

# RAPPORT DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE 2025



**HERIGE**  
INDUSTRIES

## ■ PRÉSENTATION DU GROUPE ET TENDANCES DE MARCHÉ

### PRÉSENTATION DU GROUPE

HERIGE est un acteur industriel français, issu d'une histoire entamée en 1907 en Vendée et aujourd'hui centré sur deux savoir-faire stratégiques : la menuiserie industrielle et le béton.

Avec ses marques ATLANTEM et EDYCEM, HERIGE s'appuie sur un réseau industriel dense — 15 sites de menuiserie, 35 centrales à béton, des unités de préfabrication et une plateforme de recyclage — pour accompagner durablement les professionnels du bâtiment dans leurs projets de construction, rénovation et réhabilitation. Implanté principalement en France, le Groupe est également présent dans l'Océan Indien et au Canada.

Le Groupe, à travers ses filiales, déploie son expertise au service de l'ensemble des professionnels du bâtiment — artisans, entreprises générales, prescripteurs, promoteurs, bailleurs et distributeurs spécialisés — en leur apportant des solutions fiables, performantes et adaptées aux enjeux contemporains de la construction. Il intervient sur des marchés variés : logement individuel et collectif, bâtiments tertiaires, infrastructures, réhabilitation énergétique, construction à empreinte carbone réduite et filières circulaires.

ATLANTEM développe et fabrique une gamme complète de menuiseries et de fermetures destinées au neuf comme à la rénovation :

- fenêtres et portes-fenêtres PVC, aluminium, bois et hybrides,
- portes d'entrée et portes intérieures,
- volets roulants, battants et blocs-baie.

Les produits ATLANTEM sont conçus pour améliorer l'efficacité énergétique, faciliter la mise en œuvre et garantir une conformité durable aux réglementations du bâtiment.

EDYCEM propose une offre adaptée aux évolutions du marché et aux impératifs de réduction de l'empreinte carbone :

- béton prêt à l'emploi,
- éléments préfabriqués pour les bâtiments et infrastructures,
- solutions de recyclage et valorisation des matériaux.

Les équipes d'EDYCEM accompagnent au quotidien les chantiers grâce à une expertise technique reconnue, un maillage territorial dense et une démarche active de réduction de l'empreinte carbone.

Porté par près de 1 700 collaborateurs et un chiffre d'affaires de 379,4 M€ en 2025, HERIGE déploie sa stratégie autour de trois piliers : performance économique, performance environnementale — notamment via le développement de la circularité — et performance humaine, soutenue par une politique de formation ambitieuse.

### TENDANCES DE MARCHÉ

L'année 2025 a été marquée par une instabilité politique et géopolitique persistante, pesant sur les décisions d'investissement et la dynamique de la filière construction. Les entreprises ont évolué dans un contexte mêlant chocs conjoncturels et mutations structurelles, limitant la visibilité et renforçant la nécessité d'anticipation, d'agilité et de maîtrise des risques. Le marché du logement neuf s'est amélioré avec 379 222 logements autorisés en 2025 (+15 % vs 2024), mais l'activité reste 8,8 % sous la moyenne des cinq années précédentes. Les mises en chantier ont progressé de 4,4 % (274 611 unités), tout en demeurant 21,3 % en dessous des niveaux historiques.

La reprise a donc été réelle mais fragile, très contrastée selon les territoires et reposant sur une base encore faible. L'entretien-amélioration a continué de reculer, freinée par l'instabilité des aides à la rénovation. Le marché de l'habitat a poursuivi sa stabilisation, totalisant 945 000 transactions sur douze mois à fin décembre 2025 (+12 %). Le redressement engagé en milieu d'année s'est confirmé, mais dans un contexte de demande encore prudente, du fait de conditions économiques tendues et de budgets resserrés.

### ÉVALUATION DE LA RÉSILIENCE DES MODÈLES D'AFFAIRES FACE AUX RISQUES

Au-delà des fluctuations économiques, la filière est engagée dans une transition profonde. La tension durable sur les recrutements, les enjeux de digitalisation et d'optimisation des processus revêtent une importance croissante face aux exigences de productivité et de performance. Les contraintes énergétiques, la raréfaction des ressources naturelles, les risques climatiques et les exigences environnementales renforcent la nécessité d'adapter les modes de production et les outils industriels, dans une perspective de résilience et de durabilité.

Ces évolutions sont susceptibles d'affecter directement les activités industrielles et commerciales du Groupe, en générant des perturbations opérationnelles, une dégradation de certains actifs ainsi que des impacts économiques liés notamment, à la disponibilité des matériaux et à l'évolution des normes techniques et environnementales. L'analyse des risques de transition est essentielle pour anticiper les transformations du secteur. Ainsi, le Groupe déploie une démarche d'adaptation visant à renforcer la résilience de ses activités, à préserver la valeur à long terme et à soutenir une croissance durable, en lien avec sa feuille de route RSE.

Dans le secteur de la menuiserie, l'élévation des températures et la multiplication des épisodes de chaleur augmentent les risques d'inconfort thermique, rendant déterminants le rôle des menuiseries, de l'isolation et des occultations dans la performance climatique des bâtiments. Les matériaux utilisés, fortement concernés par les analyses de cycle de vie et les exigences bas carbone, exposent l'activité à des risques de transition significatifs, notamment via l'évolution rapide des référentiels (ACV dynamique, FDES, exigences carbone).

Dans le béton, les aléas climatiques chroniques — hausse des températures, stress hydrique — peuvent affecter la formulation, la durabilité et les performances des bétons, tandis que les épisodes aigus (canicules, pluies intenses) perturbent les conditions de production, logistiques et de mise en œuvre. Les évolutions réglementaires liées à la baisse progressive de l'indice carbone construction et à la montée en puissance des exigences de décarbonation renforcent par ailleurs les risques de transition, nécessitant une adaptation accélérée de l'offre vers des bétons à empreinte réduite.

## ■ STRATÉGIE RSE ET FEUILLE DE ROUTE 2025-2030



### STRATÉGIE RSE

Entreprise familiale fondée sur des valeurs humaines fortes, HERIGE réaffirme son ambition de construire une organisation inclusive, protectrice et apprenante. En inscrivant le développement de ses activités dans une dynamique durable et circulaire, le Groupe s'engage à conduire ses actions avec exemplarité éthique et à promouvoir une gouvernance ouverte et plurielle, au service d'une performance globale, responsable et pérenne.

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.

