

*Depuis 1927*

# **GROUPE ERAM**

## **Rapport *de durabilité* 2025**

# Sommaire



04	<b>Édito 2025</b>
08	<b>Chiffres clés</b>
10	<b>Faits marquants</b>
12	<b>Stratégie et enjeux</b>
14	<i>Gouvernance du groupe</i>
16	<i>Modèle d'affaires et chaîne de valeur</i>
18	<i>Implantations géographiques</i>
20	<i>Intérêts et points de vue des parties prenantes</i>
22	<i>Double matérialité</i>
24	<i>Change for Good, notre projet d'entreprise</i>
26	<b>Environnement</b>
28	<i>Trajectoire carbone</i>
32	<i>Matières et ressources</i>
34	<i>Qualité et durabilité</i>
36	<i>Énergie et transport</i>
40	<b>Social</b>
42	<i>Effectifs du groupe</i>
44	<i>Développement des compétences</i>
46	<i>Dialogue et engagement</i>
48	<i>Égalité, diversité et inclusion</i>
50	<b>Gouvernance</b>
52	<i>Éthique des affaires</i>
54	<i>Conduite des affaires</i>
56	<i>Écosystème</i>
58	<b>Fonds de dotation <i>Albert Marie</i></b>

Édito

# Xavier Biotteau

Président · Groupe Eram



## 2025, l'engagement en action

Le Groupe Eram est une entreprise familiale dont les fondements reposent sur des valeurs humanistes et un engagement constant auprès de ses parties prenantes : collaborateurs, clients, citoyens et actionnaires. À travers son projet d'entreprise Change For Good, le groupe poursuit sa transformation, fidèle à sa capacité historique à se réinventer. Son ambition est claire : être un groupe de mode performant et responsable, plaçant la satisfaction client au cœur de ses actions.

Dans un environnement toujours plus exigeant, c'est la solidité de nos ambitions qui fait la différence. En 2025, nous avons poursuivi avec détermination les trajectoires engagées, en maintenant notre cap et en obtenant des résultats concrets. Ce premier cycle de notre projet Change for Good marque une étape structurante, nous permettant de poser les bases de notre transformation profonde.

## *“ Nos collaborateurs, d'abord, demeurent au cœur de notre modèle ”*

C'est par des actions tangibles que nous donnons corps à nos projets, jour après jour. Nos collaborateurs, demeurent au cœur de notre modèle. Convaincus qu'ils constituent notre premier actif, nous avons renforcé nos actions en faveur du développement des compétences, de la mobilité interne et du partage d'une culture managériale commune. La formation continue est un levier essentiel pour accompagner les équipes et soutenir leur implication.

Notre responsabilité environnementale s'est traduite par des avancées significatives. Grâce à une mobilisation collective, nous avons réduit notre empreinte carbone de 22 % sur l'ensemble des scopes (vs 2023), et diminué de 51 % notre consommation d'énergie sur les scopes 1 et 2, au-delà des objectifs fixés par le décret tertiaire. Par ailleurs, 100 % de nos fabricants sont désormais audités, renforçant ainsi l'exigence et la transparence de notre chaîne de valeur.

*“ À l'aube de son centenaire, le Groupe Eram poursuit sa transformation avec lucidité et détermination. Les transitions engagées constituent le socle d'une croissance durable, plus responsable et plus résiliente. ”*

Nous avons également réalisé des investissements importants pour accompagner la transformation du groupe : modernisation de nos systèmes d'information, évolution en profondeur de nos outils logistiques et rénovation de nos points de vente. Ces projets structurants participent pleinement à la construction d'un modèle d'entreprise performant et durable, au service de nos clients.

À l'aube de son centenaire, le Groupe Eram poursuit sa transformation avec lucidité et détermination. Les transitions engagées constituent le socle d'une croissance durable, plus responsable et plus résiliente.

En publiant ce rapport, nous réaffirmons notre exigence de transparence vis-à-vis de l'ensemble de nos parties prenantes. J'ai toute confiance dans la capacité du groupe et de ses équipes à poursuivre cette dynamique, avec engagement, humilité et sens des responsabilités.

# Groupe Eram *l'esprit d'entreprendre autrement*

Le Groupe Eram\* est un groupe familial français né en 1927, et ancré à Saint-Pierre-Montlimart (49).

Au cœur de notre ADN : l'esprit d'entreprendre autrement. Au cœur de notre engagement : agir pour une mode plus responsable.

## *Faire le bien et bien le faire*

c'est notre raison d'être pour créer et faire rayonner de nouveaux modèles d'entreprises plus vertueux. Aujourd'hui, guidés par notre projet d'entreprise **Change For Good**, nous relevons nos défis grâce à l'énergie de nos 5 000 collaborateurs.

\*La Holding du groupe Eram est la société Éram, cette société est une SAS, dont le code NAF/APE est 70.10Z



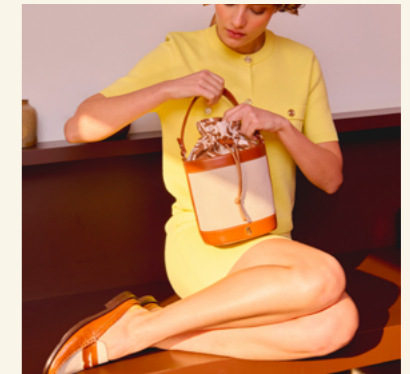
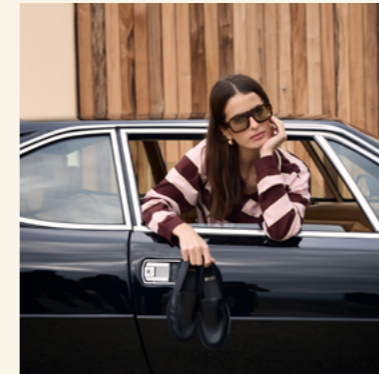
Montlimart est certifié B-Corp depuis 2023. Cette certification distingue les entreprises pour leurs pratiques responsables.



La Manufacture a obtenu le label "Entreprise du Patrimoine Vivant" (EPV) en 2023. Une distinction d'État qui reconnaît les entreprises françaises aux savoir-faire artisanaux et industriels d'excellence, alliant tradition, innovation et ancrage territorial.



En 2025, Parade a décroché la médaille de bronze avec la note de 68/100 (+4 points vs 2023) et fait désormais partie du top 17 % mondial des entreprises les mieux notées par ECOVADIS dans son secteur d'activité (manufacturer of footwear).



## 10 marques de mode engagées

GEMO MONTLIMART MELLOW YELLOW DRESKO  
ERAM SESSILE TBS PARADE BOCAGE BOFILON

Les données recueillies et présentées dans le rapport RSE 2025 du groupe Eram sont établies sur une base consolidée groupe. Les marques, filiales et activités sont dispensées de publier leur propre rapport de durabilité compte tenu de l'existence de celui-ci.

