsables. DC met un point d'honneur à collaborer avec des entreprises engagées et soucieuses de la préservation de l'environnement. Nous veillons à ce que nos fournisseurs s'engagent à réduire leur empreinte écologique, en minimisant leur consommation d'énergie, leur production de déchets et leurs émissions de gaz à effet de serre. DC s'engage le plus possible à faire appel à des fournisseurs se situant à proximité des unités de production de l'entreprise, réduisant ainsi les distances parcourues et les émissions de GES concernant l'approvisionnement de certaines matières premières. Nous attendons également de nos fournisseurs qu'ils adhèrent aux principes de travail éthiques, comprenant la non-exploitation des travailleurs, l'interdiction du travail des enfants, le respect des conditions de travail et des normes de sécurité et d'hygiène et la lutte contre les discriminations.

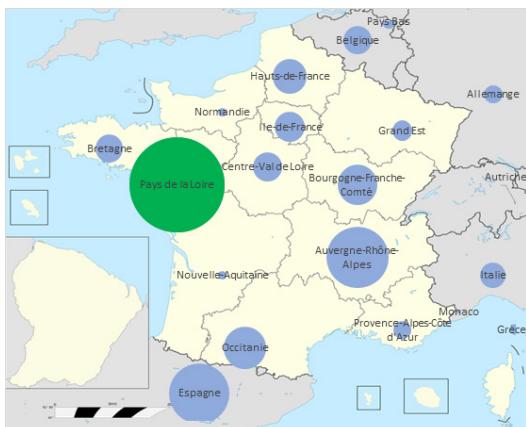
La Charte Relations Fournisseurs et Achats Responsables encourage les

entreprises, tant publiques que privées, à adopter des pratiques responsables envers leurs fournisseurs. À ce jour, 70 % de nos fournisseurs l'ont signée.

Limiter l'impact environnemental de nos achats

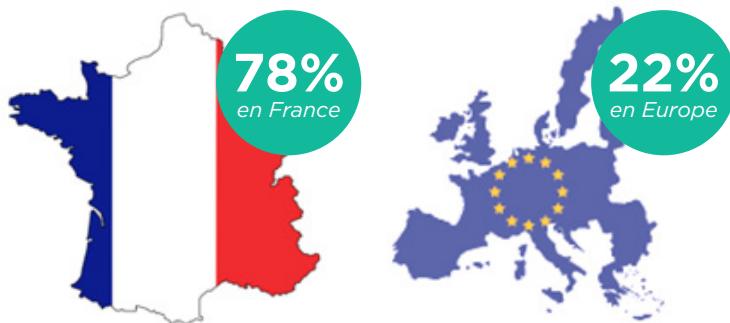
Un de nos plus gros partenaires en motorisation, acteur dans la démarche est passé en transport ferroviaire.

Dans une démarche de proximité et de développement local, nous nous engageons à privilégier des partenaires situés à proximité de nos sites de production. À ce jour, 34 % de notre chiffre d'affaires achats provient de fournisseurs implantés dans la région Pays de la Loire.



Un questionnaire QHSE et RSE a été transmis à nos principaux fournisseurs permettant de connaître leur engagement RSE.

Nous intégrons de nouvelles clauses sociétales et environnementales dans les contrats avec nos fournisseurs.



GARANTIR L'ÉTHIQUE DES PRATIQUES

Chez DC, nous valorisons l'éthique, la transparence et l'engagement envers nos clients et parties prenantes. Nous accordons une importance primordiale à l'intégrité et mettons tout en œuvre pour garantir l'exemplarité du comportement de nos collaborateurs et partenaires.

Charte éthique & achats responsables

DC a formalisé ses engagements éthiques, sociaux et environnementaux en rédigeant une charte éthique et d'achats responsables, cherchant à travailler avec des partenaires qui partageront ces mêmes valeurs. Cette charte a été envoyée à l'ensemble de nos fournisseurs prioritaires, elle est disponible sur demande.

Charte informatique et sensibilisation aux risques liés à la cybersécurité

L'Entreprise met en œuvre une série de moyens pour assurer la sécurité de

son système d'information.