Les enjeux RSE s'appuient sur les trois piliers structurants de l'ESG — Environnement, Social et Gouvernance — qui se déclinent en axes d'action et en engagements opérationnels. Cette démarche repose sur un principe d'amélioration continue, fondé sur une dynamique rigoureuse : agir, mesurer, puis améliorer.

| ENVIRONNEMENT   | SOCIAL  | GOVERNANCE  |
|---|---|---|
| <p><b>Nos enjeux</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Atténuation et adaptation au changement climatique</li> <li>• Achats responsables</li> <li>• Transition vers une économie circulaire</li> <li>• Utilisation durable de l'eau</li> <li>• Protection et restauration de la biodiversité et des écosystèmes</li> </ul> <p><b>Notre contribution aux ODD</b></p>  | <p><b>Nos enjeux</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Santé-sécurité</li> <li>• Développement des compétences</li> <li>• Attractivité et fidélisation</li> <li>• Dialogue social</li> <li>• Promotion de l'égalité des chances et la diversité</li> </ul> <p><b>Notre contribution aux ODD</b></p>  | <p><b>Nos enjeux</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gouvernance</li> <li>• Loyauté des pratiques</li> <li>• Dialogue parties prenantes</li> </ul> <p><b>Notre contribution aux ODD</b></p>  |

### FEUILLE DE ROUTE 2025-2030

En 2025, HERIGE a renouvelé sa feuille de route RSE pour une durée de cinq ans. Conçue en cohérence avec les grands axes de la stratégie RSE du Groupe et adaptée aux évolutions du contexte sectoriel, cette feuille de route définit une trajectoire claire et ambitieuse. Elle s'articule autour de quatre axes majeurs et vise à accompagner

les mutations du secteur, les attentes des clients et collaborateurs afin de préparer l'avenir et renforcer la performance globale du Groupe, en conciliant profitabilité et durabilité.

|   |  |
|---|--|
| <p><b>Réduire nos impacts sur le climat</b></p>                    | <p><b>Pivoter vers une industrie plus circulaire</b></p>    |
| <p><b>Apporter à nos clients des offres plus responsables</b></p>  | <p><b>Développer une politique sociale apprenante, protectrice et inclusive pour renforcer l'attractivité et la fidélisation</b></p>  |

## MODÈLE D'AFFAIRES – 2025

### ENJEUX CLÉS



Contexte politique et géopolitique instable



Marché de la construction en tension



Augmentation des coûts de l'énergie



Dérèglement climatique et raréfaction des ressources naturelles



Transformation digitale et IA



Formation et difficulté de recrutement

## NOS RESSOURCES

### UNE CULTURE DU DIALOGUE AVEC NOS PARTIES PRENANTES

- **Avec nos collaborateurs :**  
Baromètre social annuel auprès de 100% des collaborateurs connectés et non-connectés
- **Avec nos clients :**  
Mesure trimestrielle du NPS en menuiserie et appel d'avis clients après chaque chantier béton
- **Avec nos fournisseurs :**  
Engagement collectif à travers la Charte Relations Fournisseurs et Achats Responsables
- **Avec nos réseaux professionnels :**  
Présence au sein de la gouvernance des réseaux et syndicats professionnels
- **Avec nos actionnaires et la communauté financière :**  
Publications semestrielles des résultats et publications des chiffres d'affaires trimestriels
- **Avec la société civile :**  
Dialogue régulier avec la presse et partenariats avec les écoles et les associations

### UNE SOLIDITÉ FINANCIÈRE DANS UN CONTEXTE DE MARCHÉ PERTURBÉ

- 379 222 logements autorisés (-8,8% par rapport à la moyenne des 5 dernières années)
- 274 611 logements mis en chantier (-21,3% par rapport à la moyenne des 5 dernières années)
- 65,74 % du capital détenu par des actionnaires familiaux
- 4,18 % de salariés actionnaires

### DES SOLUTIONS PLUS PERFORMANTES ET RESPONSABLES POUR NOS CLIENTS

- Des offres de produits adaptées aux enjeux de transition environnementale (gamme Vitaliss®, Confort Urbain, REponse®)
- Déploiement de démarches d'écoconception et d'intégration de matières premières recyclées
- Culture de l'innovation : services R&D, Chaire de recherche avec Ecole Centrale Nantes et partenariats
- Mise en oeuvre d'une politique environnementale engagée



### UN MAILLAGE INDUSTRIEL DE PROXIMITÉ

- 20 sites industriels
- 35 centrales à béton
- 1 plateforme de recyclage
- 5 plateformes logistiques
- 1 réseau de distribution
- 10 agences chantier

### NOS VALEURS

Ambition et humilité  
Excellence  
Innovation  
Responsabilité

### UN PLAN STRATÉGIQUE VOLONTARISTE

Une stratégie de performance globale associant nos enjeux financiers et extra-financiers pour une croissance profitable et durable.

Révolution  
ENVIRONNEMENT  
ECONOMIE  
HUMAIN

Notre plan stratégique :



UNE PERFORMANCE RSE RECONNUE

ESG Ratings  
Score : 68/100

SCIENCE BASED TARGETS  
DRIVING AMBITIOUS CORPORATE CLIMATE ACTION  
BUSINESS AMBITION FOR 1.5°C

SILVER | Top 15%  
ecovadis  
Sustainability Rating  
FEB 2025  
Score : 70/100

## CRÉATION DE VALEUR

### NOTRE ENGAGEMENT SOCIAL ET SOCIÉTAL

- **Avec nos collaborateurs :**  
Taux de participation au baromètre social : 77 %  
Taux de collaborateurs formés : 68,7 %  
Ancienneté moyenne en CDI : 11 années
- **Avec nos clients :**  
Net Promoteur Score (NPS) ATLANTEM : 28  
2 événements La Fabriq' EDYCEM
- **Avec nos fournisseurs :**  
Taux d'achats auprès de fournisseurs ATLANTEM ayant répondu au questionnaire ESG : 64,2 %  
Part des nouveaux contrats disposant de clauses ESG dans l'activité Menuiserie : 100 %
- **Avec nos actionnaires et la communauté financière :**  
Réunions SFAF lors des publications annuelles et semestrielles  
Rencontre annuelle avec les partenaires financiers du Groupe  
Score Ethifinance ESG Ratings : 68/100  
Part des financements à impact dans les souscriptions : 30 %
- **Avec la société civile :**  
Enquête de matérialité ouverte à tous via LinkedIn  
Politique philanthropique (BaskIN, Ohé la Terre, AMC...)

