



HERIGE
INDUSTRIES

**DÉCLARATION DE
PERFORMANCE
EXTRA-FINANCIÈRE 2024**

01

HERIGE met le cap vers l'industrie

Regards croisés.....	4
Faits marquants 2024	6
Profil du groupe	8

02

Rapport de gestion du Directoire

1. Déclaration de performance extra-financière		6. Procédures relatives à l'élaboration et au traitement de l'information comptable et financière.....	100
Présentation du groupe, tendances de marché et gouvernance.....	10	7. Détenteurs du capital et des droits de vote	101
Conseil de surveillance.....	11	8. Informations boursières	102
Modèle d'affaires.....	12	9. Filiales et participations	103
Chaîne de valeur.....	14	10. Succursales	104
Enquête de matérialité.....	16	11. Événements postérieurs à la clôture.....	104
Principaux risques extra-financiers	18	12. Perspectives 2025	104
Méthodologie du reporting	23	13. Gestion des risques	104
Reporting Groupe.....	24	14. Affectation du résultat.....	108
Reporting activité Menuiserie.....	51	15. Rémunération des membres du Conseil.....	109
Reporting activité Béton.....	70	16. Mandats des dirigeants et des Commissaires aux comptes.....	109
Rapport de l'organisme de vérification	90	17. Achat par la société de ses actions.....	109
2. Environnement économique et conjoncturel.....	92	18. Rapport du Directoire à l'Assemblée Générale Extraordinaire	110
3. Faits marquants	93		
4. Comptes du Groupe.....	94		
5. Comptes sociaux de la société HERIGE.....	98		

03

Informations Financières

États financiers consolidés	112
Notes aux états financiers consolidés.....	115
Comptes annuels 2024 d'HERIGE	143
Annexes aux comptes sociaux.....	146

05

Rapport des Commissaires aux comptes

Sur les comptes annuels	172
Sur les comptes consolidés.....	174
Sur les conventions réglementées.....	176

04

Rapport du Conseil de Surveillance sur le gouvernement d'entreprise

06

Autres Informations

Renseignements sur la société.....	178
Attestation du rapport financier annuel.....	179
Résolutions.....	179

01

HERIGE met le cap vers l'industrie



REGARDS CROISÉS SUR HERIGE INDUSTRIES

BENOIT HENNAUT, PRÉSIDENT DU DIRECTOIRE

DANIEL ROBIN, PRÉSIDENT DU CONSEIL DE SURVEILLANCE

Quel regard portez-vous sur le marché en 2024 et quels impacts pour vos activités ?

Nos marchés ont subi des évolutions tant structurelles que conjoncturelles ces derniers mois et la période de crise inédite que nous traversons impose des mutations profondes. Le secteur de la construction et du bâtiment tant dans le neuf que dans la rénovation s'est, en effet, fortement dégradé nous incitant à mettre en place un projet d'ajustement de notre organisation afin de répondre à ces évolutions. Conscients des conséquences de cette décision, notre priorité a été de favoriser le dialogue avec les partenaires sociaux et de mettre en place toutes les mesures sociales d'accompagnement nécessaires pour nos collaborateurs.

Quels ont été les temps forts qui vous ont marqués en 2024 ?

2024 a été une année dense et riche en émotions ! Elle fut principalement marquée par la finalisation de la cession de notre activité historique de négoce de matériaux de construction et de pierres naturelles - VM Matériaux, LNTP, Cominex. Une page qui se tourne et un nouveau chapitre qui s'écrit dans l'histoire de notre Groupe qui a débuté en 1907. Ce nouveau cap stratégique nous recentre sur nos activités industrielles de Menuiserie et de Béton et nous affirmons pleinement cette ambition à travers notre nouvelle identité HERIGE Industries.

Pouvez-vous nous en dire plus sur la cession de vos activités de Négoce ?

Nous ne pouvions pas courir plusieurs lièvres à la fois. C'est pourquoi nous avons décidé de nous mettre en quête du meilleur partenaire pour nos activités de Négoce tandis que nous souhaitions renforcer nos développements dans la Menuiserie et le Béton industriel. Nous avons un cap fort sur la dimension industrielle depuis trois ans, avec des acquisitions dans ces deux activités. Cette opération n'est pas le fruit de la conjoncture ni une opération défensive, mais l'aboutissement d'une véritable réflexion pour offrir les meilleures opportunités de développement pour chacun. Nous connaissons bien le Groupe SAMSE, à qui nous avons déjà cédé en 2013 plusieurs agences. Ce groupe, également coté en Bourse, dispose d'un large maillage territorial dans l'Est et dans le Sud-Ouest. Une opération gagnant-gagnant pour nos deux entreprises familiales centenaires. Dans la continuité de ce recentrage industriel, nous avons procédé à la cession de notre activité de négoce de matériaux en Guadeloupe - VM Guadeloupe - fin décembre 2024.

Et du côté de vos activités industrielles, quelles ont été les actualités en 2024 ?

Côté Menuiserie, nous sommes fiers d'avoir obtenu le label « Vitrine Industrie du Futur » pour le projet de transformation industrielle d'ATLANTEM. Cette reconnaissance est le résultat d'années de travail qui se sont concrétisées avec l'usine 4.0 de Saint-Sauveur-des-Landes, c'est également une démarche humaine et entrepreneuriale extraordinaire.

Les équipes d'EDYCEM sont, par ailleurs, pleinement investies et mobilisées



Benoit HENNAUT à gauche, Daniel ROBIN à droite

« S'adapter sans renoncer à nos ambitions »

en matière d'innovation et ont renouvelé leur Chaire de Recherche menée en partenariat avec Centrale Nantes depuis plus de 20 ans. Parmi les sujets, les apports de l'IA au service des bétons nouvelle génération ! Un marqueur fort de la volonté d'EDYCEM de transformer son offre produits pour répondre aux enjeux de demain. Autres sujets majeurs, le développement de produits contribuant à la réduction de l'empreinte environnementale et des îlots de chaleur urbains, plus globalement nous avons la volonté de développer la préfabrication béton.

Le Groupe est donc entré dans une ère industrielle. Pouvez-vous nous en dire plus sur vos ambitions ?

En prenant ce cap industriel, nous nous sommes fixé l'ambition de devenir une

référence industrielle de qualité, de proximité et d'engagement environnemental. C'est un défi majeur que nous déployons à travers notre plan stratégique « Révolution » et sa signature Edifions demain dès aujourd'hui. Basé sur trois priorités d'actions - économique, environnement et l'humain - Révolution s'appuie sur des leviers de développement et de performance que sont la digitalisation, la data et l'IA. Un projet porteur de sens et très enthousiasmant pour nos équipes qui s'investissent pleinement dans cette dynamique.

Quelle sont vos priorités pour 2025 et pour l'avenir ?

Face à un marché en pleine transformation et dans la continuité de notre

réorganisation, nous entendons consolider nos fondamentaux pour restaurer un niveau de croissance durable et rentable. Ainsi, toutes nos équipes concentrent leurs efforts sur le déploiement d'actions visant à améliorer la performance opérationnelle à tous les niveaux et sur tous les périmètres de notre Groupe. Nous savons pouvoir compter sur eux et avons pleinement confiance en leur capacité à se mobiliser durant cette période. Bien sûr, nous poursuivons nos engagements en matière de RSE en réduisant notre empreinte carbone et en promouvant l'économie circulaire dans nos process industriels. Nous maintenons cette dynamique d'innovation qui nous caractérise pour transformer notre offre vers des solutions durables. L'intelligence artificielle et les technologies de l'industrie 4.0 joueront un rôle crucial dans la transformation que nous opérons.

Le club « Génération HERIGE » : un actionariat familial impliqué

Depuis 2005, les familles ROBIN et CAILLAUD animent « Génération HERIGE ». Ce club réunit tous les actionnaires familiaux, leurs enfants et petits-enfants, ainsi que les membres du Comité Exécutif du Groupe, autour de temps forts de transmission et d'échanges.

En 2024, ils étaient plus de 100 membres familiaux réunis pour la rencontre annuelle. À cette occasion, une conférence sur le thème de l'IA, enjeu stratégique pour le Groupe, a été organisée.

Au-delà de cultiver les valeurs familiales, ces rencontres favorisent la compréhension de l'entreprise par les nouvelles générations et les préparent ainsi à devenir les actionnaires de demain.



LES FAITS MARQUANTS DE L'ANNÉE 2024

> HERIGE cède son activité de Négoce de matériaux

HERIGE a cédé en avril 2024 son activité historique de Négoce de matériaux de construction, de travaux publics et de pierres naturelles en métropole. Le Groupe se recentre ainsi sur ses domaines industriels stratégiques que sont la menuiserie (ATLANTEM) et le béton (EDYCEM).



> HERIGE devient HERIGE Industries

Avec la cession du Négoce et un positionnement stratégique centré sur ses activités industrielles de la menuiserie et du béton, le Groupe entre dans une nouvelle ère et affirme pleinement son ambition à travers une nouvelle identité HERIGE Industries et une signature évocatrice : Edifions demain dès aujourd'hui.



> ATLANTEM obtient le label « Vitrine industrie du Futur »

Une récompense décernée par l'Alliance Industrie du Futur pour son projet novateur de transformation industrielle développé sur l'usine 4.0 de Saint-Sauveur des Landes (35). ATLANTEM, à travers cette distinction, incarne l'excellence industrielle et l'engagement en faveur d'une industrie du futur durable, humaine et performante.



> Edycem renouvelle sa Chaire de recherche avec Centrale Nantes

Engagé depuis plus de 20 ans avec l'École Centrale Nantes, EDYCEM a renouvelé pour la 3^{ème} fois sa Chaire de recherche. Parmi les sujets : la réduction de l'empreinte environnementale dans la conception de ses bétons, l'apport de l'IA au service des bétons nouvelle génération et la contribution aux enjeux de la ville de demain.



> Ouverture du Comptoir ATLANTEM à Marseille

Ce nouveau concept de comptoir de proximité dédié aux professionnels du bâtiment offre des services et des solutions sur-mesure pour la réparation, la fabrication « minute », la vente de pièces détachées de menuiseries. C'est également un show-room pour que nos artisans reçoivent leurs clients.



> EDYCEM lance son label « Confort urbain »

Notre activité béton guide ses clients dans leurs choix de solutions durables pour l'aménagement extérieur en estampillant « Confort urbain » ses produits préfabriqués et ses bétons décoratifs répondant aux enjeux des villes (îlots de chaleur, infiltration d'eau).



> Ouverture d'un atelier l'Outil en Main à La Bruffière (85)

L'association Martial Caillaud – association solidaire historique du Groupe – a apporté son soutien pour l'ouverture d'un Atelier l'Outil en Main à La Bruffière (85). Initiés par des bénévoles aguerris, les jeunes découvrent ainsi les métiers de la métallerie, menuiserie, cartonnerie, textile, électricité, sculpture et maçonnerie.



> SOLABAIE fête ses 20 ans

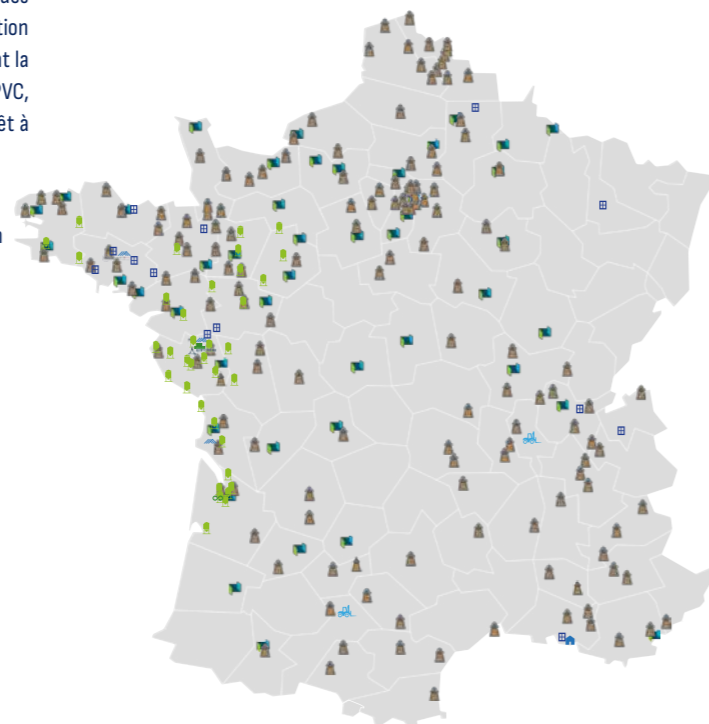
Une année ponctuée d'animations commerciales pour SOLABAIE, le réseau d'installateurs créé par ATLANTEM en 2005 avec, en point d'orgue, un événement dédié à ses adhérents sur le stand ATLANTEM à BATIMAT. En 2024, SOLABAIE recevait la distinction « Meilleure enseigne 2025 » décernée par Capital pour la 5^{ème} année consécutive.



UN GROUPE INDUSTRIEL, DEUX ACTIVITÉS PRINCIPALES POUR CONSTRUIRE L'AVENIR

HERIGE Industries propose à ses clients professionnels et particuliers des solutions constructives pour leurs projets de construction et de rénovation à travers deux domaines d'activités principaux, en métropole, que sont la menuiserie industrielle (fabrication d'ouvertures et de fermetures en PVC, aluminium et bois, structures bois) et l'industrie du béton (béton prêt à l'emploi et produits préfabriqués en béton, valorisation et granulats).

Le Groupe possède également une filiale de menuiserie industrielle au Canada et une activité de distribution de matériaux de construction et de TP-VRD en outre-mer.



16 SITES INDUSTRIELS MENUISERIES (France et Canada)

5 PLATEFORMES LOGISTIQUES

2 RÉSEAUX DE DISTRIBUTION vers les particuliers avec ~200 INSTALLATEURS (adhérents SOLABAIE et CHARUEL)

36 CENTRALES À BÉTON

3 USINES DE PRÉFABRICATION BÉTON

1 PLATEFORME DE RECYCLAGE DE MATÉRIAUX INERTES

1 CENTRE R&D MATÉRIAUX INERTES

3 SITES INDUSTRIELS CHARPENTE ET STRUCTURES BOIS

6 AGENCES MATÉRIAUX ET TP-VRD (La Réunion)

DES FEMMES ET DES HOMMES AU CŒUR DE LA STRATÉGIE

1 686 collaborateurs en ETP* moyens internes

1 209 Menuiserie
304 Béton
173 Autres activités

* Équivalent Temps Plein

LES CHIFFRES CLÉS 2024

Chiffre d'affaires 406,1 M€	EBITDA** 19,5 M€
Résultat d'exploitation 4,6 M€	Résultat net 15,4 M€
Actionnariat salarié 4,92 %	Investissements 14,9 M€

**EBITDA : résultat d'exploitation + dotations nettes aux amortissements

Les données présentées ci-dessus sont hors périmètre négoce de matériaux, travaux publics et de pierres naturelles en métropole cédées en avril 2024.

Rapport de gestion du Directoire



Benoit HENNAUT, Président du Directoire
Photo : Charles Marion

02

1 DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

L'entreprise a procédé, conformément aux articles L225-102-1 et R225-104 du Code de commerce, à la revue de ses principaux risques extra-financiers à partir de l'analyse de leur matérialité existante, de leur pertinence et de la gravité de leurs enjeux liés à l'analyse des risques financiers.

PRÉSENTATION DU GROUPE, TENDANCES DE MARCHÉ ET GOUVERNANCE

> Présentation du Groupe

HERIGE Industries propose à ses clients professionnels et particuliers des solutions constructives pour leurs projets de construction et de rénovation à travers deux domaines d'activités principaux que sont la menuiserie industrielle (fabrication d'ouvertures et de fermetures en PVC, aluminium et bois - ATLANTEM, PORALU, charpentes et structures bois - INCOBOIS) et l'industrie du béton (béton prêt à l'emploi, produits préfabriqués en béton, valorisation et granulats) avec EDYCEM.

Présents nationalement, avec un fort maillage territorial dans le Grand Ouest de la France, les plus de 1 600 collaborateurs d'HERIGE Industries cultivent des relations de confiance et de proximité avec leurs différents partenaires. Le Groupe possède également une filiale de menuiserie industrielle au Canada à destination du marché québécois et une activité de distribution de matériaux de construction en outre-mer*.

HERIGE Industries est pleinement engagé face aux grands enjeux sociaux et environnementaux. Sa stratégie RSE nourrit son modèle de croissance profitable et durable. Avec un nouveau plan stratégique mobilisateur annoncé en juin 2024, le Groupe s'inscrit dans une nouvelle dynamique pour apporter à ses clients des solutions toujours plus efficaces et plus durables. Son ambition : être une référence de qualité, de proximité et d'engagement environnemental.

Face à la crise durable et sans perspective d'amélioration du marché de la construction et du bâtiment, HERIGE Industries a annoncé, le 3 décembre 2024, un projet d'adaptation de son organisation pour préserver sa compétitivité.

* Les activités au Canada et en outre-mer ne sont pas intégrées dans le périmètre de la DPEF.

> Tendances de marché

En 2024, le marché du bâtiment et de la construction a atteint des niveaux d'activités historiquement bas. Dans la continuité des tendances de 2023, le marché de la construction neuve a poursuivi sa chute, avec moins de 265 000 logements commencés en France en 2024, soit le niveau le plus bas des 25 dernières années. Le marché de l'ancien a également subi une forte contraction, avec une diminution des transactions à moins de 780 000 sur douze mois à fin 2024, un niveau inédit depuis 15 ans. Plusieurs facteurs expliquent le repli de la demande et le faible dynamisme du secteur en 2024, notamment le niveau élevé des taux d'intérêt pour financer les projets, la difficulté d'accès au foncier pour le neuf ou encore la faible confiance des acteurs économiques dans un contexte d'instabilité politique en France et de tensions géopolitiques à l'international.

Les effets de cette crise devraient persister en 2025, avec des perspectives incertaines, notamment en ce qui concerne les dispositifs d'aides publiques pour soutenir les travaux d'amélioration de la performance énergétique des logements.

Les réglementations environnementales et de durabilité continuent à se renforcer (seuils 2025 de la RE 2020 / CSRD) et les enjeux liés à l'économie circulaire incitent notre secteur à s'adapter et à innover. Les difficultés de recrutement restent également des défis majeurs. Bien que des efforts pour former les collaborateurs soient déployés, il est nécessaire de poursuivre les initiatives afin de renforcer l'attractivité des métiers industriels. Enfin, le Groupe reste attentif à l'essor de l'intelligence artificielle et des nouvelles technologies, qui contribuent à développer des approches innovantes permettant d'améliorer l'efficacité de nos dispositifs. Le Groupe s'appuie sur un modèle économique diversifié et résilient pour créer de la valeur à long terme.

Un peu d'histoire

Fondé en 1907, le Groupe n'a cessé de se développer. Une croissance, interne et externe, qui s'illustre par l'ouverture de la première agence de Négoce en 1941, la première centrale de Béton Prêt à l'Emploi en 1969 et le rachat d'une société de Menuiserie industrielle en 1995.

Au fil des années, le Groupe évolue, s'implante sur de nouveaux territoires et entre en bourse en 1990.

En 2015, le Groupe VM Matériaux fait évoluer son identité et devient HERIGE.

En avril 2024, le Groupe renforce son positionnement industriel en cédant ses activités de Négoce de matériaux, de travaux publics et de pierres naturelles en métropole (VM Matériaux, LNTP et Cominex).

Pour affirmer ce nouveau cap industriel, HERIGE devient en mai 2024, HERIGE Industries avec une signature évocatrice de ses ambitions « Édifions demain dès aujourd'hui ».



> Gouvernance

Le Groupe bénéficie d'un modèle de gouvernance solide, assurant stabilité et indépendance entre ses organes de gouvernance. Grâce à la direction conjointe du Directoire et du Conseil de Surveillance, le Groupe maintient une structure efficace et équilibrée.

Depuis 2020, le Directoire est composé de Benoît HENNAUT, en qualité de Président du Directoire, et de Stéphane JAN, Directeur administratif et financier du Groupe. Ils assurent la direction, l'animation et la gestion des activités du Groupe. Le Conseil de Surveillance, présidé par Daniel ROBIN, développe l'entreprise avec une vision patrimoniale et impulse les orientations stratégiques, économiques et sociétales du Groupe. Il se compose de membres familiaux, de membres indépendants et d'un membre collaborateur représentant les salariés. La participation des salariés au capital du Groupe s'élève à 4,92 %. Introduit en bourse en 1990, le Groupe a transféré sa cotation sur le marché Euronext Growth en 2018.

La stratégie déployée est portée par une organisation réactive et proche de ses marchés grâce à des équipes fortement engagées et à une culture d'entreprise tournée vers l'excellence opérationnelle, la responsabilité, l'innovation et la performance (financière et extra-financière).

Engagé au sein de son écosystème, HERIGE Industries est pleinement mobilisé face aux grands enjeux sociaux et environnementaux et œuvre dans un dialogue ouvert avec ses parties prenantes. La stratégie RSE du Groupe est intégrée au modèle d'affaires et nourrit son ambition de croissance profitable et durable.

CONSEIL DE SURVEILLANCE



Daniel ROBIN

Président
Membre du Comité des rémunérations et des nominations
Membre du Comité RSE du Conseil de Surveillance
Dirigeant d'entreprise et membre familial



Jérôme CAILLAUD

Vice-président
Dirigeant d'entreprise et membre familial



Marie-Laure ROBIN-RAVENEAU

Membre
Présidente du Comité des rémunérations et des nominations
Membre du Comité RSE du Conseil de Surveillance
Cadre d'entreprise et membre familial



Catherine FILOCHE

Membre indépendant
Présidente du Comité d'audit et des risques
Membre du Comité RSE du Conseil de Surveillance
Cadre d'entreprise et experte en finance et immobilier



Sébastien CAILLAUD

Membre
Membre du Comité d'audit et des risques
Dirigeant d'un cabinet d'expertise comptable et membre familial



Laurent CAILLAUD

Membre
Membre du Comité stratégique Béton
Cadre d'entreprise, élu et membre familial



Olivier ROBIN

Membre
Membre du Comité stratégique Menuiserie
Dirigeant d'entreprise et membre familial



Caroline WEBER

Membre indépendant
Membre du Comité d'audit et des risques
Présidente du Comité RSE du Conseil de Surveillance
Experte en finance et stratégie



Nathalie CHOTARD

(depuis le 26 octobre 2024)
Membre Représentante des salariés
Connaissance métier Menuiserie



Marie-Annick COUÉ

Membre Représentante des salariés (jusqu'au 25 octobre 2024)
Membre du Comité RSE du Conseil de Surveillance
Connaissance métier Menuiserie



Alain MARION

Censeur (jusqu'au 29 mars 2024)
Membre du Comité des rémunérations et des nominations
Ancien dirigeant du Groupe



Modèle d'affaires



NOS RESSOURCES

▲ DES FEMMES ET DES HOMMES AU CŒUR DE LA STRATÉGIE

- Plus de **1 607 collaborateurs***, dont :
1 264 collaborateurs activité Menuiserie
303 collaborateurs activité Béton
40 collaborateurs autres activités
dont 78,6% des collaborateurs formés.

▲ UN MAILLAGE INDUSTRIEL NATIONAL

- **20 sites** industriels
- **36 centrales** à béton
- **1 plateforme de recyclage** de granulats et valorisation
- **5 plateformes logistiques**
- **2 réseaux de distribution** vers les particuliers avec
≈ **200 installateurs adhérents**

▲ UN ACTIONNARIAT FAMILIAL SOLIDE

- **65,39% du capital détenu** par les actionnaires familiaux

▲ UNE STRATÉGIE DE L'INNOVATION RENFORCÉE

- Renforcement des équipes dans les services **innovation et R&D**
- Un partenariat depuis plus de **20 ans** entre **EDYCEM** et l'**École Centrale de Nantes** au travers d'une **Chaire de recherche**
- Une usine **ATLANTEM 4.0** dédiée à la production de la gamme AM-X
- Un partenariat avec le **Village by CA de Nantes**

▲ LA DATA ET L'IA COMME ACCÉLÉRATEURS DE LA PERFORMANCE

- **Création d'une Direction Data et Systèmes d'Information**
- **Déploiement d'un programme de gestion de la donnée Groupe** au travers d'une plateforme data

▲ UNE GESTION DES RESSOURCES MATÉRIELLES ET ÉNERGÉTIQUES

- **26,0% d'approvisionnement en matière recyclée** sur les matières premières principales de l'activité Menuiserie
- **290,1L/m³ d'intensité du besoin en eau** pour l'activité Béton
- **7287,82 tCO₂éq. d'émissions de GES** sur les scopes 1 et 2

*Collaborateurs inscrits au 31/12/2024 (périmètre DPEF) / **Les données présentées ci-dessus sont hors périmètre négoce de matériaux, travaux publics et de pierres naturelles en métropole cédées en avril 2024.

"Être une référence industrielle de qualité, de proximité et d'engagement environnemental."



CRÉATION DE VALEUR

▲ UN INVESTISSEMENT HUMAIN POUR UNE RÉUSSITE COLLECTIVE

- **94,9% de collaborateurs** en CDI
- **4,92%** de salariés actionnaires
- **7,4/10 : note moyenne de satisfaction obtenue** au baromètre social 2024 avec un taux de participation de 67,1%
- **Coût pédagogique engagé : 753,3 k€**, soit 22 725 heures de formation pour les collaborateurs du Groupe
- **Développement des compétences : 11,3% des formations dispensées** via la HERIGE Académie

▲ UNE DYNAMIQUE ÉCONOMIQUE 2024**

- **406,1 M€** de CA
- **19,5 M€** d'EBITDA
- **4,6 M€** de REX
- **15,4 M€** de résultat net
- **14,9 M€** d'investissements

▲ UN LIEN PRIVILÉGIÉ AVEC NOS PARTIES PRENANTES

- Signataire de la **charte Relations Fournisseurs et Achats Responsables (RFAR)**
- Mise en place d'un questionnaire ESG d'**évaluation de l'engagement RSE** des fournisseurs
- **Convention fournisseurs ATLANTEM 2024** orientée autour des enjeux RSE
- 2 événements clients organisés dans le cadre de **La Fabriq' by EDYCEM**

▲ DES PRODUITS ET PROCESS EN CONSTANTE ÉVOLUTION

- **80% du béton prêt à l'emploi vendu en 2024** est à empreinte carbone réduite
- **Obtention du Label Industrie du Futur** pour l'usine AM-X d'ATLANTEM
- **4 produits avec des FDES individuelles**
- **Tous les produits ATLANTEM et EDYCEM** sont couverts par des FDES collectives

▲ DES PERFORMANCES RSE RECONNUES

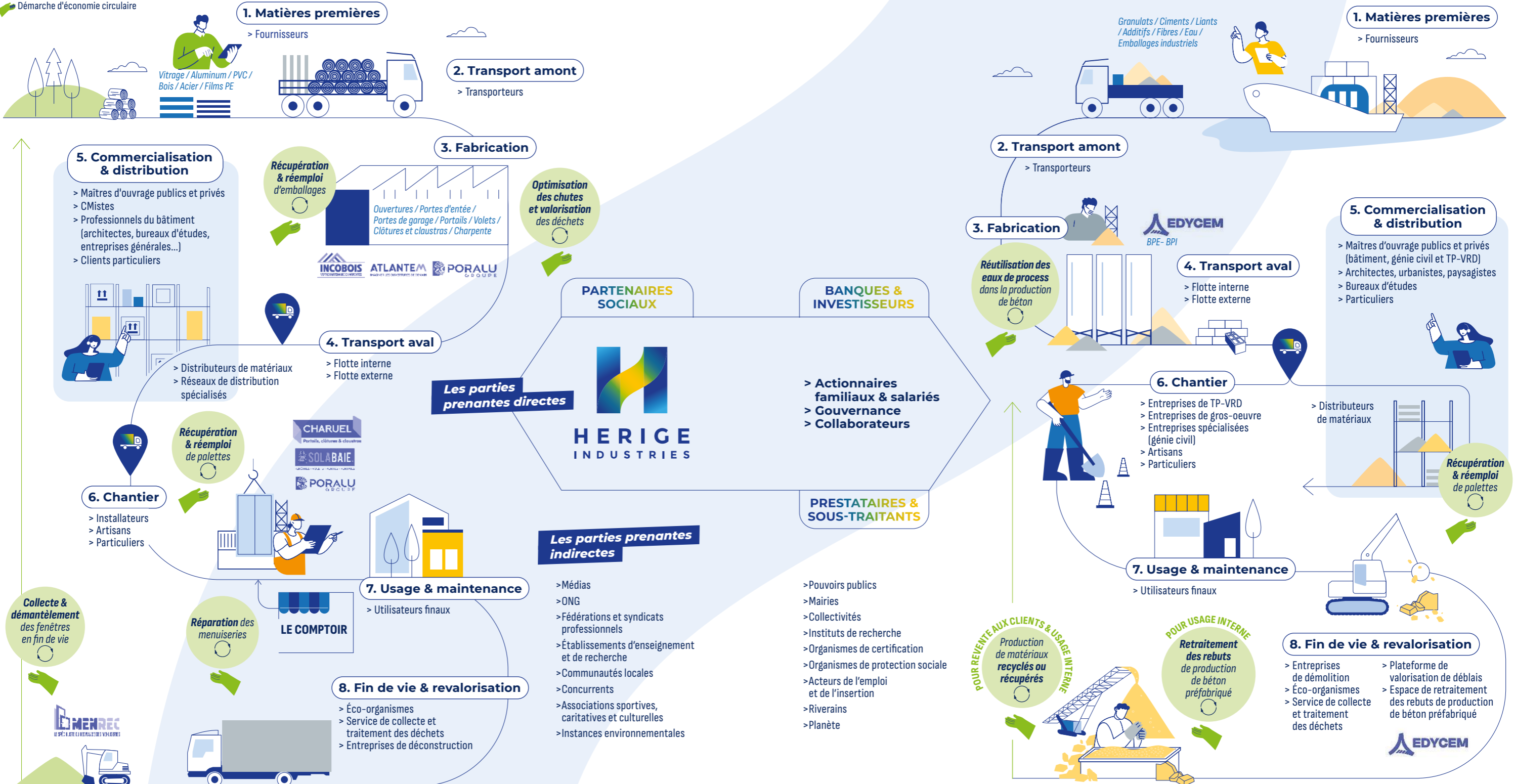
- **Engagement depuis 2023 dans une trajectoire climat validée** par le SBTi conformément à leur standard 1,5°C et à l'Accord de Paris
- **Obtention de la médaille d'argent EcoVadis** en février 2025 en progression de 9 points par rapport à 2023.
- **ATLANTEM et EDYCEM s'engagent dans la démarche FRET21**
- **Obtention du score 68/100** au ESG Ratings du Ethifinance

Chaîne de valeur

MENUISERIE

BÉTON

> Parties prenantes
 > Démarche d'économie circulaire



ENQUÊTE DE MATÉRIALITÉ

L'enquête de matérialité est une démarche essentielle pour le Groupe lui permettant d'être à l'écoute de ses parties prenantes. La matrice de matérialité identifie et hiérarchise les enjeux sociaux, environnementaux et sociétaux prioritaires pour le Groupe et ses parties prenantes, établissant ainsi un cadre stratégique et engageant pour le déploiement de la RSE. Elle vise également à renforcer la compréhension et l'intégration de la politique RSE du Groupe en la connectant aux enjeux spécifiques des métiers, facilitant ainsi son déploiement opérationnel.

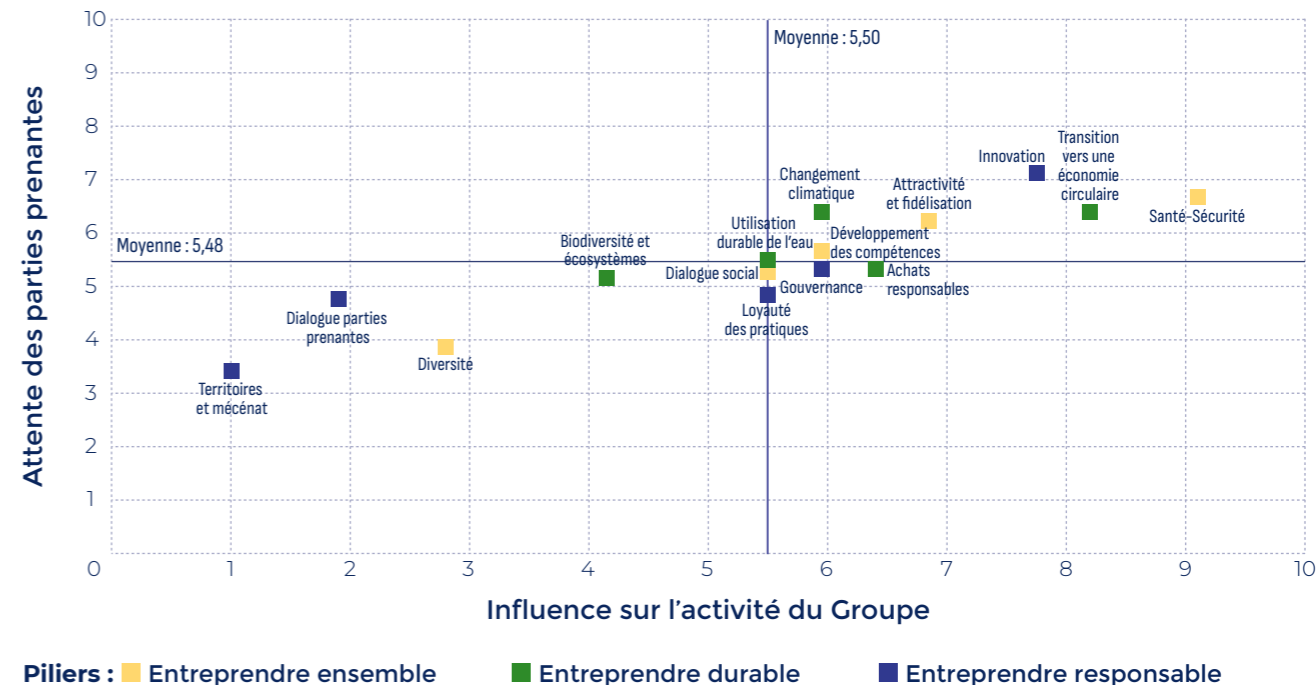
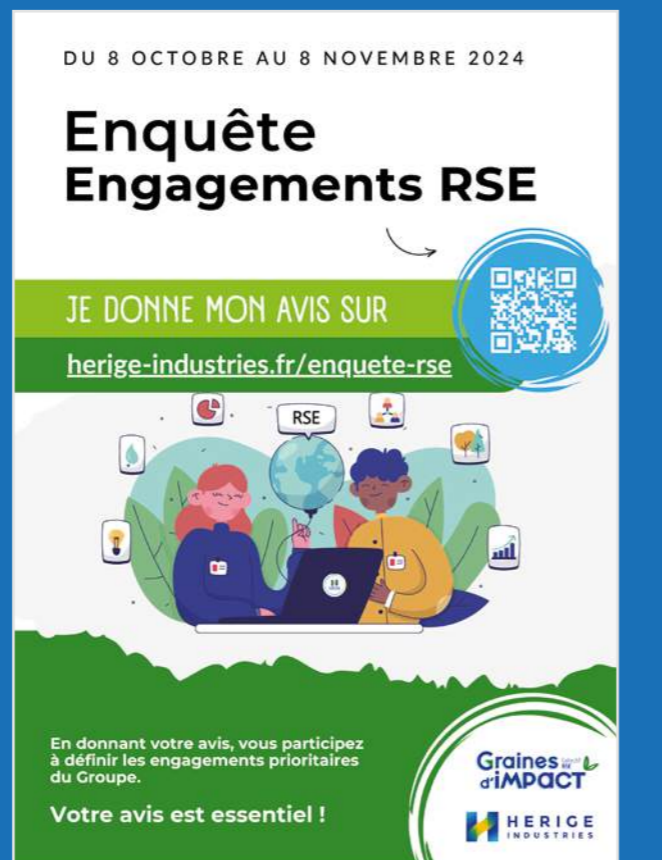
En 2024, le Groupe a actualisé sa matrice de matérialité en menant une enquête interne et externe auprès de ses parties prenantes via un questionnaire en ligne et papier, basé sur les lignes directrices de la norme ISO 26000.

Dans le but de mieux distinguer les enjeux prioritaires, une nouvelle méthode de notation a été mise en place pour cette enquête. Il a été demandé aux participants de classer les 15 enjeux clés en trois catégories : 5 enjeux « Important », 5 enjeux « Très important » et 5 enjeux « Stratégique ».

Près de 790 personnes ont répondu à cette enquête, soit un taux de participation global interne et externe de 36,3 %.

Le taux de participation par activité et la répartition en interne ou en externe sont les suivants (hors participation Direction et pilotes RSE) :

	Interne	Externe
Béton	40,7 %	21,9 %
Holdings	64,1 %	23,4 %
Menuiserie	41,1 %	15,0 %
Groupe Consolidé	41,6 %	18,8 %



> Méthode de calcul :

- Attribution d'un score numérique à chaque catégorie (« Important » = 1, « Très important » = 2, « Stratégique » = 3),
- Calcul de la moyenne de chaque enjeu,
- Normalisation des scores afin de transformer les moyennes sur une échelle de 1 à 10.

Seules les réponses valides ont été prises en compte dans la notation des enjeux.

Les sujets suivants ont été exclus du champ de l'analyse de matérialité du Groupe :

- lutte contre le gaspillage alimentaire, contre la précarité alimentaire et pour le respect du bien-être animal, l'alimentation responsable, équitable et durable,
- promotion du lien Nation-armée et de l'engagement dans les réserves.

> Analyse des résultats 2024

Les enjeux identifiés par les parties prenantes comme étant les plus stratégiques pour le Groupe sont, notamment « Innovation », « Santé-Sécurité », « Transition vers une économie circulaire », « Changement climatique » et « Attractivité et fidélisation ». Ils se distinguent comme étant prioritaires et essentiels pour assurer la compétitivité et la durabilité du Groupe.

En revanche, d'autres enjeux tels que « Territoire et mécénat », ainsi que « Diversité » et « Dialogue parties prenantes » sont jugés importants mais moins stratégiques.

Un des éléments marquants de cette année est l'évolution de la perception de l'enjeu « Innovation ». Comparé à l'année précédente, il ressort désormais comme un élément clé à consolider dans la stratégie du Groupe.

> Perspectives :

Pour HERIGE Industries et dans l'optique de préparer l'application de la CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive), la consultation des parties prenantes est un outil indispensable dans le processus d'analyse de double matérialité, pierre angulaire du futur rapport de durabilité. La prise en compte des avis et des attentes des parties prenantes du Groupe permettra d'alimenter son analyse sous le prisme de la matérialité d'impact et de la matérialité financière et de déterminer ainsi les enjeux matériels et les plans de transition à mettre en œuvre.

PRINCIPAUX RISQUES EXTRA-FINANCIERS

En complément de l'écoute de ses parties prenantes, le Groupe est attentif aux impacts de ses activités. HERIGE Industries effectue une analyse des risques extra-financiers spécifiques au Groupe en évaluant ses principaux risques afin de réduire leur impact direct (stratégique, opérationnel ou financier) ou indirect (réputation, conformité) par la mise en place de politiques, de stratégies ou de plans d'action.

La cartographie des risques extra-financiers présente donc l'identification et la hiérarchisation des risques prioritaires pour le Groupe.

Elle est actualisée tous les trois ans, avec une dernière mise à jour effectuée en 2024. Les risques identifiés ont été révisés en tenant compte des évolutions de contexte interne et externe, et alignés aux enjeux RSE du Groupe. Cette cartographie est réalisée en collaboration avec le Département de l'audit, des risques et du contrôle interne du Groupe. Les risques sont évalués en brut, avant toute mesure d'atténuation, selon une échelle de cotation : « faible », « modéré » ou « élevé ».

Description du risque 2024	Intensité du risque brut	Plans d'action - Politiques
Préserver la santé et de la sécurité de l'ensemble des collaborateurs, prestataires, sous-traitants et intérimaires.		Politique Santé et Sécurité « zéro accident ». Programme de formation comme levier d'amélioration de la sécurité. Présence d'une Direction HSE dans chaque activité en charge de suivre les enjeux Santé-Sécurité.
Accompagner l'employabilité et le développement des compétences des collaborateurs nécessaires à la performance du Groupe.		La Direction des Ressources Humaines Groupe, associée aux DRH des activités, veille à assurer l'adéquation entre les compétences, l'employabilité et la performance des salariés à travers la formation, notamment via la HERIGE Académie.
Attirer et fidéliser des talents diversifiés en offrant un cadre de travail stimulant.		Renforcement de la marque employeur, mise en place de dispositifs de recrutement innovants et optimisation des parcours d'intégration pour attirer et fidéliser les salariés.
Défendre l'égalité des chances et la diversité pour favoriser un environnement de travail inclusif.		Formalisation d'une charte de recrutement éthique et signature de la charte de la Diversité.
Renforcer la qualité du dialogue social et la qualité de vie au travail.		Investissement actif de l'entreprise dans le dialogue social avec ses salariés sur la base de signature d'accords d'entreprise, d'échanges avec les CSE, mise en place d'un baromètre social annuel dans une démarche d'amélioration continue.
Contribuer à la baisse des émissions de Gaz à Effet de Serre pour limiter les impacts du dérèglement climatique.		Engagement dans une trajectoire climat validée par le SBTi conformément à leur standard 1,5°C et à l'Accord de Paris.
Suivre l'évolution du prix du carbone.		
Contrôler la production de déchets et optimiser les ressources matérielles grâce aux principes de l'économie circulaire.		Mise en place de principes d'éco-conception. Inscription dans une démarche d'économie circulaire en assurant une gestion responsable des déchets.
Assurer une gestion attentive de l'eau dans nos activités.		Mise en place de systèmes de récupération et réutilisation des eaux dans la production de béton.
Prévenir l'impact de nos activités sur les écosystèmes et la biodiversité.		Réalisation d'un diagnostic sur l'impact direct des sites sur la biodiversité. Présence d'une Direction HSE dans chaque activité en charge de suivre les enjeux environnementaux.
Prévenir les atteintes à l'eau, à l'air et aux sols.		
Garantir une gouvernance pour superviser les engagements RSE.		Présence d'une Direction Groupe et d'une organisation au sein de chaque activité afin de prévenir, d'anticiper et de dialoguer.
Garantir l'alignement entre la stratégie du Groupe et les évolutions réglementaires ESG.		
Agir avec probité et équité dans la conduite des affaires conformément aux valeurs de l'entreprise et aux réglementations en vigueur.		Pilotage réalisé par le Département audit, des risques et du contrôle interne, appuyé par les DRH des activités et les Directions achats.
Renforcer le dialogue avec nos parties prenantes internes et externes.		Engagement auprès des parties prenantes internes et externes par la réalisation d'enquêtes annuelles permettant de recueillir et d'analyser leurs attentes et préoccupations.
Veiller à l'écoute des attentes clients.		

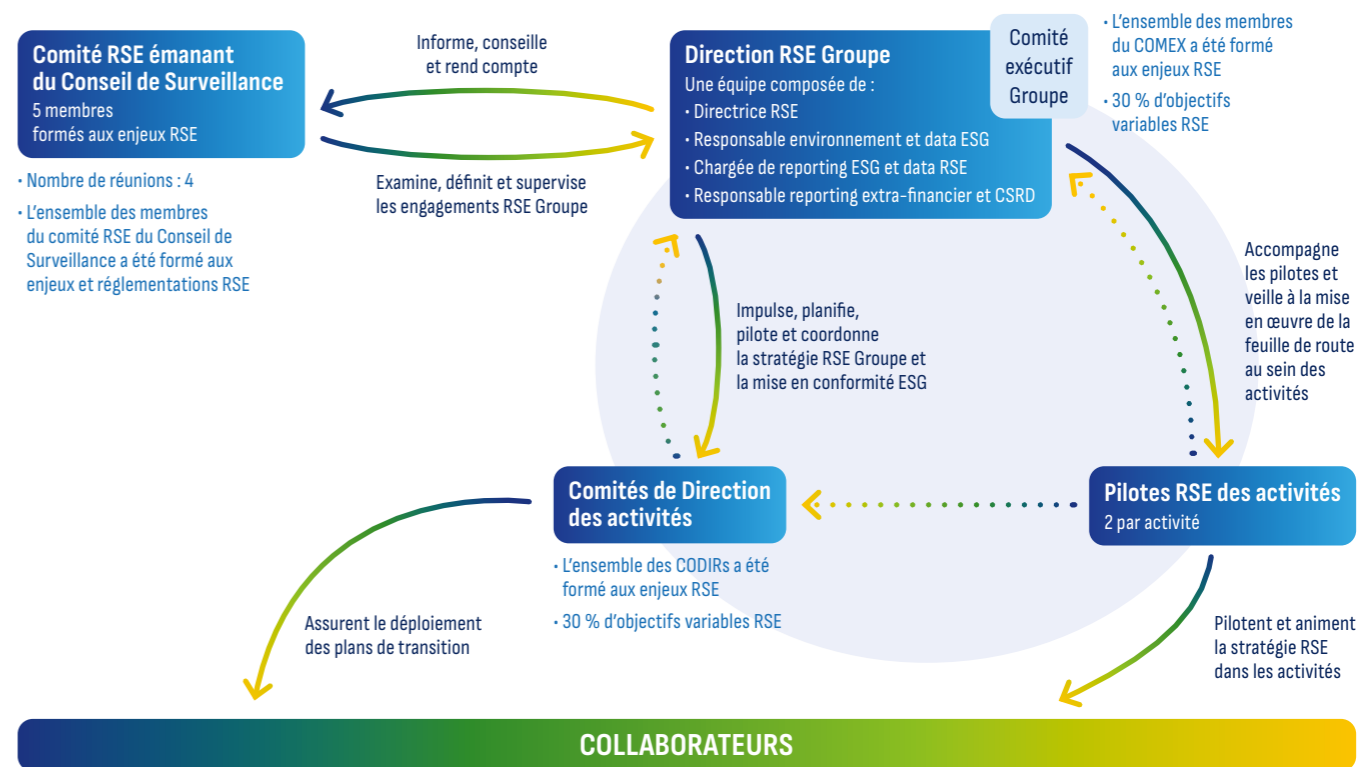
Légende : Risque élevé – Risque moyen

Description du risque 2024	Intensité du risque brut	Plans d'action - Politiques
Sécuriser les systèmes IT, limiter le risque de fuite des données personnelles des parties prenantes internes et externes, ainsi que le risque de manipulation des informations liées à l'entreprise.		Développement et mise en œuvre d'un plan d'action pour la cybersécurité, incluant la formation continue des collaborateurs, la mise à jour régulière des systèmes de sécurité et la réalisation d'audits de sécurité pour identifier et corriger les vulnérabilités.
Garantir la gouvernance, la fiabilité et l'intégrité des données de l'entreprise liées aux enjeux extra-financiers.		Formalisation d'une gouvernance de la donnée et mise en œuvre d'un projet visant à centraliser et à structurer les données du Groupe pour une meilleure exploitation, analyse et fiabilisation.
Développer l'innovation pour permettre une transition environnementale et sociétale tout en s'alignant sur l'évolution de la réglementation.		Développement de l'innovation, visant à adapter les produits et les conceptions aux exigences de la transition environnementale.
Adopter des pratiques d'achats éthiques, responsables et durables.		Favoriser les relations fournisseurs avec, notamment, la signature de la charte Relations Fournisseurs et Achats Responsables.
Sensibiliser notre chaîne de valeur dans une démarche commune d'amélioration continue.		Groupe de travail sur les achats responsables et déploiement de bonnes pratiques.