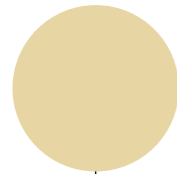


# Groupe Eram : *l'impact 2025 en chiffres clés*

NOTRE GROUPE

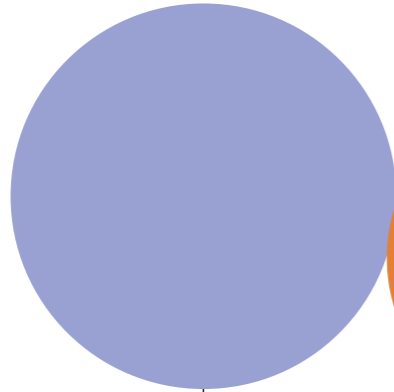


GROUPE ERAM



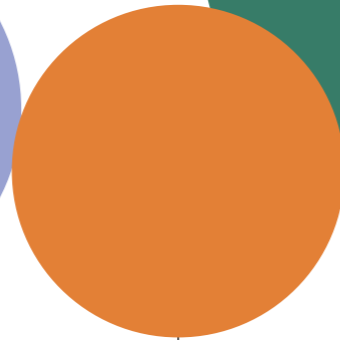
**-22 %**

*d'émissions de de Gaz à Effet de Serre en valeur absolue versus 2023\**



**51 %**

*d'économie d'énergie sur nos sites français versus 2015*



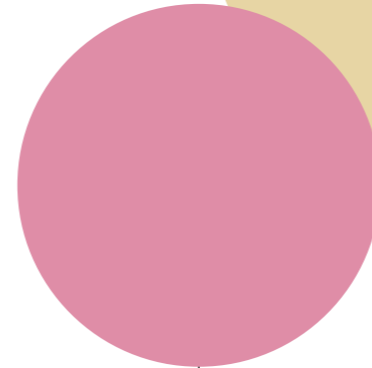
**44 %**

*de produits chaussures et textiles éco-conçus\**



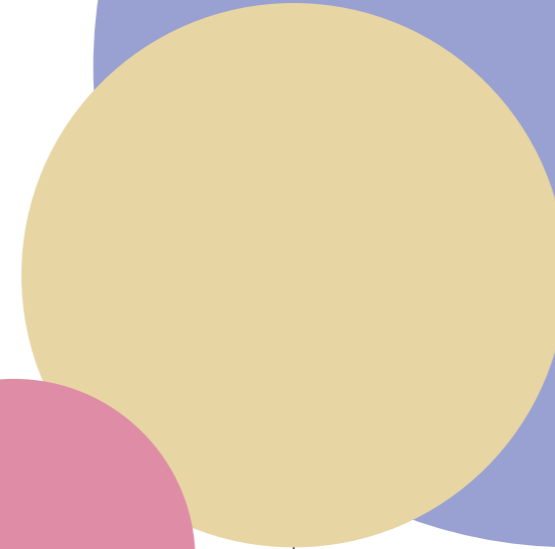
**87 %**

*des collaborateurs ont suivi une formation en 2025*



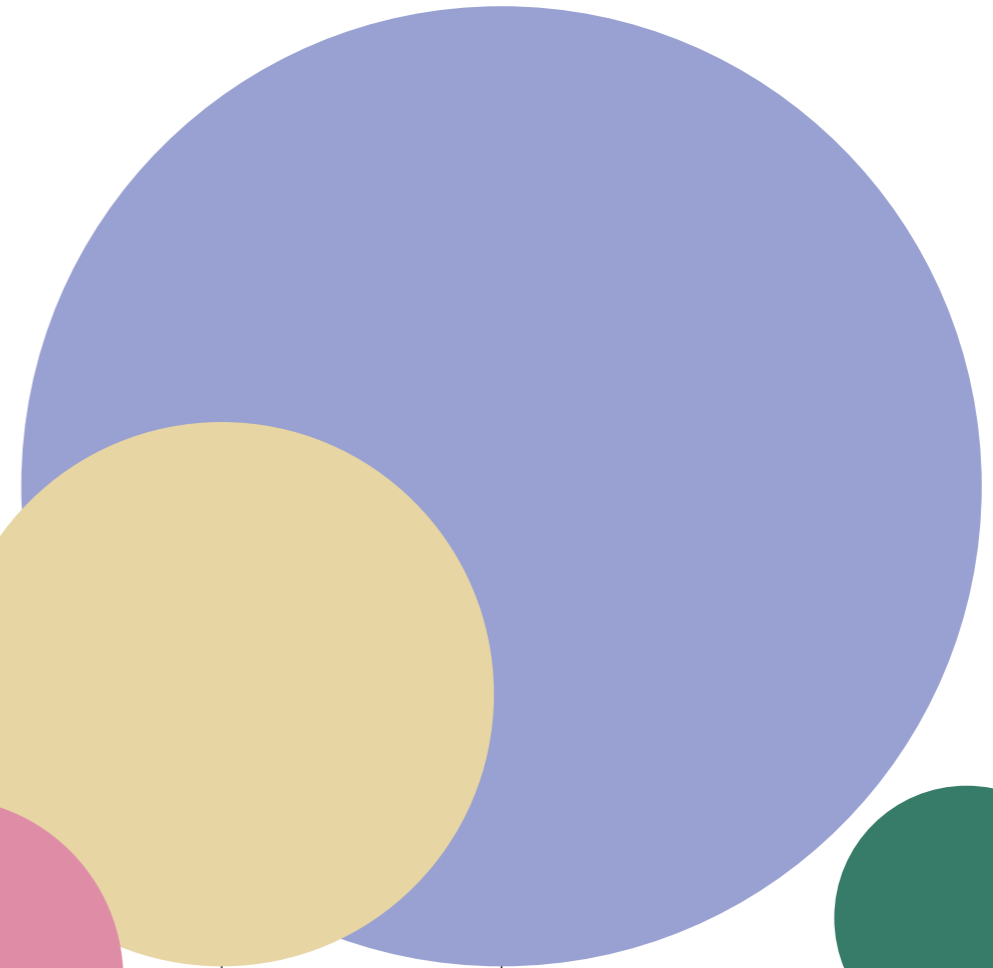
**92 / 100**

*Index égalité professionnelle entre les hommes et femmes\**



**5 000**

*collaborateurs*



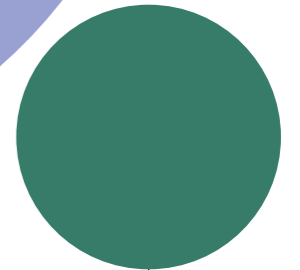
**1 milliard**

*d'euros de chiffre d'affaires*



**1**

*atelier en France*



**7**

*sites logistiques*

NOTRE GROUPE



GROUPE ERAM

\*données auditées par le cabinet Becouze

## Au fil de l'année

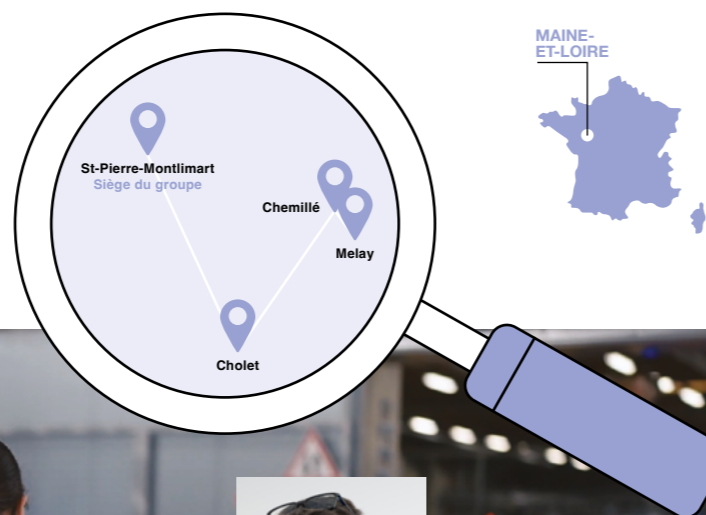
# LOG XL

## *L'engagement par les flux*

Le Groupe Eram cultive l'art de s'adapter sans jamais se déraciner. Il a d'ailleurs franchi une étape décisive avec la livraison le 1<sup>er</sup> octobre 2025, du nouveau site logistique de Chemillé. Cette ouverture est la pièce maîtresse d'une mécanique totalement repensée pour servir l'ambition Change for Good.

Désormais, notre organisation s'articule autour de trois pôles logistiques : le textile à Melay, les chaussures à Chemillé, et le pôle wholesale/retours à Saint-Pierre-Montlimart. Cette spécialisation permet une rationalisation inédite des transports et une mécanisation de pointe, conçue pour alléger la charge mentale et physique des équipes.

Au-delà de la performance opérationnelle, ces nouveaux outils industriels intègrent nativement nos trajectoires bas carbone : pilotage fin de l'énergie et optimisation des taux de remplissage pour réduire l'empreinte de chaque produit mis sur le marché. En conservant nos sites à proximité immédiate du siège, nous prouvons que la performance durable puise sa force dans l'ancrage local.



*“Encore une fois, nous avons fait le choix de conserver notre ancrage local en Maine-et-Loire, avec une proximité forte des sites autour du siège.”*

Jean-Louis Borde, directeur de LOG XL.

## Nos magasins reflètent nos valeurs : *designer le changement*



**Mellow Yellow** déploie pour la première fois à Aix-en-Provence, le nouveau concept boutique au service de l'image en valorisant l'expérience client. Ce changement impulse une nouvelle étape dans l'évolution de Mellow Yellow. Il a vocation à accompagner les prochaines ouvertures et à soutenir la montée en gamme de la marque par : une architecture repensée, un travail de matière affirmé, un mobilier intégré, une expérience plus douce.

À Quiberon comme à La Trinité-sur-Mer, **TBS** déploie son nouveau concept : l'« Art de vivre du littoral entre terre et mer ». En privilégiant la fabrication française et des agencements pérennes, ces deux boutiques pionnières deviennent les ambassadrices d'un littoral préservé. Avec un cap clair : **100 % du réseau transformé d'ici 2030.**

Avenue de Villiers à Paris, **Bocage** a abattu les cloisons... Pas seulement les murs, mais aussi les barrières entre les équipes de conception, les responsables de boutiques et les clients. De cette intelligence collective est né un concept où tout respire : des matériaux nobles, des courbes qui s'étirent et une lumière qui sublime le produit.

## Transformation en mouvement

Dans un contexte mouvant, notre responsabilité est de rester concentrés sur l'essentiel : bien servir nos clients et poursuivre notre transformation. C'est ce que nous faisons par des investissements structurants. Ainsi, le déploiement d'un nouveau système d'information pour nos enseignes permet à chaque marque de déployer des solutions adaptées à ses besoins, à son organisation et à ses réalités opérationnelles.

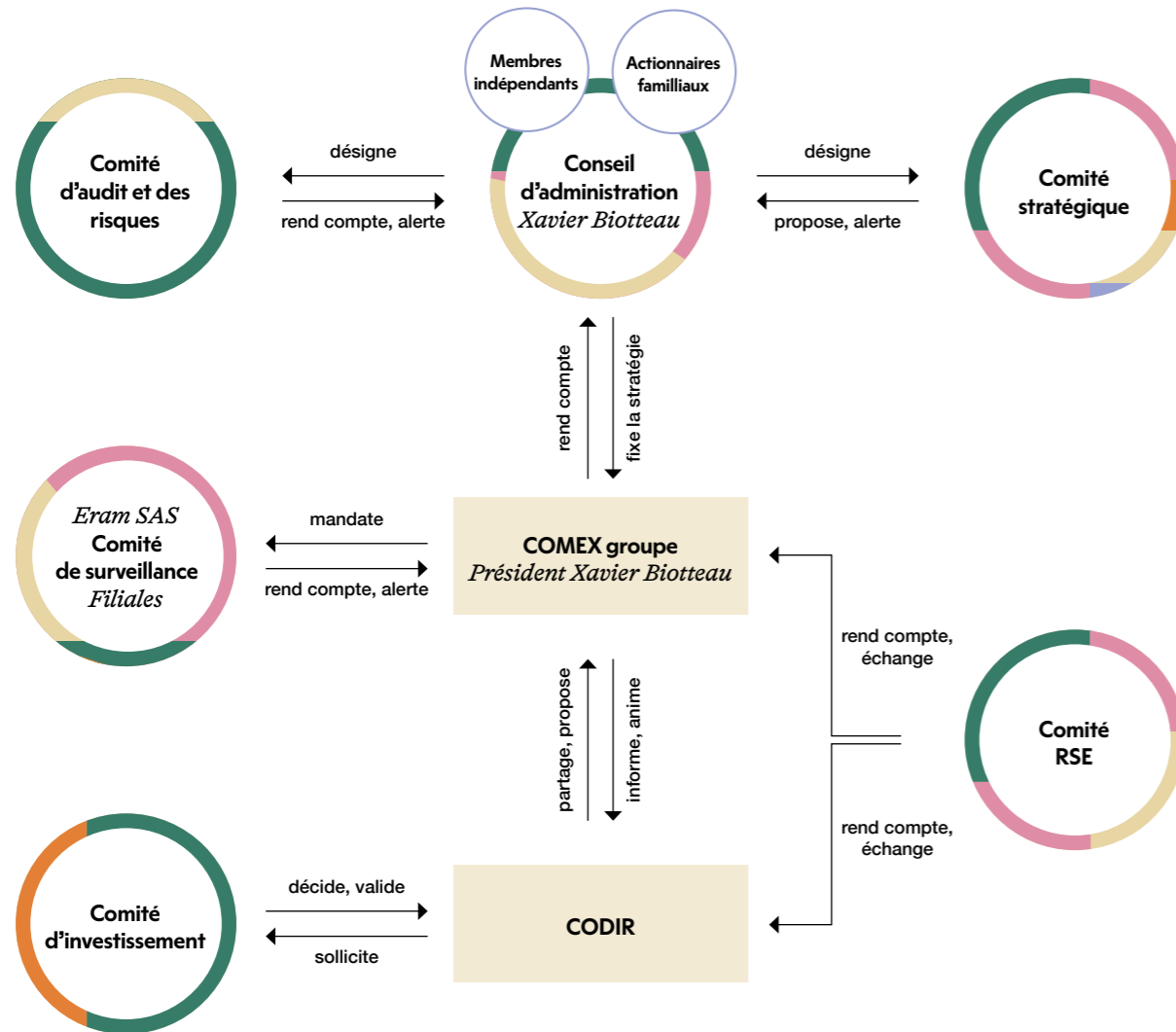
Ces investissements contribuent à renforcer la fluidité des processus, la fiabilité des données et la traçabilité des flux, tout en soutenant la performance opérationnelle.



01

Notre  
trajectoire  
*stratégique*

# Un pilotage engagé, *une vision partagée*



La gouvernance du Groupe Eram garantit la solidité de notre modèle familial et la mise en œuvre de nos ambitions sociales et environnementales. À chaque niveau de l'organisation, nos instances de décision arbitrent les investissements, sécurisent nos trajectoires et assurent la cohérence de nos actions avec la stratégie Change for Good.

## Le conseil d'administration

Organe décisionnaire, il se compose de 7 membres familiaux et 2 membres indépendants : Xavier Biotteau, Luc Biotteau, Marc Biotteau, Simone Biotteau, Charlotte Biotteau, Pierre Biotteau, Thomas Biotteau, Marie-Laure Casse et Olivier de Marignan.

## Le comité stratégique

Désigné par le conseil d'administration, ce comité contribue à la définition des perspectives de développement. Ses membres assurent une veille constante sur les marchés et challengent les solutions de croissance pour les activités actuelles et futures du groupe.

## Le comité d'audit et des risques

Mandatée par le conseil d'administration, cette instance sécurise l'entreprise. Elle hiérarchise les risques pesant sur l'organisation, valide le dispositif de contrôle interne et le plan d'audit présenté par la Direction Financière.

## Le comité exécutif (COMEX)

Il garantit l'application de la stratégie globale et des règles internes dans chaque Business Unit. Laurence Pailloux y porte spécifiquement les enjeux RSE au plus haut niveau exécutif.

## Le comité de surveillance

Chaque filiale du groupe est dotée d'un comité de surveillance composé de représentants du COMEX. Il a pour mission de suivre l'exécution du budget et du plan stratégique de la filiale, et de s'assurer qu'elle s'inscrit bien dans le projet du groupe et respecte les objectifs fixés par la holding dans le cadre du projet. Le comité de surveillance des filiales se réunit six fois par an.

## Le comité d'investissement

Composé de membres du COMEX, il se réunit à la demande des filiales pour valider les opérations structurantes : prises de participation, immobilier, systèmes d'information, supply chain ou partenariats stratégiques.

## Le comité de direction (CODIR)

Réunissant le COMEX et les dirigeants de filiales six fois par an, le CODIR synchronise les chantiers transverses. C'est l'espace de partage d'informations stratégiques et de lancement des projets multi-enseignes.

## Le comité RSE

Instance commune à l'ensemble des marques, il veille à la convergence entre le projet d'entreprise et les objectifs de développement durable. Il échange chaque trimestre avec le COMEX et le CODIR pour rendre compte de l'avancée de la stratégie Change for Good.

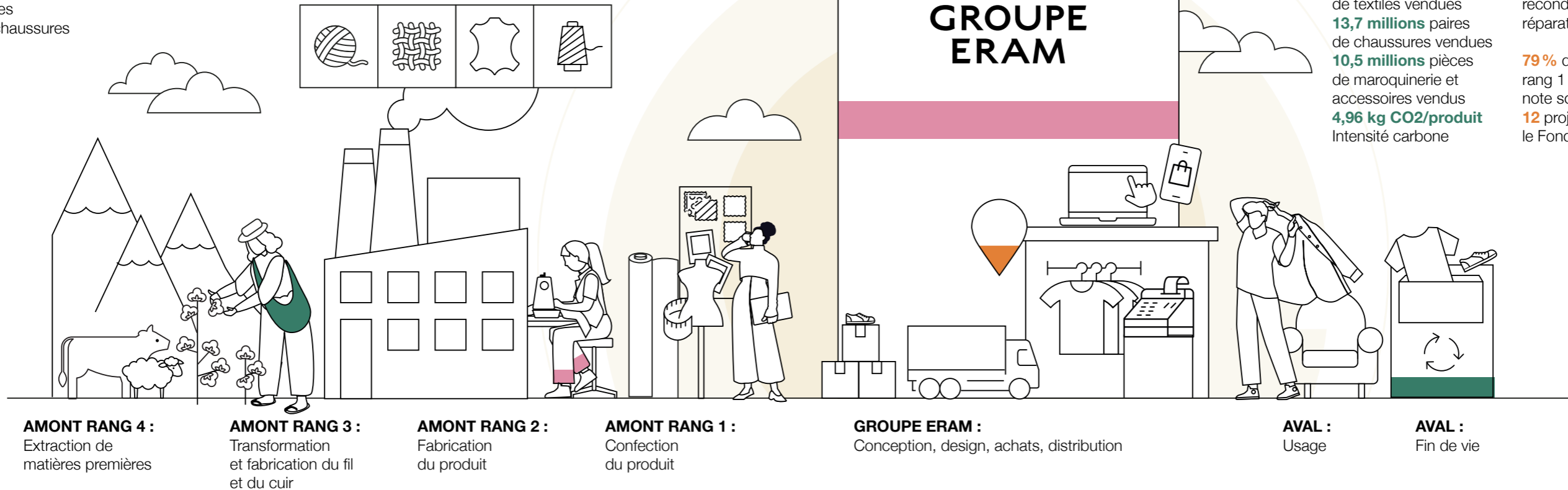
# Groupe Eram bientôt 100 ans de mode accessible