Une charte informatique a été créée, transmise et signée par 100%, des collaborateurs.

Pour minimiser les risques, DC a décidé de prendre une assurance qui réalise l'évaluation des risques, la prévention et les actions correctives.

RGPD

Nous nous engageons à respecter le Règlement général sur la protection des données (RGPD) de l'Union Européenne. Nous collectons et traitons les données personnelles uniquement dans le cadre de nos activités professionnelles. De plus, nous veillons à mettre en place toutes les mesures de sécurité nécessaires pour prévenir tout accès non autorisé ou toute utilisation abusive des données recueillies.

Le responsable informatique de DC a

reçu une sensibilisation à la RGPD qui lui a permis d'en apprendre plus sur les principaux enjeux et les obligations qui entourent cette loi.

Afin de prévenir ces risques, nous disposons d'un contrat avec un prestataire spécialisé dans la gestion de la sécurité informatique. Nous avons une politique stricte concernant les mots de passe et avons mis en place un changement obligatoire de ceux-ci tous les 3 mois.

Prévenir les risques de corruption

Nous nous engageons à combattre la corruption sous toutes ses formes dans le cadre de notre activité. Nous

avons pour objectif d'éliminer tout conflit d'intérêts qui pourrait survenir lors de nos ventes et prestations. Nous veillons à identifier les risques et à mettre en place les mesures nécessaires afin de prévenir ces menaces. Nous sensibilisons et encourageons nos collaborateurs à être vigilants et à ne jamais proposer ou encourager des pratiques ressemblantes à de la corruption ou du trafic d'influence.

DC s'engage à répondre, dans les 3 prochaines années à la loi SAPIN II et a déjà mis en place 3 des 8 piliers.

LES HUIT PILIERS DE LA LOI SAPIN II

1 Un code de conduite

3 Une cartographie des risques de corruption

5 Des procédures de contrôles comptables, destinées à s'assurer que les livres, registres et comptes ne sont pas utilisés pour masquer des faits de corruption ou de trafic d'influence

7 Un régime disciplinaire permettant de sanctionner les salariés de la société en cas de violation du code de conduite de la société

2 Un dispositif d'alerte interne

4 Des procédures d'évaluation de la situation des clients, fournisseurs de premier rang et intermédiaires au regard de la cartographie des risques

6 Un dispositif de formation destiné aux cadres et aux personnels les plus exposés aux risques de corruption et de trafic d'influence

8 Un dispositif de contrôle et d'évaluation interne des mesures mises en œuvre

Code de conduite

Nous avons réalisé un code de conduite visant à fournir à nos collaborateurs les grands principes afin de guider leurs décisions dans le cadre de leurs activités. Il appelle chacun de nos collaborateurs à agir en cohérence avec les valeurs de l'entreprise et dans le respect de nos parties prenantes. Il leur fournit des éléments concrets sur la marche à suivre dans le cadre de la lutte contre les conflits d'intérêts, la lutte contre la fraude ou encore la lutte contre les discriminations. Une procédure d'encadrement des cadeaux d'affaires a également été ajoutée, ainsi qu'une procédure d'alerte et de résolution en cas de manquement à l'éthique signalé. Nous souhaitons faire prendre connaissance de ce code de conduite éthique à l'ensemble de nos employés dès leur arrivée.

Analyse des risques

Nous avons également réalisé une analyse des risques de corruption, qui nous a permis d'identifier les risques et le niveau de risque associé à chaque menace identifiée. Grâce à cette cartographie des risques, nous allons pouvoir mettre en place les actions nécessaires afin de prévenir ces risques.

Sensibilisation

Enfin, l'une de notre acheteuse a reçu une sensibilisation anticorruption, qui lui a permis d'aborder des notions comme les procédures concernant les cadeaux d'affaires, les sanctions possibles ou encore les piliers de la loi Sapin 2.





Solutions pour votre habitat

www.d-c.fr
4, les Tunières
44119 Grandchamp-des-Fontaines