Légende : Risque élevé – Risque moyen

GOVERNANCE DE LA RSE

L'engagement du Groupe en matière de RSE s'appuie sur une organisation et une gouvernance associant les dirigeants et les collaborateurs à tous les niveaux de l'entreprise.



Légende : Remontée d'informations ; Missions

ENJEUX ET STRATÉGIE RSE

En tant qu'entreprise humaine et familiale, HERIGE Industries aspire à être une organisation inclusive, protectrice et apprenante, développant ses activités de manière soutenable, durable et circulaire. Elle adopte une démarche éthique tout en promouvant la RSE à travers une gouvernance plurielle, visant une performance globale.

La stratégie RSE du Groupe s'est construite sur la base de fondations solides, intégrant des valeurs sociétales, une analyse approfondie des risques extra-financiers, l'écoute attentive de ses parties prenantes et une prospective des enjeux stratégiques et économiques.

Cette stratégie RSE repose sur trois piliers fondamentaux : **Entreprendre Ensemble, Entreprendre Durable et Entreprendre Responsable.**

Ces piliers sont guidés par les principes suivants : **Agir, Mesurer et Améliorer.**

ENTREPRENDRE ENSEMBLE	ENTREPRENDRE DURABLE	ENTREPRENDRE RESPONSABLE
SANTÉ-SÉCURITÉ Formation, sensibilisation et développement d'une culture forte de réduction des accidents et de leurs impacts afin de tendre vers le « zéro accident ».	ATTÉNUATION ET ADAPTATION AU CHANGEMENT CLIMATIQUE Mise en place d'une trajectoire carbone visant à réduire de 42 % nos GES d'ici 2030 sur les scopes 1 & 2 sur la base de 2020 et à engager nos fournisseurs.	GOVERNANCE Structurer la gouvernance du Groupe pour répondre aux enjeux stratégiques du Groupe en matière de RSE.
DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES Mise en place de différents outils favorisant le développement personnel de chacun selon son rythme et ses besoins.	ACHATS RESPONSABLES Mise en place d'un groupe de travail sur les achats responsables afin de définir une feuille de route par activité.	LOYAUTÉ DES PRATIQUES Être garants de pratiques professionnelles éthiques et responsables.
ATTRACTIVITÉ ET FIDÉLISATION Déploiement de dispositifs attractifs et de fidélisation afin de devenir une organisation où il fait bon vivre et évoluer.	TRANSITION VERS UNE ÉCONOMIE CIRCULAIRE Intégration de matières recyclées. Renforcement de l'éco-conception.	DIALOGUE PARTIES PRENANTES Assurer un dialogue régulier avec les parties prenantes.
DIALOGUE SOCIAL Instaurer un dialogue régulier et un management de proximité. Être à l'écoute de nos collaborateurs et attentifs à leur bien-être au travail.	UTILISATION DURABLE DE L'EAU Contrôler et limiter nos consommations de ressources hydriques.	TERRITOIRES ET MÉCÉNAT Implication dans différents partenariats autour des axes suivants : le territoire, le social, l'environnement, l'innovation et le bâtiment.
PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ DES CHANCES ET LA DIVERSITÉ Développement d'une politique volontariste visant à favoriser le recrutement de profils variés et à promouvoir l'égalité professionnelle.	PROTECTION ET RESTAURATION DE LA BIODIVERSITÉ ET DES ÉCOSYSTÈMES Engagement dans une politique de mécénat afin de participer à des initiatives visant la sauvegarde et la préservation de la biodiversité.	INNOVATION Stimuler l'innovation en développant des partenariats avec différents types d'acteurs (fournisseurs, start-up, communauté scientifique et éducative, ONG...) afin de proposer des produits et des solutions innovantes et durables pour répondre aux évolutions du marché et aux attentes de nos parties prenantes.

MESURE DE LA PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE 2024

ENTREPRENDRE ENSEMBLE	2022	2023	2024	Objectifs 2025
SANTÉ-SÉCURITÉ				
Taux de fréquence	17,9	19,3	19,5	15
Taux de gravité	1,2	1,3	1,5	1
DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES				
Taux de l'effectif formé	67,5 %	73,7 %	78,6 %	67 %
Nombre d'heures de formation par collaborateur	13,4	14,8	13,8	14
ATTRACTIVITÉ ET FIDÉLISATION				
Taux de roulement	14,1 % *	16,1 %	12,8 %	10 à 12 %
Taux d'absentéisme**	5,0 %	5,8 %	5,8 %	≤ 5 %
DIALOGUE SOCIAL				
Taux de participation au baromètre social	65 %	63 %	67 %	65 %
Note moyenne de satisfaction exprimée au baromètre social	7,5/10	7,4/10	7,4/10	7,5/10
PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ DES CHANCES ET LA DIVERSITÉ				
Taux de féminisation	24,7 %	25,5 %	22,7 %	30 %
Taux de féminisation des cadres	19,6 %	20,3 %	21,3 %	25,3 %
Taux d'alternants dans l'effectif	3,4 %	3,1 %	2,9 %	5 %


* Dans le cadre du processus d'amélioration continue du suivi des données dans nos outils de reporting, certaines données 2022 ont pu faire l'objet de correctifs.

** En raison de la fiabilité insuffisante de cette donnée en 2024, un changement de système d'information a été mis en œuvre à compter du 01 janvier 2025.

ENTREPRENDRE DURABLE	2022	2023	2024	Objectifs 2025
ATTÉNUATION ET ADAPTATION AU CHANGEMENT CLIMATIQUE				
Émissions de GES – scopes 1 & 2 (en tCO ₂ éq.)	16 289,16	17 644,58	7 287,82	13 869
Émissions de GES – scope 3 (en tCO ₂ éq.)	–	570 577,64	345 125,85	67 % des émissions de GES adressées**
Intensité carbone monétaire (kgCO ₂ éq./k€CA)	–	703,95	867,92	–
ACHATS RESPONSABLES				
Mise en place d'une démarche d'achats responsables	Constitution d'un groupe de travail dédié et d'une cartographie des risques et diagnostic interne	Signature de la charte RFAR	Signataire de la charte RFAR	Mise en place d'un outil de collecte d'informations fournisseurs en matière d'achats responsables
TRANSITION VERS UNE ÉCONOMIE CIRCULAIRE				
Taux d'approvisionnement en matière recyclée sur nos matières premières principales – Menuiserie	–	25,9 %	26,0 %	–
UTILISATION DURABLE DE L'EAU				
Intensité de la consommation d'eau de l'activité Béton en L/m ³	289	263	290	–
PROTECTION ET RESTAURATION DE LA BIODIVERSITÉ ET DES ÉCOSYSTÈMES				
Diagnostic sur la biodiversité – Indicateur de Sensibilité Écologique Réglementaire (SER) de la démarche Score Biodiversité (LaCEN des Territoires)	–	Très sensible : 24 % Sensible : 76 % Non sensible : 0 %	Très sensible : 32 % Sensible : 68 % Non sensible : 0 %	–

Les chiffres sont présentés en périmètre courant et non en périmètre comparable.

** Cf. Communiqué de presse : « HERIGE voit ses objectifs climatiques pour 2030 validés par la Science Based Targets initiative (SBTi) » (groupe-herige.fr).

ENTREPRENDRE RESPONSABLE 	2022	2023	2024	Objectifs 2025
GOUVERNANCE				
Nombre de Comités RSE du Conseil de Surveillance tenus	3	4	4	6
Taux de participation aux Comités RSE du Conseil de Surveillance	93 %	65 %	55 %	-
Nombre de nouveaux collaborateurs formés à la Fresque du climat dans l'année	312	174	133	Entre 90 et 95 %
LOYAUTÉ DES PRATIQUES				
Nombre de personnes à risques formées à l'anticorruption dans l'année	73	159	42	-
Taux de personnes à risques formées dans l'année ou l'année suivante, sur l'ensemble des personnes à risques identifiées	100 %	100 %	100 %	100 %
DIALOGUE PARTIES PRENANTES				
Taux de réponse des parties prenantes internes interrogées dans le cadre de l'enquête de matérialité	41,72 %	32,7 %	41,6 %	-
Nombre de répondants externes à l'enquête de matérialité	143	130	96	-
TERRITOIRES ET MÉCÉNAT				
Engagements territoriaux et philanthropiques (en k€)	438,6	627,1	509,2	-
Part du résultat d'exploitation dédié aux engagements	1,2 %	2,5 %	11 %	-
INNOVATION				
Stimulation de l'innovation à travers nos partenariats	-	ATLANTEM obtient le label « Vitrine Industrie du Futur »	EDYCEM renouvelle sa Chaire de Recherche avec l'École Centrale de Nantes**	-

** Cf. CP « EDYCEM accélère sa bascule environnementale à travers sa Chaire de Recherche » – avril 2024.

MÉTHODOLOGIE DU REPORTING

L'animation du reporting RSE pour l'ensemble des activités et la consolidation des indicateurs sont assurées par la Direction RSE Groupe. Un processus de collecte interne a été mis en place afin de garantir la cohérence et la fiabilité des données (qualitatives et quantitatives) sur les volets sociaux, environnementaux et sociétaux. Cette méthodologie permet une analyse fine selon 5 critères : définition, périmètre, unité, mode de calcul et contributeurs concernés. Elle est intégrée à l'outil de reporting centralisé pour la collecte des données. Chaque indicateur est décrit dans l'outil, ainsi que le mode de calcul.

> Périmètres de collecte

Les indicateurs sociaux, environnementaux et sociétaux ont été établis sur la base des obligations et des recommandations légales (L225-102-1 et R225-104 du Code de commerce).

> Reporting social, sociétal et environnemental

Le périmètre retenu est le Groupe métropole. Il se décompose en 16 sociétés comprenant 74 établissements basés en France métropolitaine.

• Les sociétés cédées au 30 avril 2024, à savoir Financière VM Distribution, VM Distribution, VM Transport et Cominex, ne sont pas intégrées dans le périmètre retenu. Par conséquent, le reporting 2024 de ces sociétés sera assuré par le Groupe acquéreur SAMSE.

• Au 1^{er} janvier 2024, MGT Menuiseries Bois a été absorbé par fusion simplifiée au profit de la société ATLANTEM Industries.

• Au 1^{er} septembre 2024, EDYCEM Transport a été absorbé par transmission au profit de la société EDYCEM.

Les acquisitions du Groupe sont intégrées dès que possible dans les dispositifs métiers (procédures, reporting). Le Groupe met en œuvre ses meilleurs efforts afin que ce processus s'achève au plus tard 36 mois après la date d'acquisition en matière de reporting. Ce choix de délai s'explique par le temps nécessaire à l'acquisition des méthodes et des standards du Groupe.

Sociétés	Informations sectorielles	Nombre d'établissements
HERIGE	Autres activités	1
EDYCEM		1
EDYCEM BÉTON		27
BÉTON DES OLLONNES		2
BÉTON D'ILLE-ET-VILAINE (BIV)		2
LE BÉTON DU POHER		5
C.H. Béton		2
PPL (Préfa des Pays de la Loire)		1
AUDOIN & FILS BÉTONS		3
ATLANTEM Industries		15
INCOBOIS	Activité Menuiserie	3
FINANCIÈRE BLAVET		1
TBM (Transport Bois Matériaux)		1
CARPEL		1
PORALU BOIS		2
PORALU MENUISERIES		7
TOTAL		74

Les informations sur les effectifs et leurs mouvements sont données hors intérimaires et stagiaires non rémunérés et concernent le périmètre métropole.

Les indicateurs du volet environnemental concernent le périmètre métropole, toutefois, certains indicateurs ne sont pas applicables à l'ensemble de ses activités.

Le bilan carbone est réalisé suivant la méthodologie réglementaire v5.0, basée sur la norme ISO 14064-1:2018 et le rapport technique ISO/TR 14069:2013.

> Source des données

Il existe différentes sources d'alimentation pour les indicateurs sociaux, environnementaux et sociétaux, notamment :

- des données issues du SI-RH Groupe et du système de paie Nibelis,
- des données remontées à travers les ERP du Groupe pour certains indicateurs environnementaux en périmètre métropole,
- des données collectées directement auprès des activités pour des indicateurs sociaux, sociétaux et environnementaux,
- des facteurs d'émissions issus de la base Empreinte de l'ADEME et de la base INIES de l'Alliance HQE-GBC et administrée par le CSTB.

Les données financières sont, quant à elles, communiquées directement par la Direction financière Groupe.

> Règles de consolidation

Le périmètre retenu dans la déclaration de performance extra-financière respecte les normes comptables françaises.

> Points méthodologiques

Afin d'avoir un mode de comptabilisation uniformisé au sein du Groupe, depuis 2022, les collaborateurs sortant des effectifs au 31/12 sont conservés dans les effectifs à cette même date.

Les chiffres sont présentés en périmètre courant et non en périmètre comparable.

Enfin, dans le cadre du processus d'amélioration continue du suivi des données dans nos outils de reporting, certaines données 2023 ont pu faire l'objet de correctifs et de nouveaux niveaux de détail ont été ajoutés en 2024.



Reporting Groupe

Fondé en 1907 en Vendée, le Groupe est un acteur du bâtiment et de la construction qui n'a cessé de se développer. L'année 2024 a été marquée par le renforcement de son positionnement industriel avec la cession de ses activités de Négoce de matériaux, de travaux publics et de pierres naturelles en métropole. HERIGE devient HERIGE Industries en juin 2024 et affirme ainsi son nouveau cap.

HERIGE Industries propose ainsi à ses clients professionnels et particuliers des solutions constructives pour leurs projets de construction et de rénovation à travers deux domaines d'activités principaux que sont la **menuiserie industrielle** (fabrication d'ouvertures et de fermetures en PVC, aluminium et bois, charpentes) et **l'industrie du béton** (béton prêt à l'emploi, produits préfabriqués en béton, valorisation et granulats).

Présents nationalement, avec un fort maillage territorial dans le Grand Ouest de la France, les plus de 1 600 collaborateurs d'HERIGE Industries en France cultivent des relations de confiance et de proximité avec leurs différents partenaires.

HERIGE Industries est pleinement engagé face aux grands enjeux sociaux et environnementaux. Sa stratégie RSE nourrit son modèle de croissance profitable et durable. Son ambition : être une référence de qualité, de proximité et d'engagement environnemental.

DES FEMMES ET DES HOMMES AU CŒUR DE LA STRATÉGIE



1 607

collaborateurs inscrits au 31/12/2024
(périmètre DPEF)



1 242

Hommes
(soit 77,3 %)



365

Femmes
(soit 22,7 %)



1 264

Menuiserie



303

Béton



40

Autres



94,9 %

de collaborateurs en CDI

LES CHIFFRES CLÉS 2024

Chiffre d'affaires
406,1 M€

Résultat d'exploitation
4,6 M€

Actionnariat salarié
4,92 %

EBITDA*
19,5 M€

Résultat net
15,4 M€

Investissements
14,9 M€

*EBITDA : résultat d'exploitation + dotations nettes aux amortissements



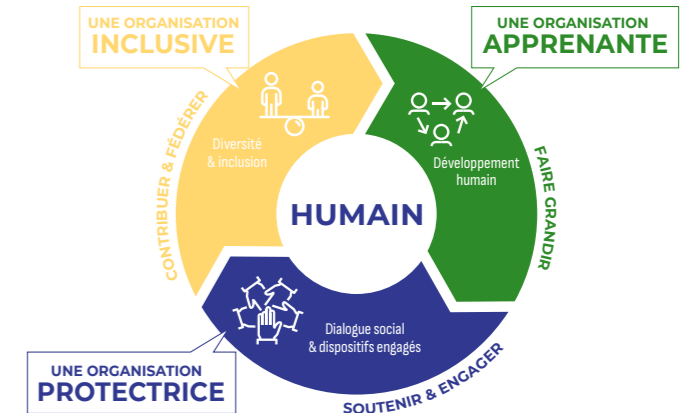
1 – ENTREPRENDRE ENSEMBLE



Notre ambition : être un Groupe où il fait bon vivre, travailler et grandir ensemble. Cette dynamique vise à placer les femmes et les hommes au cœur des priorités. Pour cela, nous développons depuis trois ans une politique autour du progrès humain reposant sur trois grands piliers : le développement humain, le dialogue social et les dispositifs engagés, la diversité et l'inclusion.

HERIGE Industries conjugue à la fois attractivité et fidélisation avec la volonté de développer les compétences, de favoriser l'épanouissement de ses collaborateurs et d'en attirer de nouveaux. Pour atteindre ces objectifs, il agit sur plusieurs leviers :

- la prévention des risques et de la sécurité,
- la formation afin de garantir un niveau de compétences optimal de ses collaborateurs sur l'ensemble des activités,
- une attractivité diversifiée,
- un dialogue social de qualité s'appuyant sur un management de proximité.



1.1 SANTÉ ET SÉCURITÉ

Les dernières enquêtes annuelles de matérialité montrent que la promotion de la santé, de la sécurité et du bien-être au travail est, non seulement une priorité essentielle pour le Groupe, mais aussi une préoccupation centrale pour ses parties prenantes.

> Des politiques Santé et Sécurité en action

L'ambition d'HERIGE Industries en matière de sécurité est de tendre vers le « zéro accident » à travers le développement d'une culture forte de la sécurité.

Cet objectif se décline à travers la maîtrise des risques professionnels et l'amélioration de la santé et de la sécurité au travail et repose sur quatre principes :

- protéger les collaborateurs au sein d'un environnement de travail durable,
- intégrer la santé et la sécurité dans toutes les activités,
- apporter des améliorations durables à la performance et au système de management,
- responsabiliser tous les acteurs et impliquer les partenaires dans cette démarche.

Pour garantir l'application de ces politiques et encourager l'atteinte des objectifs du Groupe, la rémunération variable des collaborateurs éligibles à la prime d'intéressement est indexée sur des critères d'accidentologie, notamment le taux de fréquence et le taux de gravité.

Depuis plus de 10 ans, ATLANTEM s'appuie sur une démarche d'amélioration continue pour piloter et communiquer sur la prévention des risques. En 2024, pour prolonger et renforcer sa politique de sécurité « SECURIT'M », ATLANTEM consacre plus d'un tiers de ses formations à la sécurité, garantissant ainsi un niveau de connaissance et de vigilance parmi ses équipes.

En 2024, EDYCEM a poursuivi le déploiement de sa feuille de route Hygiène Sécurité Environnement (HSE). Cette dernière s'appuie sur la prévention et la mise en place de processus de vérification de la sécurité afin de responsabiliser chaque employé à adopter un comportement sûr, à tout moment.

> Organisation et communication

Chaque entité assure le pilotage et le déploiement de sa politique Santé et Sécurité grâce à des responsables prévention santé-sécurité et environnement, accompagnés d'alternants. Ces responsables s'appuient également sur un réseau de correspondants et organisent régulièrement des actions de communication et de sensibilisation autour des incontournables de la sécurité au travail.

Par ailleurs, pour ancrer durablement la dimension santé et sécurité auprès des équipes, le sujet est systématiquement abordé dans toutes les réunions managériales.

> Un logiciel Sécurité

L'outil ACCILINE+ qui a été déployé en avril 2023 au sein du Groupe et en janvier 2025 au sein de PORALU est déterminant dans la consolidation de la culture Sécurité et des pratiques prévention du Groupe. Il intègre l'ensemble des obligations réglementaires liées à la sécurité. Tous les événements et plans d'action y sont déclarés : accident du travail, maladie, accident bénin, événement de sécurité, évaluation des risques et Document Unique. Un onglet dédié à la formation, aux habilitations et aux autorisations permet également de suivre le registre des formations obligatoires.

Ce logiciel communique en temps réel les informations liées à l'accidentologie à travers différents modules :

- responsabilisation des managers,
- optimisation de la saisie et du suivi des accidents de travail,
- amélioration de l'analyse des accidents grâce à l'intégration de l'arbre des causes pour déployer les plans d'action adaptés,
- consolidation des Documents Uniques,
- meilleure quantification statistique de l'accidentologie,
- veille réglementaire HSE.

Cet outil permet au Groupe d'obtenir une visibilité renforcée sur les indicateurs clés de performance, un facteur essentiel pour piloter, renforcer et améliorer les pratiques de santé et sécurité au travail, et in fine, atteindre ses ambitions.



> Accidents du travail

	2024	2023
Taux de fréquence 1 (TF1) ⁽¹⁾	19,5	19,3
Nombre d'accidents du travail avec arrêt ⁽²⁾	59	89
Taux de gravité ⁽³⁾	1,5	1,3
Nombre de jours d'absence suite à un accident du travail	4 181	5 954

Les chiffres sont présentés en périmètre courant et non en périmètre comparable.

(2) Les informations sur le nombre d'accidents du travail avec arrêt concernent l'ensemble de l'effectif sur le périmètre métropole.

(1) Taux de fréquence 1 <small>(Nombre d'accidents du travail avec arrêt pour 1 million d'heures travaillées, hors intérimaires et stagiaires non rémunérés)</small>	$\frac{\text{Nombre d'accidents du travail avec arrêt}}{\text{Nombre total d'heures travaillées}} \times 1\,000\,000$
(3) Taux de gravité <small>(Nombre de jours d'absence pour incapacité temporaire de travail (I.T.) pour 1000 heures travaillées, hors intérimaires et stagiaires non rémunérés)</small>	$\frac{\text{Nombre de jours d'absence suite à un accident du travail}}{\text{Nombre total d'heures travaillées}} \times 1\,000$

> La formation : un levier d'amélioration de la sécurité

La formation est un des leviers majeurs pour sensibiliser les collaborateurs aux enjeux de santé et de sécurité. Afin d'accompagner la politique Sécurité du Groupe, des formations aux risques routiers se sont poursuivies en 2024. 38 personnes ont été formées à une conduite professionnelle à travers :

- l'identification des paramètres externes pour adapter sa conduite,
- l'identification des attitudes et comportements du conducteur provoquant des situations à risques,
- le contrôle du bon état de son véhicule,
- le respect du cadre législatif du « déplacement entreprise ».

Dans le cadre de ses engagements santé au travail, le Groupe a continué de former ses équipes aux gestes de premiers secours et à l'utilisation du défibrillateur. En parallèle, de nombreux collaborateurs Sauveteurs Secouristes du Travail (SST) ont été formés ou ont reconduit leur certification en 2024. Parmi les situations rencontrées lors de ces formations : arrêt cardiaque, malaises, étouffements, saignements, brûlures... Les collaborateurs des équipes transverses au siège HERIGE Industries ont également suivi ces formations.

En 2024, 852 collaborateurs, soit 53,0 % des effectifs du Groupe, ont bénéficié de formations relevant du domaine de la santé et de la sécurité.

> Garantir la sécurité et le bien-être des collaborateurs

Poursuite des investissements

Dans le cadre de sa politique d'investissement, le Groupe assure la montée en gamme et le renouvellement de ses matériels et des équipements, afin de garantir la

sécurité et le confort de ses salariés. En outre, sur la base des retours d'expérience des équipes, les activités du Groupe renouvellent régulièrement les dotations d'EPI, tels que vêtements de travail à haute visibilité, casques et chaussures de sécurité, etc.

À titre d'exemple, EDYCEM a mis à disposition des protections auditives moulées, pour offrir plus de confort aux collaborateurs. PORALU lance un test pour fournir des semelles adaptées aux postes debout, dans le but d'améliorer le confort des équipements de protection individuelle obligatoires.

En 2024, ATLANTEM a également investi dans des machines sur différents sites de production pour améliorer la sécurité et les conditions de travail. On compte parmi ces investissements :

- installation d'un « AEROTRAP® » pour éliminer les fumées de polystyrène expansé,
- mise en place de cabines acoustiques et de sonomètres pour mesurer et réduire le bruit,
- livraison d'une soudeuse de dernière génération permettant de réaliser des finitions sans ébavurage et simplifiant ainsi le travail des soudeurs,
- équipement d'une table d'assemblage de châssis AM-X semi-automatisée, co-conçue avec le fabricant et nos menuisiers, permettant d'assembler des menuiseries de grande dimension dans des conditions de travail optimales,
- livraison d'un centre d'usinage performant permettant des avancées significatives dans l'amélioration du système de production et de la sécurité des opérateurs.

Des actions pour améliorer la sécurité des salariés

Le 7 juin 2024, une journée commune dédiée à la sécurité, nommée « Safety Day », a été organisée sur tous les sites d'ATLANTEM, PORALU et INCOBOIS. Les productions ont été suspendues pour permettre à l'ensemble des collaborateurs de participer activement à cette initiative et d'être acteurs de la sécurité.

Le programme de la journée comprenait divers ateliers :

- vigilance : activité autour d'un escape game,
- prévention des chutes : démonstrations sur la chute de plain-pied,
- sensibilisation aux effets des drogues et de l'alcool : mise en situation ludique,
- réanimation cardiaque : formation à l'utilisation du défibrillateur et au massage cardiaque,
- prévention des troubles musculosquelettiques (TMS) : exercices d'échauffement et pratiques dédiées.



Des actions pour améliorer la Qualité de Vie et les Conditions de Travail (QVCT)

Depuis plusieurs années, HERIGE Industries déploie des activités favorisant le bien-être au travail de ses salariés. Ainsi, en 2024, plusieurs animations ont été mises en place, telles que la livraison de corbeilles de fruits par une association de producteurs une fois par semaine aux sièges d'HERIGE Industries et d'ATLANTEM. Par ailleurs, pour favoriser la pratique sportive, l'accès à une salle de sport communal est disponible pour les collaborateurs du siège d'HERIGE Industries. De plus, le siège d'EDYCEM a inauguré une salle de sport pour ses collaborateurs, dotée d'équipements de musculation.

À l'occasion du déménagement des services transverses dans de nouveaux locaux, des bureaux « assis/debout » réglables ont été mis à disposition des collaborateurs, permettant d'offrir un meilleur confort de travail.

Pour les postes le permettant, des possibilités de télétravailler sont proposées à hauteur de 1 à 2 jours par semaine.

Enfin, au cours de l'année, plusieurs visites de sites ont été organisées (site de production, centrale à béton...) pour les collaborateurs des différentes activités, notamment dans le cadre des parcours d'intégration.

> Absentéisme

	2024	2023
Taux d'absentéisme	5,80 %*	5,80 %

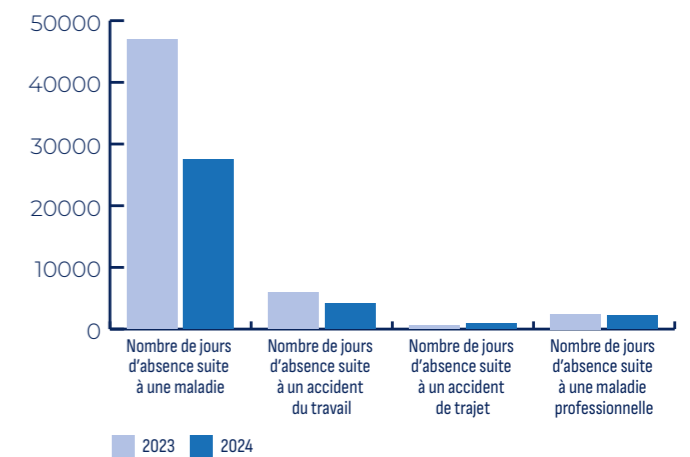
Les chiffres sont présentés en périmètre courant et non en périmètre comparable.

*En raison de la fiabilité insuffisante de cette donnée en 2024, un changement de système d'information a été mis en œuvre à compter du 01 janvier 2025.

$$\text{Taux d'absentéisme} = \frac{\text{Nombre de jours d'absence pour maladie, maladie professionnelle, accident de trajet et accident du travail}}{\text{Nombre de jours travaillés (base calendrier)}} \times 100$$

Afin de favoriser et d'accompagner le retour à l'emploi d'un salarié, le Groupe définit, en accord avec la médecine du travail, un plan d'action pour un retour dans des conditions adaptées. Cela peut se traduire par un retour progressif, un mi-temps thérapeutique ou encore par une adaptation de la mission.

Répartition de l'absentéisme (en jours) - Groupe



1.2 DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Convaincu que le progrès humain et que le collectif sont les socles fondamentaux de la réussite de sa transformation, le Groupe a poursuivi ses efforts en 2024. Il s'est appuyé sur son pilier « Entreprise apprenante » qui a pour objectif de développer la formation continue à l'ensemble des collaborateurs, notamment via l'auto-apprentissage à travers la plateforme « Campus digital ».

Ainsi, HERIGE Industries considère que toute transformation réussie nécessite de changer les pratiques et les postures managériales et qu'elle doit donc être accompagnée. À ce titre, le Groupe a mis en œuvre la HERIGE Académie qui vise à fournir aux collaborateurs toutes les clés pour participer à la réussite du changement.

> Un plan de formation renforcé

HERIGE Industries souhaite accompagner ses collaborateurs durant toutes les étapes de leur parcours professionnel. L'enjeu est de leur permettre de maîtriser les savoir-faire fondamentaux dans leur métier, mais également d'acquérir de nouvelles compétences.

À ce titre, le coût pédagogique engagé pour 2024 s'élève à 753,3 k€. Il a permis la mise en œuvre de 22 725 heures de formation, dont 5 329 heures sur les formations réglementaires (soit un taux de formation réglementaire⁽¹⁾ de 23,4 %).



1 292 collaborateurs ont été formés, soit 78,6 % de l'effectif moyen⁽²⁾ (en moyenne, 13,8 heures de formation par collaborateur⁽³⁾). Ces formations ont concerné 76,6 % d'hommes et 23,4 % de femmes dans l'entreprise.

	ALTERNANTS*	OUVRIERS	ETAM**	CADRES
2024	2,1 %	43,2 %	35,4 %	19,9 %
2023	3,6 %	35,4 %	42,8 %	18,2 %

Les chiffres sont présentés en périmètre courant et non en périmètre comparable.

* Alternants : apprentis et contrats de professionnalisation

** ETAM : Employés, Techniciens, Agents de Maîtrise (hors contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation)

Les changements de statuts des salariés ayant bénéficié d'une promotion dans l'année peuvent entraîner un résultat total supérieur à 100 %.

$$(1) \text{ Taux de formation réglementaire} = \frac{\text{Nombre d'heures de formation réglementaire}}{\text{Nombre total d'heures de formation}}$$

$$(2) \text{ Taux de formation} = \frac{\text{Nombre de collaborateurs ayant suivi au moins une formation}}{\text{Effectif moyen}}$$

$$(3) \text{ Nombre d'heures moyen de formation par collaborateur} = \frac{\text{Nombre total d'heures de formation}}{\text{Effectif moyen}}$$

Le plan de formation s'articule autour des priorités suivantes :

Des formations transverses aux activités

Pensées de manière collaborative et proactive, des formations clés ont été déployées au niveau Groupe pour les collaborateurs de l'ensemble de ses activités autour des enjeux stratégiques :

- « Transition écologique et climatique » : déploiement des Fresques du climat, formation d'animateurs de la Fresque, parcours RSE Comité de Direction,
- « Diversité et inclusion » : comprendre et agir face aux risques psychosociaux et harcèlement,
- « Éthique et conformité » : sensibilisation au phishing, Loi Sapin – anti-corruption,
- « DATA et IA » : conférence et ateliers IA,
- « Animation de la performance » : fondamentaux de la finance, gestion de projets, négociation,
- « Développement comportemental » : gestion des conflits, formation des équipes RH.

Des formations au sein des activités

Les actions de formations déployées dans les activités ont pour but de promouvoir la santé et la sécurité au travail, les risques routiers, le maintien des compétences, la gestion de projet, ainsi que l'employabilité. De plus, les catalogues de formation sont régulièrement enrichis dans le but de développer la polyvalence des collaborateurs et de les former aux nouvelles solutions et aux nouveaux produits proposés à leur clientèle.

Des formations ciblées pour développer les talents

Pour accompagner certains collaborateurs dans leur future prise de poste, dans l'élargissement de leurs responsabilités ou encore dans la gestion du changement, des parcours de formation individuels sont mis en place dans les différentes activités du Groupe.

Par ailleurs, le Groupe propose également des formations managériales dans le renforcement des compétences de leadership pour les managers les plus expérimentés.

> HERIGE Académie

HERIGE Académie est un dispositif dédié au développement personnel pour les collaborateurs du Groupe. Sa vocation est de soutenir les enjeux clés de sa transformation pour une performance responsable et durable. Ce dispositif complète les plans de formation déployés au sein de chaque activité en proposant une offre de formation commune à toutes les entités. Il a ainsi représenté 2 562 heures de formation, soit 11,3 % de la politique globale en 2024.

Ce projet concourt également à :

- améliorer la capacité des leaders et des managers à s'approprier la stratégie de l'entreprise et à la communiquer,
- permettre à l'ensemble des collaborateurs de se former et favoriser le développement personnel de chacun selon son rythme et ses besoins,
- développer l'employabilité des salariés du Groupe.

Plusieurs parcours spécifiques ont été reconduits en 2024 :

- le parcours « Sprint Manager » qui s'articule autour des trois axes du plan stratégique du Groupe : le progrès humain, l'engagement environnemental et la digitalisation. Il a pour objectif d'accompagner les managers en période de changements et de transformation, tout en identifiant les résistances au changement. 25 salariés dans le Groupe ont bénéficié de ce parcours en 2024,
- le parcours Leaders « Transformation et Performance Globale » qui développe des compétences en leadership positif, en performance responsable et durable, ainsi qu'en management et transformation. Ce parcours comprend 4 modules de 2 jours sur 4 mois et a rassemblé 12 salariés.

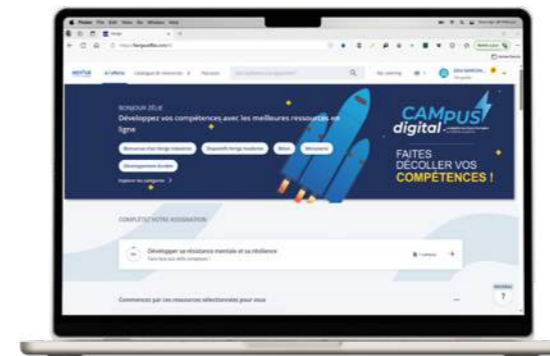


> Campus digital

Cette plateforme de formation en ligne recense plus de 50 000 contenus gratuits sur Internet (articles, conférences, podcasts, vidéos, MOOC, etc.) et les agrège par thématique. Ouverte à l'ensemble des collaborateurs disposant d'une adresse numérique, cette plateforme est également accessible via une application sur le smartphone professionnel de chaque collaborateur. Elle est régulièrement complétée par de nouveaux contenus et des parcours spécifiques sur les activités et les pratiques métiers.

Des événements de communication réguliers, tels que des campagnes de communication ou une newsletter « Campus digital », viennent développer la culture de l'apprentissage des collaborateurs. Tous les deux mois, une sélection de modules sur une thématique donnée (l'agilité, l'importance du feedback, découverte de Campus family, les jeux de la formation) est partagée avec les collaborateurs.

Depuis le lancement de Campus digital en 2022, un total de 1 364 apprenants ont rejoint la plateforme, dont 239 nouveaux inscrits en 2024. En 2024, les contenus ont été consultés 1 976 fois, ce qui a permis d'atteindre un total de 773 heures de formation. Les vidéos et les articles sont les formats les plus appréciés dans les usages des collaborateurs. Les catégories les plus consultées incluent la bureautique (Excel), la diversité et l'inclusion, ainsi que le management d'équipe.



> Campus family

En juillet 2024, en complément du Campus digital, le dispositif HERIGE Académie a lancé une plateforme d'auto-formation en ligne, « Campus family », destinée aux familles des salariés.

Campus family propose aux jeunes, qu'ils soient en maternelle, primaire, collège, lycée ou encore étudiants, des contenus pour les accompagner dans leur scolarité et leur transition vers la vie professionnelle. On y trouve divers supports (vidéos, articles, podcasts...) couvrant une grande variété de thématiques (mathématiques, français, bureautique, langues, sciences...), ainsi que des contenus pour les parents salariés, tels que la parentalité et le soutien scolaire.

Depuis le lancement, 96 apprenants se sont inscrits sur la plateforme. Les thématiques les plus prisées sont le français, les mathématiques et « Trouver mon job ». Près de 650 contenus ont été consultés et 65 heures de formation ont été réalisées.

HERIGE Académie a la volonté de continuer à développer cette initiative pour offrir toujours plus de ressources et d'accompagnement aux familles des salariés.

> Un outil pour évaluer les compétences comportementales

La Direction des Ressources Humaines utilise le questionnaire de personnalité professionnel AssessFirst dans son processus de recrutement des cadres et des fonctions supports, ainsi que dans le cadre de la mobilité interne. Cet outil permet d'évaluer les compétences des candidats ou des collaborateurs en se basant sur des critères tels que les softskills (personnalité, intelligence émotionnelle, agilité intellectuelle, motivation, etc.) et d'identifier leurs points forts et leur potentiel.

Cette approche complémentaire aux entretiens RH sensibilise à l'importance des compétences comportementales et contribue à une meilleure collaboration au sein des équipes du Groupe.

> Évolution des carrières

Chaque année, HERIGE Industries organise une campagne d'entretiens professionnels et individuels auprès de l'ensemble des collaborateurs du Groupe. L'entretien professionnel est un moment clé pour élaborer le chemin de carrière du salarié à court, moyen et long terme. Il permet d'aborder les perspectives de développement professionnel et sert de base pour construire des plans de formation personnalisés, répondant aux besoins, aspirations et compétences de chacun.

Parallèlement, l'entretien individuel offre l'opportunité de faire le bilan de l'année écoulée. Il permet de suivre l'évolution du parcours du collaborateur, d'évaluer les objectifs atteints et d'échanger sur les axes d'amélioration.

Afin de faciliter la préparation de ces entretiens, des ressources dédiées ont été mises à disposition des collaborateurs et des managers par le biais d'une newsletter « Campus digital » consacrée à ce sujet. En complément, le service RH fournit un guide de préparation aux collaborateurs et aux managers pour mieux appréhender l'entretien.

Depuis septembre 2024, HERIGE Industries organise avec ses activités une « revue RH et organisations ».

Ce nouveau dispositif annuel vise à cartographier les compétences au sein du Groupe, à identifier les futurs leaders et à renforcer le suivi des talents. Il a également pour objectif d'accompagner les évolutions professionnelles de manière plus précise et d'anticiper les besoins organisationnels en adéquation avec la stratégie du Groupe. C'est un levier essentiel pour conserver les talents, fidéliser les salariés et optimiser la performance collective.

Dans la continuité du lancement des « revues RH et organisations », le Groupe a défini le profil type du leader HERIGE Industries, permettant de clarifier les attentes en matière de leadership.

La définition d'un profil type de leader permet d'assurer une cohérence entre leadership et pratiques managériales tout en alignant les valeurs et la vision du Groupe. Ce référentiel permet d'identifier les collaborateurs à potentiel et de structurer des parcours de formation adaptés. Il contribue également à optimiser le recrutement en ciblant les profils correspondant aux besoins de l'entreprise. En définissant des compétences clés, il renforce la capacité de l'organisation à accompagner ses projets stratégiques. Enfin, il joue un rôle essentiel dans la transformation du Groupe, notamment à travers son plan stratégique.



1.3 ATTRACTIVITÉ ET FIDÉLISATION

Effectifs inscrits sur le périmètre au 31/12	2024	2023
Effectif total	1 607	2 584
Répartition CDI/CDD/ALTERNANCE		
CDI	1525	2 457
CDD	35	46
Contrat d'alternance*	47	81
Âge moyen de l'effectif en CDI	45,6	44,6
Ancienneté Moyenne de l'effectif en CDI	11,9	10,8
Effectif féminin	365	658
Effectif masculin	1242	1 926
% de femmes	22,7 %	25,5 %
% d'hommes	77,3 %	74,5 %
Recrutements		
Nombre d'embauches (CDI/CDD/alternance)	256	457
Nombre d'embauches en CDI	172	339
Dont embauches suite à CDD ou alternance	11	38
Taux d'embauche en CDI	67,2 %	74,2 %
Nombre d'embauches en CDD	54	70
Dont embauches suite à CDD ou alternance	7	7
Taux d'embauche en CDD	21,1 %	15,3 %
Nombre d'embauches en alternance (apprentissage et contrats de professionnalisation)	30	48
Taux d'embauche en alternance	11,7 %	10,5 %
Taux d'embauche en CDI des < à 30 ans	22,7 %	23,9 %
Taux d'embauche en CDI des ≥ à 50 ans	30,8 %	18,3 %

Les chiffres sont présentés en périmètre courant et non en périmètre comparable.

*Alternants = apprentis et contrats de professionnalisation et stagiaires rémunérés

> Le taux de roulement

Une baisse du taux de roulement est constatée pour l'année 2024 passant de 16,1 % en 2023 à 12,8 % en 2024. Les motifs de départ liés aux ruptures conventionnelles et aux démissions sont suivis et répertoriés de manière à pouvoir les analyser et détecter les actions correctives à déployer.

Départs	2024	2023
Nombre de départs ⁽¹⁾	201	371
Taux de roulement ⁽²⁾	12,8 %	16,1 %
Répartition des départs		
Retraite	31	58
Rupture conventionnelle	35	45
Démission	100	195
Cession de site/société	0	6
Licenciement économique	0	1
Licenciement autre	34	61
Décès	1	5

(1) En CDI, les départs suite à la fin de la période d'essai ne sont pas comptabilisés, ni les mutations et transformations de contrat.

(2) Nombre de départs CDI / Effectif moyen en CDI

> Marque employeur

Vitrine du Groupe, le site Internet de recrutement (www.herige-recrute.fr) développe la marque employeur d'HERIGE Industries et de ses différentes activités à travers la présentation de ses opportunités, mais également via des témoignages, portraits métiers et la présentation de la politique sociale du Groupe. Cette visibilité est renforcée par une présence sur les réseaux sociaux et sur le site Internet. Elle se traduit notamment par une progression du nombre d'abonnés sur le réseau social LinkedIn de 13,40 % (+873 abonnés sur 12 mois) et par une fréquentation

du site Internet de plus de 12 600 visiteurs.

Les activités contribuent activement à la valorisation de la marque employeur du Groupe.

ATLANTEM renforce notre présence sur le territoire grâce à des partenariats avec les écoles et le tissu économique local, notamment en ayant participé à la création d'un Comité Local École Entreprise (CLEE) dans la région de Pontivy. Ce comité vise à accroître et à pérenniser les partenariats entre l'Éducation nationale et le monde économique, tout en proposant des actions destinées aux jeunes du territoire.

ATLANTEM a également organisé cinq sessions de job dating, permettant de créer des occasions de rencontres avec des candidats potentiels et d'accroître sa visibilité.

EDYCEM mène de multiples actions pour valoriser les métiers de l'industrie du béton, notamment en prenant part à des événements clés du territoire, tels que les forums de l'emploi, la semaine de l'industrie, Ecl'Or, l'association ESSOR, Terres de Montaigu et « Nos FABuleuses » ou encore le « Rallye des Pépites ». Ces occasions permettent de rencontrer des candidats potentiels, de présenter les métiers et de renforcer la visibilité d'EDYCEM.

> Développer des parcours d'intégration

HERIGE Industries remet un livret d'accueil à chaque nouvel arrivant des services transverses, contenant toutes les informations administratives nécessaires. Cet outil permet d'accompagner le collaborateur dans ses premiers jours, de faciliter la découverte de son nouvel environnement professionnel et de lui faire prendre connaissance des méthodes de travail.

ATLANTEM et EDYCEM proposent également des parcours d'intégration destinés à certains profils métiers. Ces parcours incluent des rencontres avec les équipes avec lesquelles ils interagiront régulièrement, ainsi que des visites de sites de production pour une meilleure compréhension des activités.

Les activités remettent également un livret d'accueil à chaque nouvel embauché.

Enfin, un module e-learning d'intégration présentant le Groupe, ses activités et sa stratégie, sera déployé via le Campus digital en 2025 par HERIGE Industries à destination de l'ensemble des collaborateurs du Groupe.

> Un parcours de formation pour préserver la santé mentale et le bien-être des collaborateurs

L'année 2024 a été marquée par des sessions spécifiques autour de la formation sur les risques psychosociaux et le harcèlement. Ce programme de formations a été déployé à tous les managers du Groupe, ainsi qu'aux profils HSE (Hygiène, Santé et Sécurité), aux profils RH et référents Harcèlement. Il vise à répondre à plusieurs enjeux, notamment la préservation de la santé mentale et du bien-être des collaborateurs, ainsi que l'amélioration de la performance et de la productivité. Afin d'initier et de favoriser le déploiement de ce programme, les membres des CODIR et du COMEX ont bénéficié de cette formation sous forme de conférence.

> Promouvoir la mobilité interne

La gestion de la mobilité favorise l'employabilité et offre de nombreuses possibilités d'évolution grâce à la diversité des métiers et aux différentes activités et implantations du Groupe. En 2024, ce sont 16 collaborateurs qui ont ainsi opéré une mobilité interne.

> Recruter avec le dispositif « Boost Cooptation »

Pour accompagner son développement et son besoin de nouvelles compétences, le Groupe s'appuie, en complément des dispositifs classiques de recrutement, sur ses propres collaborateurs afin d'identifier au sein de leurs réseaux professionnels ou relationnels des profils intéressants. Ce dispositif a représenté 12 150 € de primes versées en 2024 auprès de 25 collaborateurs (31 en 2023) ayant coopté un nouveau salarié embauché à l'issue de la validation de sa période d'essai.

1.4 DIALOGUE SOCIAL

> Accords d'entreprise

Le dialogue social s'est concrétisé en 2024 par la signature de différents accords d'entreprise au sein des activités : avenant à l'accord d'intéressement, Négociations Annuelles Obligatoires (NAO), accord sur l'égalité professionnelle femmes-hommes, accord Comité des Activités Sociales et Culturelles Interentreprises, etc.

> Actionariat salarié

Groupe familial mettant l'humain au cœur de ses priorités, HERIGE Industries a fait le choix d'ouvrir le capital à ses salariés depuis de nombreuses années. Avec une participation en augmentation, le pourcentage d'actionnaires salariés s'élève à 4,92 %.