## Ressources

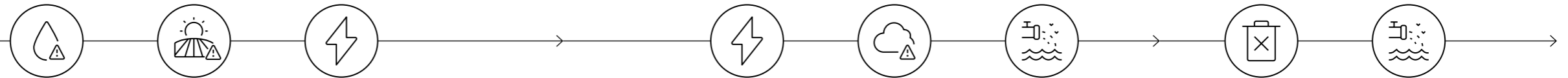
- 5 000 collaborateurs
- 83 % CDI
- 13 % CDD
- 92 Index égalité pro
- 4,24 % Taux d'emploi des personnes en situation de handicap
- 13 % matières recyclées vêtements
- 5 % matières recyclées chaussures
- 786 points de contact dont :
- 71 points de vente à l'international
- 7 entrepôts
- 470 fournisseurs marchands
- 602 usines de rang 1
- 179 fournisseurs non marchands

## Création de valeur

- 4,1/5 ambiance au travail
- 87 % des collaborateurs formés
- 40 millions pièces de textiles vendues
- 13,7 millions paires de chaussures vendues
- 10,5 millions pièces de maroquinerie et accessoires vendus
- 4,96 kg CO2/produit Intensité carbone
- 44 % des produits éco-conçus
- 1 milliard d'euros de chiffre d'affaires
- 36 % CA durable (éco-conception, location, reconditionnement, réparation)
- 79 % des usines de rang 1 ont amélioré leur note sociale
- 12 projets soutenus par le Fonds Albert Marie



## Impacts



Epuisement des ressources, consommation de l'eau, pollution de l'eau, eutrophisation, empreinte au sol, production de déchets (chute), consommation d'électricité.

Consommation d'électricité, pollution de l'air, de l'eau, déchets emballages, artificialisation des sols

Production de déchets, consommation et pollution des eaux (microfibres), consommation d'énergie, risques de santé à l'usage.

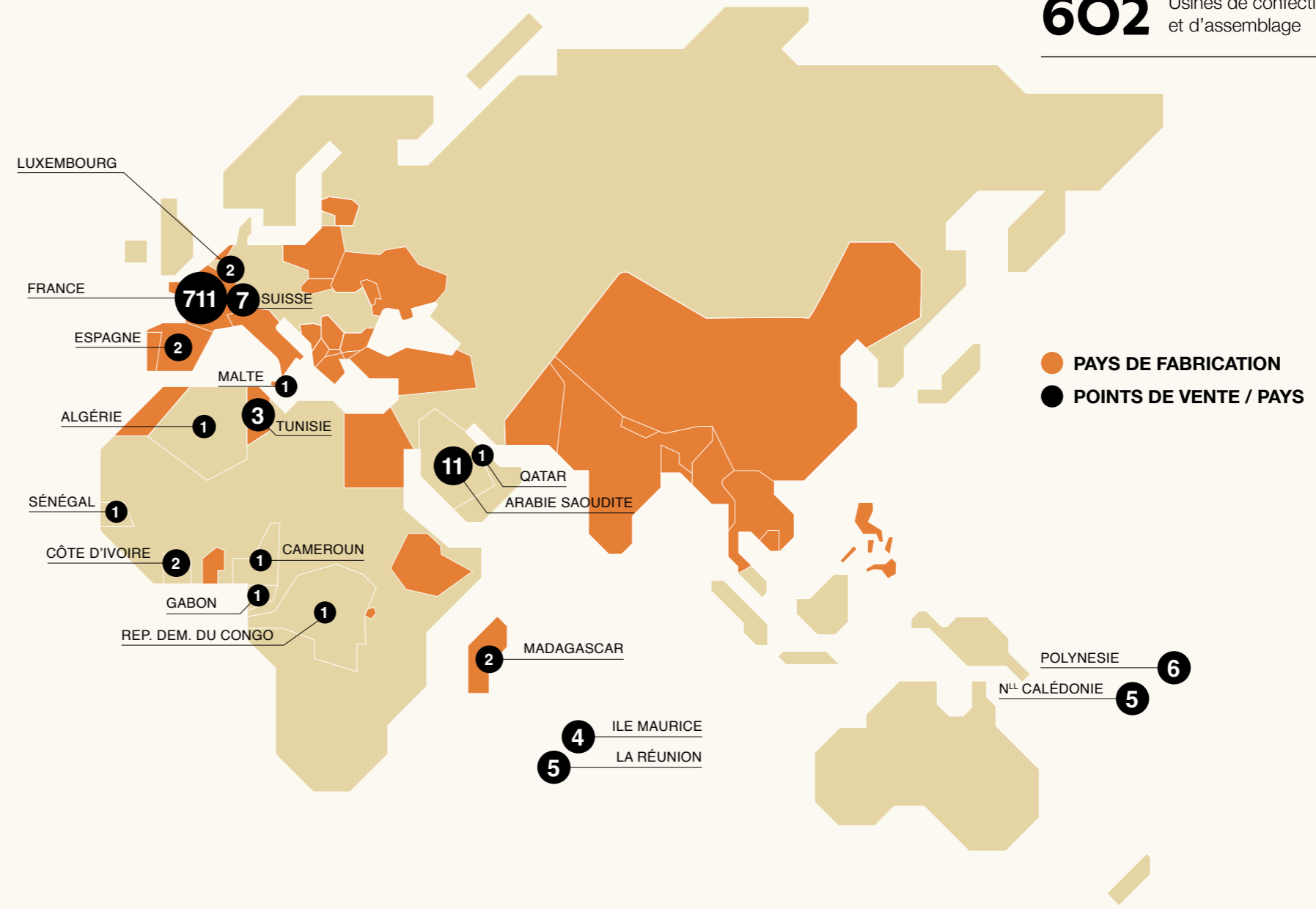
# Au plus près de vous

**786** Points de contact physiques, digitaux et des corners dont 71 points de contact à l'international

**602** Usines de confection et d'assemblage

NOTRE TRAJECTOIRE STRATÉGIQUE GROUPE ERAM 18

NOTRE TRAJECTOIRE STRATÉGIQUE GROUPE ERAM 19



GEMO MONTLIMART MELLOW YELLOW DRESKO

ERAM SESSILE TBS PARADE BOCAGE BOFILON

# Intérêts et points de vue *des parties prenantes*

Le groupe accorde une importance particulière au dialogue avec ses parties prenantes. En échangeant régulièrement avec elles, il s'assure d'une meilleure compréhension de leurs attentes et de leurs préoccupations liées à ses activités. Ce dialogue permet d'identifier les sujets qui comptent réellement, de repérer les points de vigilance et de faire émerger des opportunités d'amélioration.

Le groupe a identifié les parties prenantes clés ci-contre.

## PARTIES PRENANTES

## ATTENTES

## MOYENS DE DIALOGUE

### Collaborateurs, partenaires sociaux

Qualité de vie au travail, formation et développement des compétences, épanouissement de chacun, communication interne, échange avec les représentants du personnel, conclusion d'accords collectifs

- Entretiens individuels annuels et professionnels
- Enquêtes internes de satisfaction
- Instances représentatives du personnel
- Parcours d'intégration
- Programme de formation
- Culture managériale commune

### Clients

Prix, style et qualité. Transparence, communication juste, conformité des produits pour leur santé (innocuité), expérience d'achat en magasin & en ligne, conditions sociales et environnementales de production

- Avis clients
- Réseaux sociaux
- Service client multicanal
- Analyse des retours produits et motifs de réclamation

### Fournisseurs et travailleurs de la chaîne de valeur

Relations durables, accompagnement sur les standards sociaux & environnementaux, respect des conditions contractuelles

- Audit social
- Cahier des charges
- Code de conduite
- Rencontres bilatérales
- Webinaire d'accompagnement et formation

### Partenariats affiliés et franchisés

Accompagnement opérationnel, outils marketing, cohérence de concept de marque

- Réunions annuelles
- Comités franchisés et affiliés
- Visites des points de vente
- Communication interne

### Banques et partenaires financiers

Performance financière et extra-financière, transparence, gestion des risques

- Intégration des critères ESG
- Conseil d'administration
- Reporting financier
- Point régulier avec les interlocuteurs bancaires

### Pouvoir publics, régulateurs et les éco-organismes

Conformité réglementaire, transparence, création d'emplois

- Veille juridique et suivi des réglementations en cours et à venir
- Implication dans des organismes professionnels
- Participation à des groupes de travail sous l'égide des pouvoirs publics et éco-organisme (affichage environnemental, ESPR, cahier des charges re-fashion)
- Les déclarations (re-fashion, citeo)
- Conseil d'administration «éco-organisme re-fashion»

### Fédérations professionnelles

Contribution à des travaux collectifs, partage des données, mutualisation des moyens, définition des standards communs pour le secteur

- Adhésion à des fédérations spécialisées : alliance de commerce, CTC, FEVAD, Leather Working Group
- Participation à des consultations et groupe de travail aux réflexions collectives sur les enjeux RSE

# La double matérialité *comme boussole*

## Identifier, anticiper les risques et saisir les opportunités

La durabilité se renforce au cœur de la stratégie du groupe. Il est donc essentiel d'identifier nos impacts et comprendre nos risques, afin de les maîtriser et de les anticiper.

Pour cela, nous nous appuyons sur une analyse de double matérialité qui permet de classer et de prioriser les enjeux de durabilité selon deux dimensions complémentaires :

- **La matérialité financière** reflète les risques et opportunités créés par les enjeux de durabilité sur le modèle d'affaires de l'entreprise et sa pérennité financière.
- **La matérialité d'impact** reflète quant à elle l'impact du modèle d'affaires sur l'environnement et les parties prenantes externes de l'entreprise.

Cette analyse constitue une étape clé de notre démarche RSE. Elle nous permet de concentrer nos actions sur les sujets les plus significatifs, de guider nos priorités stratégiques et d'inscrire nos engagements dans une logique de progrès continu.

Le Groupe Eram s'est engagé dès 2024 dans la réalisation d'une matrice de double matérialité. Cette analyse a été réalisée avec le soutien du Cabinet EY et sur la base des référentiels ESRS publiés par l'EFRAG. L'objectif est à la fois de mieux comprendre les impacts des activités du groupe et d'identifier les risques et opportunités.

La construction s'est structurée en trois étapes clés :

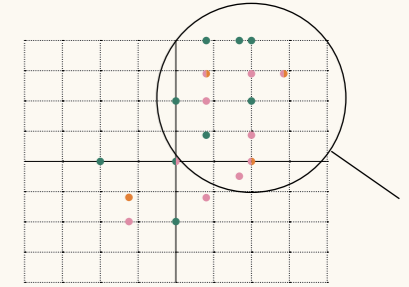
- 01. L'analyse** Identification des défis critiques propres à notre secteur au regard des normes européennes ESRS.
- 02. La cartographie** Évaluation précise de chaque enjeu sur l'ensemble de notre chaîne de valeur, de la conception à la fin de vie du produit.
- 03. La co-construction** Animation de plusieurs ateliers de cotation pour hiérarchiser nos priorités et transformer la donnée en feuille de route.