### NOTRE PERFORMANCE ÉCONOMIQUE

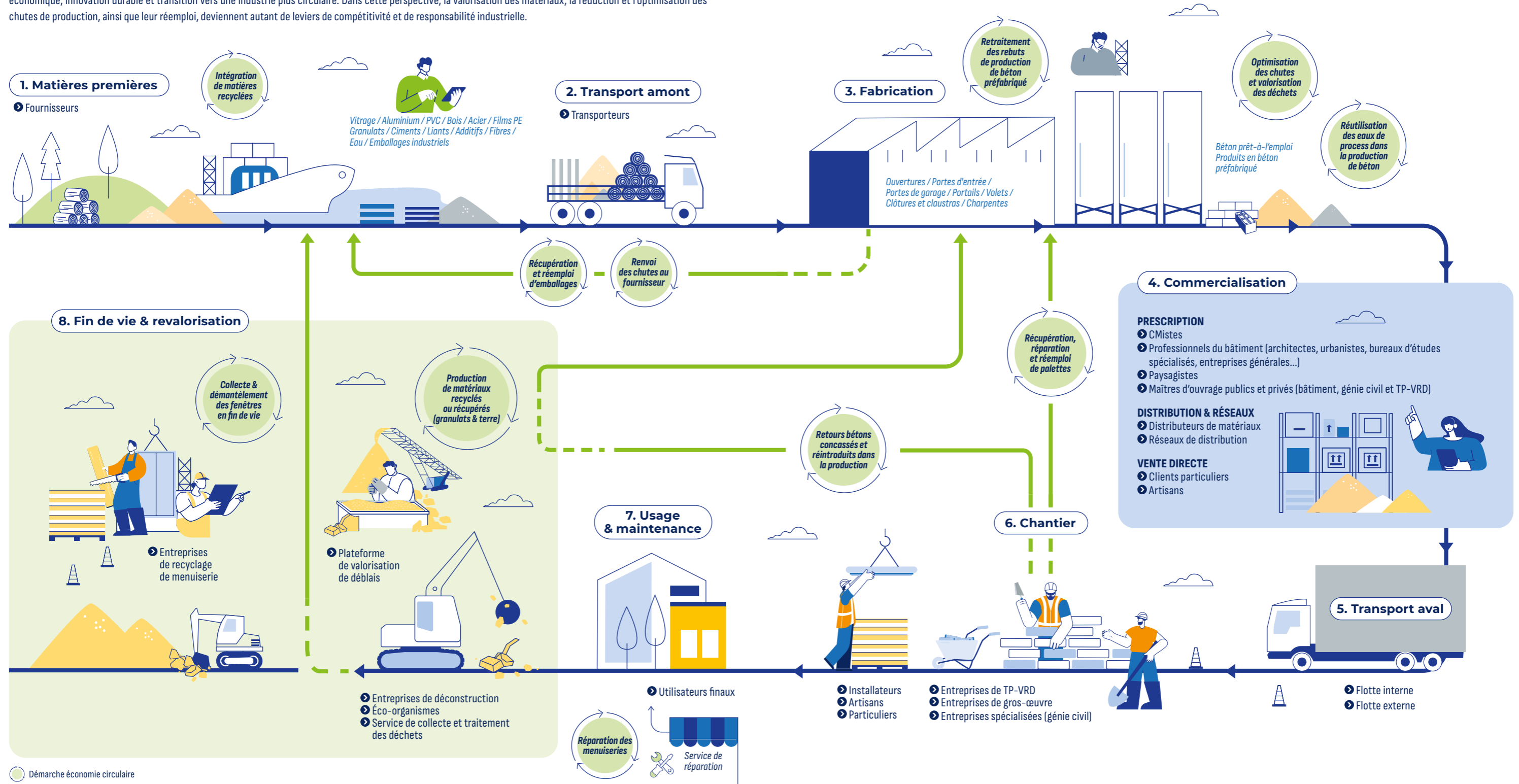
- 374,9 M€ de chiffre d'affaires
- 14,9 M€ d'EBITDA
- 0,1 M€ de REX
- 21 % de gearing
- 15,5 M€ d'investissements

### NOS INITIATIVES POUR L'AVENIR

- Investissement dans une nouvelle usine pour produits préfabriqués en béton
- Déploiement des offres Vitaliss® B, A et A+ et nouvelles offres issues de la plateforme de granulats recyclés
- Mise en place de boucles fermées avec nos fournisseurs en menuiserie
- FDES individuelles et FDES collectives sur l'ensemble de nos produits
- Formalisation d'une trajectoire carbone et suivi annuel
- Partenariat avec Reverse Systems
- 4 thèses engagées dans le cadre de la Chaire de recherche avec Centrale Nantes