> Lutte contre la précarité

À la demande du Comité RSE du Conseil de Surveillance, des indicateurs de suivi (versement de pension alimentaire, demande d'acompte, saisie sur salaire...) ont été reconduits en 2024 afin de mieux identifier et de suivre les collaborateurs en situation de précarité.

La mutuelle complémentaire du Groupe « Génération » offre également un accompagnement aux collaborateurs en situation de précarité, en les aidant dans leurs démarches administratives et en leur fournissant des recommandations adaptées à leur situation.

> « Family recrute »

Mis en place depuis 2021, le dispositif « Family recrute » vise à renforcer durablement le lien entre les actionnaires familiaux et le Groupe et à favoriser l'implication des jeunes générations au sein des activités. L'objectif est également de constituer un vivier de compétences et de mieux anticiper les besoins qui pourraient émerger au sein du Groupe.

> Digitalisation RH

Depuis 2022, le Groupe a initié des travaux de digitalisation de ses métiers et de ses pratiques RH dans le but d'améliorer l'expérience collaborateur et de permettre aux équipes RH de se décharger des tâches administratives pour se concentrer sur leur cœur de métier.

À cet effet, la Direction des Ressources Humaines a activement travaillé, en 2023, sur le déploiement d'un système d'information RH.

Ce SI-RH clarifie tous les processus et centralise les pratiques en matière de recrutement, d'intégration, de suivi de la performance, de développement des compétences et de gestion des carrières.

En 2024, la modernisation des outils RH s'est accélérée avec le déploiement d'un nouvel outil de gestion de la paie et des congés dans le Groupe, à l'exception de PORALU où le déploiement aura lieu en janvier 2025. Conçue comme une solution unique pour l'ensemble du Groupe, cette plateforme plus complète permet d'harmoniser les pratiques du Groupe tout en améliorant l'efficacité opérationnelle des équipes RH et l'expérience des collaborateurs.

> Projet d'adaptation du Groupe

Face à la baisse inédite et durable des marchés de la construction neuve et de la rénovation, HERIGE Industries a annoncé le 3 décembre 2024 s'engager dans un projet de transformation visant à adapter son organisation afin de préserver sa compétitivité.

Le Groupe a présenté aux instances représentatives du personnel son projet de réorganisation qui vise à l'adapter aux nouvelles exigences du marché dans un secteur en profonde mutation. Conscient des conséquences de cette décision, le Groupe a pour priorité de favoriser le dialogue avec les partenaires sociaux afin de parvenir à un accord sur les mesures sociales d'accompagnement (clôture visée d'ici à la fin du 1^{er} semestre 2025).

> Baromètre social : des résultats positifs

La mise en place du baromètre social entre dans le processus d'amélioration continue de la satisfaction et de l'engagement des collaborateurs au sein du Groupe. Élaboré en 2021, ce questionnaire en ligne, anonyme, est reconduit chaque année. En 2024, l'enquête s'est déroulée en mai.

À travers cet outil, HERIGE Industries offre l'opportunité à ses collaborateurs de s'exprimer sur différents thématiques clés, telles que l'autonomie, la sécurité, le sens du travail, la carrière, l'engagement, etc.



La campagne 2024 a permis de recueillir le retour de 1 109 salariés pour 1 653 sollicités, soit 67,1 % de taux de participation contre 63 % en 2023.

La note moyenne de satisfaction du Groupe est de 7,4 sur 10. Cette enquête montre des évolutions sur certaines thématiques.

Les deux points forts de cette enquête soulignent la satisfaction de nos collaborateurs quant à l'autonomie dans leurs postes de travail et aux conditions de sécurité dans lesquelles ils exercent leurs fonctions. Les domaines nécessitant une attention particulière et des améliorations concernent l'équité et l'adhésion à la stratégie de l'entreprise.

Les résultats ont d'abord été partagés avec le COMEX puis avec les comités de direction des activités et les responsables de site. Ensuite, des réunions ont été animées par les managers au sein des différentes activités pour partager les résultats avec leurs équipes et envisager le plan d'action à mener.

Véritable outil de mesure du climat social et socle de la culture d'entreprise, ce baromètre sera reconduit en 2025.

1.5 PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ DES CHANCES ET LA DIVERSITÉ

Le Groupe s'engage à lutter contre toutes les formes de discrimination. Considérant la diversité comme un facteur de performance économique, le Groupe développe une politique volontariste visant à favoriser le recrutement de profils variés, à promouvoir l'égalité professionnelle à tous les niveaux et dans tous les processus de l'entreprise. Ainsi, en 2024, les embauches de salariés de moins de 30 ans représentaient 22,7 % des recrutements. En parallèle, HERIGE Industries a poursuivi sa politique d'accueil de collaborateurs de plus de 50 ans, qui représentent 30,8 % des nouveaux arrivants.

> Féminisation des métiers

Malgré une évolution du taux de roulement, des efforts importants ont été réalisés en termes de recrutement de femmes. Le taux de femmes dans l'effectif est de 22,7 % en 2024.

	2024	2023
Taux de féminisation	22,7 %	25,5 %
Taux de féminisation des cadres	21,3 %	20,3 %
Taux de féminisation des embauches	23,4 %	28,9 %
Taux de féminisation des embauches en CDI	18,6 %	27,1 %

Les chiffres sont présentés en périmètre courant et non en périmètre comparable.

> Accueil d'alternants

En 2024, le Groupe a maintenu sa politique proactive en matière de recrutement d'alternants, avec 11,7 % des nouvelles embauches effectuées en contrat d'alternance. Cette dynamique s'est traduite dans l'ensemble des activités à travers les différents métiers (production, commerce, services supports, etc.).

	2024	2023
Nombre d'alternants* dans l'effectif	47	81
Taux d'alternants dans l'effectif	2,9 %	3,1 %

Les chiffres sont présentés en périmètre courant et non en périmètre comparable.

*Alternants : apprentis et contrats de professionnalisation

Pour EDYCEM, l'alternance constitue un levier majeur pour attirer et détecter les talents. En 2024, l'entreprise a accueilli 2 nouveaux alternants, portant à 12 le nombre de contrats en cours.

En 2025, une journée sera consacrée aux alternants, leur permettant de rencontrer le Comité de Direction, de découvrir les différents métiers et de se sensibiliser aux enjeux climatiques à travers la réalisation d'une Fresque du climat.

En 2024, 27 apprentis ont rejoint ATLANTEM dans divers services : communication, ressources humaines, qualité, marketing, maintenance, méthodes, achats, informatique, logistique, production et environnement.

Une journée d'intégration a eu lieu en septembre 2024 au siège d'ATLANTEM. L'objectif de cette journée était de créer un moment convivial et de partage entre les alternants et de découvrir leur nouvel environnement de travail. Le programme comprenait des présentations du Groupe, des jeux interactifs, des ateliers enrichissants, ainsi qu'une visite du siège et de l'usine de Pontivy.

Enfin, PORALU a diversifié les profils des alternants en intégrant des personnes en reconversion professionnelle, en insertion et en situation de handicap.



> Emploi de personnes en situation de handicap et recours à des structures spécialisées

Au 31 décembre 2024, HERIGE Industries employait 5,0 % de travailleurs reconnus en situation de handicap. D'autre part, dans le cadre de l'inclusion des personnes en situation de handicap, le Groupe a eu recours à des structures spécialisées du secteur protégé et adapté (ESAT, EA) pour des prestations paysagères ou de déconstruction de palettes.

> HERIGE Industries, signataire de la Charte de la diversité

Le Groupe poursuit sa transformation et réaffirme ses priorités en matière de capital humain, notamment au travers de la diversité, en garantissant un environnement inclusif pour tous ses collaborateurs. La signature de la charte de la diversité en juin 2022 en atteste. Cette charte a pour but de lutter contre toutes les discriminations et de favoriser l'égalité des chances. C'est également une opportunité d'améliorer les pratiques RH pour contribuer à des recrutements plus diversifiés et de favoriser un management toujours plus responsable et respectueux.

Pour soutenir davantage l'appropriation de ces enjeux de diversité en interne, des ressources ont été mises à disposition des collaborateurs sur la plateforme Campus digital.

> Un parcours de formation pour encourager la diversité

La loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté impose aux entreprises de former tous les cinq ans les personnes en charge du recrutement à la non-discrimination à l'embauche. En ce sens, le Groupe a déployé, en 2023, un programme de formation à destination de membres du CODIR élargi et de 250 managers du Groupe impliqués dans le recrutement. Ce parcours est constitué de trois étapes :

- un webinar d'ouverture pour mieux comprendre les enjeux et les modalités du parcours,
- un e-learning sur le recrutement sans discrimination (via le Campus digital) et sur la présentation de la Charte éthique,
- une conférence en ligne animée par Laurent DEPOND sur le thème : « La diversité : question d'éthique ou facteur de performance ? ».

L'enjeu est de fournir aux managers toutes les clés pour participer à la réussite de la transformation, en adoptant les bonnes pratiques et les bonnes postures managériales.

> Signature d'une charte du recrutement éthique

En lien avec sa politique RH volontariste, sa politique RSE engageante et son devoir d'éthique et de conformité, le Groupe est doté, depuis 2023, d'une charte pour ancrer ses engagements dans la pratique du recrutement. Co-construite avec les représentants RH de l'ensemble du Groupe, la charte a été présentée à tous les CSE, elle vise à encourager la diversité, à s'assurer de l'expertise et du professionnalisme des parties prenantes à toutes les étapes du processus de recrutement, et à assurer un processus de recrutement homogène et éthique, quel que soit le canal de candidature (cooptation, réponse d'offre, candidature spontanée, etc.).

> Promotion du lien Nation-armée

HERIGE Industries n'a pas engagé de plan d'action spécifique visant à promouvoir le lien Nation-armée et à soutenir l'engagement dans les réserves en 2024.

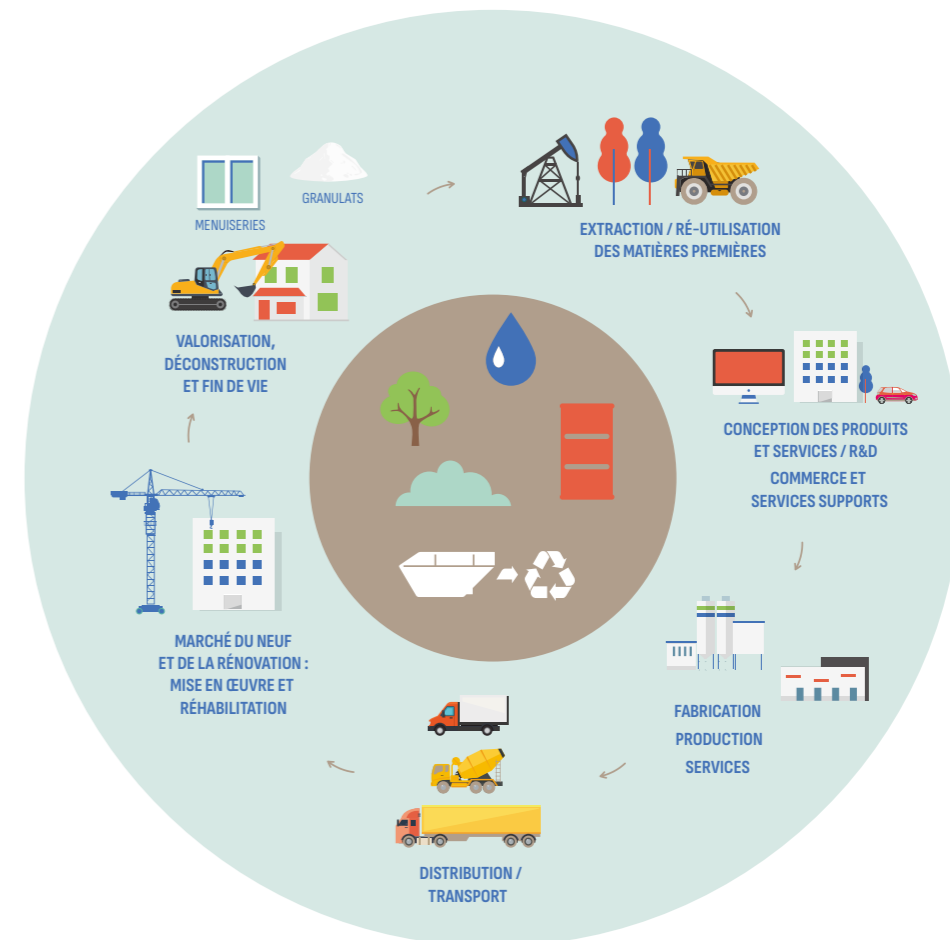
2 – ENTREPRENDRE DURABLE

La préservation de l'environnement est l'une des principales préoccupations d'HERIGE Industries. Le développement de ses activités s'inscrit dans une volonté de maîtrise de son impact environnemental et dans le respect des réglementations en vigueur.

Cette responsabilité concerne à la fois les opérations du Groupe et la conception des produits.

Le Groupe s'inscrit également dans une démarche d'économie circulaire en favorisant le recyclage et la valorisation de ses déchets tout au long de sa chaîne de valeur. Il s'attache à développer des produits à empreinte carbone réduite, à augmenter la part de matières recyclées dans ses processus de production et à accompagner ses clients dans la transition environnementale.

VISION SYSTÉMIQUE DE L'IMPACT ENVIRONNEMENTAL DE NOS MÉTIERS



IMPACTS ENVIRONNEMENTAUX

- Consommation d'énergie
- Impact sur la biodiversité
- Émissions de gaz à effet de serre
- Consommation d'eau
- Production de déchets
- Recyclage et valorisation des déchets

2.1 ATTÉNUATION ET ADAPTATION AU CHANGEMENT CLIMATIQUE

En 2024, le Groupe a poursuivi ses efforts dans la maîtrise de ses impacts environnementaux. Les principales sources d'émissions de Gaz à Effet de Serre (GES) des scopes 1 et 2 sont :

- les carburants liés aux activités de fret,
- les carburants liés aux déplacements professionnels de ses activités commerciales,
- le chauffage des unités de production et des locaux tertiaires.

Rapportée à son chiffre d'affaires, l'intensité carbone (tous scopes) est de 867,92 kgCO₂éq./k€..

Les principales sources d'émissions de GES du scope 3 sont les achats de biens et la fin de vie des produits vendus.

BILAN GAZ À EFFET DE SERRE en tCO ₂ éq.	HERIGE INDUSTRIES		
	2024	2023	2022
1. Émissions directes de GES (scope 1)	6 697,03	16 734,42	15 293,52
1.1 Émissions directes des sources fixes de combustion	1 091,85	1 736,76	2 191,96
1.2 Émissions directes des sources mobiles de combustion	5 515,71	14 873,21	13 066,19
1.4 Émissions directes fuyitives	89,46	124,46	35,36
2. Émissions indirectes associées à l'énergie (scope 2)	590,80	910,15	995,64
2.1 Émissions indirectes liées à la consommation d'électricité	590,80	910,15	995,64
3. Émissions indirectes associées au transport (scope 3)	11 557,54	21 666,13	-
3.1 Transport de marchandise amont	7 420,32	14 780,30	-
3.3 Déplacements domicile-travail	3 949,90	6 643,61	-
3.5 Déplacements professionnels	187,33	242,22	-
4. Émissions indirectes associées aux produits achetés (scope 3)	275 419,93	474 403,71	-
4.1 Achats de biens	256 959,70	452 596,15	-
4.2 Immobilisation de biens	7 105,31	9 814,35	-
4.3 Gestion des déchets	3 031,44	2 997,20	-
4.4 Actifs en leasing amont	3 167,67	4 420,21	-
4.5 Achats de services	5 155,82	4 575,80	-
5. Émissions indirectes associées aux produits vendus (scope 3)	58 148,38	74 507,80	-
5.3 Fin de vie des produits vendus	58 148,38	74 507,80	-
TOTAL tous scopes	352 413,67	588 222,21	-
TOTAL scope 1	6 697,03	16 734,42	15 293,52
TOTAL scope 2	590,80	910,15	995,64
TOTAL scopes 1 + 2	7 287,82	17 644,58	16 289,16
TOTAL scope 3	345 125,85	570 577,64	-

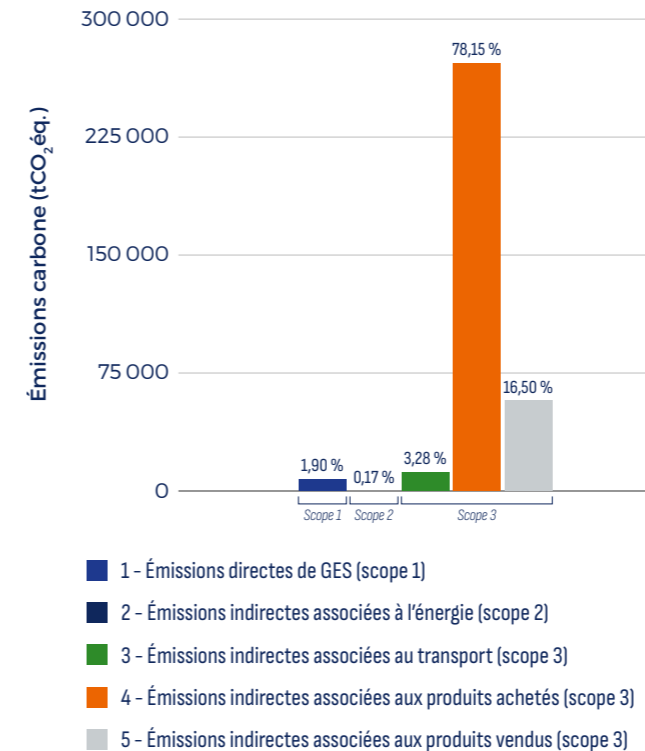
Le poste « 1.1 Émissions directes des sources fixes de combustion » inclut les énergies suivantes : fioul, gaz naturel.

Le poste « 1.2 Émissions directes des sources mobiles de combustion » inclut les énergies suivantes : gazole, essence, éthanol, GNC, BioGNC, GNL, GNR, HVO / XTL, Adblue, gaz propane en bouteille.

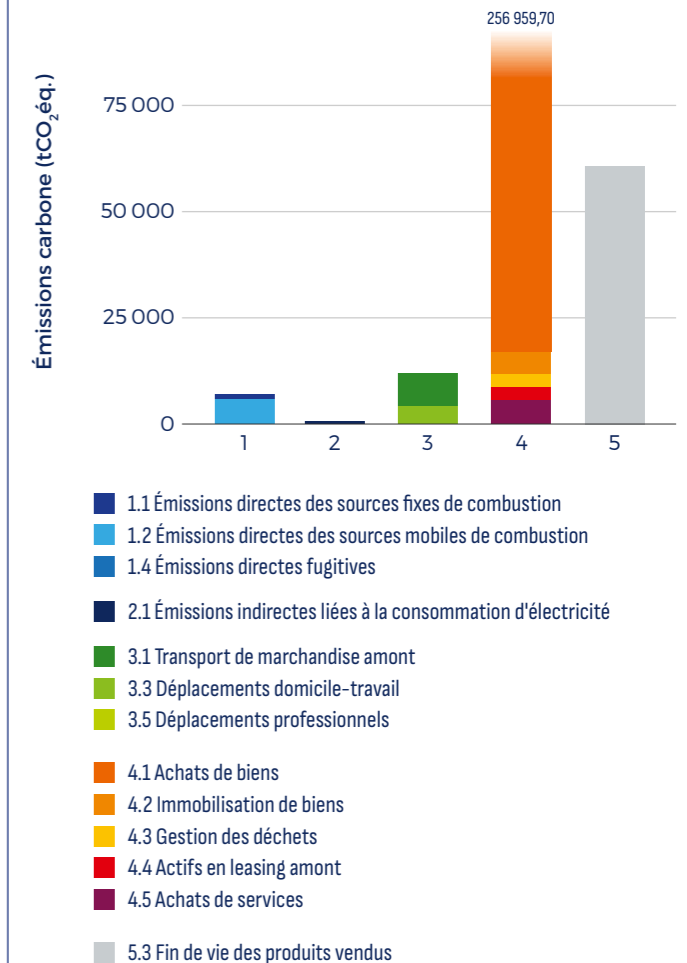
Le bilan carbone est réalisé suivant la méthodologie réglementaire v5.0, basée sur la norme ISO 14064-1:2018 et le rapport technique ISO/TR 14069.

L'incertitude de ce bilan carbone est estimée à 39 % soit 137 934,46 tCO₂éq. Elle est calculée en suivant les recommandations du GIEC en matière de bonnes pratiques et de gestion des incertitudes pour les inventaires nationaux.

Répartition des émissions carbone par catégorie et scope

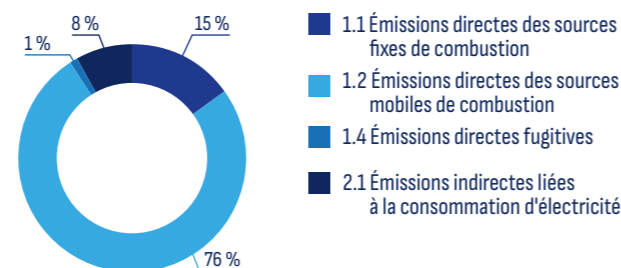


Répartition des émissions carbone par poste



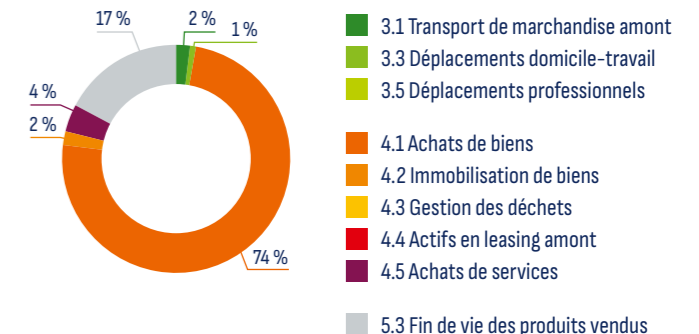
Émissions carbone - scopes 1 et 2 - en tCO ₂ éq.	2024	2023
Négoce	-	7 757,25
Menuiserie	4 040,30	4 819,60
Béton	3 150,39	4 932,25
Autre	97,13	135,47
TOTAL	7 287,82	17 644,58

Répartition des émissions carbone des scopes 1 et 2 (tCO₂éq. ; %)



Émissions carbone - scope 3 - en tCO ₂ éq.	2024	2023
Négoce	-	235 269,65
Menuiserie	59 231,60	64 836,11
Béton	284 747,77	266 483,99
Autres	1 146,49	3 987,89
TOTAL	345 125,85	570 577,64

Répartition des émissions carbone du scope 3 (tCO₂éq. ; %)



Afin de réduire ses émissions de GES, le Groupe a décidé de mettre en œuvre différentes initiatives lui permettant de réduire son empreinte carbone sur l'ensemble des scopes, dont :

- écoconception des produits,
- démocratisation de la démarche VITALISS®,
- optimisation du fret, notamment à travers l'engagement FRET21,
- renforcement de la politique d'achats responsables,
- renouvellement des sujets de la Chaire de recherche signée entre EDYCEM et Centrale Nantes :
 - la réduction de l'empreinte environnementale dans la conception du béton,
 - les apports de l'Intelligence Artificielle (IA) au service des bétons nouvelle génération,
 - la contribution aux enjeux de la ville de demain,
- réduction de la production de déchets,
- réduction de consommation d'énergie.

Formalisation d'une trajectoire Climat

Depuis plusieurs années, HERIGE Industries calcule son bilan de Gaz à Effet de Serre sur les scopes 1 et 2. Dans le cadre de sa démarche SBTi, le Groupe travaille depuis 2020 sur l'identification et l'analyse de son scope 3. Les émissions sur le scope 3 se répartissent en amont : de la production de matières premières, des achats de biens et services, du transport amont, des immobilisations, des trajets domicile-travail des employés, des déplacements professionnels, et en aval : du transport aval et intra-groupe, du traitement de fin de vie des produits, des déchets...

Cet important travail de collecte a permis de confirmer des axes de travail et d'en identifier de nouveaux au sein de chaque activité du Groupe. Ces leviers de réduction de Gaz à Effet de Serre se déploient et sont désormais mesurés afin d'en assurer leur bonne réalisation et l'atteinte des objectifs fixés.

D'ici 2030, HERIGE Industries s'engage à réduire de 42 %, par rapport à 2020, ses émissions absolues de GES directement liées à sa consommation d'énergie (scopes 1 et 2). Il mettra en place des mesures permettant de couvrir 67 % des émissions indirectes provenant de sa chaîne de valeur (scope 3), en incitant ses fournisseurs de biens et de services à mesurer leurs propres émissions et à adopter des objectifs pour les réduire.

La Science Based Targets initiative (SBTi) a validé en septembre 2023 les objectifs de réduction des émissions de Gaz à Effet de Serre à court terme du Groupe, conformément au standard de 1,5 °C et à l'Accord de Paris sur le climat visant à limiter le réchauffement climatique.

> Empreinte carbone de nos produits

L'un des enjeux clés du Groupe est de proposer au marché, à travers ses différentes activités, des produits conçus de manière responsable permettant à ses clients de répondre aux enjeux environnementaux du bâtiment.

Menuiserie – Une performance validée par des analyses de cycle de vie

Aujourd'hui, les consommateurs sont de plus en plus attentifs à l'impact environnemental des produits qu'ils achètent ou utilisent. En ce sens, ATLANTEM s'est engagé dans une démarche d'analyse du cycle de vie de ses produits. Ainsi,

l'enseigne dispose de quatre Fiches de Déclaration Environnementale et Sanitaire (FDES) individuelles publiées sur la base INIES :

- fenêtres et portes-fenêtres AM-X hybrides PVC double vitrage,
- fenêtres et portes-fenêtres AM-X hybrides bois double vitrage,
- fenêtres et portes-fenêtres AM-X hybrides aluminium double vitrage,
- coffres en bois de volet roulant et volets roulants aluminium Cofrastyl Green Fit.

Les autres produits d'ATLANTEM sont couverts par des FDES collectives auxquelles ATLANTEM est contributeur pour la collecte des données d'entrée, publiées par :

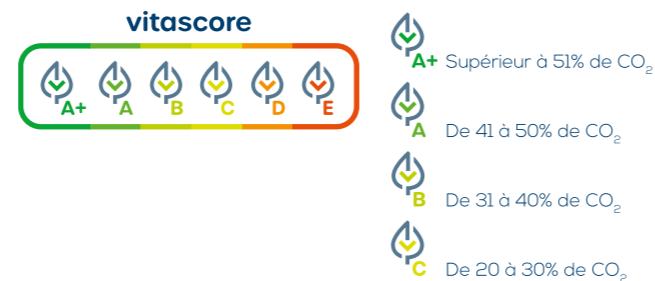
- l'Union des Fabricants de Menuiserie (UFME),
- l'organisation professionnelle représentative des concepteurs, fabricants et installateurs de menuiseries extérieures en profilés aluminium (SNFA),
- le groupement Actibaie,
- l'institut technologique FCBA.

Béton – Innovation et durabilité

Dès 2021, EDYCEM a lancé sa première offre de bétons à empreinte carbone réduite avec des formulations permettant d'atteindre des réductions d'émissions de CO₂ allant de 20 % à plus de 50 % par rapport aux bétons traditionnels, tout en présentant des propriétés de résistance et de durabilité équivalentes.

Depuis 2023, EDYCEM s'est engagé dans une démarche plus globale visant à réduire l'empreinte carbone de l'ensemble de ses bétons prêts à l'emploi : la démarche Vitaliss®.

L'ensemble des bétons prêts à l'emploi est désormais scoré et classé dans le VitaScore (référentiel propre à EDYCEM, créé dans la même logique que le Nutriscore alimentaire) basé sur quatre classes de réduction d'émission de CO₂ par rapport à une formule de référence à base de CEM I :



Cette démarche repose sur trois piliers :

- rendre les solutions à empreinte carbone réduite accessibles à tous,
- offrir un large panel de solutions pour répondre aux besoins et particularités de chaque projet, à travers les quatre scores allant de C à A+,
- innover au travers de la Chaire de recherche avec l'École Centrale de Nantes afin de développer des solutions toujours plus performantes et vertueuses sur un plan environnemental.

Afin de formuler ses bétons à empreinte carbone réduite, EDYCEM a analysé l'impact de chaque composant utilisé dans la formulation du béton et a travaillé tout particulièrement, avec ses différentes parties prenantes, sur les constituants les plus impactants pour trouver des alternatives réduisant l'empreinte carbone sur l'ensemble de sa chaîne de valeur.

Dans le cadre de sa stratégie de réduction d'empreinte carbone, EDYCEM ambitionne la démocratisation et la systématisation de l'utilisation de solutions moins carbonées à travers des bétons scorés C sur l'échelle VitaScore. De plus, l'entreprise vise à commercialiser, à horizon 2030, 90 % des bétons de score C à A+, dont 40 % de score A et A+. En 2024, en moyenne plus de 80 % du volume des bétons vendus étaient des bétons Vitaliss® scorés minimum Vitaliss®C.

Cette démarche d'innovation se traduit notamment par l'engagement d'EDYCEM depuis 2015 dans une Chaire de recherche avec l'École Centrale de Nantes sur des formulations de bétons plus responsables. En 2024, EDYCEM a renouvelé le partenariat avec l'école Centrale de Nantes pour les 5 prochaines années et a défini les nouveaux axes de recherche à développer qui seront transversaux pour le Béton Prêt à l'Emploi, le béton préfabriqué et les granulats :



- la réduction de l'empreinte environnementale dans la conception du béton,
- les apports de l'Intelligence Artificielle (IA) au service des bétons nouvelle génération,
- la contribution aux enjeux de la ville de demain.

Dans une démarche de co-construction avec ses clients et prescripteurs, EDYCEM a imaginé « La Fabriq' by EDYCEM ». Ce dispositif vise à organiser des rencontres entre clients et professionnels du secteur afin de les sensibiliser aux évolutions réglementaires et de les accompagner dans l'adoption des bétons de nouvelle génération et des outils mis à leur disposition par l'enseigne. En 2024, les thématiques ont porté sur « le seuil 2025 de la RE 2020 et ses impacts ».

> Sobriété et efficacité énergétique, le décret tertiaire en accélérateur

Afin de réduire ses émissions de Gaz à Effet de Serre, le Groupe s'inscrit dans les exigences légales portées par le décret tertiaire qui vise à réduire les consommations énergétiques de 40 % en 2030, de 50 % en 2040 et de 60 % en 2050 par rapport à une année de référence entre 2010 et 2020.

Un audit énergétique a été réalisé en 2021 par EDF pour cinq sites de production d'ATLANTEM (Noyal-Pontivy, Carentoir, Languidic, Hillion et Cholet) et pour sa filiale de transport. La mise à jour de ces audits sera réalisée en 2025.

Les activités du Groupe ont poursuivi le déploiement de leur politique environnementale à travers des initiatives visant à réduire leur consommation d'énergie, dont certaines se sont concrétisées en 2024 :

Menuiserie

- détection et réparation de fuites des réseaux d'air comprimé grâce au passage d'un détecteur ultra-sons sur plusieurs sites,
- relamping LED des sites de Vitrolles, Maizières et Carentoir,
- mise en place d'une récupération de chaleur sur le compresseur du site de Carentoir pour préchauffage du réseau de chauffage,
- optimisation des programmations de chauffage et d'éclairage extérieur pour plusieurs sites,

- campagnes d'affichage pour le bon usage des locaux (extinction des ordinateurs, fermeture des portes, réduction des consignes, etc.) pour les sites de Boué, Vitrolles et Carentoir,
- réduction du talon énergétique hors période de production pour l'ensemble des sites via des bonnes pratiques d'extinction des équipements (ordinateurs, éclairage, compresseurs, etc.).

Béton

- remplacement systématique des éclairages par du LED,
- révision des outils de déclenchement de mise en hors gel sur les agrégats.

Dans le cadre du plan de sobriété présenté par le Gouvernement en octobre 2022, HERIGE Industries a désigné deux référents Sobriété énergétique dans chacune des activités. À ce titre, ces référents ont reçu une formation pour mieux appréhender les enjeux, identifier les gisements d'économie d'énergie, comprendre le cadre réglementaire et législatif spécifique lié à l'énergie, devenant ainsi des relais de la démarche RSE.

> Fret et mobilités

Des véhicules moins polluants

La Loi d'Orientation des Mobilités (LOM) vise à encourager le développement de la mobilité durable en France. Cette loi a introduit plusieurs mesures réglementaires pour améliorer les déplacements et réduire les émissions de GES liées au transport, dont l'électrification des flottes d'entreprise à hauteur de 10 % à partir du 1^{er} janvier 2022, de 20 % à partir du 1^{er} janvier 2024, de 35 % à partir du 1^{er} janvier 2027 et de 50 % à partir du 1^{er} janvier 2030.

Le Groupe et ses activités poursuivent leur investissement dans une flotte de véhicules moins polluants avec le remplacement progressif du matériel roulant par du matériel moins émetteur : norme Euro VI, GNC, hybride ou encore électrique.

ATLANTEM a généralisé les transpalettes électriques embarqués dans les camions de livraison.

Pour permettre aux véhicules électriques de se développer, le Groupe favorise la mise en place de bornes de recharge. En 2024, 10 bornes doubles et 7 bornes simples ont été installées. Le déploiement se poursuivra en 2025.

Engagement dans FRET21

Menuiserie

En 2024, ATLANTEM a renouvelé son engagement dans le dispositif FRET21, qui vise à réduire les émissions de Gaz à Effet de Serre des opérations de fret internes et externes. L'entreprise avait achevé sa période d'engagement de trois ans fin 2023. En 2020, l'objectif fixé était de -11 % d'émissions de GES. Le bilan final en 2023 a montré une réduction réelle de 13 %.

Dans cette perspective, ATLANTEM s'est réengagée pour 3 ans à réduire ses émissions de Gaz à Effet de Serre grâce à la mise en place d'actions. L'objectif de réduction des émissions de GES sur la période 2024 à 2027 est de 8 %. Les nouveaux axes de travail reposent sur :

- l'intensification du report modal (ferro-route),
- la finalisation des hub de Lyon et Raillencourt-Sainte-olle et les flux associés,
- l'optimisation des taux de chargement,
- la transition vers des énergies décarbonées.



En septembre 2024, ATLANTEM a ouvert un hub logistique à Raillencourt-Sainte-Olle afin de réorganiser l'ensemble des flux du quart nord de la France. Les flux de Maizières ont été réorientés vers le hub de Lyon, qui est désormais finalisé.

Béton

En 2023, EDYCEM a engagé un dossier afin d'intégrer le dispositif FRET21 qui vise à réduire les émissions de Gaz à Effet de Serre et de polluants atmosphériques liés aux activités de transport interne et externalisé du Béton Prêt à l'Emploi. La commission de validation du dossier a eu lieu fin 2023. Ainsi, EDYCEM est engagé dans cette démarche volontaire avec l'objectif d'éviter l'émission de 382 tonnes de CO₂ à l'horizon 2025 par rapport à 2022, en s'appuyant sur les axes suivants :

- optimisation des distances parcourues,
- optimisation du taux de chargement,
- recours à de nouvelles énergies,
- favorisation des entreprises de transport labellisées,
- formation des chauffeurs à l'écoconduite.

Signature d'un partenariat pour encourager le covoiturage

Depuis mai 2023, HERIGE Industries encourage ses collaborateurs à utiliser la plateforme de covoiturage KAROS pour leurs trajets domicile-travail. Depuis son lancement, 118 collaborateurs ont utilisé l'application, permettant ainsi la réalisation de 3 621 trajets.

Des accords d'entreprise incitatifs

Plusieurs accords de télétravail ont été signés dans les différentes entités du Groupe avec l'ambition de réduire les déplacements professionnels et de développer l'usage de la visioconférence. Les mobilités douces sont également encouragées de la même façon à travers la signature de plusieurs accords de mobilité au sein du Groupe.

> La pédagogie comme outil d'atténuation

HERIGE Industries s'appuie sur la formation comme outil d'atténuation au changement climatique. Afin d'embarquer plus largement les équipes, le Groupe a poursuivi sa démarche de sensibilisation aux enjeux climatiques à travers la Fresque du climat. Sur l'ensemble du Groupe, 26 collaborateurs volontaires disposent de la formation « fresqueurs » afin d'animer des ateliers auprès de leurs collègues.

Le Groupe a édité des livrets de sensibilisation pratiques et pragmatiques sur les enjeux environnementaux (sobriété énergétique, mobilité durable et numérique responsable), intitulés « Des petits gestes pour de grands impacts ». Au programme de ceux-ci : des gestes du quotidien à impact positif à mettre en œuvre chez soi comme sur son lieu de travail, une rubrique « Le saviez-vous ? » avec des chiffres clés pour éveiller les consciences ou encore des exemples d'actions concrètes menées au sein du Groupe.

2.2 ACHATS RESPONSABLES

En matière d'achats et de chaîne d'approvisionnement, HERIGE Industries est engagé dans une démarche responsable afin d'en limiter les impacts environnementaux, sociaux et économiques. L'ambition est d'aligner les pratiques du Groupe en matière d'achats responsables tout en prenant en considération son secteur d'activité et la spécificité de chacun de ses métiers.

Fin 2022, HERIGE Industries, accompagné d'un prestataire externe, a mis en place un groupe de travail dédié. Le Groupe a ainsi appliqué une méthodologie complète au cours de l'année 2023 comprenant :

- un autodiagnostic basé sur l'ISO 20400 sur l'organisation existante de la fonction Achat,
- une cartographie des risques sur les familles d'achats principales du Groupe,
- une feuille de route par activité avec des objectifs à court, moyen et long terme, ainsi qu'un planning associé,
- la mise en place d'instructions de gouvernance à l'échelle du Groupe.

En 2024, les travaux du groupe de travail ont permis le déploiement d'un nouvel outil de cartographie des risques extra-financiers liés aux achats, la mise en place d'un questionnaire ESG à destination des fournisseurs clés de nos familles d'achats les plus à risques, ainsi que la mise à jour progressive des clauses ESG des contrats fournisseurs.

En décembre 2023, le Groupe a signé la Charte Relations Fournisseurs et Achats Responsables, conçue en 2010 par la Médiation des entreprises et le Conseil National des Achats. Cette Charte incite et participe à la construction d'une relation équilibrée, loyale et durable entre les acheteurs privés ou publics et leurs fournisseurs, dans toutes les dimensions de la RSE : économique, sociale, sociétale

et environnementale. À travers cette signature, HERIGE Industries rejoint ainsi les 2 565 (au 1/10/2023) autres entreprises signataires de la Charte.

La Charte prévoit les dix engagements fondés sur le référentiel ISO 20400 :

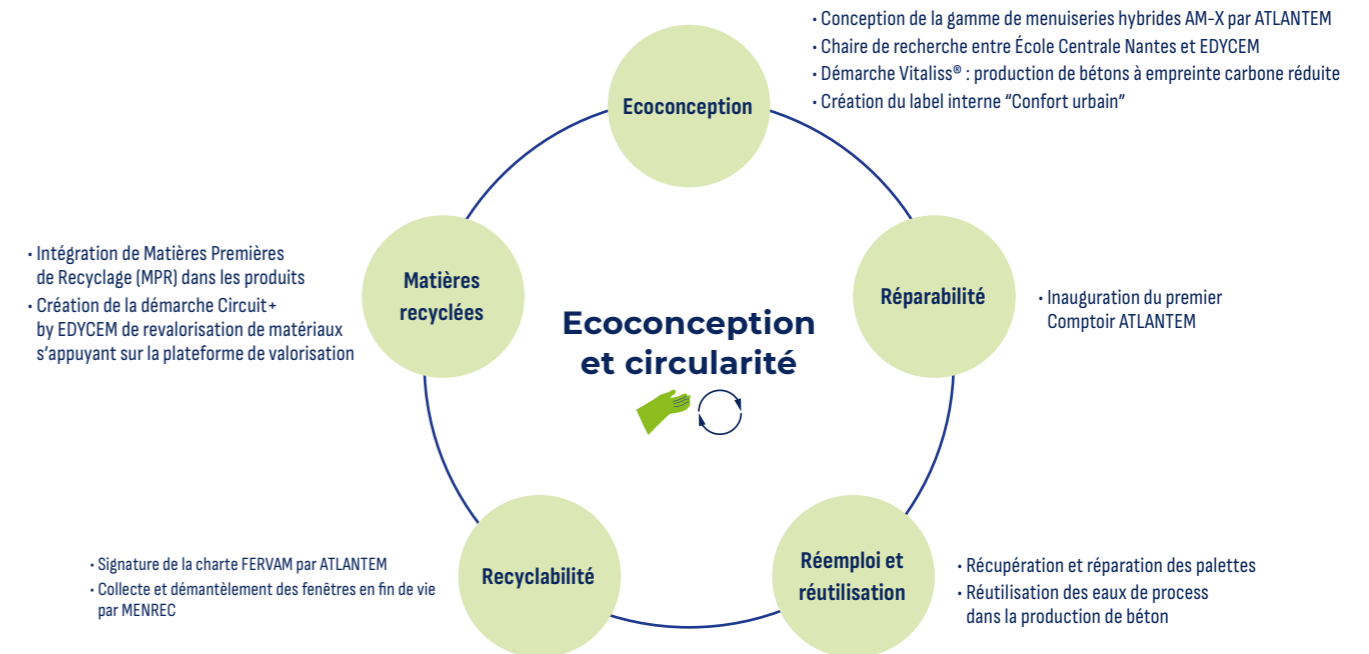
- assurer une relation financière responsable vis-à-vis des fournisseurs,
- entretenir une relation respectueuse avec l'ensemble des fournisseurs et favorable au développement de relations collaboratives,
- identifier et gérer les situations de dépendances réciproques avec les fournisseurs,
- impliquer les organisations signataires dans leur filière,
- apprécier l'ensemble des coûts et des impacts du cycle de vie,
- intégrer les problématiques de responsabilité environnementale et sociétale,
- veiller à la responsabilité territoriale de son organisation,
- le professionnalisme et l'éthique de la fonction Achats,
- une fonction Achats chargée de piloter globalement la relation fournisseurs,
- une fonction de médiateur « relations fournisseurs » chargé de fluidifier les rapports internes et externes à l'entreprise.

Les achats représentent le poste le plus important en matière d'impact carbone pour le Groupe. En incitant les fournisseurs à mesurer leurs propres émissions et à adopter des objectifs de réduction, la politique d'achats responsables constitue un levier clé dans l'atteinte des objectifs climatiques du Groupe validés par la Science Based Targets initiative (SBTi) en septembre 2023.

2.3 TRANSITION VERS UNE ÉCONOMIE CIRCULAIRE

Le secteur du bâtiment est l'un des plus gros producteurs de déchets. Constitués de matériaux de construction, tels que le béton, le bois, les métaux, les plastiques et les emballages, les déchets finissent encore, pour une part très importante, dans les sites d'enfouissement, contribuant à ce titre à la pollution de l'environnement,

mais aussi aux émissions de GES. Pour faire face à ce défi, de grandes dynamiques s'accroissent dans les différentes entités du Groupe autour de l'optimisation des ressources et prennent de l'ampleur dans le secteur du bâtiment à travers l'économie circulaire.



> Membre de l'INEC

En 2024, le Groupe s'est de nouveau engagé aux côtés de l'Institut National de l'Économie Circulaire en tant qu'adhérent. Cet engagement lui a permis :

- d'intégrer une dynamique collaborative pour porter les enjeux de l'économie circulaire,
- de bénéficier de l'expertise de l'Institut, notamment sur les questions réglementaires et législatives,
- de participer et d'initier des groupes de travail pour y partager les enjeux de notre secteur et relayer des propositions,
- de confirmer l'engagement du Groupe et de ses activités dans une transition vers l'économie circulaire.

Les activités d'HERIGE Industries ont intégré les principes de l'économie circulaire dans le développement et la fabrication de leurs produits.

> Principes d'écoconception et circularité

Écoconception des produits

Dans une volonté de transformation totale, ATLANTEM a développé, dès 2015, une gamme écoconçue et brevetée de fenêtres hybrides, AM-X, basée sur l'association intelligente des atouts spécifiques de chaque matériau (aluminium, PVC et bois) dont la combinaison permet de conjuguer les performances techniques et esthétiques.

Dans le cadre de la production des menuiseries bois de la gamme AM-X, ATLANTEM est attentif à l'approvisionnement de ces produits. À cet effet, les bois proviennent majoritairement du Grand Ouest : le bois de pin est issu des forêts en Pays de la Loire et Bretagne, la transformation du bois a lieu en Loire-Atlantique (44) et en Maine-et-Loire (49), puis l'assemblage des menuiseries se déroule en Ille-et-Vilaine (35).

En 2024, ATLANTEM poursuit sa démarche volontariste d'écoconception de ses produits avec des travaux en cours sur l'élaboration d'une méthodologie de notation de l'écoconception de ses produits en se basant notamment sur des critères de sobriété en usage de ressources, de réparabilité, d'intégration de matière recyclée, etc.

EDYCEM et l'École Centrale de Nantes ont poursuivi leurs travaux à travers leur Chaire de recherche débutée en 2015 pour le développement de bétons responsables. Ces travaux ont porté sur les matériaux capables de répondre aux enjeux de la ville de demain, notamment en diminuant l'impact des bâtiments neufs sur l'environnement et en tenant compte de l'ensemble des émissions sur leur cycle de vie, dès leur construction. Parmi les sujets de recherche, la réduction de l'empreinte environnementale dans la conception du béton est étudiée à travers la réduction supplémentaire du clinker et l'utilisation de nouveaux liants.

EDYCEM propose des produits préfabriqués répondant aux enjeux de changement climatique, tels que des pavés drainants et des dalles engazonnées, permettant de limiter la perturbation du cycle de l'eau. La gamme de bétons décoratifs Lumiliss® produite par EDYCEM fournit des solutions de bétons poreux et drainants adaptées aux travaux d'aménagements et de créations paysagères. Ces produits favorisent l'infiltration directe et naturelle de l'eau de pluie dans le sol grâce à leur niveau élevé de drainabilité ou de perméabilité.

Réparabilité



ATLANTEM a inauguré, en 2024, le premier « Comptoir ATLANTEM » à Marseille. Ce nouveau concept de 850 m² promeut la réparabilité des menuiseries à travers différents services, notamment un magasin de quincaillerie spécialisé dans les fermetures et les ouvertures du bâtiment. Le Comptoir dispose d'une unité de production express de volets roulants permettant de réparer des volets roulants manuels ou motorisés. Le Comptoir compte plus de 200 passages mensuels en 6 mois.

Réemploi et réutilisation

Les activités du Groupe mènent des actions pour optimiser la gestion des palettes avec :

- mise en place de consignes,
- récupération et réutilisation des palettes,
- remise en état des palettes endommagées pour prolonger leur durée de vie,
- spécifiquement à ATLANTEM : validation du test de palettes à dossier métalliques présentant une durée de vie supérieure à celles en bois et déploiement de leur utilisation.