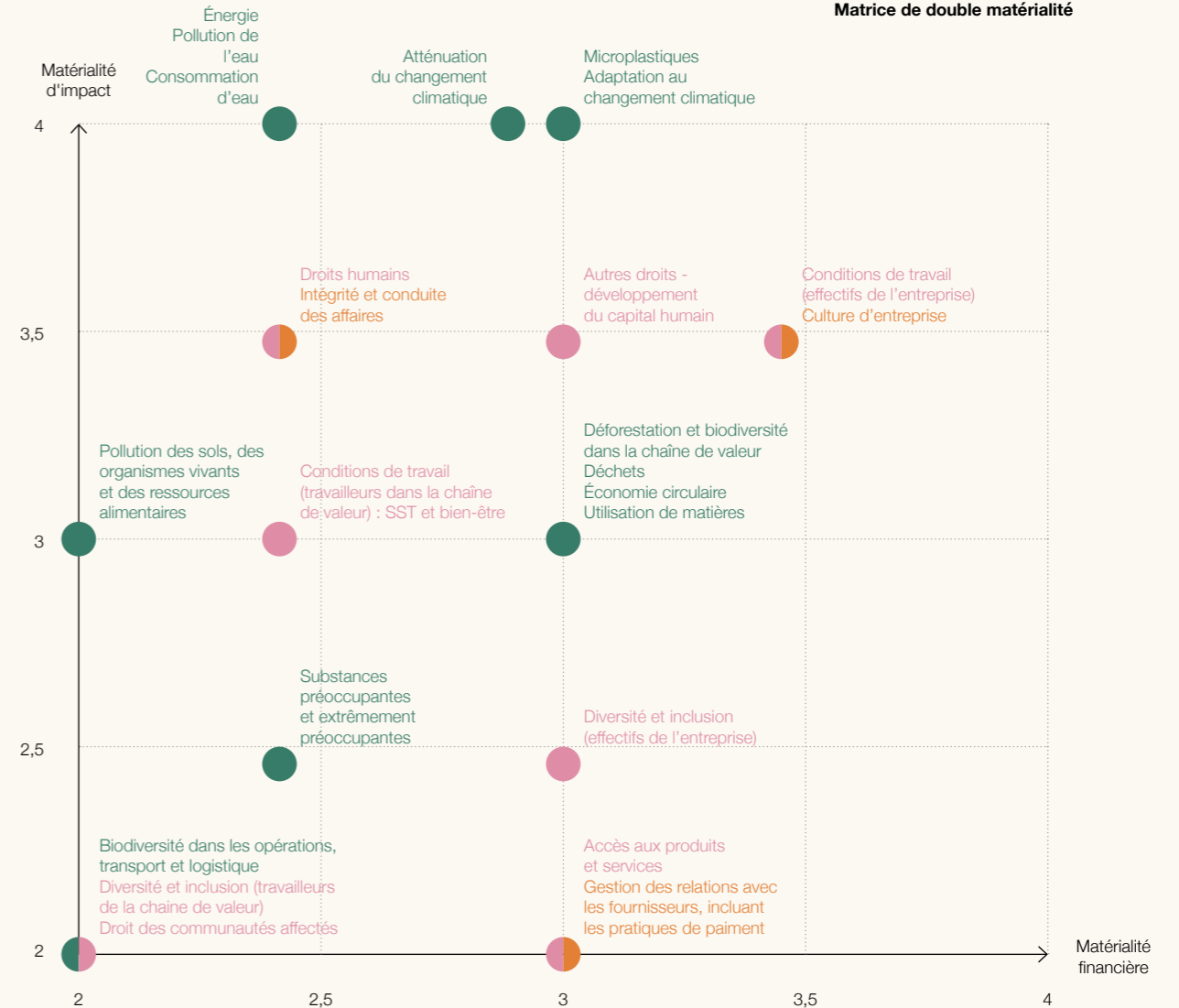
« Nous avons souhaité que cette analyse de double matérialité soit réalisée de façon collective en associant les différentes fonctions de l'entreprise. Cette matrice a plus largement vocation à alimenter nos réflexions sur l'évolution de notre stratégie de Développement Durable en contribuant à la mise à jour du projet d'entreprise Change for Good »

**Isabelle Desfontaines**  
Directrice Développement Durable

## Zoom sur la matrice de double matérialité



Matrice de double matérialité



Enjeux sociaux
 Enjeux de gouvernance
 Enjeux environnementaux

# Change for good *notre projet d'entreprise*

Le projet Change for Good définit la trajectoire du Groupe Eram. Fruit d'une vision partagée par nos 5 000 collaborateurs, ce projet global d'entreprise nous engage dans une transformation profonde de nos modèles d'affaires.

Notre objectif 2020-2025 est clair

Devenir une *entreprise de référence* reconnue pour ses *performances responsables*.



Cette ambition repose sur un équilibre indispensable entre notre solidité économique et notre utilité sociétale. Depuis 2020, nous structurons nos métiers autour d'un socle de valeurs — simplicité, responsabilité, ouverture d'esprit et respect — qui guide chaque arbitrage, de la conception des produits à l'expérience client dans nos magasins.

Porté par un management qui favorise l'autonomie et l'épanouissement, Change for Good transforme nos contraintes sectorielles en leviers d'innovation. En plaçant la satisfaction client et la préservation des ressources au centre de nos préoccupations, nous prouvons qu'une mode durable est le seul vecteur de pérennité pour un groupe familial indépendant.



*« Nous avons franchi un cap décisif : passer de l'intuition à la méthode. Change for Good a structuré nos ambitions pour en faire un levier de performance concrète. Aujourd'hui, chaque geste métier est aligné pour garantir que notre responsabilité ne soit pas qu'un discours, mais une réalité mesurable, de l'entrepôt au magasin. »*

**Gilles Aballéa**  
Directeur Général en charge des opérations

## Nos engagements ESG\* d'ici à fin 2025

Ces critères permettent à nos partenaires financiers de prendre en compte le développement durable de nos activités. Les résultats relatifs à ces critères sont audités et validés par le cabinet Becouze, un organisme tiers indépendant, garantissant la fiabilité et la transparence des informations publiées.

Nos trajectoires ESG reposent sur 3 objectifs :

**30 %** de l'offre éco-conçue  
(produits conçus et/ou achetés)

**40 %** de réduction des consommations énergétiques  
des bâtiments du groupe à l'échelle de la France

**86/100** pour l'index égalité professionnelle femme-homme  
des sociétés du groupe

*Et 1 objectif global : réduire de 30 % notre empreinte carbone d'ici 2030.*

\* critères Environnementaux, Sociaux et de Gouvernance.





02

Maîtriser  
*l'impact  
métier*

# Trajectoire carbone réduire l'empreinte

**-30 % d'ici 2030 : c'est l'objectif de réduction de notre empreinte carbone par produit, un cap fixé dès 2018. Pour piloter cette ambition, le Groupe Eram s'appuie sur une mesure rigoureuse de ses impacts. En 2025, notre 4<sup>e</sup> bilan carbone complet documente une baisse déjà engagée et valide la pertinence de nos leviers opérationnels sur l'ensemble de notre chaîne de valeur (Scopes 1, 2 et 3)**

**Scope 3**  
Émissions indirectes  
**98 % des émissions**

**Scope 1 et 2**  
Émissions directes  
**2 % des émissions**

**4,96** kgCO<sub>2</sub>e

par produit  
soit une réduction de

**-14 %**

de l'intensité carbone  
par rapport à 2023

Le pilotage de notre performance ne se limite pas aux volumes globaux. Depuis 2018, nous mesurons l'efficacité de nos actions à travers l'intensité carbone de nos produits. Les résultats confirment notre trajectoire : l'empreinte moyenne d'un produit est passée de 6,1 kgCO<sub>2</sub>e à 4,96 kgCO<sub>2</sub>e par produit. Cette valeur a été auditée et validée par le cabinet Becouze.

Cette dynamique nous rapproche de notre cible de 4,3 kgCO<sub>2</sub>e fixée pour 2030.

## Zoom sur notre empreinte :

Nous avons réduit notre intensité carbone par produit, malgré les facteurs méthodologiques et conjoncturels.

### 1. FACTEURS CONJONCTURELS :

- La fermeture du canal de Suez a entraîné une augmentation des distances parcourues pour le fret entrant de 30 % impactant directement le bilan carbone de +0,02 kgCO<sub>2</sub>e en 2025 par rapport à 2023.
- Des investissements structurants dans nos outils logistiques, qui ont été agrandis et modernisés, et dont les impacts sont intégrés. L'impact de ce phénomène est de +0,06 kgCO<sub>2</sub>e en 2025 par rapport à 2023.

### 2. FACTEURS MÉTHODOLOGIQUES :

- Une amélioration continue de la méthodologie, notamment sur les phases de fin de vie (avec un effet de +0,02 kgCO<sub>2</sub>e), ainsi que sur le périmètre du bilan carbone, qui intègre désormais les bâtiments des activités internationales.

## Répartition de l'impact

**441 171** tCO<sub>2</sub>e

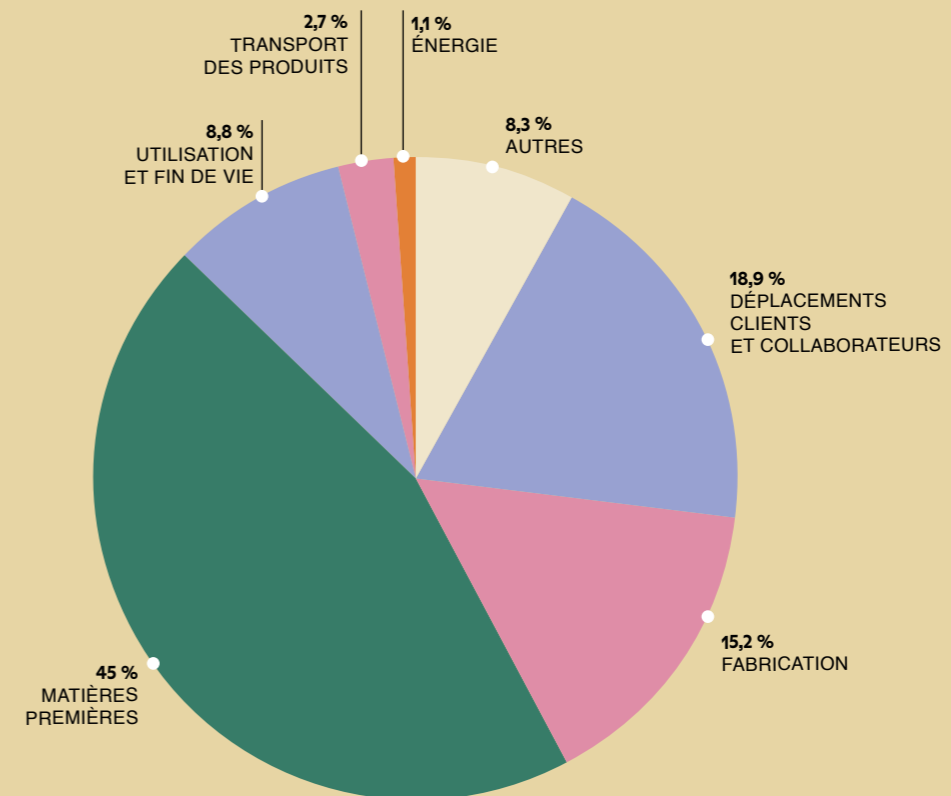
soit une réduction de

**-22 %**

de nos émissions en valeur absolue  
par rapport à 2023

### NOS ENJEUX

Le groupe Eram poursuit ses efforts pour atténuer ses émissions de gaz à effet de serre. Cette mesure régulière, tous les 2 ans, nous permet d'agir sur nos émissions carbone tout au long de la chaîne de valeur en commençant par les impacts les plus significatifs : la matière et la fabrication.



Pour réaliser ce bilan carbone, le groupe s'est appuyé sur la méthode Bilan Carbone® v9 (2025), qui constitue la dernière évolution de la méthodologie française de référence pour mesurer les émissions de gaz à effet de serre d'une entreprise.

# Trajectoire carbone réduire l'empreinte

Réduire notre empreinte carbone est au cœur de notre responsabilité et de notre contribution à la préservation des équilibres environnementaux. Depuis 2018, le groupe s'est engagé dans une trajectoire structurée reposant sur trois piliers indissociables : la mesure, le pilotage et la réduction de notre empreinte sur notre chaîne de valeur. Notre ambition est de contribuer activement et collectivement à l'atteinte des objectifs fixés : l'éco-conception de nos produits, l'énergie, l'évolution des pratiques.

## NOTRE PLAN D'ACTIONS

Notre plan de réduction se base sur différentes actions :

- Standardiser et limiter le nombre de matières premières ;
- Renforcer l'éco-conception dans le développement de nos produits ;
- Collaborer étroitement avec nos fournisseurs afin de collecter des informations précises sur leur consommation et leurs types d'énergie ;
- Réduire la consommation énergétique de nos sites, magasins, usines et siège ;
- Maîtriser la gestion de nos flux logistiques et des moyens de transport de nos produits ;
- Faire évoluer nos modèles économiques vers davantage de circularité (réemploi, recyclabilité, réparabilité et durabilité).

## MAITRISE D'IMPACT DE NOS PRODUITS

Afin de maîtriser nos données liées aux produits, nous avons développé un outil interne Butterfly qui permet de mesurer en temps réel l'impact environnemental des produits de l'ensemble de nos marques.