# CHAÎNE DE VALEUR

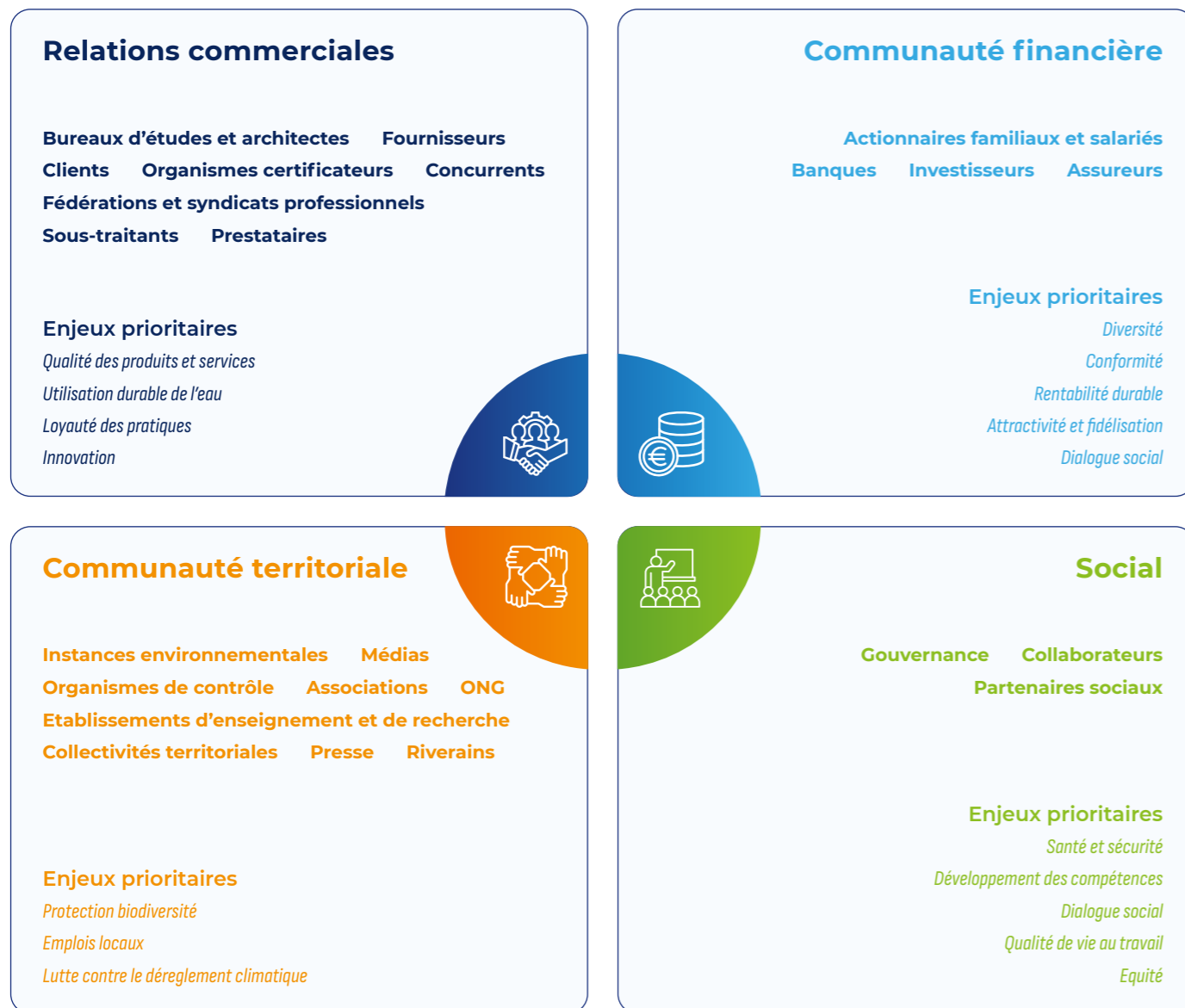
L'analyse de la chaîne de valeur et l'optimisation des processus constituent des enjeux stratégiques majeurs pour HERIGE. Elles offrent l'opportunité de concilier performance économique, innovation durable et transition vers une industrie plus circulaire. Dans cette perspective, la valorisation des matériaux, la réduction et l'optimisation des chutes de production, ainsi que leur réemploi, deviennent autant de leviers de compétitivité et de responsabilité industrielle.



Démarche économie circulaire  
 Parties prenantes  
 Principes d'économie circulaire existants

## ■ DIALOGUE PARTIES PRENANTES

Depuis de nombreuses années, le Groupe entretient un dialogue régulier et constructif avec ses parties prenantes avec qui il cultive des relations de proximité. Il privilégie un dialogue ouvert, qualitatif avec pour objectif de développer des projets ou des partenariats solides et innovants par le moyen d'entretiens, d'enquêtes, de groupes de travail, d'audits etc.



## ■ ENQUÊTE DE MATÉRIALITÉ

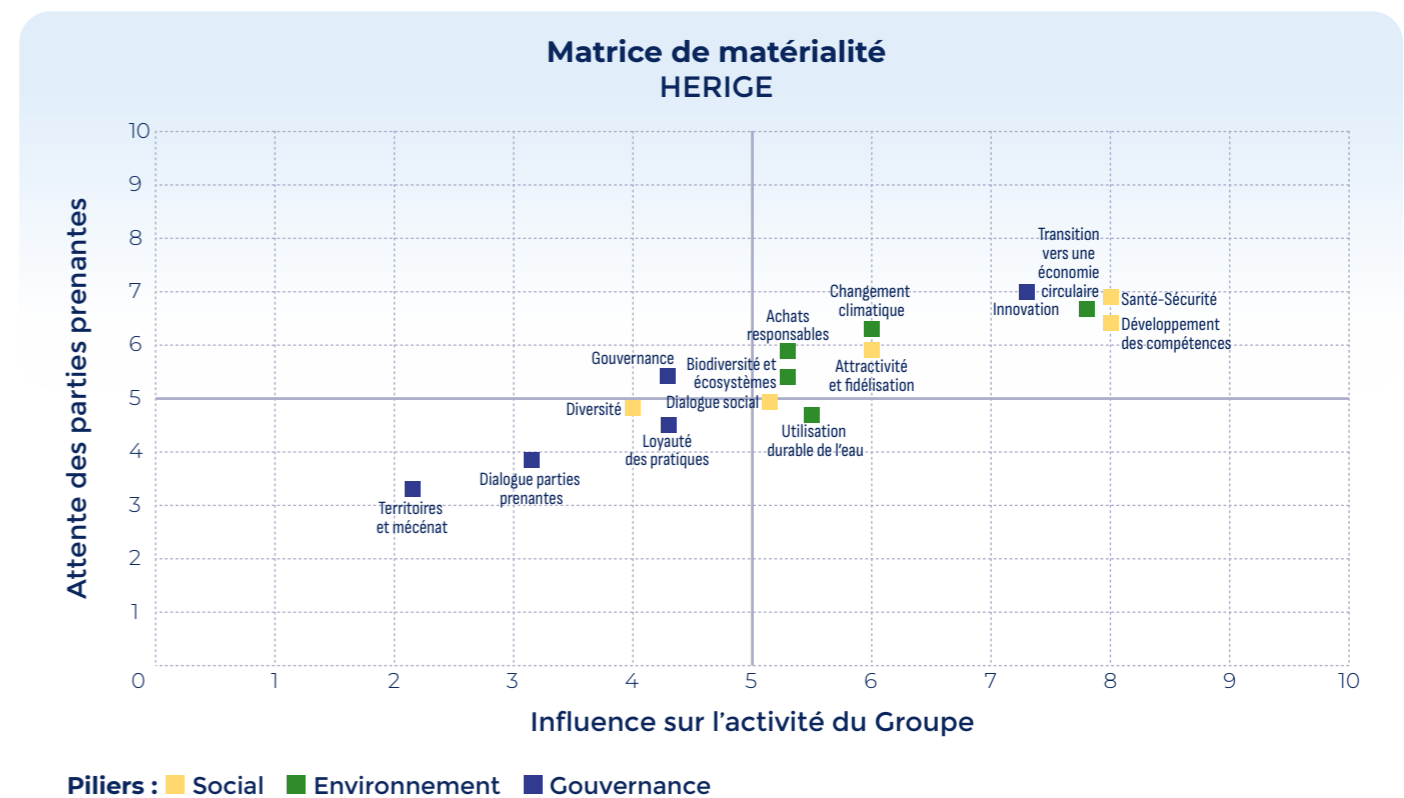
### > Méthodologie et participation

L'enquête de matérialité constitue une démarche essentielle dans la stratégie RSE du Groupe. Elle vise à identifier, analyser et hiérarchiser les enjeux sociaux, environnementaux et de gouvernance en fonction de leur importance pour le Groupe et pour ses parties prenantes. Elle permet de définir les priorités et d'assurer l'alignement de la politique RSE avec les enjeux spécifiques des différentes activités.