ATLANTEM a déployé en 2024 une démarche de logistique inversée qui consiste à profiter des rotations logistiques pour retourner des éléments d'emballages cartons et panneaux en polypropylène alvéolaire reçus à des fournisseurs identifiés en vue d'un réemploi. Le total de gain de matières pour les fournisseurs et, par conséquent, de déchets évités pour ATLANTEM est estimé à 6 tonnes par année.

Matières recyclées

ATLANTEM intègre un taux de Matières Premières de Recyclage (MPR) dans ses produits :

- gamme AM-X : 25 % du poids total des profilés PVC en MPR, dont 86 % de matières recyclées dans les profilés du dormant,
- gamme PVC : 10 % du poids total des profilés PVC en MPR,
- 40 % de matières recyclées dans les profilés de la gamme PVC produite par PORALU,
- un coffre demi-linteau PVC intégrant, pour la partie « caisson », 98 % de matières recyclées.

EDYCEM s'inscrit pleinement dans une dynamique de préservation des ressources naturelles et de développement des solutions de revalorisation de matériaux à travers sa nouvelle démarche d'économie circulaire appelée « Circuit + by EDYCEM ».

Cette démarche s'articule autour :

- de produits en proposant des bétons prêts à l'emploi et des produits bétons composés de granulats récupérés ou recyclés sans surcoût, qui permettent de réduire les prélèvements de matières naturelles dans les carrières,
- de services avec l'accueil, le tri et la valorisation de déblais de déconstruction et d'excavation, et des retours bétons sur sa plateforme de Mérignac.



Depuis 2017, EDYCEM PPL réalise des campagnes de concassage annuelles afin de réutiliser la totalité des rebuts de sa production. La dernière campagne, réalisée en 2023, a permis de produire 15 000 tonnes de granulats récupérés. Cette quantité permet de couvrir les besoins d'EDYCEM sur 2 ans minimum. Une nouvelle campagne de concassage sera donc organisée sur 2025.

Pour aller plus loin dans sa démarche environnementale et au-delà de ses objectifs de réduction d'empreinte carbone pour ses produits, EDYCEM a intégré la notion d'éco-circularité dans la fabrication de ses blocs. Dans le cadre de sa démarche « Circuit + by EDYCEM », l'ensemble de sa gamme de blocs « classiques » intègre entre 10 et 30 % de granulats récupérés suivant les modèles de blocs, sans surcoût pour le client.

Ces agrégats sont exclusivement issus des rebuts de production d'EDYCEM PPL, pour une maîtrise totale de leur composition. Baptisée « REponse® », l'ensemble de cette gamme constitue une « réponse » aux enjeux de réemploi, de revalorisation

et de réduction d'empreinte carbone dans le cadre de la RE 2020. L'ensemble des produits de la gamme REponse® bénéficie désormais, dans le cadre de la certification NF 025A Blocs en béton de granulats courants et légers, des marquages NF-GR pour l'utilisation des granulats recyclés, dans la limite de 30 %, et « FDES certifiée » permettant de justifier de leur respect du cadre de validité des FDES collectives de blocs éditées par le CERIB.

Recyclabilité

Depuis 2020, ATLANTEM est signataire de la charte FERVAM (Filière Engagée pour le Recyclage et la Valorisation des Menuiseries) qui a été mise à jour en 2024. Cette charte vise à promouvoir les bonnes pratiques nécessaires à la maîtrise de la qualité de collecte, de démantèlement et de traitement des menuiseries.

En décembre 2020, ATLANTEM s'est associé à FENÊTRÉA, RIOU GLASS et BOHELAY TRANSPORT pour créer MENREC, une structure dédiée au recyclage des menuiseries en fin de vie dans le Grand Ouest. L'objectif est d'apporter aux installateurs (artisans, menuisiers, réseaux de fenêtriers, etc.) une solution clé en main en matière de collecte et de démantèlement de menuiseries en fin de vie.

L'unité de collecte et de démantèlement de Saint-Allouestre, mise en service au printemps 2021, a permis le recyclage de 2 600 tonnes de menuiseries en fin de vie en 2024. Les concessions MENREC ont contribué au recyclage de 1 700 tonnes supplémentaires, portant le total à 4 300 tonnes, soit l'équivalent de 107 500 menuiseries, contre 1 600 tonnes (40 000 fenêtres) en 2023. En 2024, le réseau MENREC s'est étendu avec l'intégration de sept nouvelles concessions situées dans les départements suivants : Côtes-d'Armor, Finistère, Loire-Atlantique, Maine-et-Loire, Vendée, Manche, Jura et Doubs.

Par ailleurs, en 2023, des études et des tests ont été réalisés afin d'augmenter le taux du retour du calcin vers les floater verriers. En 2024, le projet de la ligne d'affinage du calcin a été validé donnant lieu à un financement de l'ADEME dans le cadre du dispositif ORMAT 2024. La fin des travaux est prévue pour 2025.

> Réduction des déchets

La gestion et la valorisation des déchets sont des enjeux critiques pour l'environnement en termes de pollution et d'épuisement des ressources. À ce titre, HERIGE Industries s'emploie à maîtriser la reprise de ses déchets d'un point de vue opérationnel à travers différentes initiatives, telles que la limitation des quantités de déchets à la source, l'identification des déchets et la définition de consignes de tri afin de faciliter leur traitement dans des filières de revalorisation, mais aussi la massification de la collecte. Le Groupe a notamment adhéré, en 2022, à l'éco-organisme VALOBAT pour l'ensemble de ses activités et à ÉCOMINERO pour EDYCEM PPL.

Tonnage des déchets produits annuellement

	Déchets dangereux		Déchets non dangereux		Déchets inertes	
	2024	2023	2024	2023	2024	2023
Menuiserie	154,47	173,97	3 392,24	3 776,82	24,200	0,00
Béton	88,10	132,53	160,130	103,16	115 385,74	77 877,18
TOTAL	242,57	306,50	3 552,37	3 879,98	115 409,94	77 877,18

Au sein des activités, des plans d'action sont mis en œuvre afin de réduire les tonnages de déchets produits.

Menuiserie

- suivi d'indicateurs de quantité de déchets par pièce produite et par surface de produit,
- recyclage des bois traités sur le site d'INCOBOIS Pleugriffet,
- récupération des menuiseries en fin de vie sur chantier par ATLANTEM et PORALU,
- poursuite de la procédure sur le site de Noyal-Pontivy afin de mieux isoler le flux de menuiseries rebutées,
- optimisation des formats d'achats pour réduire les pertes : optimisation des tailles de profils, utilisation de joints d'étanchéité en bobine, réduction progressive de l'usage de mandrins,
- équipement de l'ensemble des sites de bennes de tri 5 flux minimum,
- tri des emballages plastiques et changement du conditionnement des moteurs : bacs grillagés réutilisables à la place de cartons sur les sites de Marseille et Languidic depuis 2024,
- mise en place du tri de flux de glassine et feuillard,
- mise en place du tri de PSE (Polystyrène Expandé) sur l'ensemble des sites,
- revente des palettes perdues sur plusieurs sites (Hillion, Carentoir, Saint-Sauveur-des-Landes, Pontivy et Languidic),
- travail avec les fournisseurs afin de réduire le nombre de déchets entrants,
- conservation des chutes répondant à certains critères de longueur (Saint-Sauveur-des-Landes, Hillion) qui sont réutilisées soit pour des commandes clients, soit pour des refabrications ou d'autres usages spécifiques.

En lien avec sa politique « zéro enfouissement » mise en place fin 2022, PORALU a développé des actions de sensibilisation auprès du personnel par de l'accompagnement et de l'affichage sur la récupération des déchets. En 2024, les Déchets Industriels Banals (DIB) de PORALU ont été intégralement incinérés. En 2024, le site de la Bruffière a également intégré la démarche. Une caractérisation des bennes DIB sur les sites est réalisée deux fois par an afin de contrôler le tri et d'identifier les pistes d'amélioration.

Béton

Tous les sites d'EDYCEM sont équipés de bennes de tri pour assurer le tri 5 flux minimum. Dans le cadre de la préparation à la mise en œuvre de la nouvelle Responsabilité Élargie du Producteur (REP) des Produits et Matériaux de Construction du Bâtiment (PMCB), EDYCEM PPL a adhéré à l'éco-organisme ECOMINERO.

2.4 UTILISATION DURABLE DE L'EAU

Consommation d'eau de réseau et de puits en m ³	2024	2023
Menuiserie	7 577,0	6 662,0
Béton	181 539,0	175 800,0
TOTAL	189 116,00	182 462,02

La gestion de l'eau est une préoccupation forte pour le Groupe. La disponibilité de la ressource en eau est un enjeu majeur au regard des parties prenantes et constitue l'une des priorités d'EDYCEM. Afin de limiter ses consommations, l'activité assure un suivi précis du cycle de l'eau dans son processus de fabrication.

Dans le cadre de la Directive Européenne relative à la gestion durable de l'eau, EDYCEM contribue à une meilleure gestion de l'eau par une démarche de réutilisation des eaux à travers :

- l'équipement de toutes ses centrales d'un système de recyclage des eaux de process et des eaux de ruissellement,
- la réutilisation systématique en circuit fermé des eaux de process dans la production de béton.

Ainsi, en 2024, la consommation des eaux réutilisées (eaux décantées et eaux chargées) s'élevait à 32,0 % contre 31,8 % en 2023, soit une augmentation de la part des eaux réutilisées dans la production de béton.

Consommation d'eau en l/m ³	2024	2023
Consommation d'eau « eau du puits »*	108,1	92,5
Consommation d'eau « eau du réseau »*	89,1	86,6
Consommation d'eau « eau décantée »	84,7	74,6
Consommation d'eau « eau chargée »	8,3	9,1
Total	290,1	262,8
Taux d'eau recyclée utilisé	32,0 %	31,8 %

* La consommation d'eau comprend les eaux de lavage, les eaux de production et les eaux d'ajustement sur chantier.

Au sein d'EDYCEM PPL, les eaux de process sont entièrement réintégrées dans la production de toutes les gammes, représentant une réduction de 23,9 % de prélèvement d'eau du réseau d'adduction.

De plus, EDYCEM propose des produits préfabriqués répondant aux enjeux du changement climatique, tels que des pavés drainants et des dalles engazonnées, permettant de limiter la perturbation du cycle de l'eau. La gamme de bétons décoratifs Lumiliss® produite par EDYCEM fournit des solutions de bétons poreux et drainants adaptées aux travaux d'aménagements et de créations paysagères. Ces produits favorisent l'infiltration directe et naturelle de l'eau de pluie dans le sol grâce à leur niveau élevé de drainabilité ou de perméabilité.



2.5 PROTECTION ET RESTAURATION DE LA BIODIVERSITÉ ET DES ÉCOSYSTÈMES

> Une réflexion engagée sur les enjeux de la biodiversité

Au-delà des actions de sensibilisation mises en œuvre au sein des différentes activités du Groupe, HERIGE Industries a engagé une réflexion dans l'objectif de diagnostiquer l'impact de ses sites sur la biodiversité, de prioriser les actions à mettre en œuvre et d'aboutir à un plan d'action en faveur de la biodiversité.

Depuis 2023, la Direction RSE du Groupe participe au groupe de travail biodiversité proposé par MiddleNext, dont il est adhérent. Ce groupe de travail s'appuie sur les compétences de l'association LaCEN des Territoires qui a mis en œuvre une méthodologie « Score Biodiversité » en 2023. Cette démarche se focalise dans un premier temps sur l'impact direct du foncier des entreprises, responsable d'environ 30 % de l'impact sur la perte de la biodiversité.

À partir de la localisation des sites, en particulier au regard des trames vertes, des trames bleues et des espaces de protection de la biodiversité (ZNIEFF, réserves, etc.), la démarche permet d'établir un diagnostic de l'impact du foncier suivant 3 indicateurs :

- la Sensibilité Écologique Réglementaire (SER) : représente la proximité du site avec des zones protégées et permet ainsi de prioriser les plans d'action à mener en fonction des sites,
- le Taux de Surface Perméable (TSP) : calculé sur base de cartographie satellite, cet indicateur rend compte de l'artificialisation des sites,
- le Coefficient Biotope de Surface (CBS) : permet d'évaluer la qualité environnementale d'une parcelle sur base d'images satellites. Cet indicateur nécessite d'être confirmé sur site par un écologue.

L'indicateur SER sur l'ensemble des sites du Groupe se répartit de la manière suivante :

SER*	Nombre	%
TRÈS SENSIBLE	22	32 %
SENSIBLE	47	68 %
NON SENSIBLE	0	0 %

*SER : Sensibilité Écologique Réglementaire

> Adhésion à Ohé la Terre

HERIGE Industries a adhéré en 2022, et pour une durée de 3 ans, à Ohé la Terre, fonds de dotation indépendant créé à des fins d'utilité publique. Grâce aux dons de ses mécènes et dans le cadre de sa mission d'intérêt général, cet organisme vise à soutenir des projets en faveur de la biodiversité et de l'agroforesterie dans les territoires ruraux en collaboration avec les acteurs clés que sont notamment les agriculteurs.



Ce partenariat a permis de sensibiliser les collaborateurs au travers d'ateliers. Une animation « plantation de haies » a eu lieu avec plusieurs collaborateurs dans une ferme à proximité du siège d'HERIGE Industries. À l'occasion de la semaine européenne du Développement Durable en octobre 2024, HERIGE Industries a proposé aux collaborateurs une marche immersive à la découverte de la biodiversité et des sols vivants.

> Lutte contre le gaspillage alimentaire, contre la précarité alimentaire, pour le respect du bien-être animal et pour une alimentation responsable, équitable et durable

Le Groupe n'achète pas, ne transforme pas, ne distribue pas et ne commercialise pas de denrées alimentaires. Seul le siège de la Menuiserie industrielle dispose de son propre restaurant d'entreprise. À ce titre, la lutte contre le gaspillage alimentaire, contre la précarité alimentaire, pour le respect du bien-être animal et pour une alimentation responsable, équitable et durable, ne constitue pas un enjeu majeur pour le Groupe et ne fait pas l'objet de plans d'action spécifiquement engagés sur ces sujets, au-delà des mesures de vigilance et de bon sens que le Groupe exerce sur l'ensemble de ses consommations et de ses déchets.

Ainsi, la gestion du service de restauration a été confiée à une entreprise locale qui assure une vigilance sur le gaspillage alimentaire et privilégie un approvisionnement en circuit court de produits frais et les plus biologiques possible.

> Partenariat avec WWF

En 2024, HERIGE Industries a apporté son soutien au projet à l'initiative Nature Impact portée par le WWF France. Cette initiative lancée en mars 2023 prend la forme d'un fonds dédié visant à la protection de la biodiversité et la séquestration carbone, destiné à financer les projets des propriétaires forestiers souhaitant agir en faveur de la biodiversité. L'initiative finance des projets de préservation, restauration et gestion durable des forêts à haute valeur de conservation en France métropolitaine. Avec Nature Impact, le WWF France a pour objectif la conservation effective de 15 000 ha de forêts, ainsi que la séquestration et le stockage durable de 400 000 tCO₂éq. additionnel sur 30 ans.

> Protection de l'air, de l'eau et des sols

Conscients des risques de pollution engendrés par leur activité, ATLANTEM et EDYCEM ont mis en place des mesures de prévention afin de maîtriser leur impact environnemental sur l'air, l'eau et les sols.

ATLANTEM

- système d'aspiration sur l'ensemble des usines aux postes de découpe pour limiter les émissions de particules,
- collecte des déchets polystyrène en « sachet » ou en « poche » sur les sites,
- bacs de rétention pour le stockage de produits chimiques pour sécuriser en cas de fuite,
- bennes à toit coulissant sur certains sites afin d'éviter l'envol de déchets,
- installation d'une nouvelle machine « AEROTRAP® » pour le débit et l'usinage du polystyrène expansé (PSE) des volets roulants intégrés permettant d'éliminer les fumées générées par la découpe du PSE,
- installation de trois sonomètres dans l'usine de Languidic pour contrôler le niveau sonore,
- mise en place de cabines acoustiques sur les machines bruyantes de Saint-Sauveur-des-Landes et d'Hillion.

EDYCEM

- mesure des poussières émises dans l'environnement renouvelée tous les 2 ans. Sur 2024, 21 centrales à béton ont été mesurées,
- balayage régulier des sites,
- imperméabilisation des sols des centrales pour éviter les envols permanents de poussières,
- système d'aspiration des poussières sur le site d'EDYCEM PPL,
- mesure de la pollution des eaux pluviales avant rejet (pH, matières en suspension, chrome 6, chrome total, température, hydrocarbures) chaque année,
- installation d'un déshuileur / débourbeur avant rejet des eaux pluviales sur les sites,
- optimisation de la récupération des eaux dans le process,
- imperméabilisation des centrales.

3 – ENTREPRENDRE RESPONSABLE

3.1 GOUVERNANCE

> Instances de gouvernance de la RSE

Comité RSE du Conseil de Surveillance

• il est composé au 31 décembre 2024 de 5 administrateurs, dont 2 indépendants :

Nom, prénom	Qualité	Membre indépendant	Expérience et expertise apportée
WEBER Caroline	Présidente	Oui	Experte en Finance, RSE et stratégie gouvernance
FILOCHE Catherine	Membre	Oui	Cadre d'entreprise, experte en Finance et immobilier
ROBIN-RAVENEAU Marie-Laure	Membre	Non	Cadre d'entreprise et membre familial
ROBIN Daniel	Membre	Non	Ancien dirigeant du Groupe, connaissance métier Béton, membre familial
COUÉ Marie-Annick	Membre	Non	Représentante des salariés et connaissance métier Menuiserie

- Benoît HENNAUT, Président du Directoire, et Caroline LUTINIER, Directrice RSE, sont invités permanents de ce comité RSE du Conseil de Surveillance,
- Le Comité RSE s'assure de la cohérence entre la stratégie du Groupe et la démarche RSE, de l'application des politiques engagées et partage les évolutions réglementaires,
- en 2024, le Comité RSE s'est réuni à quatre reprises au cours de l'exercice 2024 avec un taux de participation de 55 %,
- Les échanges ont porté sur les actions et les perspectives RSE du Groupe, l'analyse des indicateurs environnementaux et sociaux, le suivi des politiques mises en œuvre, ainsi que sur les aspects réglementaires (pilotage de la DPEF, préparation à la CSRD).

Comité de pilotage de la RSE Groupe

- Composé des membres de la Direction RSE Groupe et de deux membres pilotes de chacune des activités, le Comité de pilotage de la RSE Groupe oriente la stratégie RSE et suit la mise en œuvre des actions au sein de chacune des activités,
- En 2024, il s'est réuni 3 fois. Les sujets abordés et partagés ont principalement porté sur :
 - les politiques ESG du Groupe,
 - la veille réglementaire avec un focus sur la directive CSRD (*Corporate Sustainability Reporting Directive*),
 - le pilotage de la DPEF (Déclaration de Performance Extra-Financière),
 - le suivi des projets environnementaux et sociaux du Groupe,
 - les points d'étapes sur le développement de l'outil de DATA ESG, etc.

> RSE et rémunération

Depuis 2021, des critères RSE ont été intégrés dans le système de rémunération des dirigeants, du COMEX et des membres des Comités de Direction des activités. Depuis 2023, le dispositif de rémunération variable du COMEX a été indexé à hauteur de 30 % sur la performance RSE.

Ces critères et leur évaluation sont présentés annuellement au Comité des rémunérations.

> Organisation en termes de RSE

La Direction de la Responsabilité Sociétale de l'Entreprise (RSE), chargée de piloter et de déployer la stratégie RSE du Groupe, est directement rattachée au Président du Directoire. La Directrice RSE est membre du COMEX.

Cette organisation centrale supervise l'ensemble des politiques menées au sein du Groupe et anime un réseau de pilotes RSE au sein des activités. Elle s'appuie également sur plusieurs directions fonctionnelles expertes au sein du Groupe, notamment la Direction juridique, la Direction des Ressources Humaines, les Directions des achats, HSE, la Logistique... qui interviennent directement sur les différents axes de la stratégie RSE.

> Respect des normes et référentiels

Normes internationales

Dans le cadre de ses activités, HERIGE Industries s'engage dans le respect des référentiels externes suivants :

- la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme (DUDH),
- la Déclaration de l'Organisation Internationale du Travail (OIT),
- les principes du Pacte mondial des Nations Unies,
- les Objectifs de Développement Durable (ODD) à l'horizon 2030 des Nations Unies,
- la norme ISO 26000.

Le Groupe veille également à se conformer aux obligations réglementaires en matière de risques ESG (Environnementaux, Sociaux et de Gouvernance) :

- la loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la lutte contre la corruption (loi dite Sapin II),
- la loi n°2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre,
- la loi n°2018-493 du 20 juin 2018 relative à la protection des données personnelles,
- les obligations relatives à la publication des informations non financières, précisées dans les dispositions des articles R225-105-2, A225-1 et suivants du Code de commerce, modifiés par la loi n°2018-898 du 23 octobre 2018 (Transposition de la Directive Européenne 2014/95/UE),
- les dispositions légales prévues par l'article L225-102-4 du Code de commerce (plan de vigilance).

Depuis 2022, le Groupe était adhérent du Pacte mondial des Nations Unies. Dans ce cadre, il suit les dix principes universellement acceptés dans les domaines des droits de l'Homme, des normes du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption pour mener ses opérations et ses stratégies de développement. Par cette adhésion, HERIGE Industries a rejoint plus de 1 600 entreprises adhérentes du Global Compact France, relais local officiel du Pacte mondial, qui a été mandaté par l'ONU pour accompagner la réalisation de l'agenda et l'appropriation des ODD par le monde économique français. À ce titre, le Groupe a répondu en 2024 au questionnaire de suivi afin de témoigner avec transparence de ses actions engagées.

Enfin, un Commissaire aux comptes habilité à certifier les informations de durabilité par la Haute Autorité de l'Audit (H2A) émet un avis sur la conformité et la sincérité de la Déclaration de Performance Extra-Financière.

Chartes et politiques internes

Le Groupe a déployé ses propres engagements à travers des chartes et instructions de gouvernance depuis plusieurs années. Tout collaborateur se doit d'observer les éléments suivants :

3.2 LOYAUTÉ DES PRATIQUES

Agir avec probité et équité est une composante clé de la performance durable mise en œuvre au sein du Groupe. Dans le cadre de la conduite de ses affaires, HERIGE Industries promeut une culture d'intégrité et de conformité reposant sur le respect et l'adaptation aux nouvelles normes et législations éthiques applicables et sur le principe d'une tolérance zéro pour la corruption, sous toutes ses formes. À ce titre, le Groupe dispose d'un Comité d'éthique présidé par le Directeur des Ressources Humaines et constitué de six membres.

La politique de conformité est supervisée par la Direction juridique du Groupe. Des groupes de travail réunissant différentes fonctions (Finance, RH, Commerce) ont été constitués au sein de chaque activité. Ils contribuent à l'élaboration du plan de vigilance et se réunissent régulièrement pour le piloter.

Ces groupes de travail se réunissent annuellement lors du Comité de conformité Groupe. Ce moment clé permet à chaque activité de présenter une synthèse du programme de conformité de l'année écoulée et de discuter des ambitions et des plans d'action à venir. C'est aussi une occasion de partager les bonnes pratiques et les informations de veille.

> Cartographie des risques de corruption

Le Groupe a procédé à une mise à jour de sa cartographie des risques de corruption en 2023, afin de permettre :

- d'identifier les risques auxquels le Groupe est exposé dans le cadre de ses activités,
- de donner au Directoire la visibilité nécessaire pour mettre en œuvre des mesures de prévention et de détection efficaces,
- au Groupe de gérer efficacement ses risques à travers des mesures et procédures de prévention, de détection et de remédiation adéquates,

Rapport de gestion du Directoire – Reporting Groupe

- le code de conduite anticorruption, qui met l'accent sur la prévention de la corruption et la lutte contre la fraude,
- la charte de la diversité,
- la charte du recrutement éthique,
- les instructions de gouvernance sur les achats responsables, qui établissent des principes de relation durable, équilibrée et mutuellement bénéfique avec les fournisseurs,
- la charte RFAR (Relations Fournisseurs et Achats Responsables),
- les instructions de gouvernance sur la gestion des cadeaux et des invitations,
- les instructions de gouvernance sur les parrainages, mécénats et adhésions afin de mieux coordonner les actions entreprises par les entités du Groupe autour de trois objectifs : assurer la cohérence avec les axes stratégiques, assurer la conformité avec la loi et permettre une meilleure optimisation financière dans ces domaines.

La diffusion des chartes et politiques est initiée par le Groupe, et leur application ainsi que leur promotion sont assurées par les correspondants métiers au sein de chaque activité.

• de se prémunir contre les conséquences « réputationnelles », juridiques, humaines, économiques et financières que pourrait générer la réalisation des risques d'exposition du Groupe à des sollicitations externes aux fins de corruption.

> Lutte contre la corruption : sensibilisation et formation des personnes exposées

Le code de conduite anticorruption définit les normes de comportement applicables à ses activités et expose les lignes directrices pour les décisions que les salariés du Groupe peuvent être amenés à prendre sur divers sujets d'ordre éthique.

Disponible sur le site Internet du Groupe, ce code s'inscrit dans le cadre de l'obligation légale de la loi dite Sapin II du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique. Il reprend des principes déjà formulés dans sa charte des achats responsables, antérieurement adoptée par l'ensemble des activités, tels que l'équité de traitement des fournisseurs, la prévention de potentiels conflits d'intérêts et de corruption ou encore le respect de la politique « cadeaux et invitations ». Chaque salarié peut, dans le cadre des règles définies par la loi, lancer une alerte via une adresse mail confidentielle, qui est suivie et instruite par le Comité d'éthique.

Dans la continuité des actions engagées, 42 personnes identifiées comme pouvant être exposées aux risques de corruption et de trafic d'influence ont été formées en 2024. Une formation sur les risques d'entente avait également été dispensée en 2023 aux Comités de direction élargis des activités du Groupe, ainsi qu'aux personnes « à risques ». En complément des formations, le Groupe met à disposition de l'ensemble des collaborateurs une série de vidéos e-learning intitulée « Corruption un jour, anticorruption toujours », accessibles sur le Campus digital, afin de garantir une sensibilisation continue.



> Le dispositif d'alerte interne

Le Groupe a mis en place un dispositif d'alerte interne conformément aux dispositions de la loi dite Sapin II du 9 décembre 2016. Ce dispositif est destiné à recueillir les signalements portant :

- sur des comportements contraires au code de conduite anticorruption auquel se réfère le Groupe,
- sur des faits graves qui constituent des violations de la législation ou une menace ou un préjudice grave pour l'intérêt général.



Ce dispositif est destiné à l'ensemble des salariés du Groupe, ainsi qu'à ses collaborateurs extérieurs et occasionnels (intérimaires, stagiaires, prestataires de service, candidats à un emploi, anciens membres du personnel lorsque les informations ont été obtenues dans le cadre de leur emploi, actionnaires ou associés de l'entité concernée, sous-traitants). Toutes les données recueillies dans le cadre de ce dispositif sont traitées en toute confidentialité.

En 2024, dix alertes graves ont été signalées, et toutes ont abouti à un licenciement.

En 2024, ce dispositif a fait l'objet d'une communication par mail à destination de l'ensemble des collaborateurs du Groupe et d'une campagne d'affichage sur les sites.

> Diffusion des politiques internes

En 2021, des instructions de gouvernance avaient été diffusées à l'ensemble des collaborateurs sur la gestion des cadeaux et des invitations. En 2022, de nouvelles instructions de gouvernance ont été signées par chaque activité sur les parrainages, mécénats et adhésions afin de mieux coordonner les actions entreprises par les entités du Groupe autour de trois objectifs : assurer la cohérence avec les axes stratégiques, assurer la conformité avec la loi et permettre une meilleure optimisation financière dans ces domaines.

Dans le cadre de la politique d'achats responsables et de la mise en place d'instructions de gouvernance, la Charte Relations Fournisseurs et Achats Responsables (RFAR) a été signée en décembre 2023 à Paris. Cet événement a eu lieu en présence de Nicolas MOHR, Directeur général de la Médiation des entreprises au ministère de l'Économie, et de Michel AUGÉ, représentant national du Conseil National des Achats. En 2024, aucune nouvelle politique n'a été adoptée.

> Protection des données personnelles

Dans le cadre de l'entrée en vigueur du Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) depuis 2018, le Groupe a structuré sa démarche d'information et de sensibilisation de ses équipes avec la mise à disposition de ce règlement auprès de l'ensemble des collaborateurs. Ce document présente la finalité de traitement des données personnelles des collaborateurs pour :

- la gestion administrative des personnels,
- la mise à disposition d'outils informatiques,
- l'organisation du travail,
- la gestion des carrières et de la mobilité.

> Sécurisation des systèmes d'informations

Organisation et Gouvernance

Depuis 2020, le Groupe a mis en place une gouvernance dédiée à la sécurité des systèmes d'information, structurée autour d'un RSSI central (Responsable Sécurité des Systèmes d'Informations) et d'un RCPA (Responsable de la Continuité des Processus d'Activité).

Le RSSI supervise et pilote la gestion des risques liés à la sécurité de l'information à l'échelle du Groupe. Il présente annuellement au COMEX un bilan des actions stratégiques menées, une revue des risques et les orientations prioritaires.

Le RCPA, garant de la continuité d'activité métier, organise et teste les procédures de résilience, qu'il s'agisse d'une défaillance prolongée du SI (ex. cyberattaque) ou d'un sinistre majeur affectant l'entreprise (ex. catastrophe naturelle, incendie).

Quatre Comités de pilotage Sécurité IT sont organisés chaque année en présence des responsables IT et métiers. Ces réunions permettent de suivre les actions en cours, d'analyser les incidents de sécurité, de partager les retours d'expérience et de planifier les campagnes de sensibilisation des collaborateurs.

Mesures de Sécurité

Pour assurer une protection optimale du système d'information, le Groupe déploie des tests d'intrusion et des scans de vulnérabilité sur les applications métiers exposées à Internet (extranet clients, etc.). Tout nouveau logiciel en ligne doit être accompagné d'un rapport de test d'intrusion certifié par l'éditeur-intégrateur. À défaut, le Groupe mandate des prestataires spécialisés pour réaliser ces tests.

Sensibilisation et formation à la Cybersécurité

Face à l'augmentation des cyberattaques et à leurs conséquences, le Groupe a renforcé son programme de formation :

- formation des managers : 255 managers ont été formés en 2022 par un organisme externe. Une mise à jour est prévue en 2025, avec des sessions élargies à l'ensemble des managers et un module en ligne accessible sur le Campus digital (vidéo + quiz),
- sensibilisation des nouveaux collaborateurs : sessions systématiques en e-learning sur le phishing,
- tests de phishing : évaluation régulière de la vigilance des équipes (4 campagnes de phishing en 2024), suivie de sessions de sensibilisation pour les collaborateurs ayant échoué aux tests.

Communication Interne

Depuis 2023, des campagnes trimestrielles de communication renforcent la culture cybersécurité au sein du Groupe. Elles incluent :

- des notes internes sur les bonnes pratiques,
- l'affichage de supports de sensibilisation sur les différents sites,
- la diffusion d'une édition spéciale de notre newsletter, le mois de la cybersécurité,
- la mise à disposition d'un livret de la sécurité numérique,
- la distribution de stickers pour apposer sur les ordinateurs rappelant les règles essentielles aux collaborateurs ayant accès au SI.

3.3 DIALOGUE PARTIES PRENANTES

Depuis de nombreuses années, le Groupe cultive des relations de proximité et entretient un dialogue régulier et constructif avec ses parties prenantes. Il privilégie un dialogue ouvert, qualitatif, avec pour objectif de développer des projets ou des partenariats solides et innovants avec ses clients et fournisseurs. Il est également très impliqué dans le tissu local et auprès d'associations. Le dialogue s'effectue au niveau du Groupe et de chaque entité à travers ses activités commerciales.

À l'écoute de ses clients et de leurs attentes, le Groupe et chacune de ses activités favorisent le dialogue et mettent en place des actions fortement orientées clients (service, satisfaction, qualité...).

> Fournisseurs

Conscient du risque d'atteinte aux droits sociaux et environnementaux que peuvent représenter ses différents partenariats, le Groupe favorise des relations commerciales pérennes et de confiance avec l'ensemble de ses partenaires et œuvre pour des pratiques environnementales, sociales et éthiques responsables tout au long de sa chaîne de valeur en déployant une démarche d'achats responsables. À cet effet, le Groupe a élaboré un questionnaire à destination des fournisseurs.

Le Groupe est également signataire de la charte RFAR (Relation Fournisseurs Achats Responsables).

Suite à la validation de ces objectifs de réduction des émissions de Gaz à Effet de Serre (GES) par la Science Based Targets initiative (SBTi) en 2023, HERIGE Industries met progressivement en œuvre des exigences climat auprès de ses fournisseurs et les encourage notamment dans l'adoption d'une trajectoire de décarbonation.

Depuis 2022, ATLANTEM réunit ses fournisseurs lors d'une convention annuelle. Cet événement est l'occasion de partager ses enjeux environnementaux et industriels et de bâtir des relations durables et équilibrées avec ses partenaires.

En 2024, le Groupe a répondu au questionnaire EcoVadis et a maintenu sa médaille d'argent avec une note de 70/100 obtenue en février 2025, en progression de 9 points par rapport à son évaluation précédente. Cette performance place HERIGE Industries dans le top 11 % des entreprises évaluées par EcoVadis. L'évaluation a couvert 21 critères répartis dans quatre domaines clés : environnement, social et droits humains, éthique, ainsi qu'achats responsables. Des progrès ont été enregistrés dans chacune de ces thématiques.



En qualité de fournisseurs, les activités du Groupe sont régulièrement sollicitées pour répondre à des questionnaires tels que Viaco afin de rendre compte des engagements RSE auprès de leurs différents partenaires.

> Le marché, la presse et la société civile

Côté en Bourse depuis 1990 sur le marché Euronext Growth, le Groupe informe régulièrement le marché et la presse à travers ses communications. Le Groupe a ainsi communiqué ses chiffres d'affaires et résultats selon le calendrier suivant en 2024 :

- 06/02/2024 : Chiffre d'affaires du 4^{ème} trimestre 2023,
- 02/04/2024 : Résultats annuels 2023,
- 14/05/2024 : Chiffre d'affaires du 1^{er} trimestre 2024,
- 23/07/2024 : Chiffre d'affaires du 2^{ème} trimestre 2024,
- 24/09/2024 : Résultats semestriels 2024,
- 05/11/2024 : Chiffre d'affaires du 3^{ème} trimestre 2024.

Par ailleurs, le Groupe a annoncé par voie de communiqué de presse les étapes du projet de cession de ses activités de Négoce de matériaux et de pierres naturelles, cessions finalisées le 30 avril 2024.

En juin 2024, suite au recentrage industriel du Groupe, le Président du Directoire, Benoit HENNAUT, a présenté un nouveau plan stratégique et sa nouvelle identité à travers une conférence de presse et un dossier de presse ; HERIGE devient ainsi HERIGE Industries.

Le Groupe a également annoncé le 3 décembre 2024 un projet d'adaptation de l'organisation du Groupe dans un contexte de crise du marché du bâtiment et de la construction durable et sans perspective d'amélioration.

L'ensemble des informations publiques est relayé par le Groupe sur son site Internet et les réseaux sociaux LinkedIn et Facebook.

> Clients

HERIGE Industries déploie, à travers ses activités, un certain nombre d'initiatives pour développer et maintenir des relations de proximité avec ses clients.

Afin de piloter au mieux leurs relations, ATLANTEM s'appuie sur la mesure de son Net Promoting Score afin d'évaluer la satisfaction de ses clients. En 2024, ATLANTEM était présent sur plusieurs salons, notamment BATIMAT où l'activité a pu présenter ses dernières innovations auprès de ses clients et fournisseurs.

EDYCEM a animé leur nouveau concept « La Fabriq' by EDYCEM », véritable lieu d'échanges, de partage et de travail collaboratif avec ses parties prenantes. Ce dispositif vise à favoriser les rencontres pour faire émerger des idées, expérimenter des solutions innovantes au travers de chantiers pilotes, construire et faire vivre des partenariats d'innovation. En 2024, deux événements ont eu lieu à Bordeaux et à Carhaix sur la thématique « Le seuil 2025 de la RE 2020 et ses impacts ». Une session supplémentaire a été organisée autour d'un atelier « Bilan et prospective des besoins en termes de béton et granulats recyclés ». Au total, 90 personnes environ ont assisté aux événements La Fabriq' by EDYCEM.

Le Groupe et ses activités sont également présents sur les différents réseaux sociaux afin d'échanger en temps réel avec leurs clients et répondre à leurs questions.



> Collaborateurs

Promotion de la RSE

L'engagement et la mobilisation du Groupe et de ses collaborateurs se sont confirmés en 2024 à l'image des différentes actions menées :

- enquête interne annuelle sur les enjeux RSE,
- intégration de critères RSE dans quelques accords d'intéressement,
- information du collectif Graines d'impact à travers une newsletter bimensuelle visant à faire connaître les initiatives menées au sein des différents métiers, à informer des actualités RSE du Groupe, à mieux comprendre les enjeux du développement durable...,
- diffusion d'une newsletter « Campus digital » pour partager des informations sociales, en format bimensuel,
- organisation de temps forts à travers des événements tels que la participation à des ateliers plantation et découverte de la biodiversité avec Ohé la Terre, initiation au Bask'IN, Octobre Rose...,
- sensibilisation des équipes à travers le déploiement progressif de la Fresque du climat avec 133 personnes formées en 2024, 312 en 2022 et 174 en 2023 dans l'objectif d'atteindre les 100 % de collaborateurs formés. Pour cela, 24 collaborateurs ont reçu la formation de « fresqueurs » afin d'animer et d'accompagner la Fresque du climat au sein des différentes activités.

Favoriser l'accès à l'information

HERIGE Industries communique auprès de ses collaborateurs à travers plusieurs canaux de communication. À ce jour, l'intégralité des collaborateurs de l'activité Béton et des services transverses sont équipés d'une adresse mail, et environ 45 % pour l'activité Menuiserie. Les informations stratégiques et les notes du Président sont transmises par le biais de cette adresse mail et affichées sur sites pour les collaborateurs non-connectés.

Deux fois par an, chaque collaborateur reçoit sous format papier ou numérique « LIAISON », le journal interne des collaborateurs faisant état de l'actualité du Groupe et des activités. L'objectif est de valoriser les réalisations, engagements, projets d'HERIGE Industries à travers des interviews, des reportages ou des portraits de collaborateurs.

Dialogue avec les salariés de l'entreprise

HERIGE Industries entretient le dialogue avec ses collaborateurs grâce à l'enquête annuelle du baromètre social permettant d'être dans une démarche d'amélioration continue. Des groupes de travail sont ensuite formés pour mettre en place des actions concrètes permettant de répondre aux enjeux prioritaires relevés grâce à l'enquête.

C'est dans cette démarche que sont organisés régulièrement des moments d'échanges entre la Direction et les collaborateurs. ATLANTEM a initié des « Live » avec des questions-réponses entre la Direction et les collaborateurs. EDYCEM a mis en place des rencontres sous forme de roadshow et l'organisation chaque mois du « P'tit dej de l'info » afin de partager la stratégie et de répondre aux questions des équipes. Les équipes des services transverses se réunissent une fois par mois lors de « L'Expresso » pour partager les informations stratégiques et les actualités.

> Communauté financière

Le Groupe entretient des relations de proximité avec ses partenaires bancaires et la communauté financière. À ce titre, il organise tout au long de l'année des rencontres afin de partager son actualité et de donner des clés d'information concernant ses perspectives et ses orientations.

Dans le cadre de sa politique d'emprunts bancaires, le Groupe a souhaité mettre en œuvre depuis 2021 des prêts à impact avec des taux indexés sur des critères Environnement, Social et Gouvernance (ESG). À ce titre, HERIGE Industries s'est engagé sur trois axes principaux : la réduction de ses émissions de Gaz à Effet de Serre, la féminisation de ses métiers, ainsi que l'amélioration en matière de sécurité des personnes.

Par ailleurs, le Groupe participe, depuis sa création, à la campagne d'évaluation annuelle Ethifinance ESG Rating. Cette agence de notation est utilisée par des sociétés de gestion de premier plan dans leur processus de gestion et de décision d'investissement. Ce référentiel se distingue par la pertinence du benchmark offert et constitue un point de référence exigeant qui encourage le Groupe et ses activités à rester mobilisés afin d'y figurer tous les ans. En 2024, HERIGE Industries a obtenu la note de 68/100.

> Organisations civiles et professionnelles

Les écoles

L'innovation constitue un des piliers de la stratégie de développement d'HERIGE Industries. S'engager aux côtés de la recherche et du développement contribue à la performance de son offre, notamment à travers sa collaboration avec l'École Centrale de Nantes dans le cadre d'une Chaire de recherche sur les bétons durables. En mobilisant les compétences internes et externes, ses équipes œuvrent au quotidien pour favoriser l'émergence de nouveaux produits et services, mais également de nouvelles méthodes de travail plus agiles et efficaces permettant notamment de se démarquer de la concurrence.

À travers ses activités, le Groupe s'engage également aux côtés des acteurs locaux pour faire découvrir ses métiers et soutenir l'orientation des jeunes. ATLANTEM a ainsi collaboré avec le lycée professionnel du Blavet et le centre d'orientation de Pontivy pour organiser un forum des métiers à destination des élèves. De son côté, EDYCEM a participé au dispositif ECL'OR en accompagnant une classe de 4^{ème} dans la découverte de l'entreprise et du monde du travail.

Les réseaux et les organisations professionnelles

Le Groupe est partie prenante d'un certain nombre de syndicats et d'organisations professionnelles. Cette présence permet de promouvoir les actions du Groupe, d'échanger entre pairs et de mener des actions collectives autour de projets communs. Cette participation à des échanges, à des tables rondes sectorielles ou généralistes, constitue une source d'informations et de partage de bonnes pratiques.

Le Groupe s'implique également dans des commissions RSE et d'économie circulaire organisées au sein de ses syndicats professionnels et associations locales (RUPTUR, MEDEF, Novabuild ...) et nationales (Institut National de l'Économie Circulaire, Construction 21). Le Groupe, au travers de ses activités, est également présent au sein du Syndicat National du Béton Prêt à l'Emploi (SNBPE), de la Fédération Française du Bâtiment (FFB) et de l'Association des Industries de Produits de Construction (AIMCC) et a également noué des partenariats avec l'Union des Fabricants de Menuiseries (UFME).

3.4 TERRITOIRES ET MÉCÉNAT

Le Groupe cultive une dynamique axée sur le développement des relations locales et la création de partenariats solides et durables. Il s'engage activement auprès des acteurs régionaux et associatifs en soutenant des initiatives à forte valeur sociale et porteuses d'avenir.

Dans cette optique, le Groupe a défini ses lignes directrices et les thématiques clés de ses actions en matière de mécénat et de partenariat, qui s'articulent notamment autour des domaines suivants :

- Territoire (participation à l'économie territoriale, participation à la création de valeur locale, sport, culture),
- progrès social (éducation, formation, enfance, santé et sécurité, diversité),
- environnement (initiatives environnementales, développement durable et RSE, biodiversité, initiatives de contribution climatique),
- innovation et digital (progrès techniques et sociétaux, transformation numérique),
- image de marque.

> Partenariat & mécénat

WWF

Dans le cadre d'un partenariat signé en 2021 pour une durée de trois ans, HERIGE Industries et le WWF France ont travaillé ensemble pour renforcer l'engagement du Groupe sur le volet carbone qui conduit à sa certification SBTi et pour soutenir des projets pilotes du WWF en faveur de la préservation et de la gestion durable des forêts françaises.

En mars 2024, le Groupe a renouvelé son soutien à l'initiative Nature Impact pour une durée d'un an. Cette initiative lancée en mars 2023 est destinée à financer les projets des propriétaires forestiers souhaitant agir en faveur de la biodiversité. L'initiative finance des projets de préservation, restauration et gestion durable des forêts à haute valeur de conservation en France métropolitaine. Avec Nature Impact, le WWF France a pour objectif la conservation effective de 15 000 ha de forêt, ainsi que la séquestration et le stockage durable de 400 000 tCO₂éq. additionnels sur 30 ans.

LE VILLAGE BY CA

Depuis 2017, le Groupe est partenaire du Village by CA Atlantique Vendée. En 2024, HERIGE Industries a reconduit le partenariat pour une durée de 3 ans. Cette collaboration favorise le partage avec des experts et start-up porteuses de solutions innovantes pour répondre aux usages de demain et accompagner la transformation du Groupe. Elle facilite l'immersion au sein d'un écosystème territorial vaste.

À travers ces différents axes, le partenariat permet au Groupe de :

- sourcer des solutions innovantes et d'être mis en relation avec des start-up pour déployer de nouveaux leviers de création de valeur,
- participer activement aux Comités de sélection des promotions de start-up souhaitant rejoindre le programme d'accélération du Village by CA,
- partager ses expériences avec d'autres décideurs engagés à travers des rencontres régulières et thématiques (club DG, club RSE, workshops...),
- s'immerger dans un environnement de travail dédié à l'innovation pour l'organisation de réunions et de temps forts.

En mai 2024, le Groupe organisait pour les managers sa convention annuelle sur le thème de l'intelligence artificielle en collaboration avec Le Village by CA.

OHÉ LA TERRE

En 2023, le Groupe est devenu mécène ambassadeur auprès d'Ohé la Terre. Fonds de dotation initié par la coopérative vendéenne CAVAC, Ohé la Terre a la volonté de développer la biodiversité dans les territoires ruraux en collaboration avec les agriculteurs ou autres acteurs clés. Cette démarche s'illustre par des initiatives concrètes, telles que la promotion des couverts végétaux, l'accompagnement dans la plantation d'arbres, de haies, etc. À travers cette collaboration, le Groupe souhaite s'impliquer dans des actions en faveur de la biodiversité, de l'agroforesterie et de la préservation de l'environnement au sein des agrosystèmes. Au cours de l'année 2024, deux ateliers immersifs ont été proposés aux collaborateurs d'HERIGE Industries sur le site d'une exploitation agricole, portant sur la plantation de haies et sur un atelier « biodiversité et sols vivants ».

FILM « ARGOAT » DE VINCENT RANNOU, COLLABORATEUR ATLANTEM

Après la sortie de « Connexion sauvage », son premier film, HERIGE Industries a accompagné en 2024 Vincent RANNOU, responsable Amélioration Continue chez ATLANTEM pour la production de son deuxième film animalier.