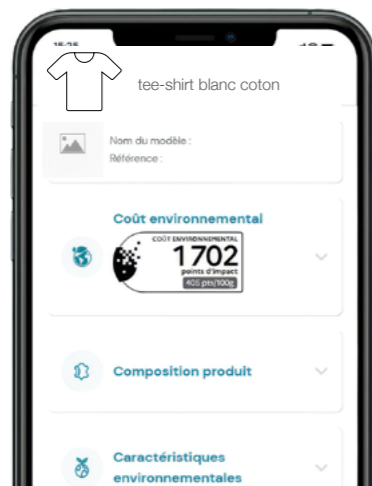


## AFFICHAGE ENVIRONNEMENTAL

Nous participons activement aux différents groupes de travail, auprès de l'ADEME et du gouvernement, pour améliorer la méthode de mesure. Notre volonté est de déployer prochainement cet affichage dématérialisé auprès de nos clients afin de les sensibiliser et de leur permettre de faire des choix éclairés. Ce qui représente pour nos marques :

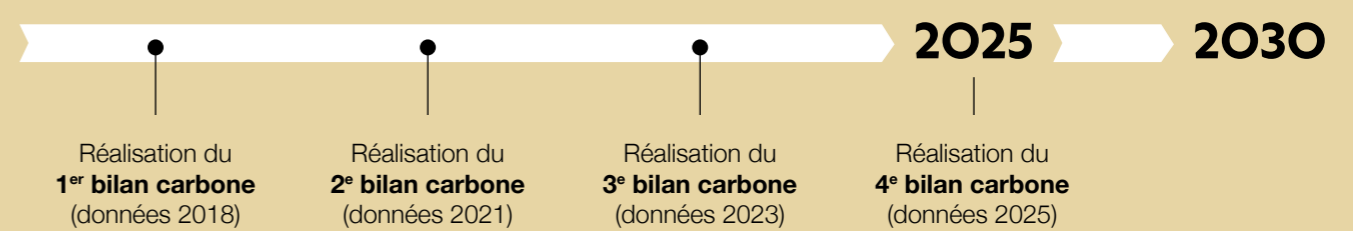
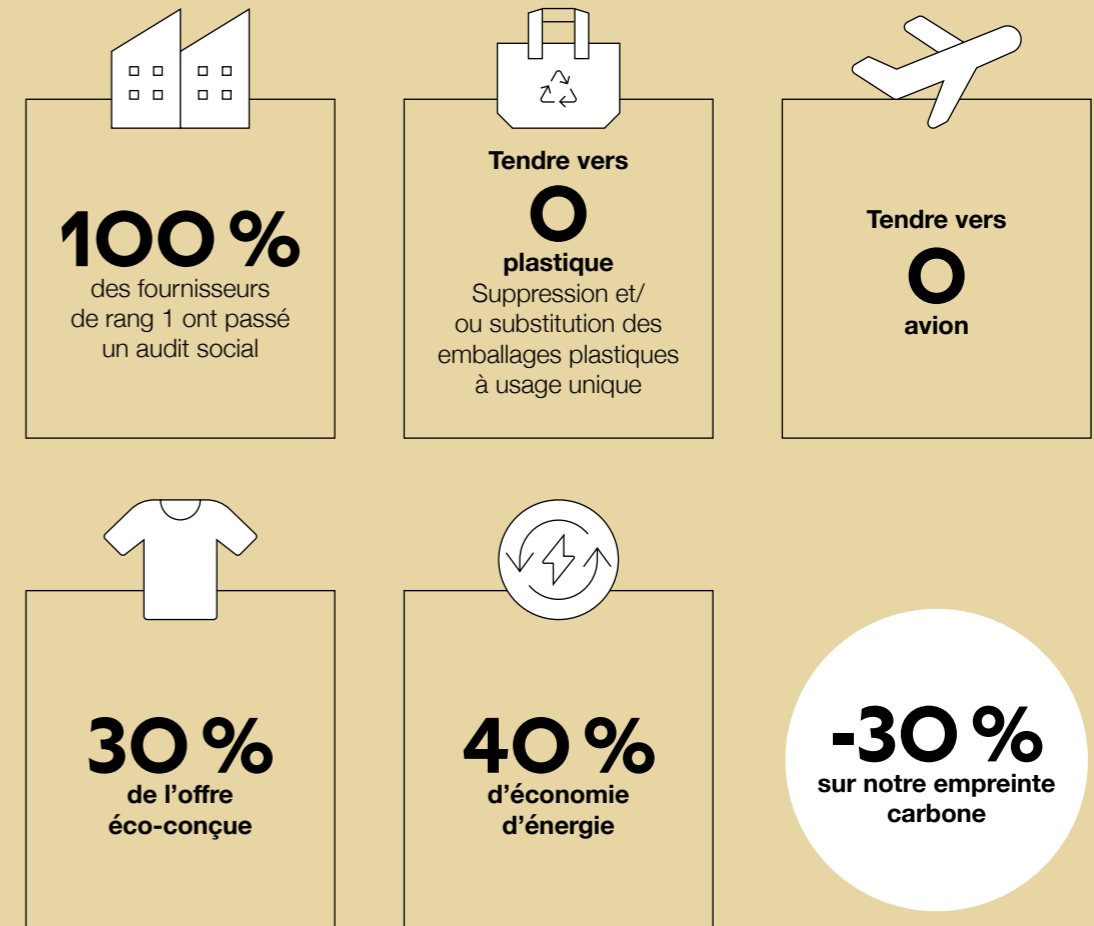
**80 %**  
des vêtements TBS

**60 %**  
des vêtements Géo



## Notre trajectoire de transformation

### OBJECTIFS 2030



# Transformer la matière, *préserver la ressource*

La matière représente notre premier poste d'émission et notre défi le plus immédiat. Pour le Groupe Eram, gérer efficacement les ressources n'est plus une option mais une condition de pérennité. En favorisant l'intégration de matières recyclées ou biologiques et en standardisant nos référentiels pour limiter la diversité de nos ressources, nous agissons directement à la source de notre impact.

## GÉRER LES RESSOURCES ET STRUCTURER NOS CHOIX MATIÈRES

La matière première représente un poids significatif dans nos émissions globales. Conscients de cet enjeu, nous travaillons donc à une gestion plus efficiente des ressources :

- en faisant évoluer nos choix de compositions matières,
- en favorisant l'intégration de matières recyclées et biologiques.

Cette démarche repose sur un travail approfondi d'identification et de connaissance de nos matières premières. Elle vise à mieux comprendre les usages, les volumes et les impacts associés, afin :

- de renforcer l'efficacité de nos actions,
- d'améliorer la cohérence de nos choix matières et de maîtriser notre impact environnemental dans la durée,
- d'identifier les leviers de mutualisation et de rationalisation.

Ce travail mené en lien permanent avec nos équipes sourcing en Asie et nos fournisseurs, nous permet d'identifier et de développer des matières plus vertueuses, intégrant notamment une part croissante de matières recyclées.

## ACCOMPAGNER LES ÉQUIPES GRÂCE À LA MATÉRIAUTHÈQUE

Afin d'accompagner les équipes produit dans leurs choix, nous avons développé une matériauthèque, qui consiste en une base de données sur l'ensemble des matières ou matériaux existants et innovants. Cet outil permet de référencer des compositions matières sélectionnées auprès de fournisseurs fiables et d'orienter les chefs de produits vers des solutions mieux-disantes sur le plan environnemental, tout en respectant nos exigences de prix, de style et de qualité.

## ÉCO-CONCEVOIR NOS PRODUITS POUR RÉDUIRE LEUR IMPACT ENVIRONNEMENTAL

En complément de cette gestion des ressources, nous avons structuré une démarche d'éco-conception depuis 2020, fondée sur des Analyses de Cycle de Vie (ACV). Ces analyses reposent sur des calculs scientifiques réalisés à partir de la Base Empreinte® de l'ADEME et nous permettent d'identifier les leviers de réduction d'impact environnemental les plus pertinents, et ce, dès la phase de conception.

## RÉDUIRE L'UTILISATION DE L'EAU

Afin de réduire sa consommation d'eau, le groupe déploie des procédés de fabrication moins consommateurs en ressources. Cela se traduit notamment par l'utilisation de technologies de délavage à faible impact, évaluées à l'aide du score EIM (Environmental Impact Measurement), désormais appliquées à 90% des denims.

Le groupe privilégie également l'approvisionnement en cuir issu de tanneries certifiées par le Leather Working Group (LWG), dont il est membre.

# 44 %

*de produits éco-conçus en 2025 pour un objectif de 30 %*

## Le textile : *l'accélération*

### 13 %

de matières premières recyclées sont présentes dans nos collections, contre 4% en 2023.

Coton et polyester représentent

### 84 %

de nos matières premières

## La chaussure : *la maîtrise de la complexité*

### 5 %

de matières premières recyclées sont présentes dans nos collections

### 390 tonnes

de cuir issu de tanneries certifiées LWG ont été tracées, sur les 46 matières premières utilisées cette année.

# La qualité, le premier bénéfice durable

La maîtrise de la qualité est le socle de l'expérience client et de la durabilité du produit. Un processus strict de contrôle qualité amont et un suivi hebdomadaire des retours clients nous permettent d'être proactifs auprès de nos fournisseurs pour améliorer durablement la qualité de nos produits.

## MAÎTRISER LA QUALITÉ POUR SATISFAIRE NOS CLIENTS

La maîtrise de la qualité vise avant tout à garantir une expérience d'usage satisfaisante pour nos clients. Elle repose sur un processus structuré d'inspection des produits finis, destiné à limiter les défauts susceptibles de générer des insatisfactions ou des retours.

Les contrôles peuvent être réalisés par nos équipes internes, par des organismes tiers ou directement par certains fournisseurs, lorsque leur niveau de fiabilité est reconnu. Les retours clients liés à des non-qualités font l'objet d'un suivi hebdomadaire, permettant d'identifier les défauts récurrents et d'alimenter notre processus d'amélioration continue.

Cette analyse donne lieu à la mise en place de plans d'actions correctifs avec nos partenaires, afin de limiter la réapparition des mêmes défauts et de renforcer durablement la qualité et la longévité de nos produits.

## RENFORCER LA DURABILITÉ PHYSIQUE DES PRODUITS

La durabilité physique des produits constitue un levier essentiel pour allonger leur durée de vie et réduire leur impact environnemental. L'ensemble des marques est engagé dans une démarche structurée visant à renforcer la robustesse et la performance des produits.

Cette dynamique se traduit par une participation active à plusieurs instances et groupes de travail sectoriels, notamment DURHABI (IFTH) et le comité GEEM de Refashion, afin de faire progresser les pratiques et les référentiels communs du secteur.

En parallèle, nous menons un travail spécifique avec nos laboratoires partenaires pour fiabiliser les données d'essais et améliorer leur répétabilité. L'objectif est d'harmoniser les méthodologies de tests, pour garantir la comparabilité et la cohérence des résultats, et de mieux piloter la durabilité physique de nos produits.

# Rendre visible l'invisible pour garantir une mode plus sûre

## POLLUTION D'EAU ET GESTION DES SUBSTANCES CHIMIQUES

La gestion des substances réglementées s'inscrit dans une démarche structurée visant à garantir la conformité de nos produits ainsi que la maîtrise des risques associés. Une veille réglementaire permet de suivre l'évolution des exigences légales et normatives relatives aux substances chimiques.

Deux fois par an, une réunion de pilotage est organisée avec les laboratoires partenaires. Ces échanges réguliers permettent d'analyser les évolutions réglementaires, de mettre à jour les priorités d'actions et de planifier les essais nécessaires. Cette collaboration nous a permis de participer à l'élaboration de la nouvelle norme sur les PFAS. Dans ce cadre, nous avons notamment pris part aux travaux menés sur un banc d'essai spécifique.

*Certifications Oeko-Tex sur les produits textiles à hauteur de :*

**64 %**  
TBS

**40 %**  
Gémo

En cas de suspicion d'allergie client, la procédure dédiée à la sécurité produit est activée. Chaque déclaration est enregistrée puis examinée de manière détaillée (symptômes, contexte d'utilisation, lot concerné). Les équipes qualité vérifient la conformité du produit, consultent les fiches techniques et les résultats d'essais, et peuvent solliciter un laboratoire pour des analyses complémentaires du produit retourné.



## Énergie

# Objectif sobriété énergétique

La sobriété énergétique est un levier immédiat de notre décarbonation. En 2025, le Groupe Eram a franchi un cap historique : alors que nous visions une réduction de 40 % des consommations énergétiques de nos bâtiments en France, nous avons atteint un résultat de -51 % (contre -45 % en 2024). Ce dépassement de notre objectif témoigne de l'efficacité des investissements technologiques et de la mobilisation de tous nos collaborateurs.

### L'ANNÉE 2025 EN TROIS INITIATIVES

#### Rénovation magasins :

Un plan massif d'investissement dans les systèmes de climatisation et de chauffage a été mené, notamment chez Gémo.

#### Pilotage intelligent :

Le déploiement de la Gestion Technique du Bâtiment (GTB) dans nos entrepôts permet désormais de réguler en temps réel éclairage et ventilation, optimisant le confort tout en réduisant la consommation.

#### Efficience nationale :

Le groupe contribue à l'équilibre du réseau électrique français via des programmations avec la RTE, en réduisant volontairement sa demande lors des pics de consommation.

### NOTRE MIX ÉNERGÉTIQUE

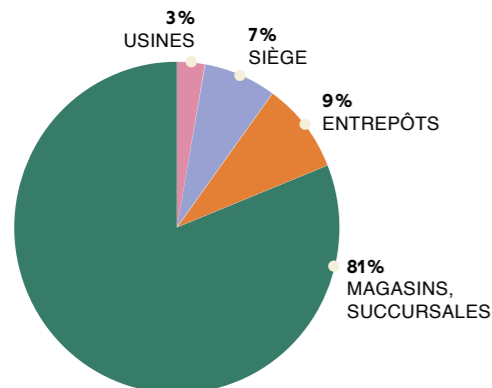
Notre consommation globale s'élève à 40 048 648 kWh. Actuellement, notre mix se compose de 93 % d'électricité (dont 1,5 % de source renouvelable) et de 7 % de combustibles.