En 2025, 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, basé sur les lignes directrices de la norme ISO 26000.

Il a été demandé aux participants de classer les 15 enjeux clés en trois catégories : 5 enjeux « Modéré », 5 enjeux « Important » et 5 enjeux « Stratégique ». Près de 441 personnes ont répondu à cette enquête, soit un taux de participation global de 25,4 %, avec un taux de participation interne de 36 % et de 7 % en externe.



### > Méthode de calcul

Dans le cadre de l'analyse des résultats, chaque enjeu a été évalué selon un système de notation, reposant sur l'attribution d'un score numérique à chaque catégorie de classement, puis sur le calcul de la moyenne obtenue par enjeu et la normalisation des résultats sur une échelle de 1 à 10.

### > Analyse des résultats 2025

Les résultats de l'analyse confirment la stabilité des enjeux, identiques à ceux de l'année précédente. Les cinq thématiques prioritaires - Innovation, santé-sécurité, économie circulaire, développement des compétences et changement climatique - sont pleinement intégrées à la feuille de route RSE 2025-2030. Deux évolutions méritent toutefois une attention particulière. Le développement des compétences progresse nettement, passant du 6<sup>e</sup> au 4<sup>e</sup> rang, signe d'une attente accrue des collaborateurs à l'égard de la formation et du renforcement des parcours. Parallèlement, la diversité gagne en importance, remontant de la 14<sup>e</sup> à la 11<sup>e</sup> place, ce qui traduit une sensibilité croissante à cet enjeu au sein de l'organisation.

Les thématiques liées à la loyauté des pratiques, au dialogue avec les parties prenantes ou encore au mécénat et à l'ancrage territorial apparaissent en bas de classement. Si elles sont perçues comme moins structurantes, elles n'en demeurent pas moins intégrées dans les pratiques et la démarche globale de responsabilité du Groupe.

#### Activité Menuiserie

Les résultats rejoignent globalement ceux du Groupe : l'innovation (7,35), la santé-sécurité (7,08) et l'économie circulaire (6,81) constituent les priorités majeures. Les enjeux les moins stratégiques portent sur l'utilisation durable de l'eau, le dialogue parties prenantes et le mécénat et territoire, confirmant une perception d'impact plus limité sur ces dimensions pour cette activité.

#### Activité Béton

La hiérarchie diffère sensiblement. Le changement climatique et la santé-sécurité occupent conjointement la première place (6,75), suivis de l'économie circulaire (6,58). L'innovation se positionne au 5<sup>e</sup> rang (6,02). L'utilisation durable de l'eau, située au 7<sup>e</sup> rang, demeure toutefois un enjeu important pour l'activité Béton, compte tenu de sa sensibilité propre à cette ressource et aux exigences croissantes de sobriété hydrique.

## PRINCIPAUX RISQUES EXTRA-FINANCIERS

En complément du dispositif d'écoute de ses parties prenantes, le Groupe est attentif aux impacts de ses activités. HERIGE effectue une analyse des risques extra-financiers, fondée sur l'identification et l'évaluation de ses principaux risques, afin de réduire les impacts directs (stratégique, opérationnel ou financier) et indirects (réputation, conformité), au moyen de politiques, de stratégies et de plans d'action adaptés. La cartographie des risques extra-financiers présente donc la hiérarchisation des risques ESG jugés 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 la mise en œuvre de toute mesure d'atténuation, selon une échelle de cotation « faible », « modéré » ou « élevé », puis présentés en net après la mise en place des actions de mitigation des risques.