Après plusieurs mois de tournage et de post-production, c'est en octobre 2024 que « Argoat » est arrivé dans les salles. Ce film met en lumière la richesse de la biodiversité au cœur des forêts, marais, bocages et prairies de Bretagne.





HERIGE Industries est partenaire de la Ligue Bask'IN section Pays de la Loire, une branche locale de Bask'IN France. Le Bask'IN est un sport collectif conçu pour permettre une pratique partagée entre des personnes dites « valides » et des personnes en situation de handicap.

En 2024, un atelier d'initiation au Bask'IN a été organisé avec la section Bask'IN du club de l'Herbergement et a réunit une vingtaine de collaborateurs du Groupe.

FONDATION NANTES UNIVERSITÉ

Le Groupe est également mécène de la Fondation Nantes Université. Cette dernière contribue au développement de l'université, de ses pôles, composantes et laboratoires. Le Groupe s'inscrit dans un partenariat pluriannuel visant à soutenir des projets en faveur d'un territoire apprenant, la valorisation de son littoral et des enjeux liés à l'Océan, en apportant sa contribution :

- à la Chaire Maritime qui mène une réflexion sur les modalités d'appropriation de l'espace maritime autour d'une équipe de recherche dédiée. La Chaire Maritime se positionne comme un accélérateur de recherches scientifiques interdisciplinaires : droit, géographie, économie, sociologie, statistiques...,
- au projet ODySéYeu : programme innovant de recherches et de science participative visant à comprendre les mouvements de sable autour de l'île d'Yeu, à mesurer leur impact sur l'érosion côtière et à permettre des usages et une gestion plus durable du littoral de l'île,
- au campus solidaire permettant aux étudiants de poursuivre leurs études dans les meilleures conditions.

FONDATION LE CORBUSIER

HERIGE Industries soutient la Fondation Le Corbusier qui mène des projets de conservation et de valorisation de l'œuvre de Le Corbusier. Durant trois ans, le Groupe souhaite soutenir la Fondation dans ses actions et missions, notamment sur un projet de réalisation d'une base de données des collections et des archives, dans l'organisation d'un colloque et dans la publication des actes du colloque « Les rencontres de la Fondation Le Corbusier ».

> Associations et engagements territoriaux

HERIGE Industries s'engage également depuis de nombreuses années dans des associations à but humanitaire et solidaire.

ASSOCIATION MARTIAL CAILLAUD



C'est le cas notamment avec l'association Martial CAILLAUD (association loi 1901), née sous l'impulsion de collaborateurs et clients du Groupe, qui initie depuis 1997 des opérations touchant à l'accueil et à l'éducation d'enfants à travers des projets de construction dans des pays défavorisés. Depuis quelques années, l'association soutient également l'Outil en Main en contribuant à l'ouverture d'ateliers.

60 000 REBONDS

HERIGE Industries s'est engagé auprès de l'association 60 000 rebonds en 2022 pour une durée de trois ans. L'association, reconnue d'intérêt général à caractère social, a pour objectif d'accompagner les entrepreneurs ayant connu et vécu un échec professionnel à se reconstruire et à rebondir vers un nouveau projet. En devenant mécène, le Groupe soutient l'action de l'association qui vise à changer le regard de la société sur l'échec.

Parallèlement à ces actions, le Groupe participe à de multiples dispositifs d'associations de compétences :

RUPTUR est une association vendéenne inspirée de l'économie bleue, regroupant plus d'une trentaine de dirigeants d'entreprises de l'ouest de la France. Ce mouvement vise à réinventer la façon d'entreprendre, de se développer ou de se diversifier, en créant de la croissance responsable, durable et écologique,

Comité 21 est une association française pour le développement durable. Le Groupe a rejoint depuis 2022 le Comité 21 Grand Ouest qui l'accompagne dans la formation de ses équipes aux enjeux RSE,

Novabuild est l'association qui fédère et mobilise les professionnels en vue d'un changement des mentalités et des pratiques des acteurs de la construction (bâtiment et travaux publics), de l'immobilier et de l'aménagement en Pays de la Loire, pour les amener à intégrer dans leurs ouvrages les enjeux climatiques, de préservation de la biodiversité et des ressources.

Au total, le Groupe a consacré 509,2 k€ aux dons et partenariats en 2024, contre 627,1 k€ en 2023.

Reporting activité Menuiserie

Présentes à l'échelle nationale, les entreprises représentant l'activité Menuiserie du Groupe conçoivent, fabriquent et commercialisent auprès de professionnels du bâtiment et de la construction une offre complète multiproduits et multi-matériaux de menuiseries (ouvertures, fermetures) et de solutions pour la construction bois (charpentes, ossatures). Elles interviennent sur le marché de la construction neuve, de la rénovation et de la réhabilitation.

DES FEMMES ET DES HOMMES AU CŒUR DE LA STRATÉGIE



1264

collaborateurs inscrits au 31/12/2024
(périmètre DPEF)



981

Hommes
(soit 77,6 %)



283

Femmes
(soit 22,4 %)



95,3 %

de collaborateurs en CDI





À PROPOS DE L'ACTIVITÉ MENUISERIE

ATLANTEM et PORALU, acteurs industriels de référence pour la fabrication sur mesure de menuiseries et de fermetures extérieures, proposent à leurs clients professionnels une gamme élargie de produits en aluminium, PVC et bois : fenêtres, baies coulissantes, volets roulants et battants, portes d'entrée, portes de garage, portails, etc. Avec l'acquisition de PORALU en 2022, l'expertise « chantier » a été renforcée. L'activité élargit ainsi son offre de solutions sur mesure au fourni-posé sur chantier.

Pour distribuer ses produits, ATLANTEM peut également compter sur ses deux réseaux d'installateurs en France à destination des particuliers :

- le réseau SOLABAIE a fêté ses 20 ans en 2024. Il regroupe plus de 145 adhérents professionnels, spécialistes dans la pose de menuiseries et de fermetures sur toute la France,
- le réseau CHARUEL distribue des portails PVC et aluminium produits dans l'usine de Carentoir (56). Il regroupe plus de 45 adhérents spécialistes des portails, clôtures et claustras.

INCOBOIS, entreprise spécialisée dans la construction bois, conçoit ossatures, charpentes fermettes et traditionnelles et poutres afin de répondre aux chantiers du Grand Ouest de la France. De l'avant-projet à la mise en œuvre, l'entreprise garantit savoir-faire et qualité de fabrication.

Les entreprises de l'activité Menuiserie du Groupe s'appuient sur un ensemble de 16 sites de production spécialisés en France, dotés d'équipements industriels performants et sur leurs 1 264 collaborateurs pour offrir des produits de qualité au savoir-faire artisanal unique.

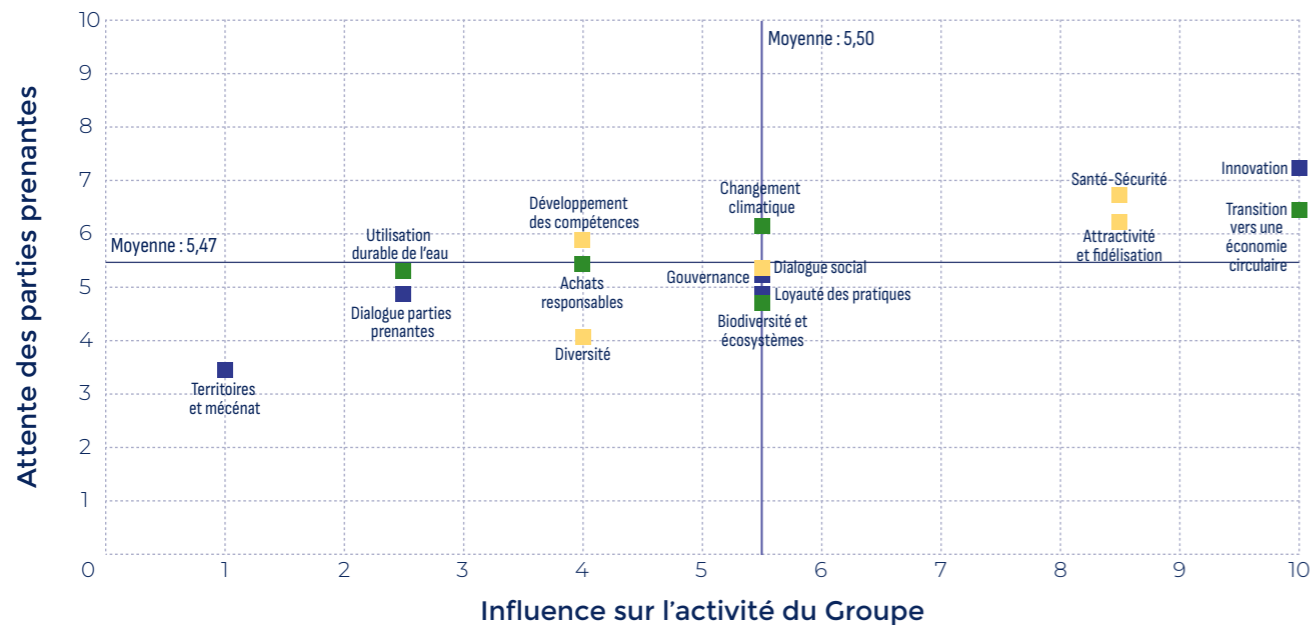
> Les enjeux et priorités RSE d'ATLANTEM

HERIGE Industries réalise chaque année une analyse de ses enjeux prioritaires en termes de développement durable, détectés et hiérarchisés grâce à l'exercice de matrice de matérialité.

Cette démarche permet de révéler les sujets émergents afin de réévaluer leur importance de manière régulière et de mesurer les progrès du Groupe, reflétant ainsi les évolutions obtenues par ses initiatives. En 2024, l'entreprise a ainsi actualisé ses enjeux RSE par la conduite d'une enquête auprès de ses parties prenantes internes et externes via un questionnaire en ligne basé sur les lignes directrices de la norme ISO 26000. L'étude a permis de révéler les enjeux prioritaires pour les parties prenantes d'ATLANTEM : l'innovation, la santé et la sécurité et la transition vers une économie circulaire.



Matrice de matérialité MENUISERIE



Piliers : ■ Entreprendre ensemble ■ Entreprendre durable ■ Entreprendre responsable

1 – ENTREPRENDRE ENSEMBLE



1.1 SANTÉ ET SÉCURITÉ

> Une politique Santé et Sécurité en action

Afin d'intégrer pleinement les ambitions et les objectifs en matière de santé et sécurité dans sa stratégie, ATLANTEM a instauré une politique sécurité « Sécurité'M ». Déployée depuis 2022 au moyen de diagnostics d'évaluation, cette politique vise à ancrer la sécurité au plus profond de la culture d'ATLANTEM, en agissant tout particulièrement sur les comportements.

SECURIT'^M

Porté par l'ensemble de la Direction, « Sécurité'M » est structuré autour de trois bases pour un engagement concret et une obligation de résultat :

- être acteur de sa sécurité et de celle des autres,
- protéger sa vie et celle des autres,
- se préserver des blessures graves et irréversibles.

Depuis son lancement, ATLANTEM a mis en place une série de formations pour renforcer la sécurité au sein de l'entreprise. Tous les membres du Comité de Direction ont été formés au module « Les 10 Clés Sécurité du Manager ». De plus, l'ensemble des managers et des opérateurs des sites audités ont suivi la formation 3E (Exigence, Exemplarité, Engagement), ainsi que la méthode de l'arbre des causes.

En 2024, pour prolonger et renforcer cette politique de sécurité, ATLANTEM a consacré plus d'un tiers de ses formations à la sécurité, garantissant ainsi un haut niveau de connaissance et de vigilance parmi ses équipes.

Les managers bénéficient également d'un accompagnement sur mesure visant à développer leurs compétences en matière de communication sur la sécurité. Cette approche personnalisée permet de cibler précisément les besoins de chaque site de production.

En 2024, en fonction de leur maturité, certains sites ont participé à des modules de formation spécifiques axés sur la culture sécurité, le dialogue sécurité et le quart d'heure sécurité. Ces interventions individualisées témoignent de l'engagement d'ATLANTEM à promouvoir une culture de sécurité solide et durable au sein de l'entreprise.

Depuis décembre 2022, ATLANTEM a inclus PORALU dans sa démarche de prévention sécurité. Grâce à cette initiative, PORALU a bénéficié d'un diagnostic approfondi de sa culture sécurité, ce qui lui a permis d'identifier des axes d'amélioration et de renforcer ses pratiques en matière de sécurité. De plus, PORALU a suivi les parcours de formation sécurité d'ATLANTEM, permettant à ses équipes de progresser continuellement et d'adopter des pratiques de sécurité rigoureuses.

En 2024, PORALU a également recruté une technicienne HSE (Hygiène, Santé et Environnement) pour animer et piloter la politique de sécurité, en adéquation avec les attentes du Groupe et les ambitions définies.

Enfin, en 2024, ATLANTEM a continué de s'impliquer activement au sein de la communauté « Vigilance Attitude » proposée par le cabinet Prévance. Ce module

de formation, suivi par l'ensemble des collaborateurs, met l'accent sur la gestion des risques et la notion de vigilance partagée. Il encourage les employés à «oser faire une remarque à une personne qui se met en danger». Cette communauté, qui réunit des entreprises de divers secteurs d'activité, se rassemble régulièrement pour échanger sur les meilleures pratiques en matière de sécurité.

> Organisation et communication

Depuis septembre 2024, le pilotage et le déploiement de la politique santé et sécurité d'ATLANTEM sont réalisés par la coordinatrice sécurité, rattachée à la Direction industrielle. Cette responsable sécurité s'appuie sur un réseau de correspondants au sein des différents sites de production et organise régulièrement des actions de communication et de sensibilisation autour des incontournables de la sécurité au travail :

- des consignes et règles de sécurité formalisées et affichées sur chaque site,
- des flashs sécurité : supports qui permettent de communiquer à la suite d'un accident du travail ou sur des actions de sensibilisation identifiées,
- des « stops sécurité » : arrêt de la production pour échanger sur les accidents du travail, les situations à risques, rappeler les consignes de sécurité,
- des campagnes d'affichage,
- des comités de pilotage sécurité organisés une fois par trimestre par les directeurs de site,
- une Commission trimestrielle de Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) émanant du CSE, rassemblant la Direction, la médecine du travail, l'inspection du travail, la CARSAT et les élus,
- des réunions quotidiennes Agilité Clients Engagement (ACE),
- des rituels sur les sites de production : le quart d'heure sécurité sous forme d'atelier, assuré une fois par mois par l'encadrement sur des sujets clés ou d'actualité liés à la sécurité,
- la mise en place des dialogues sécurité : étude approfondie sur le comportement d'une personne à son poste et propositions d'amélioration des conditions de travail.

La Direction accorde une attention particulière aux risques routiers, considérés comme des risques majeurs pour l'entreprise. Des outils de sensibilisation sont en place, tels que des formations à la conduite, des communications sur les risques routiers, des campagnes de sensibilisation à l'utilisation du téléphone, et un renforcement de la signalétique. En complément, des informations sont publiées dans des « Flash info Direction ».

Un dispositif a également été déployé en 2024 auprès des salariés bénéficiant d'une voiture de fonction, avec la signature d'une charte de conduite engageant les salariés à respecter les règles de sécurité établies par ATLANTEM.



Depuis quelques années, PORALU fait intervenir des ergonomes du travail auprès des salariés, dont un spécialiste des exosquelettes en 2024. Cette initiative vise à sensibiliser les employés à l'ergonomie, à prévenir les maladies professionnelles et à améliorer les conditions de travail.

Des activités favorisant le bien-être au travail des salariés

En 2024, plusieurs animations ont été organisées, notamment des séances de réveil musculaire, ainsi que des concours de pétanque et de fléchettes pendant les moments de pause.

> Absentéisme

Afin de suivre précisément les motifs d'absentéisme liés à la santé sur lesquels chaque activité peut agir, le périmètre de calcul du taux d'absentéisme a été modifié en 2021. Il prend en compte uniquement les maladies, les maladies professionnelles, les accidents de trajet et les accidents du travail rapportés au nombre de jours travaillés.

Les absences pour maternité et paternité ne sont plus retenues dans ce calcul, afin de rester dans une logique de promotion d'une politique sociale non discriminante qui valorise les équilibres de vie et la parentalité.

	2024	2023
Taux d'absentéisme	5,9 %*	6,7 %

Les chiffres sont présentés en périmètre courant et non en périmètre comparable.

* En raison de la fiabilité insuffisante de cette donnée en 2024, un changement de système d'information a été mis en œuvre à compter du 01 janvier 2025.

$$\text{Taux d'absentéisme} = \frac{\text{Nombre de jours d'absence pour maladie, maladie professionnelle, accident de trajet et accident du travail}}{\text{Nombre de jours travaillés (base calendaire)}} \times 100$$

Afin de favoriser et d'accompagner le retour à l'emploi d'un salarié en arrêt, ATLANTEM réalise une analyse trimestrielle des arrêts « longues maladies », identifie les raisons des absences et définit un plan d'action, en accord avec la médecine du travail.

Si le retour est possible, ATLANTEM sollicite la médecine du travail afin d'évaluer les conditions de reprise du poste (mise en place d'aménagement particulier, d'équipements spécifiques...).

Une prime trimestrielle d'assiduité à l'individu est mise en place depuis 2022. Toute absence non assimilée à du travail effectif génère la perte de ce bonus.

En 2024, ATLANTEM a créé un Comité Absentéisme chargé d'analyser les causes de l'absentéisme au sein de l'activité et de proposer des plans d'action correctifs et des solutions efficaces afin d'améliorer la présence et le bien-être des collaborateurs.

> Mesure de la performance

La santé et la sécurité au travail, ainsi que les indicateurs de suivi qui y sont rattachés, font l'objet d'une revue mensuelle par l'équipe prévention et par le Comité de Direction.

ATLANTEM a mis en place depuis 2022 une procédure permettant d'alerter, en fonction du niveau de gravité de l'accident, différentes personnes de l'encadrement (responsables de sites, Comités de Direction ATLANTEM et Groupe). Ce dispositif vient compléter les remontées automatiques des accidents du travail via l'outil ACCILINE +. Opérationnel depuis avril 2023, ce logiciel, mis en œuvre par le Groupe, intègre plusieurs modules sécurité et facilite la gestion des accidents du travail et des maladies professionnelles, le pilotage de l'absentéisme, le suivi des formations et des habilitations, l'évaluation des risques (Document Unique), la veille réglementaire, etc.

Par ailleurs, les objectifs individuels des responsables de site, des managers et des équipes prévention sont basés sur l'amélioration du taux de fréquence et du taux de gravité. La sécurité est également l'un des critères de la prime d'intéressement.

> Accidents du travail

La priorité en matière de santé et de sécurité est d'assurer une réduction de la fréquence des accidents du travail en nombre et en gravité.

Pour ATLANTEM, la totalité des accidents du travail bénins (avec et sans arrêt) est analysée par l'équipe prévention. Certains sites analysent également les situations dangereuses et les « presque accidents », et sont responsables de l'évaluation de la gravité de l'accident. Si le taux de gravité d'un accident est élevé, une analyse est imposée.

L'équipe prévention s'appuie sur la pyramide de Bird* afin de faire de la prévention auprès des salariés et d'éviter les accidents graves. Un important travail de sensibilisation a été mené auprès des responsables de site et des managers, qui maîtrisent désormais son fonctionnement.

	2024	2023
Taux de fréquence 1 (TF1)⁽¹⁾	20,0	17,2
Nombre d'accidents du travail avec arrêt⁽²⁾	48	33
Taux de gravité⁽³⁾	1,4	1,4
Nombre de jours d'absence suite à un accident du travail	3 050	2 701

Les chiffres sont présentés en périmètre courant et non en périmètre comparable.

(2) Les informations sur le nombre d'accidents du travail avec arrêt concernent l'ensemble de l'effectif sur le périmètre métropole.

$$\text{(1) Taux de fréquence 1} = \frac{\text{Nombre d'accidents du travail avec arrêt pour 1 million d'heures travaillées, hors intérimaires et stagiaires non rémunérés}}{\text{Nombre total d'heures travaillées}} \times 1\,000\,000$$

$$\text{(3) Taux de gravité} = \frac{\text{Nombre de jours d'absence suite à un accident du travail}}{\text{Nombre total d'heures travaillées}} \times 1\,000$$

* Selon le principe de la pyramide de Bird, la probabilité qu'un accident grave survienne augmente avec le nombre de « presque accidents » et d'incidents. Par conséquent, si l'entreprise réussit à réduire le nombre d'incidents au bas de la pyramide, le nombre d'accidents sera nécessairement réduit d'autant.

> La formation en levier d'amélioration de la sécurité

La formation est l'un des leviers majeurs mis en place par ATLANTEM pour sensibiliser ses collaborateurs aux enjeux de santé et de sécurité. Un tiers du budget formation est dédié à la sécurité. À ce titre, différentes formations ont été organisées en 2024 :

- conduite responsable et risques routiers « Centaure » : formation destinée aux personnes à risques en 2024, axée sur la conduite sécuritaire et la prévention des accidents de la route,
- formation chariot : apprentissage de la conduite et de la sécurité des chariots élévateurs,
- dialogue sécurité, assurée par le cabinet « Prévance » : cette formation vise à sensibiliser sur les bonnes pratiques de sécurité au sein de l'entreprise,
- incendie : formation sur les risques, la prévention et la gestion des incendies,
- Sauveteur secouriste du travail (SST) : formation aux premiers secours et aux gestes de secours en entreprise,
- vigilance attitude, assurée par le cabinet « Prévance » : cette formation met l'accent sur la gestion des risques et la vigilance partagée, encourageant les employés à intervenir et à « oser faire une remarque » lorsqu'une personne se met en danger.

En 2024, PORALU a dispensé des formations sur l'utilisation des extincteurs et sur la prévention des incendies à l'ensemble de ses employés, soit environ 200 personnes.

Les formations « Prévance » ont été lancées en 2024 et se poursuivront en 2025, dans l'objectif de former les managers de PORALU, garantissant une sensibilisation complète en termes de prévention et de sécurité des salariés.

Enfin, des analyses de poste ont été planifiées avec la technicienne HSE de PORALU, l'ergonome et le préventeur de la médecine du travail pour travailler sur l'utilisation des produits CMR (Cancérogènes, Mutagènes, Reprotoxiques), ainsi que sur la sécurisation et la captation des poussières d'aluminium à la source.

> Garantir la sécurité et le confort des collaborateurs

Des EPI renouvelés régulièrement

Afin d'être au plus près des besoins des métiers, ATLANTEM tient compte des retours de ses collaborateurs en matière d'Équipement de Protection Individuelle (EPI).

PORALU a mis en place une politique d'Équipements de Protection Individuelle (EPI) par poste plutôt que par métier, pour mieux adapter les équipements aux risques et aux postes spécifiques. À ce titre, des essais ont été réalisés sur des équipements de casquettes et bonnets coqués. En 2025, un test sera mené sur le site d'ALEX pour fournir des semelles adaptées aux postes « debout », dans le but d'améliorer le confort des EPI obligatoires.

Des aménagements pour améliorer la sécurité et les conditions de travail

À l'écoute des retours du terrain, ATLANTEM prend en compte les problématiques d'ergonomie et de conditions de travail rencontrées par ses collaborateurs. Ainsi, des investissements en faveur de la santé et de la sécurité ont été réalisés ou reconduits en 2024 sur les sites de production afin de réduire certains impacts.

Impact sur la qualité de l'air : une nouvelle machine, l'« AEROTRAP® », a été installée pour le débit et l'usinage du polystyrène expansé (PSE) des volets roulants intégrés. Ce système d'aspiration permet d'éliminer les fumées générées par la découpe du PSE et de réduire le contact avec les billes de PSE.

Impact sur le bruit : trois nouveaux sonomètres ont été installés dans l'usine de Languidic. Des cabines acoustiques ont également été mises en place sur les machines bruyantes, notamment sur les soudeuses de Saint-Sauveur-des-Landes et le centre d'usinage d'Hillion.

Impact sur les conditions de travail : une soudeuse de dernière génération a été installée, permettant de réaliser des finitions sans ébavurage et simplifiant ainsi le travail des soudeurs. De plus, une table d'assemblage de châssis AM-X a été mise en place à Saint-Sauveur-des-Landes. Cette nouvelle table semi-automatisée, co-conçue avec le fabricant et les menuisiers d'ATLANTEM, permet d'assembler des menuiseries de grande dimension dans des conditions de travail optimales.

Enfin, la livraison d'un centre d'usinage performant à l'usine de Carentoir permet des avancées significatives dans l'amélioration du système de production et de la sécurité des opérateurs.

Impact sur la santé : PORALU a examiné les Fiches de Données de Sécurité (FDS) de tous les produits utilisés (par exemple, nettoyant aluminium, frein filets...) afin de remplacer ceux qui sont ou deviendront CMR (Cancérogène, Mutagène et Reprotoxique) par des alternatives plus saines pour la santé.

PORALU a également pris des mesures pour réaménager et adapter un poste de travail répondant à un besoin spécifique et s'est engagé à poursuivre cette initiative en réaménageant deux postes supplémentaires en 2025.

Des animations de sensibilisation des collaborateurs

Le 7 juin 2024, une journée commune dédiée à la sécurité, nommée « Safety Day », a été organisée sur tous les sites d'ATLANTEM, de PORALU et d'INCOBOIS. Toutes les productions ont été suspendues pour permettre à l'ensemble des collaborateurs de participer activement à cette initiative et d'être acteurs de la sécurité.



Le programme de la journée comprenait divers ateliers :

- « Vigilance » : activité autour d'un escape game,
- « prévention des chutes » : démonstrations sur la chute de plain-pied,
- « sensibilisation aux effets des drogues et de l'alcool » : mise en situation ludique,
- « réanimation cardiaque » : formation à l'utilisation du défibrillateur et au massage cardiaque,
- « prévention des troubles musculosquelettiques (TMS) » : exercices d'échauffement et pratiques dédiées.



1.2 DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

ATLANTEM cherche à favoriser l'engagement de ses collaborateurs, ainsi qu'à attirer et à fidéliser de nouveaux talents, de manière à préparer l'adéquation des ressources humaines et des compétences avec ses besoins futurs.

À ce titre, le coût pédagogique engagé en 2024 pour l'activité Menuiserie s'est élevé à 548,9 k€, ce qui a permis la mise en œuvre de 17 128 heures de formation, dont 3 674 heures sur les formations réglementaires (soit un taux de formation réglementaire⁽¹⁾ de 21,5 %).

Il a porté principalement sur les enjeux d'éthique et de conformité, mais aussi sur la gestion et le développement des compétences des collaborateurs en matière d'animation de la performance, de transformation et de leadership, ou encore sur la transition écologique et climatique.

988 collaborateurs ont été formés, soit 76,2 % de l'effectif moyen⁽²⁾ (13,2 heures de formation par collaborateur en moyenne⁽³⁾). Ces formations ont concerné 76,8 % d'hommes et 23,2 % de femmes dans l'entreprise.

	ALTERNANTS*	OUVRIERS	ETAM**	CADRES
2024	1,6 %	49,0 %	30,7 %	19,0 %
2023	1,6 %	54,8 %	27,1 %	16,5 %

Les chiffres sont présentés en périmètre courant et non en périmètre comparable.

Les changements de statut des salariés ayant bénéficié d'une promotion dans l'année peuvent entraîner un résultat total supérieur à 100 %.

* Alternants : apprentis et contrats de professionnalisation

** ETAM : Employés, Techniciens, Agents de Maîtrise (hors contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation)

$$(1) \text{ Taux de formation réglementaire} = \frac{\text{Nombre d'heures de formation réglementaire}}{\text{Nombre total d'heures de formation}}$$

$$(2) \text{ Taux de formation} = \frac{\text{Nombre de collaborateurs ayant suivi au moins une formation}}{\text{Effectif moyen}}$$

$$(3) \text{ Nombre d'heures moyen de formation par collaborateur} = \frac{\text{Nombre total d'heures de formation}}{\text{Effectif moyen}}$$

> Des formations transversales pour tous

Pensées de manières collaboratives et proactives, des formations clés ont été déployées, par le Groupe et l'ensemble de ses activités, autour des enjeux stratégiques : la lutte contre la corruption, la santé et la sécurité au travail, la cybersécurité, les risques psychosociaux, la diversité...

Depuis 2023, les collaborateurs sont activement sensibilisés aux enjeux climatiques grâce à leur participation à la Fresque du climat, démarche toujours en vigueur en 2024 avec 109 personnes formées. De plus, 22 volontaires ont été formés pour devenir des formateurs à la Fresque renforçant ainsi notre engagement à sensibiliser et mobiliser nos salariés sur les questions environnementales.

> Une offre de formation technique métier

ATLANTEM dispose d'un catalogue de formations structuré en différentes thématiques comme « bureautique et informatique », « management », « sécurité », et « technique métier ». Ce panel de formations permet aux managers de sélectionner des programmes adaptés aux besoins spécifiques de leurs équipes

et de chaque métier. Cela favorise la montée en compétences des collaborateurs et assure leur employabilité à long terme. À titre d'exemples, en 2024, les formations suivantes ont été réalisées : « Annoncer un aléa à un client » pour le service clients (62 participants), « Certification PRINCE2 » sur la gestion de projets (29 participants) et « Certification Green Belt » également sur la gestion de projets (11 participants).

> Des formations pour développer les talents

HERIGE Académie

En complément du plan de formation déployé par ATLANTEM, HERIGE Industries a lancé en 2022 HERIGE Académie. Il s'agit d'un dispositif dédié au développement humain des collaborateurs du Groupe. Sa vocation est de soutenir les enjeux clés de la transformation et de former les collaborateurs sur les enjeux stratégiques du Groupe. En 2024, 6 collaborateurs d'ATLANTEM ont suivi le parcours de formation « Leaders » et 11 le parcours « Sprint Managers ».

Campus digital

Ce dispositif de formation a été enrichi par Campus digital. Cette plateforme d'autoformation en ligne à disposition de tous les collaborateurs comporte plus de 50 000 contenus gratuits. En fonction de leurs intérêts et attentes, les salariés peuvent parcourir des modules qui fournissent des informations sur les grands thèmes qui animent le Groupe ou encore des modules portant sur d'autres sujets très variés : management, construction, IA, bureautique...

L'AFEST

La promotion interne est au cœur de la politique de ressources humaines d'ATLANTEM. L'un des leviers porte sur les Actions de Formation En Situation de Travail (AFEST) menées précédemment en partenariat avec la branche interprofessionnelle VIA-INDUSTRIES.

En 2024, des travaux ont été conduits par le service ressources humaines et le service méthodes pour élaborer un processus d'apprentissage conforme à l'appellation AFEST, permettant d'internaliser ce dispositif. L'objectif est de former chaque nouvel opérateur (intérimaire, CDD ou CDI) au sein des sites de production, dans un cadre structuré.

Certificat de Qualification Professionnelle (CQP)

Afin de développer l'employabilité de ses collaborateurs tout en reconnaissant leur savoir-faire, ATLANTEM s'appuie depuis 2019 sur les Certificats de Qualification Professionnelle (CQP). Trois nouveaux CQP ont été déployés en 2024 sur des thématiques différentes :

- CQP « Assembleur Monteur de Menuiseries Extérieures (AMME) » : 12 collaborateurs,
- CQP « Responsable d'Équipe » : 1 collaborateur,
- CQP « Technicien de Santé Sécurité Environnement (SSE) » : 3 collaborateurs.

> Assurer une écoute permanente pour développer des parcours de formation adaptés

ATLANTEM favorise les échanges et l'efficacité de chacun à travers des rencontres annuelles permettant une écoute du terrain. Afin de mieux individualiser le parcours de formation, le service RH a intégré de nouvelles matrices de compétences dans les formulaires d'entretiens annuels en 2024 sur l'ensemble de son périmètre.

1.3. ATTRACTIVITÉ ET FIDÉLISATION

Effectifs inscrits sur le périmètre au 31/12	2024	2023
Effectif total	1 264	1 081
Répartition CDI/CDD/ALTERNANCE		
CDI	1 204	1 037
CDD	29	27
Contrat d'alternance*	31	17
Départs		
Nombre de départs ⁽¹⁾	156	136
Taux de roulement ⁽²⁾	12,5 %	13,4 %
Répartition des départs		
Retraite	26	24
Rupture conventionnelle	20	20
Démission	82	72
Cession de site/société	0	0
Licenciement économique	0	0
Licenciement autre	27	17
Décès	1	3
Recrutements		
Nombre d'embauches (CDI/CDD/alternance)	200	210
Nombre d'embauches en CDI	131	166
Dont embauches suite à CDD ou alternance	10	18
Taux d'embauche en CDI	65,5 %	79,7 %
Nombre d'embauches en CDD	42	37
Dont embauches suite à alternance	1	0
Taux d'embauche en CDD	21,0 %	17,6 %
Nombre d'embauches en alternance (apprentissage et contrats de professionnalisation)	27	7
Taux d'embauche en alternance	13,5 %	3,3 %
Taux d'embauche en CDI des < à 30 ans	24,4 %	27,1 %
Taux d'embauche en CDI des ≥ à 50 ans	31,3 %	20,5 %

Les chiffres sont présentés en périmètre courant et non en périmètre comparable.

*Alternants = apprentis et contrats de professionnalisation et stagiaires rémunérés

(1) En CDI, les départs suite à la fin de la période d'essai ne sont pas comptabilisés, ni les mutations et transformations de contrat.

(2) Nombre de départs CDI / Effectif moyen en CDI

> Renforcer la marque employeur

En collaboration avec la responsable environnement, ATLANTEM a eu l'opportunité de contribuer à la création d'un Comité Local École Entreprise (CLEE) dans la région de Pontivy. Ce comité vise à accroître et à pérenniser les partenariats entre l'Éducation nationale et le monde économique, tout en proposant des actions destinées aux jeunes du territoire afin de :

- faire découvrir la diversité des métiers offerts par les entreprises du territoire,
- mettre en lumière le dynamisme économique local,
- limiter les freins liés à la mobilité.

Pour cette première édition, le CLEE a organisé le forum « Stages : les clés en main », auquel une cinquantaine d'entreprises ont participé. Elles ont eu l'opportunité d'échanger avec près de 850 collégiens et lycéens. ATLANTEM, présent à ce forum, a pu présenter et valoriser les métiers de son secteur.

ATLANTEM a également organisé cinq sessions de *job dating*, permettant de créer des occasions de rencontres avec des candidats potentiels, mais aussi dans l'objectif d'accentuer sa visibilité.

PORALU a établi un partenariat avec le CFA et le GRETA afin d'amplifier sa présence et son attractivité sur le territoire.

> Favoriser l'intégration des nouveaux collaborateurs

Afin de faciliter l'intégration des nouveaux collaborateurs, ATLANTEM a instauré un parcours d'intégration pour certains profils, notamment pour les commerciaux et les managers. Ce parcours offre une meilleure compréhension des activités du Groupe, du plan stratégique et de la politique RSE.

Il est complété par trois modules de formation disponibles sur la plateforme Campus digital : découvrir ATLANTEM, nos valeurs RH et ATLANTEM est dans la course.

> Recruter avec le dispositif « Boost Cooptation »

ATLANTEM a redynamisé sa démarche de « cooptation recrutement » qui permet de capitaliser sur les réseaux professionnels et personnels de ses collaborateurs et de renforcer, par leur intermédiaire, l'attractivité d'ATLANTEM sur le marché de l'emploi. Cette démarche stimule également l'engagement des équipes et contribue à développer des comportements d'ambassadeurs de l'entreprise.

En 2024, cette politique de parrainage, véhiculée par le biais de nouveaux outils de communication, a ainsi permis de recruter 14 nouveaux collaborateurs en CDI.





1.4 DIALOGUE SOCIAL

> Nouveaux accords d'entreprise

Plusieurs accords sociaux ont été signés en 2024 avec les représentants du personnel :

ATLANTEM INDUSTRIES

- avenant à l'accord d'intéressement,
- accord Négociations Annuelles Obligatoires (NAO),
- accord Comité des Activités Sociales et Culturelles Interentreprises (CASCI),
- convention entre CASCI et Comités Sociaux et Économiques (CSE),
- accord Séniors,
- accord sur la mobilité durable.

INCOBOIS

- avenant n° 2 à l'accord d'intéressement,
- convention entre CASCI et CSE.

FINANCIÈRE BLAVET

- accord d'intéressement.

TBM

- accord d'intéressement.

> Plusieurs réunions du CSE

Les élections des Comités Sociaux et Économiques (CSE) des sociétés ATLANTEM Industries, INCOBOIS et PORALU Bois ont eu lieu en 2023. Ces élections, qui se déroulent tous les quatre ans, permettent d'assurer la représentation des salariés au sein des activités et jouent un rôle essentiel dans le dialogue social.

L'activité Menuiserie compte donc 3 CSE, ayant tenu au total 31 réunions ordinaires en 2024 : 11 réunions concernant ATLANTEM Industries, 10 réunions concernant INCOBOIS et 10 concernant PORALU Bois. En complément, 5 réunions extraordinaires ont eu lieu au cours de l'année pour ATLANTEM Industries et 1 concernant PORALU.

> Mesurer et améliorer l'engagement des collaborateurs

ATLANTEM consulte ses collaborateurs à travers une enquête annuelle, conduite par HERIGE Industries depuis 2021, afin de donner à chacun l'occasion de s'exprimer.

En 2024, ATLANTEM a mené ce baromètre social auprès de l'ensemble de ses collaborateurs avec une participation à hauteur de 65 %.



Après la communication des résultats globaux d'ATLANTEM, des résultats plus détaillés ont été présentés par chaque manager à leur équipe respective. Cette démarche vise à assurer une transparence et à impliquer chaque collaborateur dans la recherche de progrès.

Des plans d'action sont en cours d'élaboration afin de répondre aux attentes exprimées et d'apporter des pistes d'amélioration.

> Projet d'adaptation du Groupe

Face à la baisse inédite et durable des marchés de la construction neuve et de la rénovation, HERIGE Industries a annoncé le 3 décembre 2024 s'engager dans un projet de transformation visant à adapter son organisation afin de préserver sa compétitivité. Le Groupe a présenté aux instances représentatives du personnel son projet de réorganisation qui vise à l'adapter aux nouvelles exigences du marché dans un secteur en profonde mutation. Conscient des conséquences de cette décision, le Groupe a pour priorité de favoriser le dialogue avec les partenaires sociaux afin de parvenir à un accord sur les mesures sociales d'accompagnement (clôture visée d'ici à la fin du 1^{er} semestre 2025).

1.5 PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ DES CHANCES ET LA DIVERSITÉ

> Accueil des alternants

En 2024, 27 alternants ont rejoint ATLANTEM dans divers services : communication, ressources humaines, qualité, marketing, maintenance, méthodes, achats, informatique, logistique, production et environnement.

Une journée d'intégration a eu lieu en septembre 2024 au siège d'ATLANTEM. L'objectif de cette journée était de créer un moment convivial et de partage entre les alternants et de découvrir leur nouvel environnement de travail. Le programme comprenait des présentations, des jeux interactifs, des ateliers enrichissants, ainsi qu'une visite du siège et de l'usine de Pontivy.

Enfin, PORALU a diversifié le profil de ses alternants en intégrant des personnes en reconversion professionnelle, en insertion et en situation de handicap.

> Accompagnement des séniors en fin de carrière

ATLANTEM accompagne ses collaborateurs en fin de carrière à travers des réunions d'information Retraite (Comment monter son dossier, accéder au site Internet, comprendre son décompte...). À ce titre, une réunion a eu lieu sur le site de Saint-Sauveur-des-Landes en 2024.

> Égalité professionnelle femmes-hommes

Depuis le 1^{er} mars 2020, toutes les entreprises d'au moins 50 salariés ont l'obligation de publier leur performance en matière de parité salariale en répondant à cinq critères.

En 2024, ATLANTEM a obtenu un score de 89/100 sur l'index égalité professionnelle femmes-hommes.

En 2024, PORALU a obtenu un score de 86/100 sur l'index égalité professionnelle femmes-hommes.

	ATLANTEM	PORALU
Écarts de rémunération	39/40	36/40
Écarts d'augmentations individuelles	20/20	35/35
Écarts taux de promotion	15/15	N/A*
Pourcentage de salariées augmentées au retour d'un congé Maternité	15/15	15/15
Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	0/10	0/10
Résultat (%)	89/100	86/100

*PORALU Menuiseries comptant moins de 250 salariés n'est pas concerné par l'indicateur « Écart taux de promotion ».

ATLANTEM attache une attention particulière à féminiser un certain nombre de ses métiers. En 2024, l'activité Menuiserie emploie 22,4 % de femmes dans ses effectifs et 17,4 % de femmes cadres. Chez ATLANTEM une femme a été nommée au sein du Comité de Direction et les 2 promotions de cadre chez PORALU ont également été attribuées à des femmes.

> Des référents harcèlement

Depuis avril 2023, trois élus du personnel sont devenus référents sur les sujets du harcèlement et des agissements sexistes. Ces ambassadeurs ont été formés sur cette thématique lors de leur nomination.

> Soutien au secteur protégé

ATLANTEM s'engage à favoriser l'insertion de tous les publics. Cette volonté s'illustre à travers les contrats de prestation signés depuis plusieurs années avec des organismes spécialisés (ESAT, EA, réinsertion professionnelle), tels que :

- l'entretien des espaces verts sur les sites de Marseille, Boué, Carentoir et Maizières-la-Grande-Paroisse,
- la découpe d'éléments (aluminium, volet roulant, étrépillons) à Cholet, Boué, Saint-Georges-de-Montaigu et Le Gua,
- le tri et le prémontage de pièces sur le site d'Hillion.

> Un parcours de formation pour encourager la diversité

Les membres du Comité de Direction et les managers d'ATLANTEM impliqués dans le recrutement ont participé à un programme de formation visant à promouvoir la diversité en 2023. Ce programme s'est déroulé en trois phases : un webinaire d'introduction pour expliquer les enjeux et les modalités, un e-learning sur le recrutement sans discrimination et une conférence en ligne sur le thème : « La diversité : question d'éthique ou facteur de performance ? ». L'objectif était de donner aux managers des clés pour réussir la transformation en adoptant les meilleures pratiques et postures managériales.

En 2024, ce plan de formation a été proposé aux nouveaux managers dans leur parcours d'intégration à travers la plateforme Campus digital.

> Engagement en faveur du handicap

ATLANTEM s'implique depuis plusieurs années dans des démarches d'insertion de personnes reconnues travailleurs en situation de handicap. L'entreprise emploie une cinquantaine de collaborateurs en situation de handicap visible ou non.

Par ailleurs, les offres d'emploi disponibles sont ouvertes à tous, y compris aux travailleurs en situation de handicap. À ce titre, l'information est systématiquement mentionnée dans les annonces diffusées sur le site Internet www.herige-recrute.fr.

2 – ENTREPRENDRE DURABLE

L'activité Menuiserie est engagée depuis plusieurs années dans une démarche de réduction de ses impacts environnementaux. Cette responsabilité concerne à la fois les opérations de l'activité et la conception des produits.

L'enjeu est, d'une part, de limiter son impact environnemental et, d'autre part, de proposer au marché des produits conçus de manière responsable, répondant aux enjeux des acteurs du bâtiment, dont la réduction de leur empreinte carbone.

2.1 ATTÉNUATION ET ADAPTATION AU CHANGEMENT CLIMATIQUE

> Réduction de l'empreinte carbone

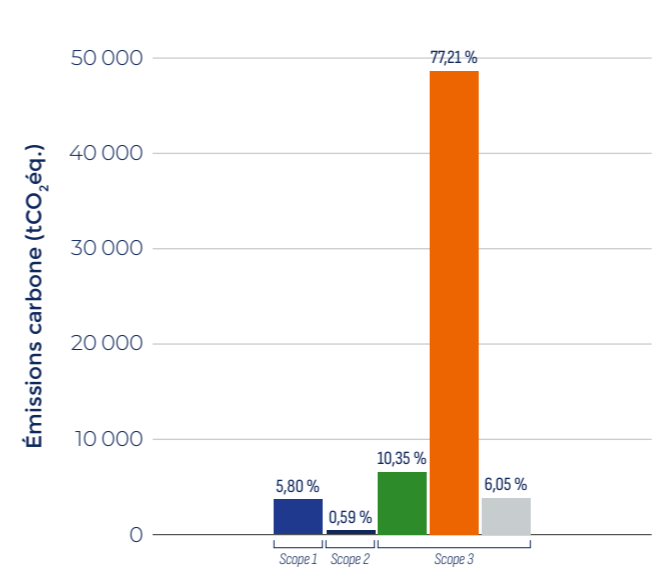
La stratégie d'ATLANTEM en matière de réduction des émissions de Gaz à Effet de Serre (GES) s'articule autour des mesures principales suivantes :

- la réduction de la consommation d'énergie,
- l'optimisation du fret aval,
- le renforcement de la politique d'achats responsables,
- la réduction de la production de déchets,
- l'écoconception des produits.

BILAN GAZ À EFFET DE SERRE en tCO ₂ éq.	MENUISERIE	
	2024	2023
1. Émissions directes de GES (scope 1)	3 668,19	4 408,22
1.1 Émissions directes des sources fixes de combustion	1 080,39	1 298,13
1.2 Émissions directes des sources mobiles de combustion	2 498,35	3 061,10
1.4 Émissions directes fugitives	89,46	48,99
2. Émissions indirectes associées à l'énergie (scope 2)	372,10	411,38
2.1 Émissions indirectes liées à la consommation d'électricité	372,10	411,38
3. Émissions indirectes associées au transport (scope 3)	6 551,34	7 784,97
3.1 Transport de marchandise amont	3 268,01	4 433,81
3.3 Déplacements domicile-travail	3 161,35	3 244,38
3.5 Déplacements professionnels	121,99	106,78
4. Émissions indirectes associées aux produits achetés (scope 3)	48 852,50	52 511,96
4.1 Achats de biens	38 283,01	43 962,68
4.2 Immobilisation de biens	4 421,39	4 045,69
4.3 Gestion des déchets	1 853,96	1 786,80
4.4 Actifs en leasing amont	1 826,03	1 211,88
4.5 Achats de services	2 468,11	1 504,91
5. Émissions indirectes associées aux produits vendus (scope 3)	3 827,75	4 539,18
5.3 Fin de vie des produits vendus	3 827,75	4 539,18
TOTAL tous scopes	63 271,90	69 655,71
TOTAL scope 1	3 668,19	4 408,22
TOTAL scope 2	372,10	411,38
TOTAL scopes 1 + 2	4 040,30	4 819,60
TOTAL scope 3	59 231,60	64 836,11

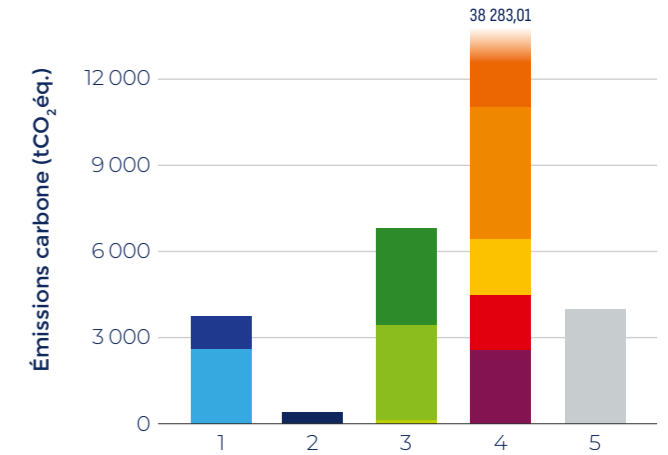
Le poste « 1.1 Émissions directes des sources fixes de combustion » inclut les énergies suivantes : fioul, gaz naturel.
 Le poste « 1.2 Émissions directes des sources mobiles de combustion » inclut les énergies suivantes : gazole, essence, éthanol, GNC, BioGNC, GNL, GNR, HVO / XTL, Adblue, gaz propane en bouteille.
 Le bilan carbone est réalisé suivant la méthodologie réglementaire v5.0, basée sur la norme ISO 14064-1:2018 et le rapport technique ISO/TR 14069.
 L'incertitude de ce bilan carbone est estimée à 39 % au global sur l'ensemble du périmètre HERIGE Industries. Elle est calculée en suivant les recommandations du GIEC en matière de bonnes pratiques et de gestion des incertitudes pour les inventaires nationaux.