### LA SOBRIÉTÉ, C'EST AUSSI UNE CULTURE MÉTIER

Depuis 2015, Gémo pilote son énergie via la certification ISO 50001, engageant aujourd'hui son quatrième cycle de certification. Au-delà de la norme, la sobriété est une affaire de comportements : sensibilisation via un e-learning obligatoire et suivi trimestriel des consommations par magasin. Sur le terrain, l'autoconsommation progresse : nos installations photovoltaïques, comme à Aix-en-Provence, Trignac et Nîmes, ou sur l'entrepôt de Melay (50 % de la surface des toits, 12 000 m<sup>2</sup> de toits), couvrent déjà jusqu'à 26 % des besoins de certains sites. 80 % de l'énergie produite est consommée localement, le reste étant réinjecté dans le réseau.

### Répartition de la consommation par site :

40 048 648 kWh



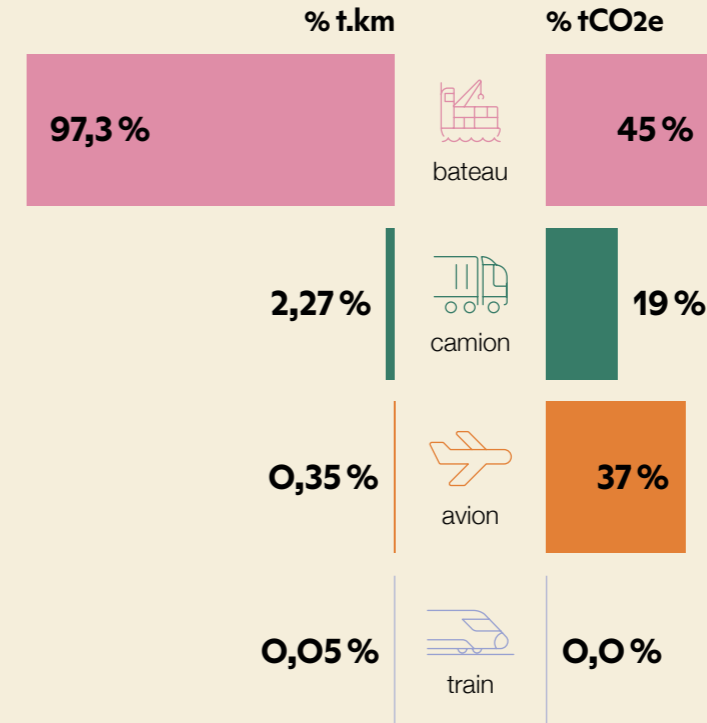
### Et chez nos fournisseurs ?

La décarbonation du groupe repose sur l'implication de l'ensemble de la chaîne de valeur. Nos fournisseurs de rang 1 sont sensibilisés aux enjeux environnementaux. Un travail conjoint est engagé pour collecter, structurer et fiabiliser leurs données énergétiques, une étape indispensable pour mieux comprendre nos impacts indirects et agir de manière concrète.

## Logistique

# L'intelligence des flux

Le choix du mode de transport est déterminant pour notre stratégie climat. Si le transport maritime reste notre principal flux, une part infime de volumes acheminés par d'autres voies peut peser lourdement sur notre bilan global. La maîtrise de notre transport aérien est clé.



### L'engagement FRET21

Pour transformer sa logistique, le Groupe Eram a rejoint le programme national EVE (Engagements Volontaires pour l'Environnement). Au sein de ce vaste programme, nous avons activé le dispositif FRET21, spécialement conçu pour aider les entreprises donneuses d'ordres à réduire l'impact de leurs transports.

Sous l'impulsion de GÉMO, TBS et Parade, cet outil nous permet d'agir concrètement sur 4 leviers :

**OPTIMISER** : améliorer le taux de remplissage des camions.

**TRANSFORMER** : développer l'usage du Biogaz pour nos flux routiers.

**SÉLECTIONNER** : collaborer avec des transporteurs certifiés « Objectif CO2 ».

**RACCOURCIR** : réduire les distances entre nos entrepôts et nos points de vente.

# L'éveil des nouveaux services circulaires

Le Groupe Eram réinvente son modèle d'affaires en plaçant de nouveaux services au cœur de son offre :

- **La location avec l'Atelier Bocage :**  
Une croissance de 36 % du CA moyen sur un an avec, désormais, 4 661 abonnés actifs.
- **La seconde main avec Claquettes Market :**  
Un essor remarquable de 117 % sur le web sur un an, soutenu par 49 corners physiques en magasins.
- **La Réparation chez Bocage :**  
23 boutiques Bocage sont désormais équipées de corners dédiés (+ 5 boutiques en un an).
- **La réparation chez TBS :**  
Depuis octobre 2024, un service de réparation textile est proposé en collaboration avec Les Réparables. Une solution simple pour prolonger là aussi, la vie des vêtements et réduire leur impact environnemental.



En 2025, la Manufacture a remis en état :

**7 464**  
*paires Claquettes Market*

**7 037**  
*paires Bocage*

**1 060**  
*paires Sessile*



## FAVORISER LA COLLECTE DANS NOS MAGASINS

Pour accompagner nos clients au réflexe du geste de tri, nous avons installé des bornes de collecte au sein de 65 magasins Gémo, répartis sur 3 régions. Cette action a permis de collecter 11 tonnes de produits en 2025, tout en nourrissant notre réflexion au sein des groupes de travail de l'éco-organisme sur la fin de vie des textiles.





03

Nos talents,  
*notre force  
durable*

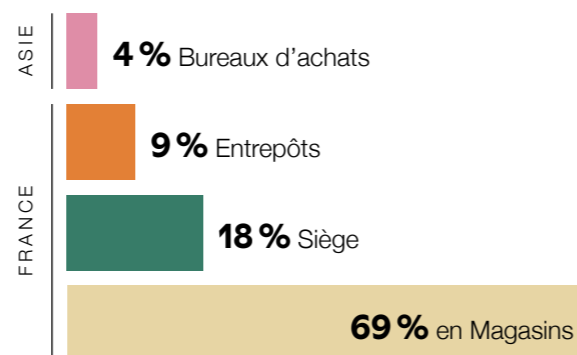
# Nous croyons en l'attention réciproque

Selon nous, la performance responsable ne peut exister sans une attention sincère portée à ceux qui la font vivre. Nos valeurs et notre culture familiale sont le socle d'un environnement où l'épanouissement professionnel rime avec autonomie et progression. À l'horizon 2030, notre ambition est de devenir un employeur de référence, durable et innovant, offrant à nos collaborateurs les opportunités qu'ils méritent et le sens qu'ils attendent, toujours au service du client.

## La force du collectif

# 5 000

collaboratrices et collaborateurs engagés au quotidien.



# 12,28 %

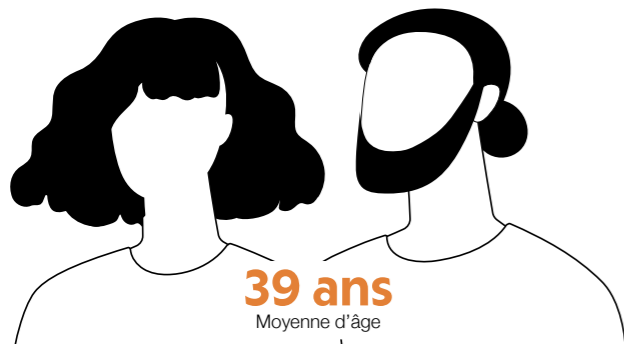
de turnover (périmètre France)

# 54

accords signés pour l'amélioration des conditions de travail

3 662 femmes

950 hommes



39 ans  
Moyenne d'âge

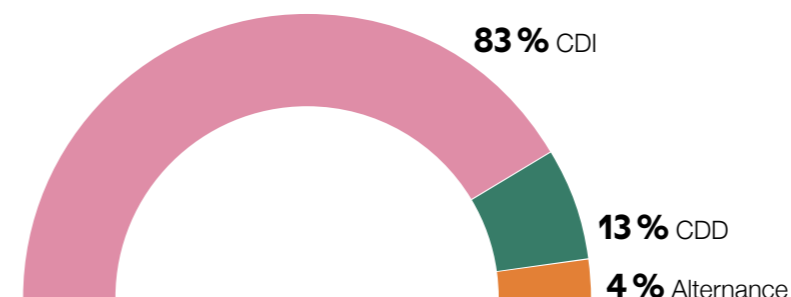
Notre stratégie s'appuie sur deux priorités : la culture managériale et le développement des collaborateurs, et trois fondamentaux : la santé et la sécurité au travail, le dialogue et enfin, l'inclusion sociale.

## Le développement des talents

142 postes pourvus par la mobilité interne

## L'école du savoir

4 567 collaborateurs formés en 2025



### Une croissance à visage humain

L'évolution de nos effectifs, restés globalement stables entre 2024 et 2025, témoigne de notre volonté de concilier performance économique et stabilité sociale. Si nous recourons aux CDD et à l'alternance (17% de l'effectif), c'est principalement en magasin pour répondre avec agilité aux pics saisonniers et aux opérations commerciales, tout en faisant de ces contrats des tremplins vers nos métiers.



« Dans un secteur du retail en pleine mutation, maintenir un turnover maîtrisé et un taux d'entretiens annuels de 99,7 % est un défi quotidien de notre culture managériale. La part de contrats courts est inhérente à notre métier, mais notre fierté est de placer le développement des collaborateurs au sommet de nos priorités : l'augmentation constante des heures de formation est notre réponse concrète pour ne laisser aucun talent stagner. »

Nadège Quedillac  
DRH du Groupe Eram

# Oser, grandir, transmettre

Le développement des compétences est le moteur de notre transformation. Dans un monde où les métiers de la mode et du retail se réinventent, le Groupe Eram cultive l'employabilité de ses équipes en plaçant l'accompagnement au cœur de son ADN. Notre vision : faire passer nos managers d'une posture de contrôle à un rôle de coach, pour que chaque collaborateur devienne l'acteur autonome de son propre parcours.

## DE L'ÉVALUATION À LA PROMOTION INTERNE

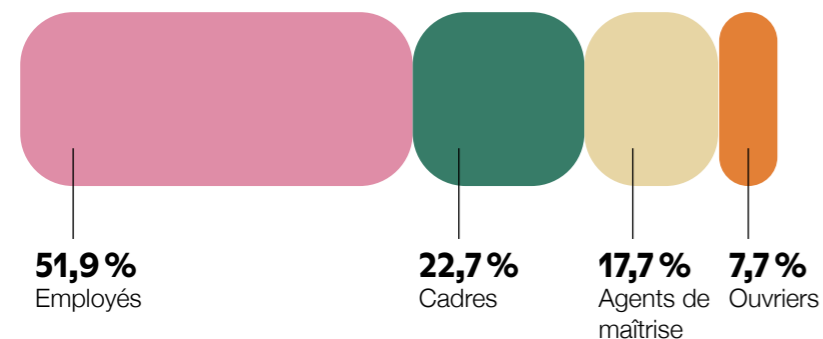
La réussite du groupe se mesure à la vitalité de ses talents internes. En 5 ans, nous avons structuré un modèle de management fondé sur un cadre d'exigence assumé. Pour garantir une équité totale, nos revues de performance sont calibrées selon la courbe de Gauss attendue dans les organisations : cette rigueur statistique nous permet d'identifier les potentiels réels sans biais.

Depuis 2 ans, nos plans de succession nous permettent d'anticiper les mouvements de nos organisations 12 à 18 mois à l'avance, qu'il s'agisse de recrutement externe ou de préparation spécifique des successeurs.

## LANCEMENT DU LEADERSHIP PROGRAMME

Le leadership chez groupe Eram n'est pas un statut, c'est une responsabilité. Dans un monde en fluctuation, nous faisons le choix d'un leadership exigeant, ancré dans le réel et tourné vers l'avenir. Le Leadership Programme est un chemin de développement personnel et collectif, pour apprendre, expérimenter, partager et se transformer durablement.

## Répartition de nos effectifs



# 100 %

des collaborateurs ont bénéficié de leur Entretien Annuel de Performance (EAP).

# 60 %

de nos postes clés (Direction, CODIR, COMEX) ont été pourvus par promotion interne.

# + 13,6 %

de mobilité interne en un an.

# 8,53 %

de taux d'engagement sur notre page carrière, preuve de notre attractivité.

## MYLEARN, NOTRE ACADÉMIE DIGITALE

MyLearn n'est pas une simple plateforme de formation en ligne ; c'est un véritable écosystème d'apprentissage digital conçu pour offrir à chacun les clés de son évolution. Sa force : permettre à chaque talent de se former à son rythme, en « libre-séquence », selon ses besoins et ses envies de progression.

C'est lors des entretiens annuels, moments d'échanges privilégiés, que les besoins de développement sont identifiés, pour être ensuite transformés en parcours concrets et accessibles immédiatement sur MyLearn.