Risque élevé – Risque moyen – Risque faible

|               | Thématique   | Description du risque 2025  | Intensité du risque brut | Politiques   | Plans d'action   | Intensité du risque net* |
|---------------|--|---|--------------------------|--|--|--------------------------|
| SOCIAL        | SANTÉ ET SÉCURITÉ  | Préserver la santé et la sécurité de l'ensemble des collaborateurs, prestataires, sous-traitants, intérimaires et clients intervenant sur nos sites.    |                          | Politique Santé-Sécurité Groupe fondée sur l'ambition du "zéro accident", incluant un pilotage HSE dans chaque activité.   | Déploiement de programmes de formation « sécurité », campagne de sensibilisation, analyse des incidents et mise en œuvre d'actions correctives.  |                          |
|               | DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES                                    | Accompagner l'employabilité et le développement des compétences des collaborateurs nécessaires à la performance du Groupe.                              |                          | Politique RH Groupe visant à garantir l'adéquation entre compétences, performance et employabilité grâce à la formation continue.  | Mise en œuvre des plans de formation métiers à travers la plateforme campus digital et la HERIGE Académie, complétée par les entretiens professionnels annuels et le suivi des plans de développement individuels.   |                          |
|               | ATTRACTIVITÉ ET FIDÉLISATION                                     | Attirer et fidéliser des talents diversifiés en offrant un cadre de travail stimulant.  |                          | Politique de marque employeur et d'expérience collaborateur, valorisation des parcours professionnels.   | Mise en place de dispositifs de recrutement innovants et optimisation des parcours d'intégration afin d'attirer et de fidéliser les collaborateurs.  |                          |
|               | ÉGALITÉ DES CHANCES  | Défendre l'égalité des chances et la diversité afin de favoriser un environnement de travail inclusif.  |                          | Politique de diversité et d'inclusion, renforcée par l'adhésion à des chartes externes, dont la Charte de la Diversité.  | Formations à la non-discrimination, suivi des indicateurs de diversité, adaptation des processus RH et animation de groupes de travail internes.   |                          |
|               | DIALOGUE SOCIAL  | Renforcer la qualité du dialogue social et garantir des conditions de travail favorisant la qualité de vie au travail.                                  |                          | Politique de dialogue social fondée sur la concertation et la transparence.  | Organisation régulière de réunions avec les CSE, réalisation d'un baromètre social annuel assorti de plans d'amélioration continue, négociation d'accords d'entreprise et mise en œuvre de dispositifs QVCT (Qualité de Vie et des Conditions de Travail). |                          |
| ENVIRONNEMENT | ATTENUATION ET ADAPTATION AU CHANGEMENT CLIMATIQUE               | Contribuer à la baisse des émissions de gaz à effet de serre pour limiter les impacts du dérèglement climatique. Suivre l'évolution du prix du carbone. |                          | Politique Climat Groupe alignée avec l'Accord de Paris, intégrant une trajectoire validée SBTi validée (1,5°C), et intégration d'un prix interne du carbone dans les processus décisionnels. | Réalisation du bilan de gaz à effet de serre Groupe et par activité, déploiement d'un plan de réduction des émissions (scopes 1, 2 et 3), investissements dans des solutions/offres bas carbone et actions de sensibilisation des équipes.                 |                          |
|               | TRANSITION VERS UNE ÉCONOMIE CIRCULAIRE                          | Maîtriser la production de déchets et optimiser l'usage des ressources en s'appuyant sur les principes de l'économie circulaire.                        |                          | Politique d'économie circulaire intégrant les principes d'éco-conception, de réemploi et de recyclage.   | Mise en œuvre de démarches d'éco-conception produit, tri des déchets, valorisation des chutes de production, développement de partenariats avec des filières de recyclage et suivi d'indicateurs d'approvisionnement en matières premières recyclées.      |                          |
|               | UTILISATION DURABLE DE L'EAU                                     | Assurer une gestion durable de l'eau dans nos activités.  |                          | Politique de gestion durable de l'eau intégrée dans les processus industriels.   | Installation de systèmes de récupération et de réutilisation des eaux dans la production de béton, suivi des consommations, audits hydriques et sensibilisation des centraliers.   |                          |
|               | PROTECTION ET RESTAURATION DE LA BIODIVERSITÉ ET DES ÉCOSYSTÈMES | Prévenir l'impact de nos activités sur les écosystèmes et la biodiversité. Prévenir les atteintes à l'eau, l'air et aux sols.                           |                          | Politique environnementale intégrant la préservation des écosystèmes et la maîtrise des impacts directs des activités.   | Réalisation d'un diagnostic de l'impact direct des sites sur la biodiversité et présence de directions HSE dans chaque activité pour assurer le suivi des enjeux environnementaux.   |                          |

Risque élevé – Risque moyen – Risque faible


|            | Thématique                 | Description du risque 2025  | Intensité du risque brut | Politiques   | Plans d'action   | Intensité du risque net* |
|------------|----------------------------|---|--------------------------|--|--|--------------------------|
| GOVERNANCE | GOVERNANCE                 | Garantir une gouvernance pour superviser les engagements RSE. Garantir l'alignement entre la stratégie du Groupe et les évolutions réglementaires ESG.    |                          | Pilotage RSE à tous les niveaux de l'entreprise - Conseil de surveillance, Comité Exécutif et relais opérationnels dans chaque activité pour assurer prévention, anticipation et dialogue. | Tenue régulière d'un comité RSE du Conseil de Surveillance, animation d'un réseau RSE, suivi des indicateurs ESG à travers des « business review ESG » régulières, veille réglementaire et intégration des enjeux RSE dans les comités de direction des activités. |                          |
|            | LOYAUTE DES PRATIQUES      | Agir avec probité et équité dans la conduite des affaires, conformément aux valeurs de l'entreprise et aux réglementations en vigueur.                    |                          | Politiques d'éthique et de conformité intégrées au système de gouvernance, encadrées par la direction juridique, avec l'appui des DRH des activités et des directions achats.              | Formations à l'éthique, cartographie des risques de fraude, dispositifs d'alerte éthique et diffusion du code de conduite.   |                          |
|            | DIALOGUE PARTIES PRENANTES | Renforcer le dialogue avec nos parties prenantes internes et externes. Veiller à l'écoute des attentes clients.   |                          | Politique de dialogue avec les parties prenantes intégrée à la stratégie RSE.  | Engagement auprès des parties prenantes internes et externes à travers une enquête RSE annuelle d'écoute et d'analyse des attentes, assorti d'une participation active aux fédérations professionnelles.   |                          |
|            | CYBERSÉCURITÉ              | Sécuriser les systèmes IT et limiter les risques de fuite de données personnelles ou de manipulation d'informations sensibles relatives à l'entreprise.   |                          | Politique de cybersécurité Groupe intégrée à la gouvernance des systèmes d'information avec un Responsable Sécurité et Système d'Information rattaché au Président du Directoire.          | Développement et mise en œuvre d'un plan d'action 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.       |                          |
|            | GOVERNANCE DE LA DONNÉE    | Garantir une gouvernance structurée permettant d'assurer la fiabilité et l'intégrité des données de l'entreprise liées aux enjeux extra-financiers.       |                          | Politique de gouvernance de la donnée visant à structurer et fiabiliser les données ESG, ainsi qu'à encadrer la gouvernance du RGPD.   | Centralisation des données ESG, outils de reporting et dispositif de contrôle et fiabilisation des données.  |                          |
|            | INNOVATION                 | Developper l'innovation pour permettre une transition environnementale et sociétale tout en s'alignant sur l'évolution de la réglementation.              |                          | Politique d'innovation responsable intégrée à la stratégie du Groupe.  | Développement de l'innovation visant à adapter les produits et les conceptions aux exigences de la transition environnementale.  |                          |
|            | RELATIONS FOURNISSEURS     | Adopter des pratiques d'achats éthiques, responsables et durables. Sensibiliser notre chaîne de valeur dans une démarche commune d'amélioration continue. |                          | Politique d'achats responsables fondée sur la charte Relations Fournisseurs et Achats Responsables.  | Intégration progressive de clauses ESG dans les contrats fournisseurs, animation d'un groupe de travail sur les achats responsables, et diffusion de bonnes pratiques.   |                          |

\*Le risque net correspond au niveau de risque résiduel, c'est-à-dire le risque après prise en compte des mesures d'atténuation.