Répartition des émissions carbone par catégorie et scope



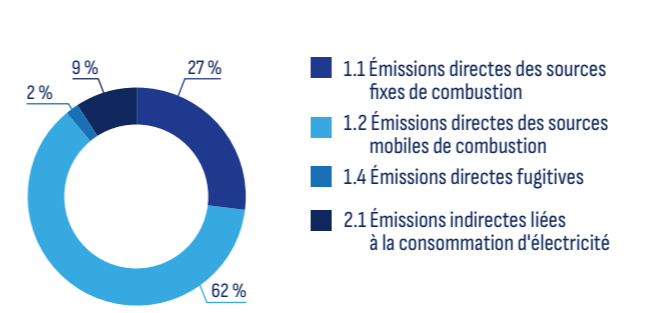
- 1 - Émissions directes de GES (scope 1)
- 2 - Émissions indirectes associées à l'énergie (scope 2)
- 3 - Émissions indirectes associées au transport (scope 3)
- 4 - Émissions indirectes associées aux produits achetés (scope 3)
- 5 - Émissions indirectes associées aux produits vendus (scope 3)

Répartition des émissions carbone par poste



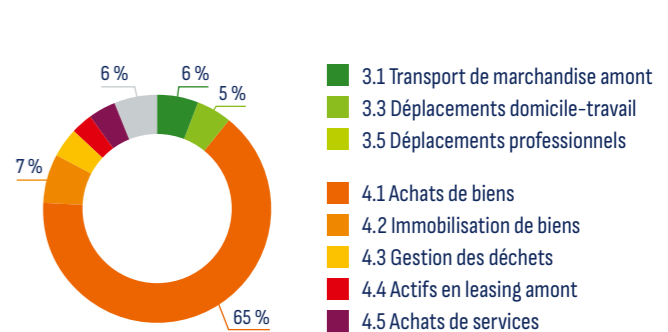
- 1.1 Émissions directes des sources fixes de combustion
- 1.2 Émissions directes des sources mobiles de combustion
- 1.4 Émissions directes fugitives
- 2.1 Émissions indirectes liées à la consommation d'électricité
- 3.1 Transport de marchandise amont
- 3.3 Déplacements domicile-travail
- 3.5 Déplacements professionnels
- 4.1 Achats de biens
- 4.2 Immobilisation de biens
- 4.3 Gestion des déchets
- 4.4 Actifs en leasing amont
- 4.5 Achats de services
- 5.3 Fin de vie des produits vendus

Répartition des émissions carbone des scopes 1 et 2 (tCO₂éq ; %)



- 1.1 Émissions directes des sources fixes de combustion
- 1.2 Émissions directes des sources mobiles de combustion
- 1.4 Émissions directes fugitives
- 2.1 Émissions indirectes liées à la consommation d'électricité

Répartition des émissions carbone du scope 3 (tCO₂éq ; %)



- 3.1 Transport de marchandise amont
- 3.3 Déplacements domicile-travail
- 3.5 Déplacements professionnels
- 4.1 Achats de biens
- 4.2 Immobilisation de biens
- 4.3 Gestion des déchets
- 4.4 Actifs en leasing amont
- 4.5 Achats de services
- 5.3 Fin de vie des produits vendus

> Empreinte carbone de nos produits

Aujourd’hui, les consommateurs sont de plus en plus attentifs à l’impact environnemental des produits qu’ils achètent ou utilisent. En ce sens, ATLANTEM s’est engagé dans une démarche d’analyse du cycle de vie de ses produits. Ainsi, l’entreprise dispose de quatre Fiches de Déclaration Environnementale et Sanitaire (FDES) individuelles publiées sur la base INIES :

- fenêtres et portes-fenêtres AM-X hybrides PVC double vitrage,
- fenêtres et portes-fenêtres AM-X hybrides bois double vitrage,
- fenêtres et portes-fenêtres AM-X hybrides aluminium double vitrage,
- coffres en bois de volet roulant et volets roulants aluminium Cofrastyl Green Fit.

Les autres produits d’ATLANTEM sont couverts par des FDES collectives auxquelles ATLANTEM est contributeur pour la collecte des données d’entrée, publiées par :

- l’Union des Fabricants de Menuiserie (UFME),
- l’organisation professionnelle représentative des concepteurs, fabricants et installateurs de menuiseries extérieures en profilés aluminium (SNFA),
- le groupement Actibaie,
- l’institut technologique FCBA.

> Sobriété et efficacité énergétique, le décret tertiaire en accélérateur

Un audit énergétique a été réalisé en 2021 par EDF pour cinq sites de production d’ATLANTEM (Noyal-Pontivy, Carentoir, Languidic, Hillion et Cholet) et pour sa filiale de transport. La plupart des actions d’amélioration préconisées sont en cours de déploiement. ATLANTEM poursuit ainsi la mise en œuvre de sa politique environnementale à travers des initiatives visant à réduire ses émissions de GES, dont certaines se sont concrétisées ou poursuivies en 2024 :

- détection et réparation de fuites des réseaux d’air comprimé grâce au passage d’un détecteur à ultrasons sur plusieurs sites,
- relamping LED des sites de Vitrolles, Maizières-la-Grande-Paroisse et Carentoir,
- mise en place d’une récupération de chaleur sur le compresseur du site de Carentoir pour préchauffage du réseau de chauffage,
- optimisation des programmations de chauffage et d’éclairage extérieur pour plusieurs sites,
- campagnes d’affichage pour le bon usage des locaux (extinction des ordinateurs, fermeture des portes, réduction des consignes, etc.) pour les sites de Boué, Vitrolles et Carentoir,
- réduction du talon énergétique hors période de production pour l’ensemble des sites via des bonnes pratiques d’extinction des équipements (ordinateurs, éclairage, compresseurs, etc.).

PORALU mène également une politique de sobriété énergétique qui se traduit en 2024 par :

- la mise en place d’un système de coupure sur les compresseurs d’air les nuits et les week-ends,
- l’ajout de portes automatiques avec détection des engins de manutention,
- le relamping LED,
- la mise en place de détection de lumière dans les magasins,
- la détection et la réparation de fuites des réseaux d’air comprimé grâce au passage d’un détecteur à ultrasons.

Dans le cadre du Plan de sobriété présenté par le Gouvernement en octobre 2022, HERIGE Industries a désigné des ambassadeurs de la sobriété énergétique chez ATLANTEM. À ce titre, ces ambassadeurs ont reçu une formation pour mieux appréhender les enjeux, identifier les gisements d’économie d’énergie, comprendre le cadre réglementaire et législatif spécifique lié à l’énergie, devenant ainsi des relais de la démarche RSE.

> Fret et mobilités

Des véhicules moins polluants

La Loi d’Orientation des Mobilités (LOM) vise à encourager le développement de la mobilité durable en France. Cette loi a introduit plusieurs mesures réglementaires pour améliorer les déplacements et réduire les émissions de GES liées aux transports, dont l’électrification des flottes d’entreprise à hauteur de 10 % à partir du 1^{er} janvier 2022, 20 % à partir du 1^{er} janvier 2024, 35 % à partir du 1^{er} janvier 2027 et 50 % à partir du 1^{er} janvier 2030. Ainsi, HERIGE Industries et ses activités ont poursuivi en 2024 le plan de renouvellement de leur parc roulant.

ATLANTEM poursuit le renouvellement de son parc de poids lourds afin de basculer la totalité en Euro VI pour réduire davantage les émissions de gaz polluants. La flotte actuelle d’ATLANTEM compte en outre deux camions GNC (Gaz Naturel Comprimé).

L’activité Menuiserie a poursuivi le déploiement des bornes de recharge en 2024 sur différents sites industriels :

- 3 bornes doubles sur le site de Saint-Sauveur-des-Landes,
- 3 bornes doubles sur le site de Pontivy,
- 1 borne sur le site d’INCOBOIS Pleugriffet,
- 1 borne double sur le site d’INCOBOIS Saint-Georges-de-Montaigu,
- 2 bornes sur le site de Vitrolles,
- 3 bornes doubles sur le site de PORALU Port.

L’objectif pour 2025 est d’équiper l’ensemble des sites d’ATLANTEM en bornes de recharge.

Par ailleurs, ATLANTEM a généralisé les transpalettes électriques embarqués dans les camions de livraison.

Un engagement aux côtés de FRET21

En 2024, ATLANTEM a renouvelé son engagement dans le dispositif FRET21, qui vise à réduire les émissions de Gaz à Effet de Serre des opérations de fret internes et externes. L’entreprise avait achevé sa période d’engagement de trois ans fin 2023. En 2020, l’objectif fixé était de -11 % d’émissions de GES. Le bilan final en 2023 a montré une réduction réelle de 13 %.

Synthèse de l’engagement 2^{ème} phase :

	2023	2024	Objectif
	N+3	N+3	N+3
Émissions de GES	3 430 tCO ₂ éq.	3 062 tCO ₂ éq.	-
Émissions évitées	- tCO ₂ éq.	131 tCO ₂ éq.	274 tCO ₂ éq.
Émissions évitées (en %)	- %	4,27 %	8 %
Intensité Carbone Transport	36,9 kgCO ₂ éq./unité	35,8 kgCO ₂ éq./unité	33,9 kgCO ₂ éq./unité
Tonnes	93 029 tonnes	85 455 tonnes	
Tonnes-kilomètres	35 382 679 t-km	35 588 772 t-km	

Chiffres validés par l’ADEME en février 2025



Dans cette perspective, ATLANTEM s’est réengagé pour 3 ans à réduire ses émissions de Gaz à Effet de Serre grâce à la mise en place d’actions. L’objectif de réduction des émissions de GES sur la période 2024 à 2027 est de 8 %. Les nouveaux axes de travail reposent sur :

- l’intensification du report modal (ferroutage),
- la finalisation des hubs de Lyon et Raillencourt-Sainte-olle et les flux associés,
- l’optimisation des taux de chargement,
- la transition vers des énergies décarbonées.

En septembre 2024, ATLANTEM a ouvert un hub logistique à Raillencourt-Sainte-olle afin de réorganiser l’ensemble des flux du quart nord de la France. Les flux de Maizières-la-Grande-Paroisse ont été réorientés vers le hub de Lyon, qui est désormais finalisé.

Des actions d’amélioration du taux de chargement des camions ont également été menées : harmonisation des formats de palettes, amélioration des techniques de chargement, test d’un chariot de transport pour une prise latérale.

L’ensemble des chauffeurs routiers de TBM, filiale transport d’ATLANTEM, est formé à l’écoconduite avec un recyclage tous les 2 ans. La formation sera par conséquent renouvelée en 2025. Suite à la mise en place de cette formation, la consommation moyenne en carburant de chaque conducteur fait l’objet d’une prime de performance semestrielle.

ATLANTEM invite ses transporteurs partenaires à s’engager dans le programme « Objectif CO₂ ».

Un report modal vers le ferroutage

En 2024, ATLANTEM a réalisé environ 200 liaisons inter-hubs en ferroutage, dont 150 vers Lyon et 50 vers Raillencourt-Sainte-olle. Une nouvelle ligne de ferroutage a été mise en place vers Raillencourt-Sainte-olle depuis octobre 2023. Chaque transfert ferroviaire permet de remplacer une liaison routière. Ces liaisons représentent des transferts de produits finis en vue de la livraison vers les clients finaux.

Le ferroutage représente 6,15 % des ramasses inter-sites longues distances, soit 2 % des transports totaux. La volonté d’ATLANTEM est d’intensifier le ferroutage sur les liaisons inter-hubs de plus de 500 km.

2.2 ACHATS RESPONSABLES

Depuis 2023, ATLANTEM participe au groupe de travail, mis en œuvre par HERIGE Industries, sur les achats responsables, qui a pour objectif la détermination et l’accompagnement du déploiement de la politique achats durables. L’activité a ainsi pu disposer d’un diagnostic basé sur l’ISO 20400, d’une cartographie dédiée et d’outils lui permettant d’assurer un suivi par famille de matériaux prioritaires. Ce groupe de travail se réunit en comité semestriel de suivi depuis début 2024 afin d’assurer la bonne mise en œuvre de la feuille de route achats responsables de l’activité, alignée sur les ambitions du Groupe.

En complément, des instructions de gouvernance des achats responsables ont pu être mises en place et ont donné lieu à la signature de la charte Relations Fournisseurs et Achats Responsables (RFAR) en décembre 2023 en présence du Conseil National des Achats et de la Médiation des Entreprises à Paris.

La Charte prévoit dix engagements fondés sur le référentiel ISO 20400 :

- assurer une relation financière responsable vis-à-vis des fournisseurs,
- entretenir une relation respectueuse avec l’ensemble des fournisseurs et favorable au développement de relations collaboratives,

Des accords d’entreprise incitatifs

ATLANTEM a travaillé fin 2023 sur un projet d’accord Mobilité, qui a été déployé en 2024 visant à inciter l’utilisation de modes de transport vertueux par des mesures concrètes :

- accompagner l’utilisation des transports en commun,
- développer le recours au covoiturage par l’inscription obligatoire à la plateforme « KAROS »,
- encourager l’utilisation du vélo,
- fournir un kit sécurité composé d’un harnais lumineux avec clignotants,
- mettre en place un Forfait Mobilités Durables (FMD),
- poursuivre le développement de la mobilité électrique.

Un accord télétravail est en place depuis 2021 afin de réduire les déplacements professionnels et de limiter les trajets domicile-travail.

Signature d’un partenariat pour encourager le covoiturage

Depuis mai 2023, le Groupe a établi un partenariat avec l’application de covoiturage « KAROS » pour l’ensemble des activités.

Depuis son lancement 77 collaborateurs ont utilisé l’application, permettant ainsi la réalisation de 3 304 trajets.

> La pédagogie comme outil d’atténuation

L’activité Menuiserie s’attache à sensibiliser l’ensemble de ses collaborateurs aux enjeux du développement durable. À ce titre, elle a poursuivi, en 2024, la formation Fresque du climat en formant 109 personnes. De plus, 22 collaborateurs volontaires ont été formés pour devenir animateurs de la Fresque, afin de renforcer le déploiement de cette formation en 2025.

En 2024, une campagne d’affichage de sensibilisation aux économies d’énergies, ainsi que des fiches sur les écoGESTES ont été pérennisées sur l’ensemble des sites industriels. Des guides pratiques sur la sobriété énergétique, la mobilité durable et le numérique responsable, édités par le Groupe, viennent compléter ces outils de sensibilisation et sont à la disposition des collaborateurs.

ATLANTEM a diffusé auprès de ses collaborateurs une nouvelle édition journal RSE interne intitulé « ATLANTEM est dans la courSE ».

- identifier et gérer les situations de dépendances réciproques avec les fournisseurs,
- impliquer les organisations signataires dans leur filière,
- apprécier l’ensemble des coûts et impacts du cycle de vie,
- intégrer les problématiques de responsabilité environnementale et sociétale,
- veiller à la responsabilité territoriale de son organisation,
- le professionnalisme et l’éthique de la fonction Achats,
- une fonction Achats chargée de piloter globalement la relation fournisseurs,
- une fonction de médiateur « relations fournisseurs » chargé de fluidifier les rapports internes et externes à l’entreprise.

En 2024, les travaux du groupe de travail ont permis le déploiement d’un nouvel outil de cartographie des risques extra-financiers liés aux achats, la mise en place d’un questionnaire ESG à destination des fournisseurs clés de nos familles d’achats les plus à risques, ainsi que la mise à jour des clauses ESG des contrats fournisseurs.

2.3 TRANSITION VERS UNE ÉCONOMIE CIRCULAIRE

La réduction des impacts environnementaux d'ATLANTEM s'opère par la mise en place des principes de l'économie circulaire qu'il intègre dans le développement de ses produits. Cette réduction se décline au travers des leviers suivants :

- l'amélioration permanente de la performance environnementale de ses centres de Recherche et Développement (R&D) par une intégration des principes de l'écoconception,
- l'Analyse du Cycle de Vie des produits (ACV),
- la politique de réduction des déchets industriels.

> Principes d'écoconception et circularité

Écoconception des produits

ATLANTEM s'est lancé dans une démarche volontaire d'écoconception de ses produits. Des travaux sont en cours afin d'élaborer une méthodologie de notation de l'écoconception des produits ATLANTEM en se basant notamment sur des critères de sobriété en usage de ressources, de réparabilité, d'intégration de matières recyclées, etc.

Réparabilité

ATLANTEM a inauguré, en 2024, le premier « Comptoir ATLANTEM » à Marseille. Ce nouveau concept de 850 m² promeut la réparabilité des menuiseries à travers différents services, notamment un magasin de quincaillerie spécialisé dans les fermetures et les ouvertures du bâtiment. Plus de 1 000 références de pièces détachées sont stockées et disponibles en moins de 24 heures. Le Comptoir dispose d'une unité de production express de volets roulants permettant de réparer des volets roulants manuels ou motorisés. Le Comptoir compte plus de 200 passages mensuels en 6 mois.

Réemploi

Réemploi de palettes

En 2024, 41 prestations de réemploi des palettes en bois ont été réalisées sur le site de Pontivy et de Saint-Sauveur-des-Landes pour 8 793 palettes triées et 7 742 palettes réparées, soit 66 % de palettes à réparer et 34 % de palettes prêtes à repartir directement dans le système. Le dispositif a également été déployé sur le site d'Hillion, permettant de réemployer 128 palettes.

La reprise des palettes sur chantiers mise en place en 2023 pour les clients SOLABAIE du Grand Ouest à travers la diffusion d'une procédure a été reconduite en 2024.

En place depuis mai 2022 sur le site de Noyal-Pontivy, le réemploi des chevalets de vitrage et des panneaux de porte a permis d'en réparer 321 en 2024. Le dispositif sera étendu à la partie Nord avec la plateforme de Raillencourt-Sainte-olle.

Un test sur le développement de palettes à dossier métalliques, présentant une durée de vie largement supérieure à celles en bois, est en cours depuis 2022 sur certains sites. Ce test a permis de déployer 1 033 palettes métalliques pour ATLANTEM et 190 pour PORALU. 60 contenants métalliques sont utilisés entre Hillion et les sites ATLANTEM. Le test étant concluant, cette pratique sera massifiée en 2025.

Réemploi d'emballages

ATLANTEM a déployé en 2024 une démarche de logistique inversée qui consiste à profiter des rotations logistiques pour retourner des éléments d'emballages cartons et de panneaux en polypropylène alvéolaire à des fournisseurs identifiés en vue d'un réemploi. Le total de gain de matières pour les fournisseurs et, par conséquent, de déchets évités pour ATLANTEM est estimé à 6 tonnes par année.

Matières recyclées et durables

Dans une volonté de transformation totale, ATLANTEM a développé, dès 2015, une gamme écoconçue et brevetée de fenêtres hybrides, AM-X, basée sur l'association intelligente des atouts spécifiques de chaque matériau (aluminium, PVC et bois), dont la combinaison permet de conjuguer les performances techniques et esthétiques.

Dans le cadre de la production des menuiseries bois de la gamme AM-X, ATLANTEM est attentif à l'approvisionnement de ses produits. À cet effet, les bois proviennent majoritairement du Grand Ouest : le bois de pin est issu des forêts en Pays de la Loire et Bretagne, la transformation du bois a lieu en Loire-Atlantique (44) et en Maine-et-Loire (49), puis l'assemblage des menuiseries se déroule en Ille-et-Vilaine (35).

ATLANTEM intègre un taux de Matières Premières de Recyclage (MPR) dans ses produits :

- gamme AM-X : 25 % du poids total des profilés PVC en MPR, dont 86 % de matières recyclées dans les profilés du dormant,
- gamme PVC : 10 % du poids total des profilés PVC en MPR,
- 40 % de matières recyclées dans les profilés de la gamme PVC produite par PORALU,
- un coffre demi-linteau PVC intégrant pour la partie caisson 98 % de matières recyclées.

Recyclabilité

Depuis 2020, ATLANTEM est signataire de la charte FERVAM (Filière Engagée pour le Recyclage et la Valorisation des Menuiseries) qui a été mise à jour en 2024. Cette charte vise à promouvoir les bonnes pratiques nécessaires à la maîtrise de la qualité de collecte, de démantèlement et de traitement des menuiseries. Les engagements principaux de cette charte sont :

- prendre connaissance des bonnes pratiques nécessaires au recyclage en boucle fermée des menuiseries (conditionnement des déchets, précautions de manutention et transport, tri), et les diffuser,
- améliorer la traçabilité des déchets en fin de vie et des matières recyclées issues de leur valorisation,
- privilégier les approvisionnements de produits intégrant des matières recyclées ou issus de ressources renouvelables,
- contribuer à la collecte de données relatives aux menuiseries en fin de vie déposées.

Des essais sont en cours sur le site de Saint-Sauveur-des-Landes pour la mise en place d'une boucle de recyclage des chutes de joints d'étanchéité en caoutchouc, avec une extension envisagée aux sites de Cholet et d'Hillion. Le gain annuel estimé est de 7 tonnes.

PORALU apporte les menuiseries en fin de vie à VALORSOL pour leur recyclage, dans le cadre du partenariat signé avec l'UFME.

MENREC

En décembre 2020, ATLANTEM s'est associé à FENÊTRÉA, RIOU GLASS et BOHELAY TRANSPORT pour créer MENREC, une structure dédiée au recyclage des menuiseries en fin de vie dans le Grand Ouest. L'objectif est d'apporter aux installateurs (artisans, menuisiers, réseaux de fenêtriers, etc.) une solution clé en main en matière de collecte et de démantèlement de menuiseries en fin de vie.

L'unité de collecte et de démantèlement de Saint-Allouestre, mise en service au printemps 2021, a permis le recyclage de 2 600 tonnes de menuiseries en fin de vie en 2024. Les concessions MENREC ont contribué au recyclage de 1 700 tonnes supplémentaires, portant le total à 4 300 tonnes, soit l'équivalent de 107 500 menuiseries, contre 1 600 tonnes (40 000 fenêtres) en 2023. En 2024, le réseau MENREC s'est étendu avec l'intégration de sept nouvelles concessions situées dans les départements suivants : Côtes-d'Armor, Finistère, Loire-Atlantique, Maine-et-Loire, Vendée, Manche, Jura et Doubs.



Par ailleurs, en 2023, des études et tests ont été réalisés afin d'augmenter le taux de retour du calcin vers les floats verriers. En 2024, le projet de la ligne d'affinage du calcin a été validé donnant lieu à un financement de l'ADEME dans le cadre du dispositif ORMAT 2024. La fin des travaux est prévue pour 2025.

> Réduction des déchets

Tonnage des déchets produits annuellement

	Déchets dangereux		Déchets non dangereux		Déchets inertes	
	2024	2023	2024	2023	2024	2023
ATLANTEM	150,27	173,97	2 680,90	2 900,44	24,20	0,00
CHARPENTE	0,00	0,00	52,58	173,24	0,00	0,00
PORALU Groupe	4,20	0,00	658,76	703,14	0,00	0,00
TOTAL	154,47	173,97	3 392,24	3 776,82	24,20	0,00

2.4 UTILISATION DURABLE DE L'EAU

L'activité Menuiserie n'est pas exposée de manière matérielle à cet enjeu. Néanmoins, une forte attention est portée sur la consommation d'eau dans le cadre des usages sanitaires et des bacs de traitement de bois.

Rapport de gestion du Directoire – Reporting Menuiserie

Dans une démarche de réduction des déchets générés par son activité, ATLANTEM a mené ou reconduit différentes actions en 2024 :

- suivi d'indicateurs de quantité de déchets par pièce produite et par surface de produit,
- recyclage des bois traités sur le site d'INCOBOIS Pleugriffet,
- récupération des menuiseries en fin de vie sur chantier par ATLANTEM et PORALU,
- poursuite de la procédure sur le site de Noyal-Pontivy afin de mieux isoler le flux de menuiseries rebutées,
- optimisation des formats d'achats pour réduire les pertes : optimisation des tailles de profils, utilisation de joints d'étanchéité en bobine, réduction progressive de l'usage de mandrins,
- équipement de l'ensemble des sites de bennes de tri 5 flux minimum,
- tri des emballages plastiques et changement du conditionnement des moteurs : bacs grillagés réutilisables à la place de cartons sur les sites de Marseille et Languidic depuis 2024,
- mise en place du tri de flux de glassine et feuillard,
- mise en place du tri de PSE (Polystyrène Expandé) sur l'ensemble des sites,
- revente des palettes perdues sur plusieurs sites (Hillion, Carentoir, Saint-Sauveur-des-Landes, Pontivy et Languidic),
- travail avec les fournisseurs afin de réduire le nombre de déchets entrants,
- conservation des chutes répondant à certains critères de longueur (Saint-Sauveur-des-Landes, Hillion) qui sont réutilisées soit pour des commandes clients, soit pour des refabrications ou d'autres usages spécifiques.

En lien avec sa politique « zéro enfouissement » mise en place fin 2022, PORALU a développé des actions de sensibilisation auprès du personnel par de l'accompagnement et de l'affichage sur la récupération des déchets. En 2024, les Déchets Industriels Banals (DIB) de PORALU ont été intégralement incinérés. En 2024, le site de la Bruffière a également intégré la démarche. Une caractérisation des bennes DIB sur les sites est réalisée deux fois par an afin de contrôler le tri et d'identifier les pistes d'amélioration.

Consommation d'eau de réseau et de puits en m ³	2024	2023
ATLANTEM	5 826,0	5 050,0
CHARPENTE	369,0	569,0
PORALU Groupe	1 382,0	1 043,0
TOTAL	7 577,00	6 662,00

2.5 PROTECTION ET RESTAURATION DE LA BIODIVERSITÉ ET DES ÉCOSYSTÈMES

> Biodiversité

À travers ses opérations directes et sa chaîne de valeur, ATLANTEM a des impacts sur la biodiversité et s'expose à des risques liés à l'érosion de la nature. À ce titre, HERIGE Industries a engagé en 2023 une réflexion sur le sujet afin d'établir un diagnostic des différentes implantations et d'identifier les plans d'action les plus adaptés.

Afin de sensibiliser ses parties prenantes internes aux enjeux de biodiversité, le Groupe a déployé plusieurs actions dont les collaborateurs de l'activité Menuiserie ont pu bénéficier :

- soutien en 2024, sous forme de mécénat, à l'initiative Nature Impact portée par le WWF France destinée à financer les projets des propriétaires forestiers souhaitant agir en faveur de la biodiversité,
- fresque de la biodiversité dans le cadre du parcours de formation « Sprint Managers »,
- mise à disposition de contenus dédiés à la biodiversité (conférences, articles, podcasts, vidéos, etc.) sur la plateforme Campus digital,
- fauche tardive sur les sites.

> Pollution de l'air, de l'eau et des sols

Conscient des risques de pollution engendrés par son activité, ATLANTEM a mis en place des mesures de prévention afin de maîtriser son impact environnemental sur l'air, l'eau et les sols. Plusieurs actions sont menées pour limiter les risques :

- système d'aspiration sur l'ensemble des usines aux postes de découpe pour limiter les émissions de particules,
- collecte des déchets polystyrène en « sachet » ou en « poche » sur les sites,
- bacs de rétention pour le stockage de produits chimiques pour sécuriser en cas de fuite,
- bennes à toit coulissant sur certains sites afin d'éviter l'envol de déchets,
- installation d'une nouvelle machine « AEROTRAP® » pour le débit et l'usinage du polystyrène expansé (PSE) des volets roulants intégrés permettant d'éliminer les fumées générées par la découpe du PSE,
- installation de trois sonomètres dans l'usine de Languidic pour contrôler le niveau sonore,
- mise en place de cabines acoustiques sur les machines bruyantes de Saint-Sauveur-des-Landes et d'Hillion.

3 – ENTREPRENDRE RESPONSABLE

3.1 GOUVERNANCE

> Une politique RSE en action

La stratégie, impulsée par la Direction RSE du Groupe, est relayée au sein de l'activité Menuiserie par des pilotes RSE qui coordonnent et suivent les plans d'action prioritaires.

Afin de partager les actualités RSE, de faire le point sur les avancées des différents projets de l'activité et de coordonner l'ensemble, des réunions d'échanges et de travail sont organisées tout au long de l'année entre les activités et la Direction RSE Groupe.

À ce titre, les pilotes RSE jouent un rôle actif et essentiel en participant et en intervenant à ces comités.

De plus, le Comité de Direction d'ATLANTEM s'assure de la mise en œuvre des plans de transition dans l'activité, en cohérence avec la stratégie RSE du Groupe, et veille à leur bonne exécution. Depuis septembre 2024, le Groupe a mis en place des « Business Review ESG » mensuels réunissant le Directoire du Groupe, la Direction RSE du Groupe, ainsi que la Direction d'ATLANTEM, afin de suivre la progression des plans d'action.

ATLANTEM a également instauré un Comité Environnement, animé par une des pilotes RSE, dont l'objectif est de mettre en œuvre et de décliner opérationnellement les initiatives environnementales sur les sites industriels. À ce titre des référents environnements ont été formés sur chaque site. En 2024, ce comité s'est réuni quatre fois pour réaliser de la veille réglementaire, mais également travailler sur des thèmes tels que la mise en place de nouveaux process de collecte sélective des déchets, l'apposition du logo Triman sur les produits, etc.

3.2 LOYAUTÉ DES PRATIQUES

L'activité Menuiserie s'engage à mettre en œuvre les meilleures pratiques de gouvernance, de transparence et d'éthique. Les dossiers de formalité d'embauche de tous les nouveaux cadres comprennent notamment une note d'information explicite sur les conflits d'intérêts.

> Sensibilisation aux risques de corruption

Afin d'accompagner au mieux les collaborateurs dans la compréhension des enjeux associés à la lutte contre la corruption, une nouvelle campagne de sensibilisation a été menée en 2024 pour les collaborateurs d'ATLANTEM, de PORALU et d'INCOBOIS. Ce travail a ciblé en priorité les collaborateurs les plus exposés, soit 27 collaborateurs formés au dispositif de la loi Sapin II et à sa mise en œuvre au sein du Groupe.

Parallèlement, une trentaine de personnes ont participé à une formation contre les ententes illicites, avec une attention particulière sur les appels d'offres.

> Protection des données personnelles

Dans le cadre de l'entrée en vigueur du Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD), depuis 2018 le Groupe a structuré sa démarche d'information et de sensibilisation de ses équipes par la mise à disposition de ce règlement auprès de l'ensemble des collaborateurs.

> Norme ISO 9001

PORALU MENUISERIES mène chaque année une évaluation rigoureuse de ses fournisseurs, conformément à la certification ISO 9001, obtenue en 2001. Cette évaluation repose sur plusieurs critères, tels que le taux de service, la disponibilité des produits, la qualité des articles fournis et les niveaux de prix.

La norme ISO 9001 définit les exigences pour la mise en place d'un système de management de la qualité pour les organismes souhaitant améliorer en permanence la satisfaction de leurs clients et fournir des produits et services conformes.

En 2024, lors de l'audit de suivi, aucun cas de non-conformité n'a été relevé, soulignant ainsi l'engagement de l'entreprise envers la qualité, la transparence et l'amélioration continue.

3.3 DIALOGUE PARTIES PRENANTES

> S'engager aux côtés des collaborateurs

Participation à des actions solidaires et sportives

Dans le cadre d'Octobre Rose, campagne annuelle de sensibilisation au dépistage du cancer du sein, les collaborateurs d'ATLANTEM se sont mobilisés à travers deux initiatives : *dress code* rose et participation de 35 collaborateurs à la course « La Pontivyenne ».

À l'occasion de l'édition 2024 du marathon de Loudéac-Pontivy, 33 collaborateurs des sites de Pontivy, Languidic et Hillion, ont participé à cette course et porté haut les couleurs de l'entreprise dans les différentes catégories : un collaborateur s'est positionné 41^{ème} sur 385 participants.

Suite à la signature d'un partenariat avec la Fédération Française Handisport de tennis de table, ATLANTEM a mis en place des actions de sensibilisation auprès des collaborateurs lors d'interventions des athlètes pendant les journées portes ouvertes sur le site ATLANTEM d'Hillion.

Reconnaissance de l'engagement des collaborateurs

Pour exprimer leur remerciement envers la fidélité et l'engagement des salariés, ATLANTEM a organisé des cérémonies de remise de médailles du travail sur les sites de Vitrolles et d'Hillion. Au total, ce sont 25 médailles d'argent récompensant les carrières de 20 ans, 7 médailles de Vermeil récompensant 30 ans, 7 médailles d'Or récompensant 35 ans et 3 médailles de Grand Or récompensant 40 ans de carrière qui ont été décernées aux collaborateurs.



Favoriser l'accès à l'information

En 2024, ATLANTEM a partagé les actualités via des « flash-info » sur divers thèmes tels que : les nouveaux arrivants, les évolutions professionnelles, les « flash sécurité »...

Une réflexion a été engagée sur 2024 et sera déployée en 2025 sur une nouvelle stratégie de communication interne. L'objectif est de diffuser une newsletter mensuelle permettant à chaque Direction de partager une actualité et de pouvoir adapter ce format en affichage pour les collaborateurs non connectés.

Dialogue avec les salariés de l'entreprise

ATLANTEM introduit d'autres temps forts de dialogue auprès de ses collaborateurs :

- Baromètre social : une opportunité pour chaque collaborateur de partager son avis et de contribuer activement à l'amélioration continue de l'organisation d'ATLANTEM,
- « Live Direction » : il s'agit d'un moment d'échange et de questions-réponses entre les collaborateurs du siège d'ATLANTEM et la Direction. Ces sessions, qui se sont tenues trois fois en présentiel et une fois en webinar en 2024, permettent de partager la vision et la stratégie de l'entreprise. Cette démarche de dialogue se poursuivra en 2025.

> S'engager aux côtés des clients

Satisfaction clients

Depuis fin 2022, ATLANTEM assure un suivi de la satisfaction clients et un suivi de son Net Promoting Score (NPS). L'entreprise a d'ailleurs obtenu un score NPS de 31 en juin 2024 contre 24 en 2023. 8 thématiques sont abordées : NPS, satisfaction générale, contacts interlocuteurs, délais et livraisons, produits et fabrication, réclamations, projection commerciale et RSE. Par ailleurs, les résultats et commentaires des clients sont suivis à chaque période et remontés à la Direction générale, au service marketing, au responsable du service clients et au responsable de région pour la mise en place éventuelle de plans d'action.

Salons professionnels

En tant qu'acteurs de référence de la menuiserie industrielle, ATLANTEM et PORALU ont participé au Mondial du bâtiment (BATIMAT) en octobre pour présenter l'offre multiproduits menuiseries et l'offre chantier. Cet événement a également marqué le 20^{ème} anniversaire du réseau d'installateurs SOLABAIE, célébré avec ses adhérents. Le stand d'ATLANTEM a permis de présenter les innovations et engagements RSE portés par la marque. Une conférence a été organisée permettant de réunir des regards croisés d'experts en urbanisme et en architecture sur le thème « De l'Architecture Patrimoniale aux Bâtiments du Futur ». Près de 1 300 visiteurs ont été accueillis sur les stands, soit une augmentation de 61 % par rapport à 2022.



ATLANTEM était également présent sur plusieurs salons professionnels en 2024, tels que :

- Construction et Réhabilitation de Nexity, rendez-vous dédié aux solutions bas-carbone,
- NORDBAT, sous le thème : Construire et rénover à l'heure de la décarbonation,
- des salons régionaux organisés par l'Union Nationale des Entreprises du Paysage.

Une nouvelle récompense pour SOLABAIE

Pour la 5^{ème} année consécutive, SOLABAIE, le réseau de distribution de menuiseries, volets, portes d'entrée, portes de garage et portails, a reçu la distinction « Meilleure Enseigne 2025 » par le magazine CAPITAL pour la catégorie « Vente et pose de fenêtres ».

Cette distinction souligne :

- l'attention portée à la clientèle,
- le niveau d'expertise professionnelle,
- leur volonté de recommander l'enseigne à une personne de leur entourage.

> S'engager aux côtés des organisations professionnelles

Journées presse

Afin de présenter la nouvelle gouvernance de PORALU suite à son acquisition par HERIGE Industries en 2022, ATLANTEM a organisé, en mai 2024, une visite d'entreprise sur le site de Port, en présence de représentants territoriaux, des représentants des syndicats professionnels et de la presse. En juillet 2024, une visite s'est déroulée à Marseille afin d'inaugurer le nouveau concept hybride d'ATLANTEM : « le Comptoir ATLANTEM ».

3.4 INVESTISSEMENTS ET INNOVATION

> Label « Vitrine Industrie du futur »

ATLANTEM a postulé en 2023 au label « Vitrine Industrie du futur ». Ce label décerné par l'Alliance Industrie du Futur (AIF) est attribué aux entreprises ayant développé concrètement un projet novateur pour l'organisation de leur production, via le numérique le plus souvent, et plaçant l'Homme au cœur de la transformation engagée. La validation de la labellisation par la commission de l'AIF s'est tenue en janvier 2024. Ainsi, l'entreprise est devenue le premier fabricant de fenêtres et fermetures à être labellisé. Elle a intégré en 2024 les 122 entreprises labellisées « Vitrine Industrie du futur » en France.

En 2020, ATLANTEM inaugure son usine 4.0 à Saint-Sauveur-des-Landes (35), totalement dédiée à AM-X. Dans une volonté de transformation totale, ce modèle industriel se déploie en 2022 sur le site d'Hillion (22) qui produit les baies coulissantes AM-X. En 2024, ATLANTEM a commencé à opérer la transformation d'un troisième site, celui de Pontivy (56), spécialisé dans la production de menuiseries PVC.



3.5 TERRITOIRES ET MÉCÉNAT

> Soutien à l'association Martial CAILLAUD

ATLANTEM soutient l'association Martial CAILLAUD, fondée en 1997 par des collaborateurs, actionnaires, fournisseurs et clients du Groupe. L'association initie des projets en faveur de l'éducation et de l'aide à la construction dans des pays défavorisés. Elle agit en parallèle sur le territoire national avec son soutien à l'Outil en Main qui propose des ateliers de découverte des métiers de l'artisanat aux enfants. Deux collaborateurs d'ATLANTEM sont membres du bureau de l'association.

> Engagement aux côtés de la Fédération Française Handisport de tennis de table

Fin 2022, ATLANTEM a signé un partenariat avec la Fédération Française Handisport de tennis de table et trois athlètes aux parcours inspirants pour les accompagner vers les qualifications aux Jeux paralympiques :

- Matéo BOHÉAS, pongiste de 26 ans, obtient la médaille de bronze aux championnats mondiaux en double et en individuel en 2022 et la médaille d'argent aux Jeux paralympiques de Tokyo en 2021. Né avec une malformation congénitale du pied, Matéo doit porter des semelles orthopédiques,
- Alexandra SAINT-PIERRE, n°2 mondiale, n°1 européenne et n°1 France, a seulement 24 ans. Atteinte d'une maladie neurologique à l'âge de 11 ans, elle doit arrêter le ping-pong qu'elle pratique depuis toujours. Devenue paraplégique en 2017 à la suite d'un accident, elle reprend la raquette pour réaliser ses rêves,
- Morgen CAILLAUD, 22 ans, étudiante à l'INSA de Blois, s'est fait une place dans le handisport en intégrant le top 10 mondial de sa discipline, directement à la 8^{ème} place. Elle obtient la médaille d'or en double et la médaille d'argent en simple au Championnat de France à Lille en 2022.

Lors du salon BATIMAT, Maxime THOMAS, pongiste numéro 3 mondial et multimédaillé paralympique, est intervenu sur le stand d'ATLANTEM lors d'une conférence intitulée « Au-delà des limites : performances et résilience ».

> Engagement aux côtés du Lycée professionnel du Blavet à Pontivy

Attaché à son ancrage territorial, ATLANTEM s'est engagé aux côtés du Lycée professionnel du Blavet de Pontivy, spécialisé dans les métiers du bâtiment, afin d'accompagner des lycéens dans un projet de chantier solidaire. ATLANTEM a renouvelé son partenariat pour le chantier 2025. Depuis 20 ans, l'association Eau Soleil Bretagne accompagne un groupe de lycéens chaque année au Maroc pour un chantier solidaire dans un village isolé. De jeunes filles, chargées de la corvée de l'eau, parcourent quotidiennement des kilomètres, se privant ainsi de scolarité. Avec l'aide des étudiants en topographie, de jeunes lycéens se rendent sur place pour installer des systèmes d'adduction d'eau par pompage photovoltaïque afin d'alimenter toutes les maisons en eau courante. En contrepartie, le chef de village s'engage à envoyer les jeunes filles à l'école.

Parallèlement, un comité local entre le lycée du Blavet, le centre d'orientation de Pontivy et ATLANTEM a opéré en 2024 pour réaliser un forum à destination d'élèves issus des filières générales et professionnelles. Environ 850 élèves ont été accompagnés à cette occasion sur la réalisation de CV, d'ateliers sur la posture et de jeux permettant de découvrir les métiers. Ce partenariat permet à ATLANTEM d'offrir de la visibilité sur les métiers de la menuiserie et d'attirer de nouveaux profils.



Reporting activité Béton

Activité Béton d'HERIGE Industries, EDYCEM est spécialisé dans la formulation et la production de Béton Prêt à l'Emploi (BPE), dans la fabrication de produits en Béton Préfabriqué Industriel (BPI) et dans la valorisation et la production de granulats pour l'ensemble des acteurs du bâtiment, du génie civil et des TP-VRD* du Grand Ouest.

DES FEMMES ET DES HOMMES AU COEUR DE LA STRATÉGIE



303

collaborateurs inscrits au 31/12/2024



240

Hommes
(soit 79,2 %)



63

Femmes
(soit 20,8 %)



94,7 %

de collaborateurs en CDI



À PROPOS D'EDYCEM

L'entreprise, qui rassemble 303 collaborateurs, est vigilante à l'impact de ses activités sur l'environnement. Acteur engagé et innovant, EDYCEM conjugue réalités économiques et impératifs environnementaux à travers une stratégie de réduction d'empreinte carbone et d'économie circulaire.

Avec son réseau de 36 centrales à béton, elle produit et livre du Béton Prêt à l'Emploi pour le bâtiment et les travaux publics. Les bétons sont formulés et contrôlés dans son laboratoire R&D. En plus d'être innovants et techniques, les bétons EDYCEM issus de la démarche Vitaliss® sont scorés, d'un point de vue de l'empreinte carbone, via son référentiel VitaScore.

EDYCEM PPL, l'usine de préfabrication légère, développe des solutions destinées au gros œuvre, à l'aménagement extérieur et à la voirie, répondant aux normes de construction et aux enjeux environnementaux.

En complément, EDYCEM a acquis en 2022 une plateforme qui accueille et valorise des déblais de l'excavation ou de la déconstruction de bâtiments. Les granulats recyclés sont ensuite utilisés sur des opérations de TP-VRD ou pour des bétons produits sur place.

> Les enjeux et priorités RSE d'EDYCEM

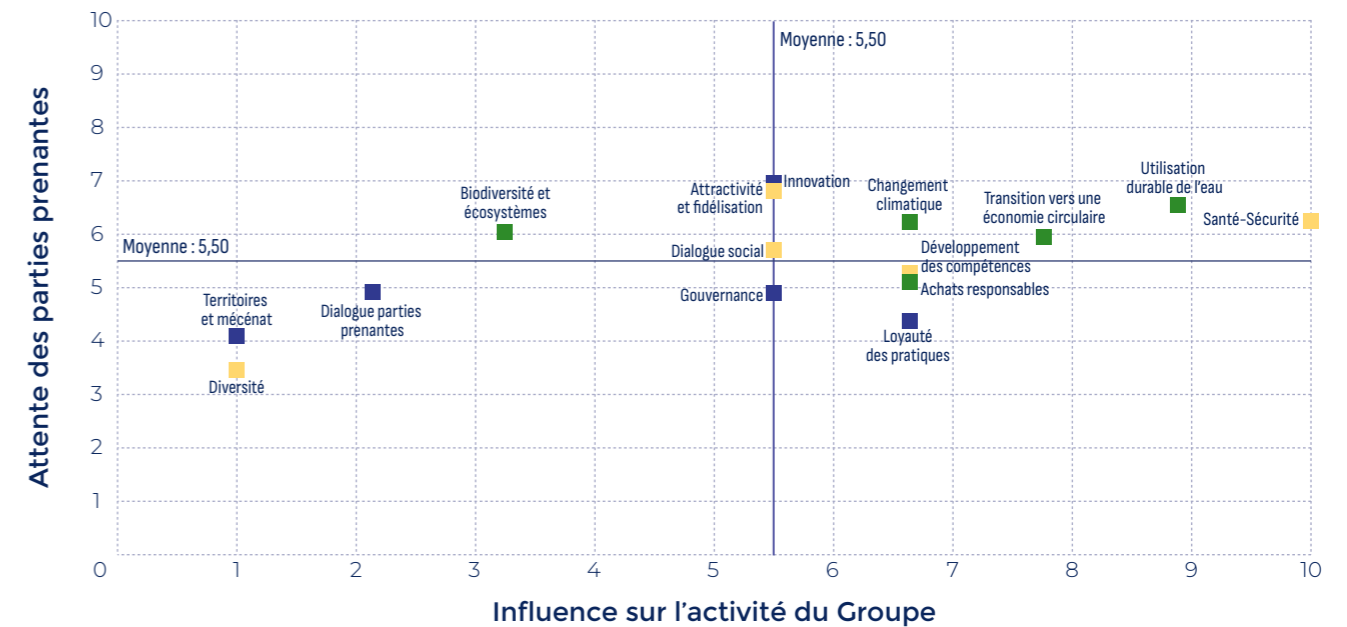
HERIGE Industries réalise chaque année une analyse de ses enjeux prioritaires en termes de développement durable, détectés et hiérarchisés grâce à l'exercice d'une matrice de matérialité.