# 87 %

de nos collaborateurs se sont emparés de MyLearn pour piloter leur propre montée en compétences.

# + 4,5 %

de collaborateurs formés vs 2024.

# 50 140

heures de formation ont été dispensées en 2025, marquant une progression de +10 % en un an.

## SANTÉ ET SÉCURITÉ, NOS PRIORITÉS

On ne peut s'épanouir que dans un environnement sûr. Au-delà des rituels managériaux, mis en place par l'ensemble de nos managers, nous déployons un écosystème complet de soutien : infirmières, SST, numéro vert et application Lily.

## NOTRE VIGILANCE SE PORTE DÉSORMAIS SUR « L'INVISIBLE »

Nous nous engageons à ce que 100% des collaborateurs soient formés aux Risques Psycho-Sociaux (RPS) d'ici à 2026. Cette politique proactive vise à réduire durablement notre taux d'absentéisme, qui s'établit à 5,52 en 2025.



# Cultiver le bien-vivre ensemble

L'épanouissement de nos collaborateurs est au cœur de nos engagements dans le projet Change for Good. Nous nous engageons à créer un environnement sain, équilibré et stimulant, où chaque étape du parcours professionnel est soignée.

## UN MODÈLE MANAGÉRIAL À 4 DIMENSIONS

Plus qu'un rendez-vous administratif, l'Entretien Annuel Professionnel (EAP) est le rituel qui structure notre vision du management autour de quatre missions essentielles pour nos équipes :

**Inspirer** : pour redonner du sens aux actions quotidiennes.

**Organiser** : pour clarifier le rôle et les missions de chacun dans son métier.

**Accompagner** : pour garantir les conditions du bien-être pro et perso.

**Exiger** : pour piloter avec justesse la montée en autonomie et en compétences.

## FLEXIBILITÉ, ÉCOUTE ACTIVE

Parce que l'épanouissement repose avant tout sur un équilibre préservé entre la vie professionnelle et la vie personnelle, le groupe déploie des solutions concrètes pour faciliter le quotidien de ses équipes. Cette volonté se traduit notamment par une politique de télétravail agile, permettant aux collaborateurs éligibles de bénéficier de deux jours maximum par semaine pour une organisation plus souple.

Parallèlement, nous renforçons notre écosystème de soutien avec le déploiement de la solution Lily, qui offre un accès simple, confidentiel et immédiat à des ressources d'accompagnement, d'écoute et de prévention pour tous les sujets de la vie.



« Pour nous,  
la performance  
durable naît d'une  
relation de travail fondée sur  
l'écoute, la flexibilité et un  
management porteur de sens. »

**Nadège Quedillac**  
DRH du Groupe Eram



## COMMENT DIALOGUE-T-ON ?

Notre dialogue social est vivant et s'appuie sur des dispositifs de proximité :

**Café Échanges** : un temps privilégié entre la DRH et les collaborateurs pour poser les sujets et trouver des solutions ensemble.

**Prise de pouls** : une enquête de motivation pour mesurer l'engagement et déclencher des plans d'actions concrets.

**Accompagnement des étapes clés** : une intégration sur mesure avec un onboarding, des entretiens de retour d'absence (depuis 3 ans) et de offboarding (depuis 2 ans) pour soigner chaque moment du parcours, un entretien annuel pour chaque collaborateur.

**Instances de dialogue** : au delà des instances obligatoires, la direction des ressources humaines organise des réunions mensuelles ou trimestrielles avec nos partenaires sociaux.



Égalité, diversité, inclusion :

## Nos portes sont ouvertes

Nous avons la conviction qu'une entreprise doit non seulement refléter la diversité de la société, mais aussi lui être utile. Nous agissons donc sur deux fronts : d'une part, garantir une égalité professionnelle réelle où le genre n'est plus un sujet ; d'autre part, bâtir une culture de l'inclusion où chaque parcours, notamment celui des personnes en situation de handicap, trouve sa place.

L'indice de l'égalité

92/100

OBJECTIF DÉPASSÉ

### LIBÉRER LES TRAJECTOIRES

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est une condition de notre vitalité. Nous agissons pour que le genre ne soit jamais un frein à l'ambition, garantissant à chaque talent une rémunération juste et un accès sans plafond de verre aux responsabilités. Notre progression constante démontre que l'équité est bien ancrée dans l'ADN de nos processus de décision.

### HANDICAP : CHANGER LE REGARD... ET LES PRATIQUES

Depuis plus de dix ans, notre Mission Handicap œuvre pour l'insertion et, surtout, le maintien dans l'emploi. Pour faire de l'inclusion une réalité quotidienne, nous misons sur la sensibilisation et la formation :

- **Former pour inclure** : déploiement d'un programme de e-learning pour l'ensemble des équipes et de sessions spécifiques dédiées au management inclusif.
- **S'ouvrir à l'extérieur** : participation annuelle au DuoDay, une immersion qui permet de créer des ponts concrets entre le monde professionnel et les talents en situation de handicap.

Des sessions de management inclusif ont été organisées en 2025.

**4,24 %**

*c'est notre taux d'emploi  
des personnes en situation  
de handicap en 2025  
(contre 3,5 % en 2024)*



04

Diriger en  
*conscience et  
en confiance*

# Le cadre de notre éthique

## LA CHARTE ÉTHIQUE DU GROUPE S'IMPOSE À CHAQUE COLLABORATEUR.

Elle est portée par nos dirigeants et managers qui en assurent le déploiement et l'exemplarité au quotidien. Ce document décline nos valeurs fondamentales dans tous nos champs d'application : clients, collaborateurs, partenaires, environnement et philanthropie.

La Charte définit nos engagements et les interdits associés, illustrés par des situations concrètes. Elle couvre notamment :

- **Les droits et l'humain** : respect des droits de l'Homme par nos partenaires, non-discrimination et lutte active contre le harcèlement.
- **La santé et la sécurité** : protection de la santé des clients (sécurité des produits) et de celle de nos collaborateurs et partenaires.
- **L'intégrité et la loi** : prévention de la corruption (Sapin II) et protection des données personnelles (RGPD).
- **L'environnement** : engagement permanent pour la préservation des ressources.

Ce code est diffusé à l'échelle mondiale (incluant nos équipes en Asie) et mis à jour régulièrement. Pour garantir son appropriation, un e-learning dédié est intégré au parcours d'intégration de chaque collaborateur, complété par des rappels réguliers pour maintenir une vigilance maximale.



Notre charte éthique est publiée sur notre site.



### Système d'alerte : une parole protégée

Le groupe a structuré un dispositif d'alerte éthique gradué, s'appuyant sur le management et sur un Comité Éthique indépendant. Ce dernier peut être saisi par toute partie prenante, interne ou externe.

#### Réactivité et protection :

La saisie déclenche une procédure d'enquête protégée sous 15 jours.

**Délai garanti** : Un avis est rendu dans un délai maximum de deux mois.

**Bilan 2025** : Aucun manquement avéré ni aucune alerte n'ont été enregistrés cette année.

### Corruption : tolérance zéro

Sous la supervision du Comité Éthique, une cartographie des risques a été réalisée afin de verrouiller nos procédures. Le groupe et ses partenaires appliquent une politique de tolérance zéro face à toute forme de corruption ou de trafic d'influence.

90 personnes clés ont été formées spécifiquement aux enjeux de corruption en 2025.

Aucune alerte de corruption n'a été faite et le groupe n'a fait l'objet d'aucune condamnation ou amende pour manquement.



### RGPD : notre cadre de référence

La protection des données personnelles est pilotée par un Délégué à la Protection des Données (DPO). Véritable « chef d'orchestre » de notre conformité, il assure la liaison avec la CNIL et coordonne la politique du groupe.

#### Un réseau de proximité :

Pour coller aux réalités du terrain, le DPO est assisté par plusieurs Relais DPO au sein de nos différentes entités et métiers. Ils constituent des points de contact privilégiés pour garantir l'application du RGPD au plus près des opérations.

**Transparence** : Le groupe met à disposition sa politique de gestion des données personnelles (édition 2025) en consultation libre pour l'ensemble de ses parties prenantes.

### Cybersécurité : Vigilance et prévention

La sécurité de nos systèmes d'information est vitale pour la continuité de nos activités. Face à la recrudescence des cyberattaques, nous déployons des processus de contrôle et de protection rigoureux.

#### Contrôle des accès :

Une surveillance permanente des comptes et des droits d'accès.

#### Mesures de protection :

Des dispositifs techniques renforcés par une sensibilisation ponctuelle et régulière des équipes.

**Anticipation** : Une veille spécifique sur les risques émergents liés à l'Intelligence Artificielle.

100 % des nouveaux collaborateurs sont sensibilisés aux enjeux de la cybersécurité dès leur intégration.

En 2025, 2 027 collaborateurs ont été formés sur le sujet de la cybersécurité.



Chez nos fournisseurs :

# La vigilance, *un défi permanent*

Dans une chaîne d'approvisionnement qui nécessite un engagement quotidien, nous sommes conscients des risques inhérents à nos métiers liés à notre rôle de donneur d'ordre. Notre mission ne consiste pas seulement à contrôler, mais à exercer une vigilance constante. Face aux enjeux sociaux et environnementaux, nous choisissons la transparence et l'action de terrain pour transformer durablement nos pratiques, tout en restant lucides sur l'ampleur des défis qu'il nous reste à relever.

## LE CODE DE CONDUITE : NOTRE SOCLE CONTRACTUEL

Avant toute collaboration, nous définissons les attentes minimales auxquelles chaque partenaire doit se conformer. Ce cadre est scellé par un contrat qui engage le fournisseur sur ses obligations sociales et environnementales. À ce jour, 100 % de nos partenaires ont déjà signé ces engagements. Ce code de conduite garantit :

- Le respect des droits humains fondamentaux,
- Des conditions de travail sûres et dignes,
- La santé et la sécurité des employés sur chaque site de production.

## NOTRE PLAN DE VIGILANCE : IDENTIFIER ET AGIR

Le plan de vigilance est un outil vivant qui nous permet de traiter les vulnérabilités de notre chaîne de valeur :

**Cartographie & Évaluation** : nous analysons les risques de l'ensemble de nos fabricants marchands pour prioriser nos interventions là où les enjeux sont les plus critiques.

**Remédiation** : identifier un risque est une première étape ; le corriger par des plans d'actions adaptés est notre priorité absolue. Ce mécanisme est complété par un dispositif d'alerte éthique ouvert à tous.

## DES STANDARDS D'AUDIT RIGoureux

Pour vérifier le respect de nos exigences compliance, nous nous reposons sur différents référentiels d'audit conduits par des cabinets externes accrédités :

- Le référentiel ICS (Initiative for Compliance and Sustainability), auquel le Groupe Eram adhère depuis 2023, et qui est notre standard de référence.
- Les référentiels BSCI, SMETA et d'autres reconnus internationalement pour les pays à risque faible et modéré.

Enfin, nos équipes locales sont également amenées à vérifier en amont ou entre deux audits les pratiques d'un fabricant sur la base d'une grille d'évaluation interne, inspirée de l'ICS.



*« Grâce au dialogue, 79 % des usines avec lesquelles nous travaillons ont amélioré leur note sociale cette année. »*

**Laurence Pailloux**  
Secrétaire Générale du Groupe Eram



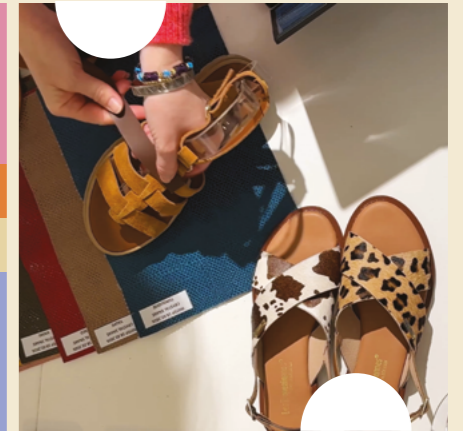
Notre plan de vigilance est disponible sur notre site web.

## L'audit de terrain : évaluer et accompagner le progrès



**100 %**  
de nos fabricants  
partenaires

ont été audités  
sur site en 2025 (80 %  
de taux de couverture).



**23 %**  
de nos fournisseurs

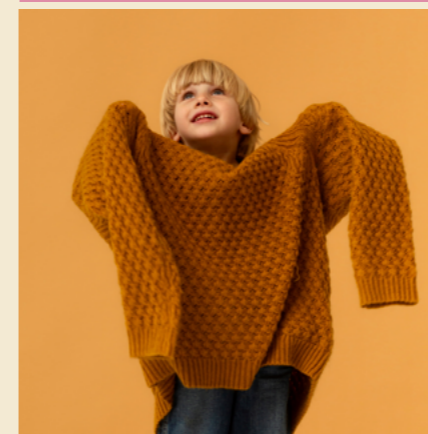
sont catégorisés dans une  
« démarche de progrès. »



**GROUPE  
ERAM**

**75 %**  
de conformité

Trois quarts de nos partenaires  
répondent pleinement  
à nos standards.