## MESURE DE LA PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE 2025

HERIGE pilote sa stratégie RSE en s'appuyant sur un cadre structuré, reposant sur des indicateurs clés et des objectifs mesurables, afin de garantir transparence et efficacité dans l'évaluation de sa performance extra-financière. Actualisés à horizon


2030 dans le cadre de la nouvelle feuille de route, ces objectifs inscrivent le Groupe dans une dynamique de progrès continu et contribuent à optimiser sa performance environnementale, sociale et de gouvernance.

| SOCIAL  | 2024   | 2025     | Objectifs 2030 |
|--|--------|----------|----------------|
| <b>SANTÉ-SÉCURITÉ</b>  |        |          |                |
| Taux de fréquence (TF1)  | 19,5   | 19,9     | 15             |
| Taux de gravité  | 1,5    | 1,1      | 1              |
| <b>DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES</b>   |        |          |                |
| Taux de l'effectif formé   | 78,6%  | 68,7%    | 67 %           |
| Nombre d'heures moyen de formation par collaborateur                                     | 13,8   | 8,9      | 14             |
| <b>ATTRACTIVITÉ ET FIDÉLISATION</b>  |        |          |                |
| Taux de roulement  | 12,8 % | 14,0 % * | 10 à 12 %      |
| Taux d'absentéisme**   | 5,8 %  | 5,0 %    | ≤ 5 %          |
| <b>DIALOGUE SOCIAL</b>   |        |          |                |
| Taux de participation au baromètre social  | 67 %   | 77 %     | 70 %           |
| Note moyenne de satisfaction exprimée au baromètre social                                | 7,4/10 | 6,9/10   | 7,5/10         |
| <b>PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ DES CHANCES ET LA DIVERSITÉ</b>                                  |        |          |                |
| Taux de femmes dans l'effectif   | 22,7 % | 23,6 %   | 26 %           |
| Taux de femmes cadres dans l'effectif  | 21,3 % | 23,8 %   | 24 %           |
| Taux d'alternants dans l'effectif  | 2,9 %  | 3,1 %    | 5 %            |


\* Dans le cadre du processus d'amélioration continue du suivi des données dans nos outils de reporting, certaines données 2025 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.

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

| ENVIRONNEMENT   | 2024  | 2025  | Objectifs 2030   |
|--|---|---|--|
| <b>ATTÉNUATION ET ADAPTATION AU CHANGEMENT CLIMATIQUE</b>  |   |   |  |
| Émissions de GES – scopes 1 & 2 (en tCO <sub>2</sub> éq.)  | 7 287,82  | 7 344,00  | 5 026,00   |
| Émissions de GES – scope 3 (en tCO <sub>2</sub> éq.)   | 345 125,85  | 265 200,32  | Réduire les émissions de GES de l'ordre de 20 % sur la base 2020   |
| Intensité carbone monétaire tout scope (kgCO <sub>2</sub> éq./k€CA)  | 867,92  | 718,32  | Assurer une baisse continue de l'intensité carbone   |
| <b>ACHATS RESPONSABLES</b>   |   |   |  |
| Taux d'achats auprès de fournisseurs ayant répondu au questionnaire ESG sur l'ensemble des familles d'achats – En pourcentage de chiffre d'affaires – Activité Menuiserie (%)      | -   | 64,2 %  | 80 %   |
| Taux d'achats auprès de fournisseurs dont le contrats inclus des clauses ESG sur l'ensemble des familles d'achats - En pourcentage de chiffre d'affaires - Activité Menuiserie (%) | -   | 53,1 %  | 67 %   |
| <b>TRANSITION VERS UNE ÉCONOMIE CIRCULAIRE</b>   |   |   |  |
| Taux d'approvisionnement en matière recyclée sur nos matières premières principales - Activité Menuiserie (%)  | 26,0 %  | 25,7 %  | 30 %   |
| <b>UTILISATION DURABLE DE L'EAU</b>  |   |   |  |
| Intensité de la consommation d'eau extérieure (eau de réseau et eau de forage) par quantité de béton produit - Activité Béton (L/m <sup>3</sup> )                                  | 197   | 203   | Maintien en deçà du seuil réglementaire de 350 L/m <sup>3</sup>  |
| <b>PROTECTION ET RESTAURATION DE LA BIODIVERSITÉ ET DES ÉCOSYSTÈMES</b>  |   |   |  |
| Diagnostic sur la biodiversité – Indicateur de Sensibilité Ecologique Réglementaire (SER) de la démarche Score Biodiversité (LaCEN des Territoire)                                 | Très sensible : 32 %<br>Sensible : 68 %<br>Non sensible : 0 % | Très sensible : 32 %<br>Sensible : 68 %<br>Non sensible : 0 % | Mettre en place un diagnostic sur la biodiversité lors de chaque acquisition significative, et en assurer le suivi |

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

| GOVERNANCE                            | 2024                      | 2025                      | Objectifs 2030 |
|--|---------------------------|---------------------------|----------------|
| <b>GOVERNANCE</b>  |                           |                           |                |
| Taux de participation aux Comités RSE du Conseil de Surveillance   | 55 %                      | 85 %                      | 67 %           |
| <b>LOYAUTÉ DES PRATIQUES</b>   |                           |                           |                |
| Taux de personnes à risques formées dans l'année ou l'année suivante, sur l'ensemble des personnes à risques identifiées | 100 %                     | 100 %                     | 100 %          |
| Nombre d'alertes internes déclarées  | 10                        | 28                        | -              |
| <b>DIALOGUE PARTIES PRENANTES</b>  |                           |                           |                |
| Taux de réponse des parties prenantes internes interrogées dans le cadre de l'enquête de matérialité                     | 41,60 %                   | 25,40 %                   | -              |
| Net Promoting Score - ATLANTEM   | 31                        | 28                        | -              |
| Score EcoVadis   | 61/100<br>Médaille Argent | 70/100<br>Médaille Argent | -              |
| Score Ethifinance-ESG ratings  | 60/100*                   | 68/100                    | -              |

\* Résultat établi selon la méthodologie de notation Ethifinance révisée en 2025. Selon l'approche méthodologique antérieure, la note attribuée en 2024 était de 68/100.

## 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.

### > Périmètre de collecte

Les indicateurs sociaux, environnementaux et de gouvernance ont été établis sur la base des obligations et recommandations légales (articles L.225-102-1 et R.225-104 du Code de commerce).

### > Reporting social, sociétal et environnemental

Le présent reporting volontaire s'appuie sur le référentiel européen NFRD (*Non-Financial Reporting Directive*), qui encadrait précédemment la publication d'informations extra-financières, ainsi que sur le cadre de référence VSME (*Voluntary Standard for Micro, Small and Medium Enterprises*).