Cette démarche permet de révéler les sujets émergents afin de réévaluer leur importance de manière régulière et de mesurer les progrès du Groupe, reflétant ainsi les évolutions obtenues par ses initiatives.

En 2024, l'entreprise a ainsi actualisé ses enjeux RSE par la conduite d'une enquête interne et externe auprès de ses parties prenantes via un questionnaire en ligne basé sur les lignes directrices de la norme ISO 26000. L'étude a permis de révéler les enjeux prioritaires pour les parties prenantes d'EDYCEM : la santé et la sécurité ainsi que l'utilisation durable de l'eau.



Matrice de matérialité activité BÉTON



Piliers : ■ Entrepreneur ensemble ■ Entrepreneur durable ■ Entrepreneur responsable

*Travaux Publics – Voiries et Réseaux Divers

1.1 SANTÉ ET SÉCURITÉ

> Une politique Santé et Sécurité en action

En 2024, EDYCEM a poursuivi le déploiement de sa feuille de route « Hygiène Sécurité Environnement » (HSE).

Afin de réduire l'accidentologie et de garantir un environnement de travail sûr et épanouissant pour tous, l'entreprise s'appuie sur la prévention des risques, sur le terrain, au travers d'actions à la fois techniques, organisationnelles et de formation.

Cette démarche nécessite un renforcement des pratiques managériales et l'adoption d'un comportement exemplaire en matière de santé et de sécurité à tous les niveaux hiérarchiques. Elle vise également à « travailler en sécurité » et non à « faire de la sécurité ».

> Organisation et communication

Le pilotage et le déploiement de la politique Santé et Sécurité d'EDYCEM sont animés par la responsable Hygiène Sécurité Environnement rattachée à la Direction générale et membre du Comité de Direction. Celle-ci s'appuie sur une équipe composée d'un animateur HSE et de deux alternants en charge des pôles BPE et BPI.

Pour renforcer le dialogue sur les questions de santé et de sécurité au cœur de l'entreprise ainsi que dans un processus d'amélioration continue, EDYCEM a mis en place une organisation reposant sur trois piliers :

Le management de la sécurité

- organisation d'une Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) trimestrielle, dans une approche volontaire, afin de soutenir et d'animer les initiatives de prévention au sein des régions,
- tenue de points hebdomadaires avec les managers opérationnels (exploitation, maintenance, transport...) sur l'actualité HSE (événements de la semaine précédente, sujets d'actualité, actions prioritaires),
- renforcement du pilotage par un rituel de management « le quart d'heure Sécurité », assuré une fois par mois par les managers sur des sujets clés ou d'actualité liés à la sécurité,
- mise en place d'audits mensuels réalisés par les Attachés Technico-Commerciaux (ATC) sur les sites, portant sur la vérification de certains standards de sécurité,
- planification mensuelle de visites de sécurité effectuées par les managers. Ces visites ont pour objectif d'observer les situations de travail, de mettre en évidence les points forts et les axes de progrès en lien avec la sécurité et d'échanger autour des sujets de sécurité afin de sensibiliser les collaborateurs au plus près de leurs activités.

La communication

- diversification et dynamisation des « Flash info HSE » liés à la prévention et destinés à être affichés sur les sites,
- poursuite des « zooms accidents » (internes ou externes) en fonction des événements. Ce support de communication à destination de l'ensemble des

collaborateurs permet de retracer les circonstances des accidents, les causes, ainsi que les actions engagées et les consignes internes associées.

La technique

- poursuite de la rédaction de consignes de sécurité et identification des dangers sur les sites,
- poursuite des actions visant à améliorer le matériel, les équipements de protection, les pratiques, etc.

La sécurité des partenaires externes fait également l'objet d'une attention particulière et d'échanges réguliers. En effet, chaque début d'année, des documents relatifs aux opérations de chargement et de déchargement, ainsi que les interventions de sous-traitants, permettent de rappeler les règles internes applicables sur les sites de production. Les partenaires s'engagent ainsi à les respecter lors de leurs venues sur les sites.

> Mesure de la performance

Dans son accord en date du 30 mars 2022, EDYCEM a intégré le critère du nombre d'accidents du travail dans la prime d'intéressement de l'Unité Économique et Sociale (UES) d'EDYCEM, versée chaque année aux collaborateurs.

HERIGE Industries s'est doté depuis 2023 d'un logiciel Santé et Sécurité au travail, « ACCILINE + », intégrant plusieurs modules Sécurité disponibles pour ses différentes activités, dont EDYCEM. Ce logiciel facilite la déclaration et le suivi des accidents du travail et des maladies professionnelles, le pilotage des indicateurs Sécurité, le suivi des formations et des habilitations, l'évaluation des risques (Document Unique), la veille réglementaire, etc.

Sur le plan opérationnel, des objectifs de sécurité ont été définis pour impliquer le personnel et garantir le respect des consignes de sécurité. La sécurité est également abordée lors des entretiens individuels afin de s'assurer que les compétences techniques et le savoir-être des collaborateurs sont en adéquation avec les consignes de sécurité définies par EDYCEM.



> Accidents du travail

	2024	2023
Taux de fréquence 1 (TF1) ⁽¹⁾	19,7	23,4
Nombre d'accidents du travail avec arrêt ⁽²⁾	11	14
Taux de gravité ⁽³⁾	2,0	1,8
Nombre de jours d'absence suite à un accident du travail	1 131	1096

Les chiffres sont présentés en périmètre courant et non en périmètre comparable.

(2) Les informations sur le nombre d'accidents du travail avec arrêt concernent l'ensemble de l'effectif sur le périmètre métropole.

(1) Taux de fréquence 1 (Nombre d'accidents du travail avec arrêt pour 1 million d'heures travaillées, hors intérimaires et stagiaires non rémunérés)	Nombre d'accidents du travail avec arrêt	× 1 000 000
	Nombre total d'heures travaillées	
(3) Taux de gravité (Nombre de jours d'absence pour incapacité temporaire de travail (I.T.) pour 1000 heures travaillées, hors intérimaires et stagiaires non rémunérés)	Nombre de jours d'absence suite à un accident du travail	× 1000
	Nombre total d'heures travaillées	

En 2024, la fréquence des accidents du travail a diminué (19,7 contre 23,4 en 2023), tout comme le nombre d'accidents avec arrêt (11 contre 14), reflétant les efforts continus de l'entreprise en matière de prévention. Cependant, la gravité des accidents a légèrement augmenté, ainsi que le nombre de jours d'absence suite à un accident du travail (1 131 contre 1 096), soulignant la nécessité de poursuivre les actions de sensibilisation et d'amélioration des conditions de travail.

> La formation comme levier d'amélioration de la sécurité

En complément des formations réglementaires obligatoires, des sessions axées sur les enjeux de sécurité et adaptées aux différentes fonctions ont été réalisées en 2024.

Formations pour les équipes opérationnelles

Les équipes opérationnelles ont participé à une journée de formation couvrant diverses thématiques et notamment celles liées à la santé et à la sécurité. Cette journée a permis de sensibiliser les équipes aux risques liés à leurs métiers, de former aux nouvelles consignes, aux nouveaux matériels et équipements de protection individuelle (EPI), afin de donner du sens aux actions menées l'année précédente.

Ce temps d'échanges et de formation avait pour objectif de travailler en petits groupes sur des situations quotidiennes et de vérifier les connaissances sur les risques, les bonnes pratiques et les consignes de sécurité associées.

Les chauffeurs ont été sensibilisés aux sujets des addictions et aux risques liés aux lignes électriques lors des livraisons.

En complément, des formations ont été organisées tout au long de l'année afin de renforcer la culture sécurité des collaborateurs :

- formation de nouveaux Sauveteurs Secouristes du Travail,
- formation à l'incendie et à la manipulation d'extincteurs afin de garantir une meilleure préparation et réactivité face à ces situations d'urgence,
- formation au travail en hauteur.

Formation « Accueil sécurité » pour les nouveaux arrivants

Depuis 2022, les nouveaux arrivants sur les sites du BPE suivent le module d'e-learning « accueil sécurité » du Syndicat National du Béton Prêt à l'Emploi (SNBPE). Ce module forme les nouveaux collaborateurs aux risques spécifiques liés aux métiers, à l'environnement et aux consignes associées dans les unités de production de Béton Prêt à l'Emploi.

Un parcours spécifique est proposé aux services techniques, aux services administratifs et aux chauffeurs. À l'issue de ce programme, un passeport sécurité est délivré à chaque collaborateur.



Cet e-learning a également été déployé auprès des salariés intérimaires, venant ponctuellement compléter les équipes, afin de les sensibiliser aux risques des activités d'EDYCEM.

En 2024, le processus d'accueil sécurité a été mis en place pour EDYCEM PPL (site de préfabrication légère) : chaque nouveau collaborateur participe à un « accueil sécurité » en salle, puis sur le terrain, dispensé par le chef d'atelier ou l'alternant HSE. Cet accueil permet d'informer chaque nouveau collaborateur des risques liés à son métier, des consignes associées et des règles internes.

Formations au management de la sécurité

Des sessions de formation ont été dispensées auprès des Attachés Technico-Commerciaux (ATC) afin qu'ils puissent réaliser efficacement leurs tournées sur les sites. Cette formation a pour objectif de les former sur les connaissances basiques de la sécurité et sur le document d'audit qu'ils utilisent pour la réalisation des tournées.

En 2024, de nouveaux managers ont également été formés aux visites de management de la sécurité.



> Garantir la sécurité et le confort des collaborateurs

Des EPI renouvelés régulièrement

Chaque collaborateur d'EDYCEM est doté d'EPI (Équipement de Protection Individuelle) adapté à l'activité exercée. Afin d'améliorer la protection des salariés, EDYCEM s'attache à faire essayer les équipements par des collaborateurs volontaires avant de les déployer.

L'entreprise a également offert aux salariés la possibilité de se doter de lunettes de sécurité adaptées à leur vue.

Les protections auditives sont obligatoires sur tous les sites pour protéger les salariés contre le bruit. En parallèle, en 2024, pour assurer le confort des collaborateurs, des protections auditives moulées ont été mises en place pour ceux qui n'en possédaient pas et dont les fonctions le nécessitent.

De nouveaux EPI ont été déployés, tels que des masques individuels contre les poussières et des visières sur les casques.

Depuis 2023, EDYCEM PPL dispose de systèmes de Protection de Travailleur Isolé (PTI), permettant d'alerter en cas d'immobilité du collaborateur. En 2024, cette mesure a été étendue à l'ensemble des centraliers travaillant seuls sur leur site.

Des aménagements pour améliorer la sécurité des sites

En lien avec le plan d'amélioration santé et sécurité, les investissements se sont poursuivis en 2024 sur les sites, avec :

- la mise en place de moyens de sécurisation des accès aux machines sur le site d'EDYCEM PPL,
- la certification N4 de l'ensemble des sites, garantissant un niveau de protection adéquat en cas d'incendie,
- le déploiement des dispositifs d'alerte incendie sur chaque site,
- des tests sont actuellement menés sur des matériels d'accès en hauteur et des systèmes de sécurité antichute, dont le déploiement est prévu en 2025.

Pour une meilleure Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT)

À l'écoute des remontées terrain, EDYCEM prend en compte les problématiques d'ergonomie et de conditions de travail que peuvent connaître les collaborateurs. À ce titre, des actions en faveur de la santé et de l'amélioration de la QVCT ont été mises en place ou reconduites en 2024 sur les centrales, telles que :

- la poursuite de la rénovation et/ou de l'agrandissement des locaux pour les équipes du service qualité,
- l'amélioration de l'entretien régulier aux abords des sites (rangement, balayage),
- l'aménagement du temps de travail pour les équipes de production de préfabrication légère EDYCEM PPL.

En 2024, un cabinet extérieur a réalisé une étude pour EDYCEM PPL portant sur les Risques Psychosociaux (RPS) et la Santé et Sécurité au Travail (SST). Cette étude « TOPSS » (Travail, Organisation, Performance, Santé et Sécurité) a permis de poser un diagnostic autour de ces risques et enjeux, et de définir des plans d'action à opérationnaliser à court, moyen et long terme.

Le nouveau siège d'EDYCEM a inauguré une salle de sport pour ses collaborateurs,

dotée d'équipements de musculation. Cette initiative vise à valoriser le sport en entreprise et à favoriser le bien-être au travail.

> Absentéisme

Afin de suivre précisément les motifs d'absentéisme liés à la santé sur lesquels chaque activité peut agir, le périmètre de calcul du taux d'absentéisme est modifié depuis 2021. Il prend en compte uniquement les maladies, les maladies professionnelles, les accidents de trajet et les accidents du travail rapportés au nombre de jours travaillés.

Les absences pour maternité et paternité ne sont plus retenues dans ce calcul, afin de rester dans une logique de promotion d'une politique sociale non discriminante qui valorise les équilibres de vie et la parentalité.

	2024	2023
Taux d'absentéisme	5,7 %*	5,1 %

Les chiffres sont présentés en périmètre courant et non en périmètre comparable.

*En raison de la fiabilité insuffisante de cette donnée en 2024, un changement de système d'information a été mis en œuvre à compter du 01 janvier 2025.

$$\text{Taux d'absentéisme} = \frac{\text{Nombre de jours d'absence pour maladie, maladie professionnelle, accident de trajet et accident du travail}}{\text{Nombre de jours travaillés (base calendaire)}} \times 100$$

Afin de favoriser le retour à l'emploi d'un salarié, EDYCEM analyse les arrêts « longues maladies » selon les cas et collabore avec la médecine du travail pour planifier des visites de pré-reprise.

1.2 DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

EDYCEM encourage le développement des compétences et l'épanouissement de ses collaborateurs à travers sa politique de formation.

À ce titre, le coût pédagogique engagé pour 2024 s'élève à 144,02 k€, ce qui a permis la mise en œuvre de 4 868 heures de formation, dont 1 489 heures sur les formations réglementaires (soit un taux de formation réglementaire⁽¹⁾ de 30,6 %).

272 collaborateurs ont été formés, soit 87,6 % de l'effectif moyen⁽²⁾ (15,7 heures de formation par collaborateur en moyenne⁽³⁾). Ces formations ont concerné 79 % d'hommes et 21 % de femmes de l'entreprise.

	ALTERNANTS*	OUVRIERS	ETAM**	CADRES
2024	2,9 %	26,1 %	54,8 %	16,5 %
2023	1,0 %	32,1 %	51,6 %	15,3 %

Les chiffres sont présentés en périmètre courant et non en périmètre comparable.

Les changements de statut des salariés ayant bénéficié d'une promotion dans l'année peuvent entraîner un résultat total supérieur à 100 %.

* Alternants : apprentis et contrats de professionnalisation

** ETAM : Employés, Techniciens, Agents de Maîtrise (hors contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation)

$$(1) \text{ Taux de formation réglementaire} = \frac{\text{Nombre d'heures de formation réglementaire}}{\text{Nombre total d'heures de formation}}$$

$$(2) \text{ Taux de formation} = \frac{\text{Nombre de collaborateurs ayant suivi au moins une formation}}{\text{Effectif moyen}}$$

$$(3) \text{ Nombre d'heures moyen de formation par collaborateur} = \frac{\text{Nombre total d'heures de formation}}{\text{Effectif moyen}}$$

Pensées de manière collaborative et proactive, des formations clés ont été déployées par le Groupe et l'ensemble de ses activités autour des enjeux stratégiques : la lutte contre la corruption, la santé et la sécurité au travail, la cybersécurité, les risques psychosociaux, la diversité, etc.

Depuis 2023, les collaborateurs sont sensibilisés aux enjeux climatiques grâce à leur participation à la Fresque du climat, une démarche toujours en vigueur. Deux référents au sein de l'activité déploient ces formations en tant qu'animateurs de la Fresque du climat.

Des formations collectives

Ces sessions permettent de former les équipes sur des aspects essentiels de leur métier tout en favorisant les échanges et la convivialité. Elles couvrent notamment la santé, la sécurité et l'environnement, l'évolution des réglementations, les nouveautés en matière de produits et services, l'amélioration des processus internes, la performance et les bonnes pratiques professionnelles.

Focus sur différents métiers :

- **management** : les responsables de secteur ont notamment suivi des formations pour renforcer leurs connaissances sur les innovations produits et les enjeux financiers stratégiques de leur activité,
- **technique** : les équipes Qualité et R&D ont bénéficié de formations pour soutenir leurs recherches en formulation et développement de nouveaux produits,
- **commercial** : les équipes ont approfondi leur expertise produit et renforcé leurs compétences commerciales,
- **administratif** : une journée de formation a permis au personnel administratif de mieux appréhender les enjeux environnementaux des produits et les fondamentaux de la finance appliqués à leurs fonctions,
- **production** : depuis 2022, un formateur centralier interne accompagne l'intégration et la montée en compétence des centraliers grâce à un programme alliant théorie et pratique, adapté au profil et à l'expérience des nouveaux salariés.

Des formations individuelles

En complément des formations collectives, des actions individuelles sont mises en place en fonction des besoins identifiés lors des entretiens individuels. Elles visent à accompagner la montée en compétences, tant sur le plan technique que comportemental.

Cette approche globale garantit aux collaborateurs un développement continu et une adaptation aux évolutions de leur métier.

Des formations ciblées pour développer les talents



En complément du plan de formation déployé par EDYCEM, HERIGE Industries a lancé, en 2022, HERIGE Académie, un programme de formation en lien avec les enjeux stratégiques du Groupe. En 2024, 3 collaborateurs d'EDYCEM ont suivi le parcours de formation « Leaders » et 12 le parcours de formation « Sprint Managers ». D'autres sessions, relatives à la finance, au recrutement et au management de la diversité ou encore à la RSE, ont également été proposées aux membres de l'encadrement d'EDYCEM.

Ce dispositif de formation a été enrichi grâce à Campus digital, une plateforme d'autoformation en ligne accessible à tous les collaborateurs. Cette plateforme propose plus de 50 000 contenus gratuits. En fonction de leurs besoins et de leurs intérêts, les salariés peuvent explorer des modules couvrant les grands thèmes qui animent le Groupe, ainsi que des sujets variés tels que le management, la construction, l'intelligence artificielle, la bureautique, etc.





1.3 ATTRACTIVITÉ ET FIDÉLISATION

Effectifs inscrits sur le périmètre au 31/12	2024	2023
Effectif total	303	329
Répartition CDI/CDD/ALTERNANCE		
CDI	287	311
CDD	4	3
Contrat d'alternance*	12	15
Départs		
Nombre de départs ⁽¹⁾	41	49
Taux de roulement ⁽²⁾	13,9 %	17,4 %
Répartition des départs		
Retraite	5	7
Rupture conventionnelle	15	9
Démission	14	17
Cession de site/société	0	6
Licenciement économique	0	1
Licenciement autre	7	8
Décès	0	1
Recrutements		
Nombre d'embauches (CDI/CDD/alternance)	45	52
Nombre d'embauches en CDI	33	37
Dont embauches suite à CDD ou alternance	1	3
Taux d'embauche en CDI	73,3 %	71,2 %
Nombre d'embauches en CDD	10	5
Dont embauches suite à alternance	0	0
Taux d'embauche en CDD	22,2 %	9,6 %
Nombre d'embauches en alternance (apprentissage et contrats de professionnalisation)	2	10
Taux d'embauche en alternance	4,4 %	19,2 %
Taux d'embauche en CDI des < à 30 ans	21,2 %	21,6 %
Taux d'embauche en CDI des ≥ à 50 ans	27,3 %	13,5 %

Les chiffres sont présentés en périmètre courant et non en périmètre comparable.

*Alternants = apprentis et contrats de professionnalisation et stagiaires rémunérés

(1) En CDI, les départs suite à la fin de la période d'essai ne sont pas comptabilisés, ni les mutations et transformations de contrat.

(2) Nombre de départs CDI / Effectif moyen en CDI

> Renforcer la marque employeur

Par l'intermédiaire de la chargée de progrès humain et sociétal, EDYCEM a mené diverses actions pour valoriser les métiers de l'industrie du béton :

Collaboration active avec les acteurs de l'emploi

EDYCEM entretient une étroite collaboration avec les acteurs de l'emploi du territoire, tels que France Travail et CAP Emploi, la communauté de communes Terres de Montaigu, les agences de l'emploi, etc. Ces échanges visent à optimiser nos processus de recrutement, à échanger sur le marché de l'emploi et à faire découvrir les spécificités des métiers de l'industrie du béton.

Participation aux événements associatifs clés du secteur de l'emploi

EDYCEM participe activement aux événements clés de son territoire, tels que les forums de l'emploi, la semaine de l'industrie, « Nos FABuleuses », événements organisés par l'association ESSOR et la communauté de communes Terres de Montaigu, etc. Ces



occasions permettent de rencontrer des candidats potentiels, de présenter les métiers et de renforcer la visibilité de l'entreprise.

Participation au dispositif « Ecl'Or »

EDYCEM accompagne de jeunes collégiens dans leur orientation professionnelle tout au long de l'année scolaire. Cette démarche est l'occasion de faire découvrir des métiers méconnus et de créer du lien entre le système éducatif et le monde du travail.

Animation sur les réseaux sociaux

EDYCEM met en place une animation dynamique sur les réseaux sociaux, avec la publication d'une saga de vidéos métiers (centraliers, conducteurs de machine, techniciens de maintenance, etc.) et de portraits de collaborateurs, visant à valoriser les métiers de l'industrie du béton.

> Favoriser l'intégration des nouveaux collaborateurs

Pour favoriser la prise en main de leur poste aux nouveaux arrivants, EDYCEM a formalisé depuis 2023 un parcours d'intégration. Celui-ci consiste à rencontrer les équipes du siège avec lesquelles ils seront en interaction de façon régulière durant les premières semaines (informatique, RH, HSE...), et également à visiter des sites de production.

Chaque nouveau centralier est désormais encadré par l'un des trois référents centraliers dans le cadre d'un tutorat. Ces trois référents, ayant bénéficié d'une formation spécifique, ont pour mission de leur transmettre les bonnes pratiques du métier.

> Recruter avec le dispositif « Boost Cooptation »

EDYCEM a redynamisé sa démarche de « cooptation recrutement » qui permet de capitaliser sur les réseaux professionnels et personnels de ses collaborateurs et de renforcer, par leur intermédiaire, l'attractivité d'EDYCEM sur le marché de l'emploi. Cette démarche stimule également l'engagement des équipes et contribue à développer des comportements d'ambassadeurs de l'entreprise.

En 2024, cette politique de parrainage, véhiculée par le biais de nouveaux outils de communication, a ainsi permis de recruter 11 nouveaux collaborateurs en CDI. La prime de cooptation a été revalorisée afin de promouvoir cette pratique.

> Promouvoir l'évolution interne

EDYCEM considère la mobilité interne comme un levier essentiel de fidélisation et l'encourage activement. En 2024, 8 collaborateurs ont connu des évolutions de poste, assorties pour certains de promotions internes. Ces trajectoires ont été possibles grâce à des formations adaptées (internes ou diplômantes) et à un accompagnement de proximité. Par exemple, un centralier est devenu ATC, un assistant crédit client est devenu responsable crédit client, etc.

Pour prolonger cet engagement, le suivi des demandes de mobilité a été renforcé en 2024 à travers les entretiens annuels individuels. Le service RH tient désormais à jour un tableau de suivi des volontés de mobilité des collaborateurs sur un horizon de trois ans.

> Accompagnement des salariés en fin de carrière

En 2024, lors des entretiens individuels, un suivi des futurs départs à la retraite a été effectué. À cette occasion, une formation d'une journée, animée par AG2R, intitulée « Comment bien préparer sa retraite », a été proposée aux salariés concernés, sur la base du volontariat. Cette session aborde les démarches administratives et la déclaration des droits à la retraite, les bonnes pratiques pour bien vivre sa retraite et préserver sa santé. Cet accompagnement vise à offrir au salarié un cadre rassurant, facilitant ainsi son adaptation dans cette nouvelle étape. À ce jour, 14 personnes ont bénéficié de ce dispositif.

1.4 DIALOGUE SOCIAL

> Nouveaux accords d'entreprise

Plusieurs accords d'entreprise ont été signés en 2024 :

- avenant accord intéressement Béton du Poher (BDP),
- avenant accord intéressement Unité Économique Sociale (UES),
- accord intéressement EDYCEM,
- protocole d'accord préélectoral,
- avenant au protocole d'accord préélectoral,
- accord égalité professionnelle femmes-hommes,
- accord organisation du travail de la société Préfa des Pays de Loire,
- accord collectif portant sur les dispositifs d'accompagnement à la modernisation de la société Préfa des Pays de Loire.

> Plusieurs réunions du CSE

En 2024, le dialogue avec les élus s'est poursuivi avec 15 réunions ordinaires et 2 réunions extraordinaires.

En avril 2024, les élections pour le renouvellement du Comité Social et Économique (CSE) ont eu lieu et ont permis de renouveler les représentants du personnel, assurant ainsi une continuité dans le dialogue social.

> Mesurer et améliorer l'engagement des collaborateurs

Dans le cadre de l'enquête annuelle du baromètre social, EDYCEM a interrogé ses collaborateurs sur 21 critères afin de mesurer et d'améliorer leur engagement. En 2024, le taux de participation s'est élevé à 74 %, affichant une amélioration de 11 points par rapport à 2023. Après la communication des résultats au Comité de Direction et au CSE, une présentation détaillée par secteur a été effectuée auprès des responsables de région afin de définir des plans d'action plus ciblés

et adaptés aux spécificités de chaque région, en tenant compte des retours et des besoins exprimés par les équipes.

Cela a conduit à l'organisation de « road shows » sectoriels réunissant des collaborateurs, permettant la réalisation d'ateliers par métier sur les thématiques spécifiques exprimées dans le baromètre social, telles que le traitement des irritants et l'identification des leviers d'action.

À ce titre, EDYCEM a engagé différentes actions, telles que :

- renforcement du partage des informations RH lors des réunions de régions,
- amélioration de la communication globale à travers des réunions de régions et de secteurs,
- augmentation des seuils pour la cooptation,
- renforcement de la démarche sécurité,
- développement des modules de formation,
- mise en place d'un trombinoscope par service, région et secteur,
- communication des offres d'emploi dans la revue d'EDYCEM mensuelle,
- mise en place de groupes de travail sur la gestion des irritants.

> Projet d'adaptation du Groupe

Face à la baisse inédite et durable des marchés de la construction neuve et de la rénovation, HERIGE Industries a annoncé le 3 décembre 2024 s'engager dans un projet de transformation visant à adapter son organisation afin de préserver sa compétitivité. Le Groupe a présenté aux instances représentatives du personnel son projet de réorganisation qui vise à l'adapter aux nouvelles exigences du marché dans un secteur en profonde mutation. Conscient des conséquences de cette décision, le Groupe a pour priorité de favoriser le dialogue avec les partenaires sociaux afin de parvenir à un accord sur les mesures sociales d'accompagnement (clôture visée d'ici à la fin du 1^{er} semestre 2025).

1.5 PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ DES CHANCES ET LA DIVERSITÉ

> Accueil des alternants

L'alternance est fortement encouragée par EDYCEM, car elle constitue un levier majeur pour attirer et détecter les talents. En 2024, l'enseigne a accueilli 2 nouveaux alternants, portant à 12 le nombre de contrats en cours.

Chaque année, une journée dédiée aux alternants est organisée associant convivialité et partage de la vision d'entreprise.

Parallèlement, le service RH entretient une relation privilégiée avec alternants et tuteurs et diffuse régulièrement des informations utiles (aide au logement, primes...) via un canal dédié.

> Égalité professionnelle

L'index Égalité professionnelle femmes-hommes d'EDYCEM n'est pas calculable en raison de la sous-représentativité de genre dans deux indicateurs.

> Un référent harcèlement

Depuis 2021, un élu du personnel est désigné comme référent pour les sujets de harcèlement et d'agissements sexistes, et un second élu a été formé en 2024.

> Soutien au secteur protégé

Lorsque cela est possible, EDYCEM a recours aux services proposés par des structures adaptées (ESAT, EA).

> Engagement en faveur du handicap

Les postes disponibles sont ouverts à tous, y compris aux travailleurs en situation de handicap. À ce titre, l'information est systématiquement mentionnée dans les annonces diffusées sur le site Internet www.herige-recrute.fr.

> Un parcours de formation pour encourager la diversité

En 2023, les membres du Comité de Direction et les managers d'EDYCEM impliqués dans le recrutement ont participé à un programme de formation visant à promouvoir la diversité. Ce programme s'est déroulé en trois phases : un webinar d'introduction pour expliquer les enjeux et les modalités, un e-learning sur le recrutement sans discrimination et une conférence en ligne sur le thème : « La diversité : question d'éthique ou facteur de performance ? ». L'objectif était de donner aux managers des clés pour réussir la transformation en adoptant les meilleures pratiques et postures managériales. En 2024, tous les nouveaux managers ont bénéficié de cette formation.

Signataire de la Charte de la diversité, EDYCEM s'associe au Groupe pour lutter contre toutes formes de discrimination et pour promouvoir la diversité.

2 – ENTREPRENDRE DURABLE

2.1 ATTÉNUATION ET ADAPTATION AU CHANGEMENT CLIMATIQUE

EDYCEM est engagé depuis plusieurs années dans une démarche de réduction de ses impacts environnementaux. Cette responsabilité concerne à la fois les opérations de l'activité et la conception des produits.

L'enjeu est, d'une part, de limiter l'impact environnemental d'EDYCEM et, d'autre part, de proposer aux marchés des produits conçus de manière responsable permettant à ses clients de répondre aux enjeux environnementaux du bâtiment et d'avoir des solutions techniques répondant aux seuils de la nouvelle réglementation RE 2020.

En ce sens, EDYCEM a renforcé son équipe prescription en 2024, avec l'arrivée d'un second responsable prescription afin d'accompagner ses clients et partenaires dans la construction durable.

> Réduction de l'empreinte carbone

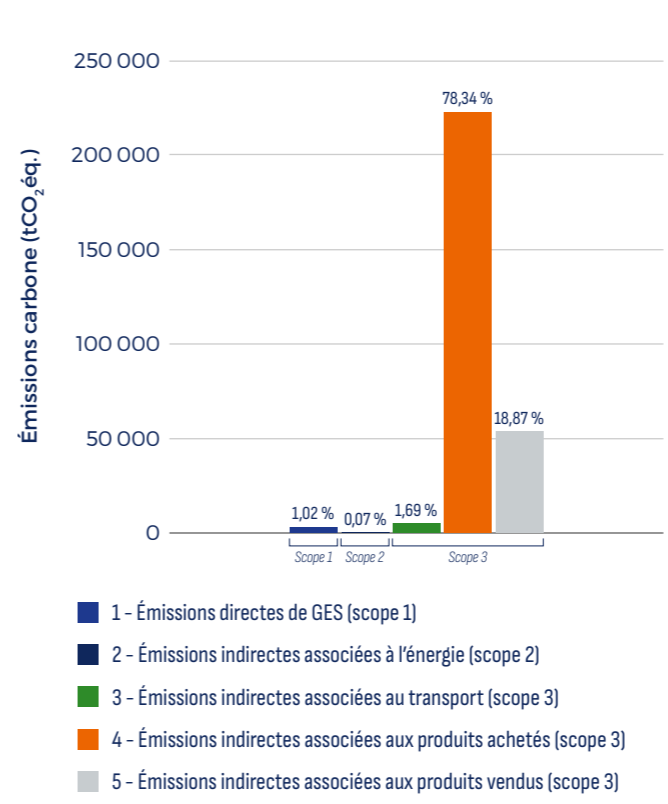
La stratégie d'EDYCEM en matière de réduction des émissions de Gaz à Effet de Serre (GES) s'articule autour des mesures principales suivantes :

- démocratisation de la démarche VITALISS®,
- développement des actions prévues par le programme FRET21 engagé en 2023,
- renouvellement des sujets de la Chaire de recherche avec l'École Centrale de Nantes :
 - la réduction de l'empreinte environnementale dans la conception du béton,
 - les apports de l'Intelligence Artificielle (IA) au service des bétons nouvelle génération,
 - la contribution aux enjeux de la ville de demain.
- obtention de la certification NF 025A Blocs en béton de granulats courants et légers avec les caractéristiques complémentaires « Incorporation de granulats recyclés ou récupérés » pour l'utilisation des granulats recyclés dans les blocs REponse® et « FDES certifiée » permettant de justifier leur respect du cadre de validité des FDES collectives de blocs éditées par le CERIB.

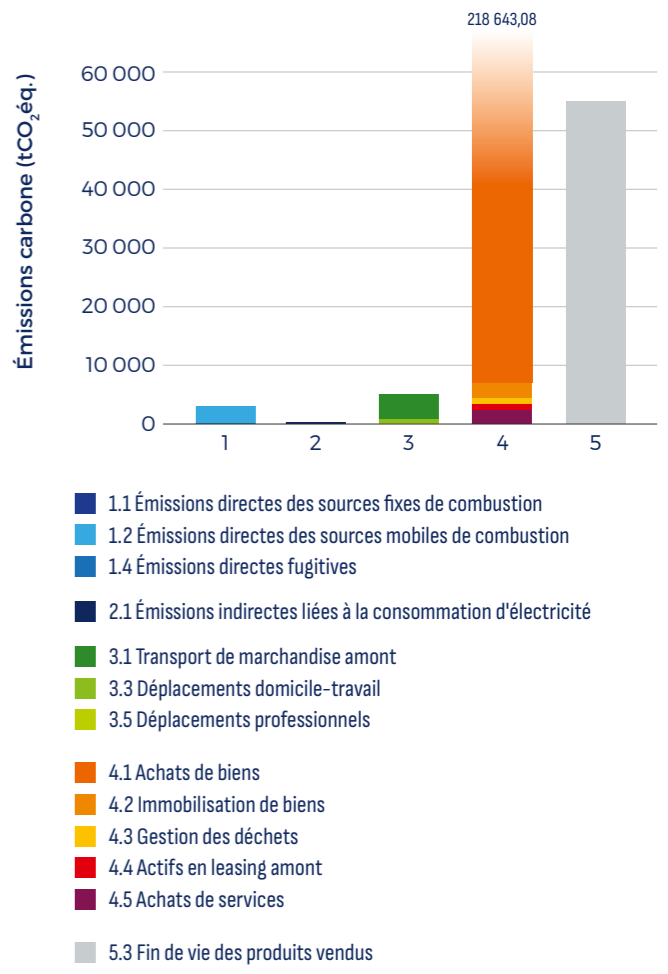
BILAN GAZ À EFFET DE SERRE en tCO ₂ éq.	MENUISERIE	
	2024	2023
1. Émissions directes de GES (scope 1)	2 938,17	4 680,34
1.1 Émissions directes des sources fixes de combustion	11,46	17,38
1.2 Émissions directes des sources mobiles de combustion	2 926,70	4 662,96
1.4 Émissions directes fugitives	0,00	0,00
2. Émissions indirectes associées à l'énergie (scope 2)	212,23	251,91
2.1 Émissions indirectes liées à la consommation d'électricité	212,23	251,91
3. Émissions indirectes associées au transport (scope 3)	4 877,65	5 900,89
3.1 Transport de marchandise amont	4 152,31	5 132,45
3.3 Déplacements domicile-travail	708,73	753,63
3.5 Déplacements professionnels	16,61	14,81
4. Émissions indirectes associées aux produits achetés (scope 3)	225 549,49	233 808,81
4.1 Achats de biens	218 643,08	227 962,22
4.2 Immobilisation de biens	2 563,73	2 784,80
4.3 Gestion des déchets	1 175,94	883,89
4.4 Actifs en leasing amont	922,31	678,98
4.5 Achats de services	2 244,43	1 498,92
5. Émissions indirectes associées aux produits vendus (scope 3)	54 320,63	26 774,29
5.3 Fin de vie des produits vendus	54 320,63	26 774,29
TOTAL tous scopes	287 898,16	271 416,24
TOTAL scope 1	2 938,17	4 680,34
TOTAL scope 2	212,23	251,91
TOTAL scopes 1 + 2	3 150,39	4 932,25
TOTAL scope 3	284 747,77	266 483,99

Le poste « 1.1 Émissions directes des sources fixes de combustion » inclut les énergies suivantes : fioul, gaz naturel.
 Le poste « 1.2 Émissions directes des sources mobiles de combustion » inclut les énergies suivantes : gazole, essence, éthanol, GNC, BioGNC, GNL, GNR, HVO / XTL, Adblue, gaz propane en bouteille. Le bilan carbone est réalisé suivant la méthodologie réglementaire v5.0, basée sur la norme ISO 14064-1:2018 et le rapport technique ISO/TR 14069.
 L'incertitude de ce bilan carbone est estimée à 39 % au global sur l'ensemble du périmètre d'HERIGE Industries. Elle est calculée en suivant les recommandations du GIEC en matière de bonnes pratiques et de gestion des incertitudes pour les inventaires nationaux.

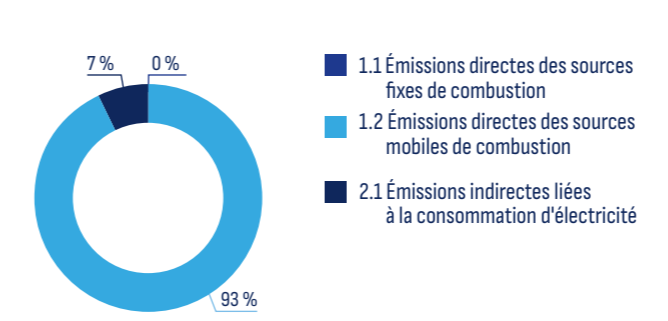
Répartition des émissions carbone par catégorie et scope



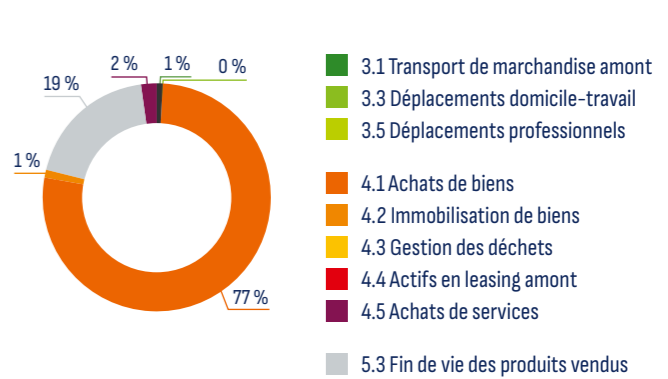
Répartition des émissions carbone par poste



Répartition des émissions carbone des scopes 1 et 2 (tCO₂éq. ; %)



Répartition des émissions carbone du scope 3 (tCO₂éq. ; %)



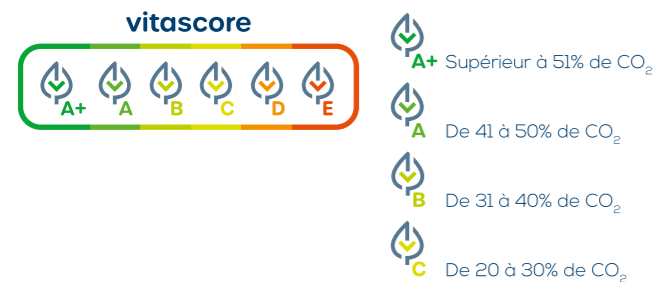
> Empreinte carbone de nos produits

Un engagement fort en matière d'innovation et de durabilité

Dès 2021, EDYCEM a lancé sa première offre de bétons à empreinte carbone réduite avec des formulations permettant d'atteindre des réductions d'émissions de CO₂ allant de 20 % à plus de 50 % par rapport aux bétons traditionnels, tout en présentant des propriétés de résistance et de durabilité équivalentes.

Depuis 2023, EDYCEM s'est engagé dans une démarche plus globale visant à réduire l'empreinte carbone de l'ensemble de ses bétons prêts-à-l'emploi : la démarche Vitaliss®.

L'ensemble des bétons prêts-à-l'emploi est désormais scoré et classé dans le VitaScore (référentiel propre à EDYCEM, créé dans la même logique que le Nutriscore alimentaire) basé sur quatre classes de réduction d'émissions de CO₂ par rapport à une formule de référence à base de CEM I :



Cette démarche repose sur trois piliers :

- rendre les solutions à empreinte carbone réduite accessibles à tous,
- offrir un large panel de solutions pour répondre aux besoins et aux particularités de chaque projet, à travers les quatre scores allant de C à A+,
- innover au travers de la Chaire de recherche avec l'École Centrale de Nantes afin de développer des solutions toujours plus performantes et vertueuses sur un plan environnemental.

Afin de formuler ses bétons à empreinte carbone réduite, EDYCEM a analysé l'impact de chaque composant utilisé dans la formulation du béton et a travaillé tout particulièrement, avec ses différentes parties prenantes, sur les constituants les plus impactants pour trouver des alternatives réduisant l'empreinte carbone sur l'ensemble de sa chaîne de valeur.

Dans le cadre de sa stratégie de réduction d'empreinte carbone, EDYCEM ambitionne la démocratisation et la systématisation de l'utilisation de solutions moins carbonées à travers des bétons scorés C sur l'échelle VitaScore. De plus, l'entreprise vise à commercialiser, à horizon 2030, 90 % des bétons de score C à A+, dont 40 % de score A et A+. En 2024, en moyenne plus de 80 % du volume des bétons vendus étaient des bétons Vitaliss® scorés « minimum Vitaliss®C ».

Des investissements matériels pour généraliser la production

Pour élargir son offre, EDYCEM continue ses investissements afin d'équiper ses centrales de nouveaux silos permettant de stocker les liants à empreinte carbone réduite. Toutes les centrales sont désormais capables de produire du béton à empreinte carbone réduite.

En parallèle, EDYCEM a poursuivi les investissements pour équiper son laboratoire en vue de mesurer la durabilité des nouveaux bétons formulés par approche

performantielle, et ce, afin de répondre aux besoins des clients et des donneurs d'ordre dans le cadre de la RE 2020.

Poursuite des travaux de la Chaire de recherche



Orienté vers la conception et la production de solutions minérales innovantes et durables, EDYCEM est engagé depuis 2015 dans une Chaire de recherche avec l'École Centrale de Nantes sur des formulations de bétons plus responsables.

En 2024, EDYCEM a renouvelé le partenariat avec l'École Centrale Nantes pour les 5 prochaines années et a défini les nouveaux axes de recherche à développer qui seront transversaux pour le Béton Prêt à l'Emploi, le béton préfabriqué et les granulats :

- la réduction de l'empreinte environnementale dans la conception du béton,
- les apports de l'Intelligence Artificielle (IA) au service des bétons nouvelle génération,
- la contribution aux enjeux de la ville de demain.

Renforcement des équipes

Afin d'accompagner plus fortement ses clients, EDYCEM a structuré son organisation interne en renforçant ses équipes par un pôle dédié à l'innovation. L'équipe R&D assure le pilotage de la Chaire, mais aussi l'accompagnement et l'appropriation par l'équipe qualité des techniques nouvelles. Elle suit les évolutions de normes, telle que la NF EN 206+A2/CN, portant sur le déploiement des solutions à approche performantielle.

En parallèle, un plan de formation interne a été déployé pour l'ensemble des équipes commerciales et techniques, leur assurant ainsi un accompagnement de proximité et une montée en compétence sur le sujet. Les équipes qualité et de R&D ont suivi des formations techniques leur permettant d'avoir toutes les connaissances requises pour développer les produits d'EDYCEM de demain et réduire leur impact carbone :

- la formation « Formulation », pour développer de nouvelles compositions de produits,
- la formation « Développement produits », pour innover et être dans une démarche d'amélioration continue.

La Fabriq' by EDYCEM

Dans une démarche de co-construction avec ses clients et prescripteurs, EDYCEM a imaginé « La Fabriq' by EDYCEM ». Lieu d'échanges, de partage et de travail collaboratif, ce programme a pour vocation de les sensibiliser aux évolutions réglementaires, de les accompagner dans l'adoption des bétons de nouvelle

génération et dans les outils mis à leur disposition. Ces échanges permettent également de recueillir leurs retours d'expérience afin d'adapter les solutions à leurs besoins. « La Fabriq' by EDYCEM » couvre aussi l'approche collaborative avec des acteurs innovants en vue de favoriser le codéveloppement des solutions de demain.



En 2024, deux événements ont eu lieu à Bordeaux et à Carhaix sur la thématique « Le seuil 2025 de la RE 2020 et ses impacts ». Une session supplémentaire a été organisée autour d'un atelier bilan et prospective des besoins en termes de béton et granulats recyclés. Au total environ 90 personnes ont assisté aux événements La Fabriq' by EDYCEM.

Mise à disposition de Déclarations Environnementales du Produit (DEP)

Afin de rendre compte de la performance du béton, EDYCEM édite, pour ses clients qui en font la demande, des Déclarations Environnementales de Produits (DEP), réalisées grâce au logiciel BETie du SNBPE. Ce service leur permet de fournir un calcul précis de l'impact carbone de la production et de la livraison de leur formulation de béton.

En 2024, EDYCEM a édité plus de 90 DEP à destination de ses clients.

De plus, EDYCEM met à disposition de ses clients un accès au calculateur de l'empreinte carbone de ses bétons, à travers la plateforme BETie. Cet outil digital permet d'éditer des Fiches de Déclaration Environnementale et Sanitaire (FDES) certifiées qui jouent un rôle central dans l'atteinte des objectifs de la Réglementation Environnementale 2020 (« RE 2020 »).

L'économie circulaire comme levier d'atténuation

Dans une dynamique de réduction de la dépendance aux ressources naturelles, EDYCEM a développé une démarche d'économie circulaire en circuit court visant à réduire l'usage des ressources naturelles : Circuit + by EDYCEM.

> Sobriété et efficacité énergétique, le décret tertiaire en accélérateur

EDYCEM poursuit ses actions du quotidien en termes d'efficacité énergétique comme le remplacement systématique des éclairages classiques par du LED et la révision des outils de déclenchement de mise en hors gel sur les stockages d'agrégats.

Dans le cadre du Plan de sobriété présenté par le gouvernement en octobre 2022, HERIGE Industries a désigné deux ambassadeurs de la sobriété énergétique chez EDYCEM. À ce titre, ces ambassadeurs ont reçu une formation pour mieux appréhender les enjeux, identifier les gisements d'économie d'énergie, comprendre

le cadre réglementaire et législatif spécifique lié à l'énergie, devenant ainsi des relais de la démarche RSE.