**90**  
visites de suivi

ont été effectuées en direct  
par nos relais compliance  
basés en Inde, en Chine  
et au Bangladesh.

**Plus de 380**  
participants réunis  
autour de nos  
exigences

lors de nos 8 webinaires  
fournisseurs animés en anglais,  
mandarin et français.

**Nos relais locaux interviennent pour conseiller et suivre les plans de correction. Ils se concentrent sur les risques les plus récurrents de notre secteur : la prévention incendie, la sécurité électrique des bâtiments et le port des équipements de protection individuelle (EPI).**

# Notre écosystème

Le Groupe Eram évolue dans un écosystème d'innovation et d'expérimentation collective diversifiée. Institutions, collectifs, partenaires académiques ou industriels : ces collaborations enrichissent nos activités et accélèrent notre transformation. En ouvrant nos portes à ces experts, nous co-construisons les solutions durables de demain.

## INNOVATION & PROSPECTIVE

**Chaire Impact Positif (Audencia)** : depuis plus de 10 ans, le groupe est mécène de cette chaire de l'école de management de Nantes. Ce partenariat crée des ponts entre les enseignants-chercheurs et nos équipes opérationnelles pour hybrider les visions sur les nouveaux enjeux business et sociétaux.

**Chaire BALI (Estia)** : portée par l'école d'ingénieur de Bidart, elle regroupe les acteurs de la filière mode pour accélérer la transformation industrielle (recyclage, circularité, automatisation et fabrication à la demande).

## ÉCONOMIE CIRCULAIRE

**CETIA** : première plateforme d'innovation dédiée au tri et au démantèlement automatisés des textiles et chaussures en fin de vie. Implanté au Pays Basque, le CETIA nous permet d'industrialiser le recyclage de nos produits.

**Re-fashion & Citeo** : en tant qu'adhérent et membre du conseil d'administration de Re\_fashion, le groupe participe activement à la circularité de la filière textile. Avec Citeo, nous travaillons sur la réduction à la source et le recyclage de nos emballages.

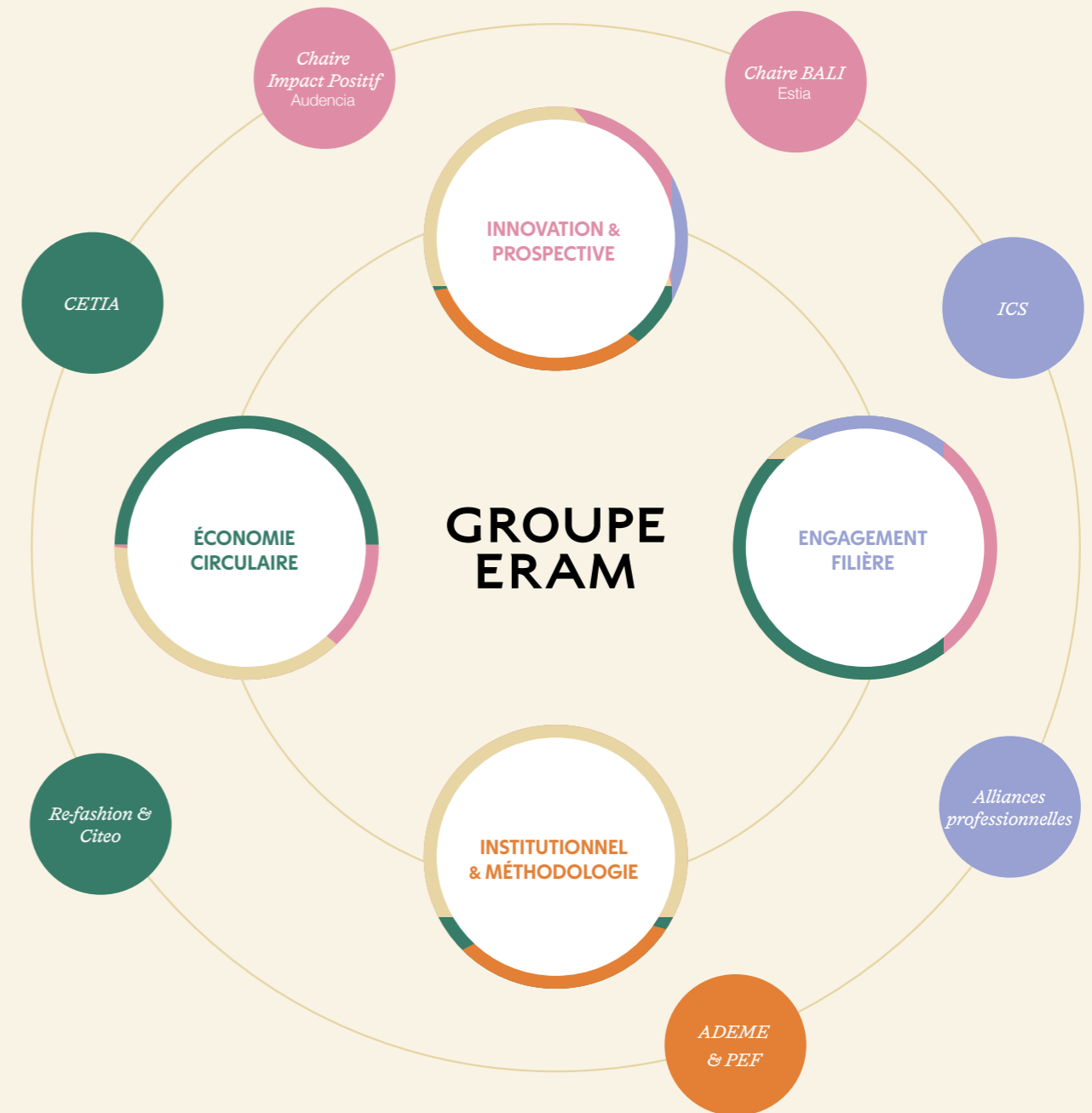
## INSTITUTIONNEL & MÉTHODOLOGIE

**ADEME & PEF (Product Environmental Footprint)** : dans le cadre de la loi Climat et Résilience, le groupe participe à une expérimentation européenne majeure. L'objectif : définir une méthode commune et multicritère pour calculer l'empreinte environnementale des produits de demain.

## ENGAGEMENT FILIÈRE

**ICS (Initiative for Compliance and Sustainability)** : nous nous appuyons sur cette initiative internationale pour harmoniser les audits sociaux et améliorer durablement les conditions de travail chez nos fournisseurs.

**Alliances professionnelles** : le groupe s'implique activement dans les instances de référence pour faire progresser les pratiques du commerce et de la distribution : Fevad, CTC, FFC, l'Alliance du Commerce, et Perifem.





05

La transmission  
en action  
*Fonds de  
dotation  
Albert Marie*

# La transmission en action

## *Fonds de dotation Albert Marie*

Le Fonds de dotation Albert Marie, créé en 2020 par la 4<sup>ème</sup> génération de la famille Biotteau, s'inscrit dans les valeurs historiques du Groupe Eram : la simplicité, la responsabilité, et l'ouverture d'esprit. L'action du Fonds de dotation Albert Marie est guidée par le rêve de ses fondateurs « Faire le bien et bien le faire ». Sa volonté : accompagner et financer toute initiative d'intérêt général, à caractère philanthropique, portée par des enjeux sociaux, environnementaux ou territoriaux, pour agir en faveur d'un avenir durable et solidaire. En 2025, en France et à l'international, 13 projets, dont 6 présentés ici, ont bénéficié du soutien du Fonds de dotation Albert Marie.



### *Adie Pays de la Loire*

#### **Objectif**

Accompagner et financer l'entrepreneuriat des porteurs de projets éloignés de l'emploi dans les quartiers prioritaires d'Angers.

#### **Action**

Intégration d'un volet de sensibilisation à la transition écologique pour les petits entrepreneurs.



### *Providenti'elles*

#### **Objectif**

Soutenir la réinsertion professionnelle des femmes.

#### **Action**

Mise en place d'un parcours de 150 ateliers annuels à Angers et La-Roche-sur-Yon.



### *Soeries du Mékong*

#### **Objectif**

Offrir un travail local et stable aux femmes du nord du Cambodge pour freiner l'exode vers les usines thaïlandaises.

#### **Action**

130 femmes formées et accompagnées vers l'autonomie financière depuis 2001.



### *Repousse*

#### **Objectif**

Planter des arbres gratuitement en Loire-Atlantique grâce à la récupération de plants destinés au broyage et à la mobilisation citoyenne.

#### **Action**

3 800 arbres plantés en deux ans grâce à 8 000 heures de bénévolat.



### *France Tanjomoha*

#### **Objectif**

Former des jeunes en situation de handicap à Madagascar aux métiers de la couture et de la cordonnerie orthopédique.

#### **Action**

Fabrication d'équipements pour les victimes de la poliomyélite afin de pallier le manque de structures médicales.



### *École en Inde (Tirupur)*

#### **Objectif**

Améliorer les conditions d'apprentissage de 400 élèves.

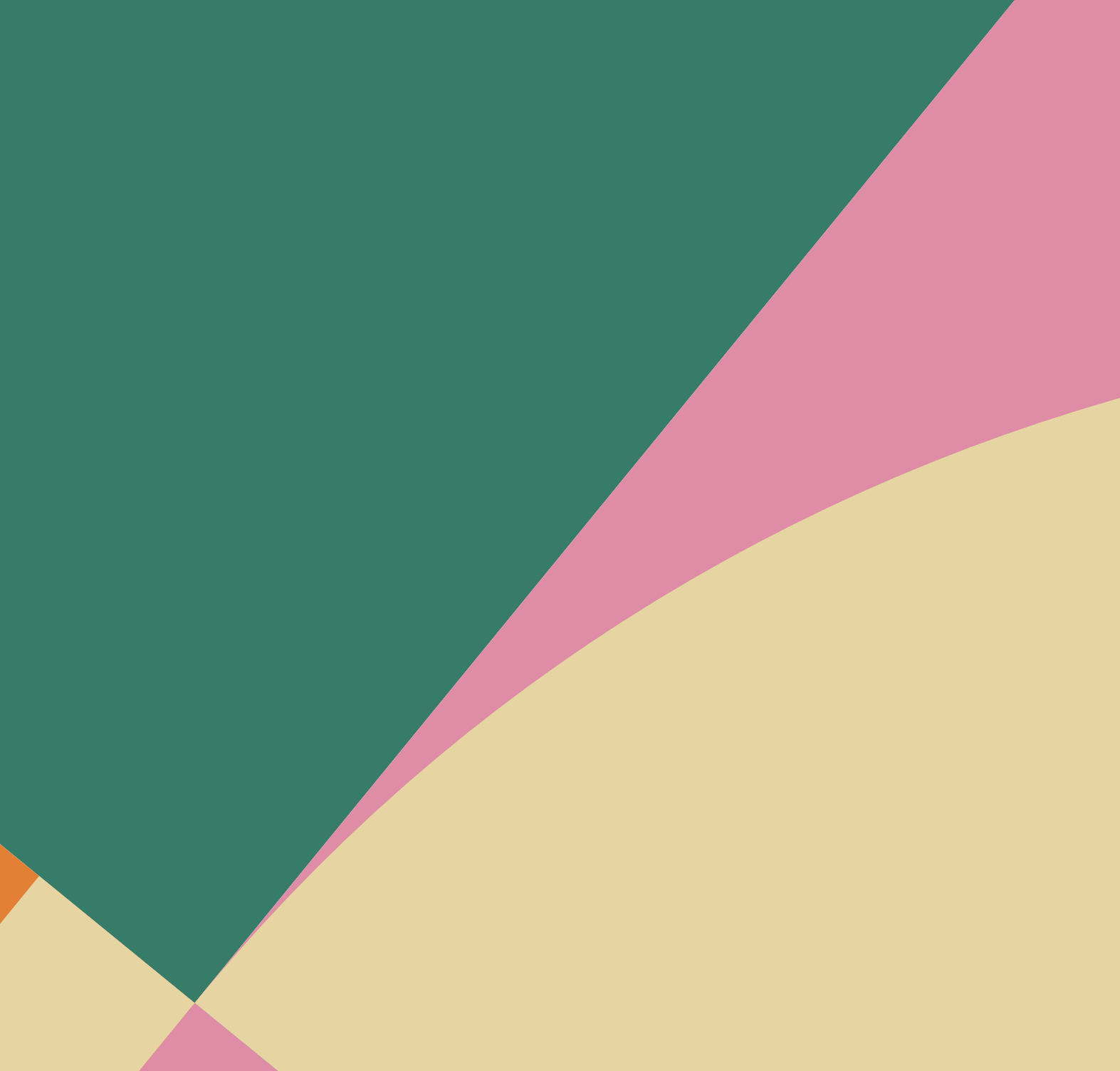
#### **Action**

Achat de mobilier, aménagement extérieur, gestion des déchets.

***Rapport de durabilité 2025***



Rédaction : Groupe Eram, Agence Déclic, Agence Vupar  
Création graphique : Agence Vupar  
Crédits photos : Groupe Eram  
Juillet 2026



**GROUPE ERAM**