> Fret et mobilités

Des véhicules moins polluants

La Loi d'Orientation des Mobilités (LOM) vise à encourager le développement de la mobilité durable en France. Cette loi a introduit plusieurs mesures réglementaires pour améliorer les déplacements et réduire les émissions de GES liées aux transports, dont l'électrification des flottes d'entreprise à hauteur de 10 % à partir du 1^{er} janvier 2022, 20 % à partir du 1^{er} janvier 2024, 35 % à partir du 1^{er} janvier 2027 et 50 % à partir du 1^{er} janvier 2030. Ainsi, HERIGE Industries et ses activités ont poursuivi en 2024 le plan de renouvellement de leur parc roulant.

EDYCEM a poursuivi le déploiement des bornes de recharge en 2024 avec 4 nouvelles bornes de recharge électrique afin d'atteindre un nombre total de 10 bornes de recharge. Le déploiement va se poursuivre en 2025.

Un engagement aux côtés de FRET21

En 2023, EDYCEM a engagé un dossier afin d'intégrer le dispositif FRET21 qui vise à réduire les émissions de Gaz à Effet de Serre et de polluants atmosphériques liés aux activités du transport interne et externalisé du BPE. La commission de validation du dossier a eu lieu fin 2023. Ainsi, EDYCEM est engagé dans cette démarche volontaire avec l'objectif d'éviter l'émission de 382 tonnes de CO₂ à l'horizon 2025 par rapport à 2022, en s'appuyant sur les axes suivants :

- optimisation des distances parcourues,
- optimisation du taux de chargement,
- recours à de nouvelles énergies,
- favorisation des entreprises de transport labellisées,
- formation des chauffeurs à l'écoconduite.

Des accords d'entreprise incitatifs

En 2024, la « Car Policy » d'EDYCEM a été mise à jour afin de répondre aux nouvelles exigences de la loi LOM.

Un accord télétravail a été signé en 2023 permettant de limiter les trajets domicile-travail.

Un projet d'accord Mobilité a été mis à l'étude en 2024 et se concrétisera en 2025 au sein de l'activité. Ce document vise à inciter l'utilisation de modes de transport vertueux par des mesures concrètes.

Signature d'un partenariat pour encourager le covoiturage

Depuis mai 2023, le Groupe a établi un partenariat avec l'application de covoiturage « KAROS » pour l'ensemble des activités. En 2024, EDYCEM a compté 35 utilisateurs, soit 11 % de covoitureurs.



> La pédagogie comme méthode d'atténuation

EDYCEM s'attache à sensibiliser l'ensemble de ses collaborateurs aux enjeux de développement durable. À ce titre, l'entreprise a déjà formé la majorité de ses collaborateurs sur 2023 à la Fresque du climat. Deux salariés volontaires disposent de la formation de « fresqueurs » pour animer cet atelier auprès de leurs collègues. De nouvelles sessions seront organisées pour les nouveaux arrivants dès qu'un nombre suffisant de participants sera atteint par secteur.

Des guides pratiques sur la sobriété énergétique, la mobilité durable et le numérique responsable, édités par le Groupe, viennent compléter ces outils de sensibilisation et sont à disposition des collaborateurs.

2.2 ACHATS RESPONSABLES

EDYCEM rencontre ses fournisseurs tous les ans et dialogue avec eux sur les évolutions de sa stratégie. Ces échanges permettent de mieux se connaître et de développer des partenariats autour de nouveaux produits ou services.

EDYCEM participe également au groupe de travail mis en œuvre par HERIGE Industries en 2023 sur les achats responsables, qui a pour objectif de mieux appréhender les enjeux clés de la politique Achats durables.

L'activité a ainsi pu bénéficier d'un diagnostic basé sur l'ISO 20400, d'une cartographie dédiée et d'outils lui permettant d'assurer un suivi par famille de matériaux prioritaires.

Depuis 2024, ce groupe de travail se réunit en comité semestriel de suivi afin d'assurer la bonne mise en œuvre de la feuille de route Achats responsables de l'activité, alignée sur les ambitions du Groupe.

En complément, des instructions de gouvernance des achats responsables ont pu être mises en place et ont donné lieu à la signature de la charte Relations Fournisseurs et Achats Responsables (RFAR) en décembre 2023 en présence du Conseil National des Achats et de la Médiation des Entreprises à Paris.

La charte prévoit dix engagements fondés sur le référentiel ISO 20400 :

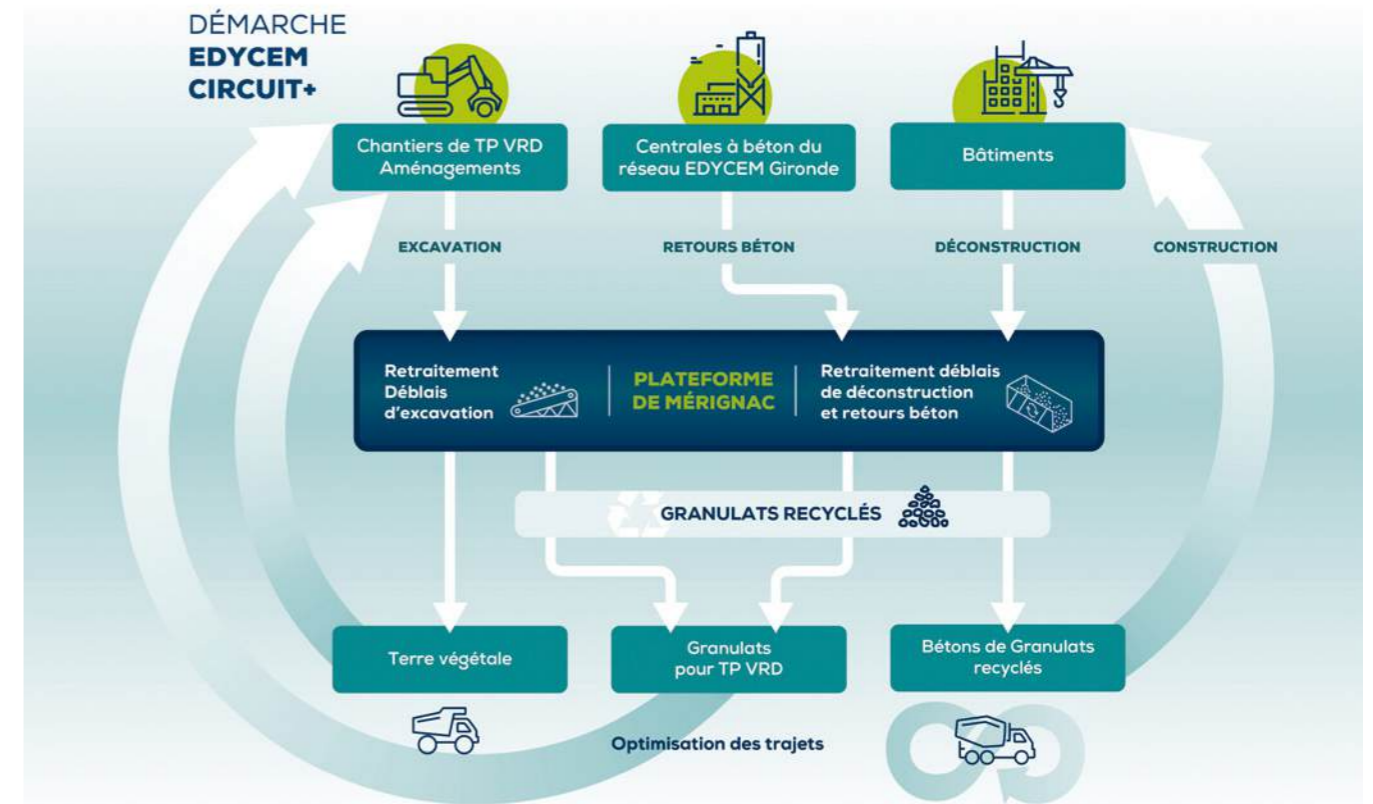
- assurer une relation financière responsable vis-à-vis des fournisseurs,
- entretenir une relation respectueuse avec l'ensemble des fournisseurs et favorable au développement de relations collaboratives,
- identifier et gérer les situations de dépendances réciproques avec les fournisseurs,
- impliquer les organisations signataires dans leur filière,
- apprécier l'ensemble des coûts et des impacts du cycle de vie,
- intégrer les problématiques de responsabilité environnementale et sociétale,
- veiller à la responsabilité territoriale de son organisation,
- le professionnalisme et l'éthique de la fonction Achats,
- une fonction Achats chargée de piloter globalement la relation fournisseurs,
- une fonction de médiateur « relations fournisseurs » chargé de fluidifier les rapports internes et externes à l'entreprise.

En 2024, les travaux du groupe de travail ont permis le déploiement d'un nouvel outil de cartographie des risques extra-financiers liés aux achats et la création d'un questionnaire ESG à destination des fournisseurs clés de nos familles d'achats les plus à risques.

2.3 TRANSITION VERS UNE ÉCONOMIE CIRCULAIRE

EDYCEM poursuit sa dynamique d'innovation en développant des actions en faveur de l'économie circulaire.

Ainsi, l'entreprise intègre ces principes dans le développement et la fabrication de ses produits, à travers notamment l'intégration de granulats recyclés.



> Principes d'écoconception et circularité

Écoconception des produits

EDYCEM et l'École Centrale de Nantes ont poursuivi leurs travaux à travers leur Chaire de recherche débutée en 2015 pour le développement de bétons responsables. Ces travaux ont porté sur les matériaux capables de répondre aux enjeux de la ville de demain, notamment en diminuant l'impact des bâtiments neufs sur l'environnement et en tenant compte de l'ensemble des émissions sur leur cycle de vie, dès leur construction. Parmi les sujets de recherche, la réduction de l'empreinte environnementale dans la conception du béton est étudiée à travers la réduction supplémentaire du clinker et l'utilisation de nouveaux liants.

EDYCEM propose des produits préfabriqués, répondant aux enjeux du changement climatique, tels que des pavés drainants et des dalles engazonnées, permettant de limiter la perturbation du cycle de l'eau. La gamme de bétons décoratifs Lumiliss® produite par EDYCEM fournit des solutions de bétons poreux et drainants adaptées aux travaux d'aménagements et de créations paysagères. Ces produits favorisent l'infiltration directe et naturelle de l'eau de pluie dans le sol grâce à leur niveau élevé de drainabilité ou de perméabilité.

Réemploi

Notre site de préfabrication légère EDYCEM PPL encourage l'adoption des pratiques vertueuses en matière de conditionnement. Ainsi, les palettes sur lesquelles sont livrés les blocs sont facturées puis reprises auprès des clients afin d'être réutilisées. Lorsqu'elles deviennent inutilisables, elles sont démantelées et les parties saines sont récupérées pour réparer les autres palettes.

Au titre de 2024, ce sont plus de 24 000 palettes qui ont été réparées à partir de planches d'occasion issues de démontage. Aucune planche neuve n'a été achetée en 2024.



Matières recyclées et durables

Circuit + by EDYCEM

EDYCEM s'inscrit pleinement dans une dynamique de préservation des ressources naturelles et de développement des solutions de revalorisation de matériaux à travers sa nouvelle démarche d'économie circulaire appelée « Circuit + by EDYCEM ». Cette démarche s'articule autour :

- de produits en proposant des bétons prêts-à-emploi et des produits bétons composés de granulats récupérés ou recyclés sans surcoût, qui permettent de réduire les prélèvements de matières naturelles dans les carrières,
- de services avec l'accueil, le tri et la valorisation de déblais de déconstruction et d'excavation, et des retours bétons sur sa plateforme de Mérignac. Sur cette plateforme de recyclage, les déchets issus des chantiers de TP-VRD, de déconstruction et des centrales à béton (appelés inertes) sont collectés et triés. Ils sont ensuite lavés, concassés, passés au crible pour être finalement soit revendus par la plateforme de négoce, soit réintroduits dans les centrales à béton. Les granulats recyclés constituent ainsi de nouvelles ressources pour un nouveau cycle de production. La terre végétale isolée est également revendue



Depuis 2017, EDYCEM PPL réalise des campagnes de concassage annuelles afin de réutiliser la totalité des rebuts de sa production. La dernière campagne, réalisée en 2023, a permis de produire 15 000 tonnes de granulats récupérés. Cette quantité permet de couvrir les besoins d'EDYCEM PPL sur 2 ans minimum. Une nouvelle campagne de concassage sera donc organisée sur 2025.

La « REponse® » d'EDYCEM

Pour aller plus loin dans sa démarche environnementale et au-delà de ses objectifs de réduction d'empreinte carbone de ses produits, EDYCEM a intégré la notion d'éco-circularité dans la fabrication de ses blocs. Dans le cadre de sa démarche « Circuit + by EDYCEM », l'ensemble de sa gamme de blocs « classiques » intègre entre 10 et 30 % de granulats récupérés suivant les modèles de blocs, sans surcoût pour le client.



Ces agrégats sont exclusivement issus des rebuts de production d'EDYCEM PPL, pour une maîtrise totale de leur composition. Baptisée « REponse® », l'ensemble de cette gamme constitue une « réponse » aux enjeux de réemploi, de revalorisation et de réduction d'empreinte carbone dans le cadre de la RE 2020.

L'ensemble des produits de la gamme REponse® bénéficie désormais, dans le cadre de la certification NF 025A Blocs en béton de granulats courants et légers, des marquages NF-GR pour l'utilisation des granulats recyclés et FDES certifiée permettant de justifier de leur respect du cadre de validité des FDES collectives de blocs édités par le CERIB.

EDYCEM PPL, pilote de la Fédération de l'Industrie du Béton (FIB)

En capacité de fabriquer des blocs composés à 100 % d'agrégats récupérés, EDYCEM PPL fait partie des usines pilotes du groupe technique de la Fédération de l'Industrie du Béton (FIB) qui travaille avec le Centre d'Études et de Recherche de l'Industrie du Béton (CERIB) sur la norme NF-GR afin de faire évoluer cette dernière.

En effet, à date, cette norme ne permet pas d'utiliser plus de 30 % d'agrégats récupérés ou recyclés dans la constitution des blocs classiques.

> Réduction des déchets

Tonnage des déchets produits annuellement

	Déchets dangereux		Déchets non dangereux		Déchets inertes	
	2024	2023	2024	2023	2024	2023
EDYCEM BPE	83,735	119,31	62,29	28,30	115 385,74	76 187,88
EDYCEM PPL	4,362	13,22	97,84	74,86	0,00	1 689,30
TOTAL	88,097	132,53	160,13	103,16	115 385,74	77 877,18

L'ensemble des sites d'EDYCEM est équipé de bennes de tri pour assurer le tri 5 flux minimum.

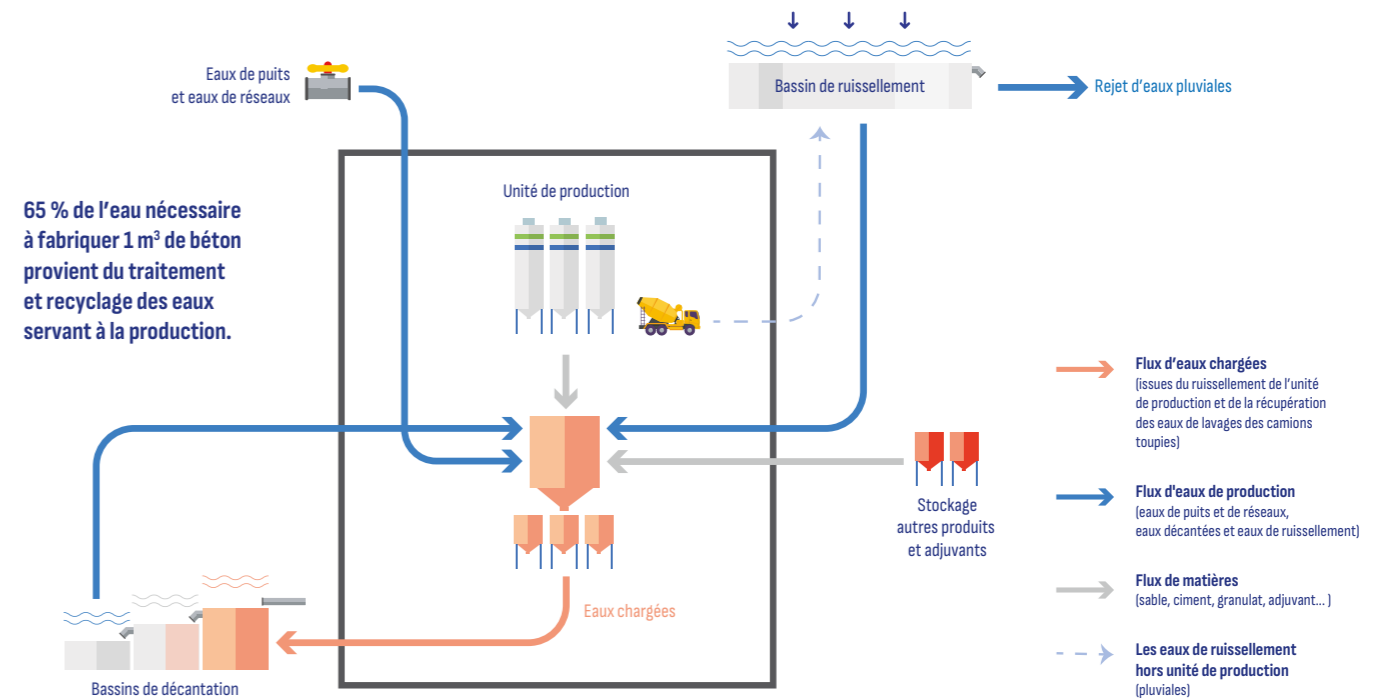
Dans le cadre de la préparation à la mise en œuvre de la nouvelle Responsabilité Élargie du Producteur (REP) des Produits et Matériaux de Construction du Bâtiment (PMCB), EDYCEM PPL a adhéré à l'éco-organisme Écominéro.



2.4 UTILISATION DURABLE DE L'EAU

La disponibilité de la ressource en eau est un enjeu majeur et constitue l'une des priorités d'EDYCEM.

Afin de limiter ses consommations, l'activité assure un suivi précis du cycle de l'eau dans son processus de fabrication.



Dans le cadre de la directive européenne relative à la gestion durable de l'eau, EDYCEM contribue à une meilleure gestion de l'eau par une démarche de réutilisation des eaux à travers :

- l'équipement de toutes ses centrales d'un système de recyclage des eaux de process et des eaux de ruissellement,
- la réutilisation systématique en circuit fermé des eaux de process dans la production de béton.

Ainsi, en 2024, la consommation des eaux réutilisées (eaux décantées et eaux chargées) s'élevait à 32,0 % contre 31,8 % en 2023.

Au sein d'EDYCEM PPL, les eaux de process sont entièrement réintégrées dans la production de toutes les gammes, représentant une réduction de 23,9 % de prélèvement d'eau du réseau d'adduction.

Consommation d'eau de réseau et de puits en m³	2024	2023
EDYCEM BPE	175 911,0	169 167,0
EDYCEM PPL	5 628,0	6 633,0
TOTAL	181 539,00	175 800,02

Consommation d'eau en L/m³	2024	2023
Consommation d'eau « eau du puits »*	108,1	92,5
Consommation d'eau « eau du réseau »*	89,1	86,6
Consommation d'eau « eau décantée »	84,7	74,6
Consommation d'eau « eau chargée »	8,3	9,1
Total	290,1	262,8
Variation (/n-1)	10 %	-
Taux d'eau recyclée utilisé - EDYCEM BPE	32,0 %	31,8 %
Taux d'eau recyclée utilisé - EDYCEM PPL	23,9 %	

* La consommation d'eau comprend les eaux de lavage, les eaux de production et les eaux d'ajustement sur chantier



3 – ENTREPRENDRE RESPONSABLE



3.1 GOUVERNANCE

> Une politique RSE en action

La stratégie, impulsée par la Direction RSE du Groupe, est relayée au sein d'EDYCEM par des pilotes RSE qui coordonnent et suivent les plans d'action prioritaires.

Afin de partager les actualités RSE, de faire le point sur les avancées des différents projets de l'activité et de coordonner l'ensemble, des réunions d'échanges et de travail sont organisées tout au long de l'année entre les activités et la Direction RSE Groupe.

À ce titre, les pilotes RSE d'EDYCEM jouent un rôle actif et essentiel en participant et intervenant à ces comités.

De plus, le Comité de Direction d'EDYCEM s'assure de la mise en œuvre des plans de transition en cohérence avec la stratégie RSE du Groupe et veille à leur bonne exécution. Depuis septembre 2024, le Groupe a mis en place des « Business Review ESG » mensuels réunissant le Directoire du Groupe, la Direction RSE Groupe, ainsi que la Direction d'EDYCEM afin de suivre la progression des plans d'action.

En 2024, des groupes de travail se sont poursuivis pour déployer opérationnellement les fiches actions élaborées en 2023, en mettant l'accent sur les actions RSE prioritaires.

3.2 LOYAUTÉ DES PRATIQUES

> Sensibilisation aux risques de corruption

EDYCEM intègre systématiquement la notion de responsabilité éthique dans les contrats fournisseurs.

Afin d'accompagner au mieux les collaborateurs dans la compréhension des enjeux associés à la lutte contre la corruption, une formation est dispensée aux nouveaux arrivants. Ce travail de sensibilisation cible en priorité les collaborateurs les plus exposés.

Parallèlement, les membres du Comité de Direction et les responsables de secteur ont participé à une formation relative aux ententes anti-concurrentielles, avec une attention particulière portée sur les typologies des ententes et sur les sanctions encourues par les entreprises et les personnes.

> Protection des données personnelles

Dans le cadre de l'entrée en vigueur du Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) depuis 2018, le Groupe a structuré sa démarche d'information et de sensibilisation de ses équipes avec la mise à disposition de ce règlement auprès de l'ensemble des collaborateurs.

3.3 DIALOGUE PARTIES PRENANTES

> S'engager aux côtés des collaborateurs

Participation à des actions solidaires

Dans le cadre de la campagne « Octobre Rose », dédiée à la sensibilisation au cancer du sein, des collaboratrices volontaires d'EDYCEM se sont réunies le temps d'une journée afin de participer à une marche de 5 km, démontrant ainsi leur solidarité et leur engagement envers cette cause.

Parallèlement, EDYCEM a pris en charge l'inscription de 25 collaboratrices souhaitant participer à « La Joséphine », course à pied solidaire 100 % féminine.

Afin de sensibiliser plus largement ses collaborateurs, EDYCEM a créé quatre newsletters sur le thème « Bougeons contre le cancer ». Ces newsletters contiennent des témoignages, des quiz, ainsi que des informations sur les initiatives mises en place par l'entreprise pour accompagner les salariés sur ces sujets.

Petit dej' de l'info

En 2024, EDYCEM a prolongé ce rituel : un moment d'échange de 30 minutes autour

d'un café. L'objectif est d'informer et de sensibiliser les collaborateurs sur un sujet donné, tout en favorisant un esprit de convivialité.

Favoriser l'accès à l'information

EDYCEM a équipé tous les salariés d'EDYCEM PPL de téléphones portables pour faciliter leur accès aux informations de l'entreprise.

En complément, un système d'affichage dynamique est déjà en place sur le site d'EDYCEM PPL, permettant de diffuser plusieurs messages clés sur la sécurité, les offres d'emploi, les actualités du secteur, etc.

Enfin, pour renforcer la communication interne et tenir les collaborateurs informés, EDYCEM réalise une newsletter mensuelle. Cette newsletter inclut des informations sur l'actualité de l'entreprise, des informations produits, la présentation des nouveaux arrivants, des informations « RH », ainsi que des offres d'emploi disponibles.

Des actions de réduction menées dans les centrales

Des dispositifs visant à réduire la consommation d'eau sont en place sur certaines centrales :

- plateau de sédimentation sur le site de Rochefort et de Bressuire pour le lavage des toupies avec de l'eau décantée,
- pompe de lavage de piste en eau décantée sur les sites de Sainte-Florence, de Mortagne-sur-Sèvre et de Carbon-Blanc,
- pompe pour production en eau décantée sur les sites de Reignac et de Lugon,
- pompe lavage toupie en eau décantée sur le site de Reignac.

En 2024, un dispositif de pompe de lavage de piste, à eau décantée, a été monté sur la centrale à béton de Trangé. Plusieurs sites ont déjà été équipés de ce dispositif depuis quelques années.

> Limiter la perturbation du cycle de l'eau

Le changement climatique bouleverse profondément les villes, ainsi confrontées à des enjeux d'urbanisme majeurs. Les épisodes pluvieux, de plus en plus intenses et fréquents, et des vagues de chaleur dérèglent les équilibres urbains. L'imperméabilisation des sols et le manque de végétation exacerbent ces phénomènes, entraînant des inondations, une dégradation de la qualité de l'air, des phénomènes d'îlots de chaleur urbains...

Afin de répondre à ces enjeux, EDYCEM propose des produits préfabriqués tels que des pavés drainants et des dalles engazonnées. La gamme de bétons décoratifs Lumiliss® produite par EDYCEM fournit des solutions de bétons poreux et drainants adaptées aux travaux d'aménagements et de créations paysagères.

Création du label interne « Confort urbain »

EDYCEM s'est fixé pour objectif d'accompagner et de guider ses parties prenantes dans leurs choix de solutions durables pour les travaux d'aménagement extérieur. Le label interne « Confort urbain » est depuis 2024 estampillé sur les produits préfabriqués et les bétons décoratifs favorisant l'infiltration directe et naturelle de l'eau de pluie dans le sol grâce à leur niveau élevé de drainabilité ou de perméabilité.



Formation des collaborateurs sur l'utilisation de l'eau

Les managers de production, les conducteurs de ligne et les opérateurs de l'activité de préfabrication ont été formés sur l'utilisation des procédés de recyclage de l'eau de nettoyage des équipements et de lavage des dalles gravier lavées.

2.5 PROTECTION ET RESTAURATION DE LA BIODIVERSITÉ ET DES ÉCOSYSTÈMES

> Biodiversité

À travers ses opérations directes et sa chaîne de valeur, EDYCEM a des impacts sur la biodiversité et s'expose à des risques liés à l'érosion de la nature. À ce titre, le Groupe a engagé, en 2023, une réflexion sur le sujet afin d'établir un diagnostic des différentes implantations et d'identifier les plans d'action les plus adaptés. Les sites industriels d'EDYCEM sont majoritairement localisés au sein de zones d'activités ou de zones industrielles réglementées.

Afin de sensibiliser ses parties prenantes internes aux enjeux de biodiversité, HERIGE Industries a déployé différentes actions dont ont pu bénéficier les collaborateurs d'EDYCEM :

- soutien en 2024, sous forme de mécénat, à l'initiative Nature Impact portée par le WWF France destinée à financer les projets des propriétaires forestiers souhaitant agir en faveur de la biodiversité,
- formation biodiversité dans le cadre de l'UNICEM de la responsable HSE d'EDYCEM,
- fresque de la biodiversité dans le cadre du parcours de formation « Sprint managers »,
- mise à disposition de contenus dédiés à la biodiversité (conférences, articles, podcasts, vidéos, etc.) sur la plateforme Campus digital.

> Pollution de l'air, de l'eau et des sols

Conscient des risques de pollution engendrés par son activité, EDYCEM a mis en place des mesures de prévention afin de maîtriser son impact environnemental sur :

L'air

- mesure des poussières émises dans l'environnement renouvelée tous les 2 ans. Sur 2024, 21 centrales à béton ont été mesurées,
- balayage régulier des sites,
- imperméabilisation des sols des centrales pour éviter les envols permanents de poussières,
- système d'aspiration des poussières sur le site d'EDYCEM PPL.

L'eau

- mesure de la pollution des eaux pluviales avant rejet (pH, matières en suspension, chrome 6, chrome total, température, hydrocarbures) chaque année,
- installation d'un déshuileur / débourbeur avant rejet des eaux pluviales sur les sites,
- optimisation de la récupération des eaux dans le process.

Les sols

- imperméabilisation des centrales.

Dialogue avec les salariés de l'entreprise

EDYCEM introduit d'autres temps forts de dialogue auprès de ses collaborateurs :



- Baromètre social : une opportunité pour chaque collaborateur de partager son avis et de contribuer activement à l'amélioration continue de l'organisation d'EDYCEM,
- Groupes de projet : des équipes dédiées, travaillant sur des thèmes stratégiques identifiés comme leviers de progression par le baromètre social,
- Road show : des rencontres entre les collaborateurs et la Direction, offrant des moments d'échange. Ces sessions permettent de poser des questions, de recevoir des réponses claires, de partager la vision stratégique de l'entreprise, et de discuter des résultats du baromètre social. C'est une démarche d'écoute active et de recherche de solutions concrètes,
- Temps fort de fin d'année pour EDYCEM PPL : organisation d'une journée avec l'ensemble des collaborateurs d'EDYCEM PPL pour présenter le bilan de fin d'année et aborder les perspectives et stratégie de l'entreprise. Réalisation de 4 ateliers thématiques autour des sujets suivants : jeu de société sur la santé et la sécurité, atelier gestes et postures, atelier sommeil.

> S'engager aux côtés des clients

Promotion d'une offre produit moins carbonnée

Afin de partager ses solutions avec ses parties prenantes, EDYCEM a imaginé « La Fabriq' by EDYCEM », véritable lieu d'échange, de partages et de travail collaboratif. Ce dispositif co-construit avec les clients et les prescripteurs vise à :

- sensibiliser et accompagner l'adoption de la nouvelle génération de bétons,
- favoriser les rencontres pour faire émerger des idées,
- expérimenter des solutions innovantes au travers de chantiers pilotes,
- construire et faire vivre des partenariats d'innovation.

Avec cette démarche inédite, EDYCEM va ainsi à la rencontre de ses clients et de ses partenaires.

En 2024, deux réunions ont eu lieu pour les entrepreneurs du bâtiment et des travaux publics afin de les informer sur la démarche Vitaliss®, les évolutions de la RE 2020 et l'arrivée du seuil 2025 grâce à l'intervention d'experts. Les offres disponibles chez EDYCEM, répondant à ces évolutions, ont été présentées.

Trois autres réunions ont également été organisées avec les applicateurs de chapes fluides, intégrant une information sur la gamme Vitaliss®.

EDYCEM a également créé un catalogue des principales DEP/FDES de ses bétons afin d'offrir plus de réactivité à ses clients sur leurs opérations RE 2020.

Une étude destinée à mesurer l'impact sur les usages de l'utilisation des bétons de nouvelle génération a été lancée afin de construire un guide d'usage à destination de nos clients.

Cette dynamique proactive de création d'outils et de supports vise à fournir aux professionnels des choix et des conseils pour sélectionner le produit le mieux adapté à chaque application.

En 2024, EDYCEM s'est fixé pour objectif d'accompagner et de guider ses parties prenantes dans leurs choix de solutions durables pour les travaux d'aménagement extérieur afin de répondre aux enjeux climatiques des villes de demain. En ce sens, le label interne « Confort urbain », créé en 2024, est notamment estampillé sur les produits préfabriqués et les bétons décoratifs favorisant l'infiltration directe et naturelle de l'eau de pluie dans le sol grâce à leur niveau élevé de drainabilité ou de perméabilité.

Satisfaction – Fidélisation

Avec la volonté forte de dynamiser le marché des chapes fluides, EDYCEM a organisé des tournées de réunions régionales dédiées exclusivement à son réseau de chapistes ONDALISS DES SOLS®. Au total, trois réunions ont permis de réunir plus de 65 participants. En complément du suivi quotidien, ces moments privilégiés ont été l'occasion de faire le point sur l'actualité de la filière et de les informer sur les évolutions techniques, réglementaires et de marché.

EDYCEM a également rassemblé les clients lors d'un événement organisé avant le départ du Vendée Globe. Cet événement avait pour objectif de leur faire découvrir les différentes activités, de partager les engagements du Groupe, ainsi que les démarches Vitaliss® et Circuit + by EDYCEM. En créant cet espace de rencontre et d'échange, EDYCEM a cherché à favoriser la création de synergies et à renforcer ses collaborations.



> S'engager aux côtés des organisations professionnelles

EDYCEM veille à maintenir un dialogue de proximité avec l'ensemble de ses parties prenantes. En ce sens, l'entreprise poursuit son engagement au sein du Syndicat National du Béton Prêt à l'Emploi (SNBPE), de la Fédération de l'industrie du Béton (FIB) et de la commission QB46 du Centre Scientifique et Technique du Bâtiment (CSTB).

> S'engager aux côtés des établissements scolaires et des écoles supérieures

Chaire de recherche avec l'École Centrale de Nantes

En 2024, EDYCEM a poursuivi son partenariat avec l'École Centrale de Nantes initié en 2015 et a défini de nouveaux axes de recherche à développer, transversaux pour le Béton Prêt à l'Emploi, le béton préfabriqué et les granulats :

- la réduction de l'empreinte environnementale dans la conception du béton,
- les apports de l'Intelligence Artificielle (IA) au service des bétons nouvelle génération,
- la contribution aux enjeux de la ville de demain.

Partenaire du parcours ECL'OR

EDYCEM est partenaire du programme ECL'OR (Engagement Collectif pour l'Orientation des jeunes) qui s'inscrit dans une démarche de soutien à l'orientation des jeunes, en collaboration avec les établissements scolaires du territoire et « Terre de Vendée ».

Le parcours ECL'OR est une initiative qui, tout au long de l'année scolaire, permet à des élèves de 4^{ème} de participer à des ateliers de connaissance de soi et de découverte du monde professionnel. En tant qu'entreprise marseillaise, EDYCEM

accompagne une classe de 4^{ème} en coanimant des ateliers et en organisant des visites de l'entreprise, offrant ainsi aux élèves une immersion concrète dans le monde du travail, en particulier dans le secteur du béton industriel.

Cette collaboration enrichissante permet aux élèves de mieux se connaître, de découvrir de nouvelles perspectives et de nouveaux domaines d'activité.



3.4 TERRITOIRES ET MÉCÉNAT

> Soutien à l'association Martial CAILLAUD

EDYCEM soutient l'Association Martial CAILLAUD, fondée en 1997 par des collaborateurs, actionnaires, fournisseurs et clients du Groupe. L'association initie des projets en faveur de l'éducation et de l'aide à la construction dans des pays défavorisés. Elle agit en parallèle sur le territoire national avec son soutien à l'Outil en Main qui propose des ateliers de découverte des métiers de l'artisanat aux enfants. Deux collaborateurs d'EDYCEM sont membres du bureau de l'association.



> Aides aux associations locales

EDYCEM considère que sa responsabilité inclut sa contribution à la vie des territoires sur lesquels elle opère. Ainsi, l'entreprise témoigne son soutien à plusieurs associations locales :

- ESSOR (éco-réseau des entreprises qui coopèrent et œuvrent ensemble pour l'essor responsable de leur territoire),
- ECL'OR (Engagement Collectif pour l'Orientation des jeunes),
- Stade rochelais (rugby) : partager et mettre en avant les valeurs du rugby (dépassement de soi, résilience, esprit d'équipe...) tout en soutenant une organisation sportive présente sur nos territoires,

• La Vendéenne La Roche-Sur-Yon : accompagner le développement d'une équipe locale de Rink Hockey évoluant en National 1 et participer à la démocratisation d'une discipline peu connue du grand public,

• Rallye des pépites : l'association Révétons nos Pépites, composée de trois femmes, a organisé le Rallye des Pépites sur Terres de Montaigu pour mettre en lumière le dynamisme entrepreneurial de la Vendée. Elle promeut des valeurs d'égalité, de mixité et de responsabilité environnementale en collaborant avec l'entreprise Rallye des Pépites pour offrir des expériences immersives « vis ma vie »,

• Arnaud Boissières, skipper : EDYCEM apporte son soutien à Arnaud Boissières lors de la 10^{ème} édition du Vendée Globe, valorisant ainsi des valeurs fortes de cohésion, d'engagement et d'esprit d'équipe,

• Vieilles Charrues : festival de musiques en Bretagne, porté par des valeurs de solidarité, de développement durable et d'ancrage territorial, contribuant au dynamisme culturel local,

• La Joséphine : événement sportif féminin proposant une course et une marche de 5 km, accessible à toutes pour soutenir la lutte contre le cancer du sein en Vendée.

Rapport du Commissaire aux comptes sur la vérification de la déclaration consolidée de performance extra-financière

Exercice clos le 31 décembre 2024

À l'Assemblée Générale des actionnaires,

En notre qualité de Commissaire aux comptes inscrit sur la liste mentionnée au II de l'article L.821-13 du code de commerce, nous avons mené des travaux visant à formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur les informations historiques (constatées ou extrapolées) de la déclaration consolidée de performance extra-financière, préparées selon les procédures de l'entité (ci-après le « Référentiel »), pour l'exercice clos le 31 décembre 2024 (ci-après respectivement les « Informations » et la « Déclaration »), présentées dans le rapport de gestion du groupe en application des dispositions de l'article 34 alinéa 1 de l'ordonnance n°2023-1142 du 6 décembre 2023 et des articles L. 225-102-1, R. 225-105 et R. 225-105-1 du code de commerce.

Conclusion

Sur la base des procédures que nous avons mises en œuvre, telles que décrites dans la partie « Nature et étendue des travaux », et des éléments que nous avons collectés, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que la déclaration consolidée de performance extra-financière est conforme aux dispositions réglementaires applicables et que les Informations, prises dans leur ensemble, sont présentées, de manière sincère, conformément au Référentiel.

Commentaires

Sans remettre en cause la conclusion exprimée ci-dessus et conformément aux dispositions de l'article A. 225-3 du code de commerce, nous formulons le commentaire suivant : comme mentionné dans la Déclaration, l'indicateur « Taux d'absentéisme » présente une incertitude inhérente à son mode de calcul.

Préparation de la déclaration de performance extra-financière

L'absence de cadre de référence généralement accepté et communément utilisé ou de pratiques établies sur lesquels s'appuyer pour évaluer et mesurer les Informations permet d'utiliser des techniques de mesure différentes, mais acceptables, pouvant affecter la comparabilité entre les entités et dans le temps.

Par conséquent, les Informations doivent être lues et comprises en se référant au Référentiel dont les éléments significatifs sont présentés dans la Déclaration.

Limites inhérentes à la préparation des Informations

Les Informations peuvent être sujettes à une incertitude inhérente à l'état des connaissances scientifiques ou économiques et à la qualité des données externes utilisées. Certaines informations sont sensibles aux choix méthodologiques, hypothèses et/ou estimations retenues pour leur établissement et présentées dans la Déclaration.

Responsabilité de l'entité

Il appartient à la direction de :

- sélectionner ou d'établir des critères appropriés pour la préparation des Informations ;
- préparer une Déclaration conforme aux dispositions légales et réglementaires, incluant une présentation du modèle d'affaires, une description des principaux risques extra-financiers, une présentation des politiques appliquées au regard de ces risques ainsi que les résultats de ces politiques, incluant des indicateurs clés de performance ;
- préparer la Déclaration en appliquant le Référentiel de l'entité tel que mentionné ci-avant ; ainsi que
- mettre en place le contrôle interne qu'elle estime nécessaire à l'établissement des Informations ne comportant pas d'anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs.

La Déclaration a été établie par le Directoire.

Responsabilité du Commissaire aux comptes

Il nous appartient, sur la base de nos travaux, de formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur :

- la conformité de la Déclaration aux dispositions prévues à l'article R. 225-105 du code de commerce ;
- la sincérité des informations historiques (constatées ou extrapolées) fournies en application du 3° du I et du II de l'article R. 225-105 du code de commerce, à savoir les résultats des politiques, incluant des indicateurs clés de performance, et les actions, relatifs aux principaux risques.

Comme il nous appartient de formuler une conclusion indépendante sur les Informations telles que préparées par la direction, nous ne sommes pas autorisés à être impliqués dans la préparation desdites Informations, car cela pourrait compromettre notre indépendance.

Il ne nous appartient pas de nous prononcer sur :

- le respect par l'entité des autres dispositions légales et réglementaires applicables ;
- la conformité des produits et services aux réglementations applicables.

Dispositions réglementaires et doctrine professionnelle applicable

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément aux dispositions des articles A. 225-1 et suivants du code de commerce et à la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des Commissaires aux comptes relative à cette intervention, notamment l'avis technique de la Compagnie nationale des Commissaires aux comptes - Intervention de l'OTI - Déclaration de performance extra-financière.

Indépendance et contrôle qualité

Notre indépendance est définie par les dispositions prévues à l'article L. 821-28 du code de commerce et le code de déontologie de la profession de Commissaire aux comptes. Par ailleurs, nous avons mis en place un système de contrôle qualité qui comprend des politiques et des procédures documentées visant à assurer le respect des textes légaux et réglementaires applicables, des règles déontologiques et de la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des Commissaires aux comptes relative à cette intervention.

Moyens et ressources

Nos travaux ont mobilisé les compétences de 4 personnes et se sont déroulés entre décembre 2024 et avril 2025 sur une durée totale d'intervention de 6 semaines.

Nous avons mené une dizaine d'entretiens avec les personnes responsables de la préparation de la Déclaration.

Nature et étendue des travaux

Nous avons planifié et effectué nos travaux en prenant en compte le risque d'anomalies significatives sur les Informations.

Nous estimons que les procédures que nous avons menées en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler une conclusion d'assurance modérée :

- nous avons pris connaissance de l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation et de l'exposé des principaux risques ;
- nous avons apprécié le caractère approprié du Référentiel au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa fiabilité, sa neutralité et son caractère compréhensible, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur ;
- nous avons vérifié que la Déclaration couvre chaque catégorie d'information prévue au III de l'article L. 225-102-1 du code de commerce en matière sociale et environnementale et comprend, le cas échéant, une explication des raisons justifiant l'absence des informations requises par le 2^{ème} alinéa du III de l'article L. 225-102-1 du code de commerce ;
- nous avons vérifié que la Déclaration présente les informations prévues au II de l'article R. 225-105 du code de commerce lorsqu'elles sont pertinentes au regard des principaux risques ;
- nous avons vérifié que la Déclaration présente le modèle d'affaires et une description des principaux risques liés à l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation, y compris, lorsque cela s'avère pertinent et proportionné, les risques créés par ses relations d'affaires, ses produits ou ses services ainsi que les politiques, les actions et les résultats, incluant des indicateurs clés de performance afférents aux principaux risques ;

Annexe

Indicateurs clés de performance et autres résultats quantitatifs considérés comme les plus importants ayant fait l'objet de tests de détail :

Thématiques « **Social** » : **EDYCEM Béton, Incobois et Atlantem Industries** > Taux de fréquence des accidents de travail, Taux de gravité des accidents de travail, Taux de l'effectif formé, Nombre d'heures de formation par collaborateur, Taux de roulement, Taux d'absentéisme, Taux de femmes dans l'effectif, Taux de femmes cadres dans l'effectif, Taux d'alternants dans l'effectif. **Groupe** > Taux de participation au baromètre social, Note moyenne de satisfaction exprimée au baromètre social.

Thématiques « **Environnement** » : **EDYCEM Béton et Atlantem Industries** > Émissions de GES – scopes 1 & 2 (en tCO₂éq.), Émissions de GES – scope 3 (en tCO₂éq.). **Groupe** > Intensité carbone monétaire (kgCO₂éq./k€CA), Diagnostic sur la biodiversité – Indicateur de Sensibilité Écologique Réglementaire (SER) de la démarche Score Biodiversité (LaCEN des Territoires). **Atlantem Industries** > Taux d'approvisionnement en matière recyclée sur nos matières premières principales. **EDYCEM Béton** > Intensité de la consommation d'eau en L/m².

Thématiques « **Gouvernance** » : **EDYCEM Béton, Incobois et Atlantem Industries** > Nombre de nouveaux collaborateurs formés à la Fresque du climat dans l'année, Nombre de nouvelles personnes à risques formées à l'anticorruption dans l'année, Taux de personnes à risques formées sur l'ensemble des personnes à risques identifiées. **Groupe** > Nombre de Comités RSE du Conseil de Surveillance tenus, Taux de participation aux Comités RSE du Conseil de Surveillance, Taux de réponse des parties prenantes internes interrogées dans le cadre de l'enquête de matérialité, Nombre de répondants externes à l'enquête de matérialité, Part du résultat d'exploitation dédié aux engagements, Engagements territoriaux et philanthropiques (en K€).

Indicateurs clés de performance et autres résultats qualitatifs considérés comme les plus importants ayant fait l'objet de tests de détail :

Thématique « **Environnement** » : **Groupe** > Mise en place d'une démarche d'achats responsables. Thématique « **Gouvernance** » : **Groupe** > Stimulation de l'innovation à travers nos partenariats.

- nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour :
 - apprécier le processus de sélection et de validation des principaux risques ainsi que la cohérence des résultats, incluant les indicateurs clés de performance retenus, au regard des principaux risques et politiques présentés, et
 - corroborer les informations qualitatives (actions et résultats) que nous avons considéré les plus importantes présentées en annexe. Pour certains risques, nos travaux ont été réalisés au niveau de l'entité consolidante, pour les autres risques, des travaux ont été menés au niveau de l'entité consolidante et dans une sélection d'entités (voir annexe) ;

- nous avons vérifié que la Déclaration couvre le périmètre consolidé, à savoir l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation conformément à l'article L. 233-16 du code de commerce avec les limites précisées dans la Déclaration ;

- nous avons pris connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par l'entité et avons apprécié le processus de collecte visant à l'exhaustivité et à la sincérité des Informations ;

- pour les indicateurs clés de performance et les autres résultats quantitatifs que nous avons considéré les plus importants présentés en annexe, nous avons mis en œuvre :

- des procédures analytiques consistant à vérifier la correcte consolidation des données collectées ainsi que la cohérence de leurs évolutions ;

- des tests de détail sur la base de sondages ou d'autres moyens de sélection, consistant à vérifier la correcte application des définitions et procédures et à rapprocher les données des pièces justificatives. Ces travaux ont été menés auprès d'une sélection d'entités contributrices et couvrent entre 67 et 100% des données consolidées sélectionnées pour ces tests ;

- nous avons apprécié la cohérence d'ensemble de la Déclaration par rapport à notre connaissance de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation.

Les procédures mises en œuvre dans le cadre d'une mission d'assurance modérée sont moins étendues que celles requises pour une mission d'assurance raisonnable effectuée selon la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des Commissaires aux comptes ; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus.

Paris, le 28 avril 2025

Le Commissaire aux comptes

Aca Nexia

Représenté par

Sandrine Gimat



HERIGE
INDUSTRIES

BX TWO – PA de la Bretonnière
10, rue Augustin Fresnel
85600 MONTAIGU-VENDÉE Cedex

www.herige-industries.fr

Retrouvez-nous sur 

Publication : Communication Groupe HERIGE – Avril 2025 – Création graphique : Agence LUE - 
Impression : Goubault Imprimeur – Crédit photos : Charles Marion, Mathieu Engelen,
Benjamin Lachenal, Dimitri LAMOUR, HERIGE, Shutterstock, Freepik, Adobe Stock.