Le périmètre retenu est le Groupe métropole. Il se décompose en 15 sociétés comprenant 73 établissements basés en France métropolitaine. CARPEL a été absorbée par fusion-simplifiée au profit de la société ATLANTEM INDUSTRIES au 31 décembre 2024.

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.

En raison de l'évolution de l'information sectorielle durant l'exercice 2025, l'activité Charpente est désormais intégrée au périmètre « Autres » et non plus au périmètre « Menuiserie ». De ce fait, les données sont présentées à périmètre courant et non comparable lorsque le détail des données par secteur est communiqué.

| Sociétés                       | Informations sectorielles | Nombre d'établissements |
|--------------------------------|---------------------------|-------------------------|
| HERIGE                         | Autres activités          | 1                       |
| INCOBOIS                       |                           | 3                       |
| EDYCEM                         |                           | 1                       |
| EDYCEM BÉTON                   | Activité 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 Loire)  |                           | 1                       |
| AUDOIN & FILS BÉTONS           |                           | 3                       |
| ATLANTEM Industries            | Activité Menuiserie       | 15                      |
| FINANCIÈRE BLAVET              |                           | 1                       |
| TBM (Transport Bois Matériaux) |                           | 1                       |
| PORALU BOIS                    |                           | 2                       |
| PORALU MENUISERIES             |                           | 7                       |
| <b>TOTAL</b>                   |                           | <b>73</b>               |

Les informations sur les effectifs et leurs mouvements sont communiquées 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 des 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

Les indicateurs sociaux, environnementaux et sociétaux s'appuient sur plusieurs sources de données : celles issues du SIRH Groupe et du système de paie ADP, celles remontées via les ERP pour certains indicateurs environnementaux sur le périmètre métropole, ainsi que les informations collectées directement auprès des activités pour compléter les volets sociaux, sociétaux et environnementaux. Les facteurs d'émissions proviennent quant à eux des bases Empreinte de l'ADEME et INIES, administrée par le Centre Scientifique et Technique du Bâtiment (CSTB). Les données financières, enfin, sont fournies directement par la Direction financière du Groupe.

### > Structuration et collecte des données

Le Groupe s'appuie sur une architecture de données combinant des informations issues de ses collectes internes et des référentiels externes reconnus. Les données opérationnelles sont centralisées, consolidées et fiabilisées dans la plateforme Mетро, puis analysées au travers de tableaux de bord Power BI développés spécifiquement pour le pilotage RSE. En complément, le recours à des sources externes telles que la plateforme R4RE de l'OID ou les référentiels de l'AFNOR enrichit les analyses, notamment sur le patrimoine bâti et les politiques d'achats responsables. L'intégration de ces données multiples dans nos outils de pilotage renforce la qualité des diagnostics et assure une vision complète et objectivée de nos enjeux RSE. Grâce à cette combinaison de données internes consolidées et de référentiels externes spécialisés, le Groupe est en mesure de concevoir des plans d'action structurés, documentés et alignés avec les attentes réglementaires comme avec ses ambitions de performance durable.

### > Points méthodologiques

Afin de disposer d'un mode de comptabilisation uniformisé au sein du Groupe, depuis 2022, les collaborateurs sortant des effectifs au 31 décembre 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 2024 ont pu faire l'objet de correctifs, et de nouveaux niveaux de détail ont été ajoutés en 2025.

## ENGAGEMENT SOCIAL

HERIGE place la dimension humaine au cœur de sa stratégie sociale, convaincu que la performance collective repose sur l'épanouissement individuel des salariés. Cet ADN, historique du Groupe, s'articule autour de trois piliers majeurs :

- développement humain : être une organisation apprenante, insufflant une culture de l'apprentissage continu et favorisant le développement des compétences,
- dialogue social et dispositifs engagés : être une organisation protectrice, contribuant à la sécurité, à l'épanouissement et au dialogue de qualité avec l'ensemble des collaborateurs,
- diversité et inclusion : être une organisation inclusive, en valorisant la diversité comme fondement d'une société innovante, socialement et économiquement performante.

L'année 2025 a été marquée par des ajustements stratégiques dictés par le contexte économique et budgétaire, orientant les priorités RH vers la mise en œuvre d'un plan d'adaptation et la réorganisation du Département des Ressources Humaines.

Dans ce cadre, HERIGE a inscrit durablement ses engagements sociaux en adoptant une politique RH structurante, conçue pour guider et soutenir l'ensemble des actions en matière de gestion des talents et de développement social.

### UNE ORGANISATION APPRENANTE

Insuffler une culture de l'apprentissage continu pour développer les compétences de chacun au service du collectif

### UNE ORGANISATION PROTECTRICE

Contribuer à la sécurité et à l'épanouissement de tous



### UNE ORGANISATION INCLUSIVE

Favoriser la diversité, fondement d'une société innovante et performante socialement et économiquement

## POLITIQUE SOCIALE DU GROUPE

La politique sociale du Groupe présente les engagements forts en matière de responsabilité sociale et vise à garantir un environnement de travail sûr, inclusif, épanouissant et équitable pour l'ensemble des collaborateurs, dans le respect des droits humains et des principes sociétaux.

Cette politique s'inscrit dans une démarche de progrès continu, de conformité aux exigences légales et conventionnelles, et de dialogue avec les parties prenantes internes. Elle promeut une culture d'écoute, de respect et de responsabilité partagée. À travers ses pratiques, ses accords d'entreprise et ses dispositifs internes, HERIGE s'engage à :

- préserver la santé, la sécurité et le bien-être au travail : ce point constitue une priorité, avec des actions de prévention, des formations régulières et des dispositifs d'assistance pour soutenir le bien-être physique et mental des collaborateurs,
- développer les compétences et les parcours professionnels, en s'appuyant sur une politique de formation continue, des outils d'évaluation et un accompagnement individualisé pour favoriser l'évolution et la mobilité interne,
- renforcer l'attractivité et la fidélisation : cette dimension repose sur une marque employeur dynamique, des parcours d'intégration adaptés et un suivi tout au long de la carrière,
- favoriser un dialogue social constructif : cela se traduit par des échanges réguliers avec les représentants du personnel, la négociation d'accords et la mise en œuvre de plans d'action issus du baromètre social,
- promouvoir la diversité, l'égalité des chances et l'inclusion, impliquant notamment la lutte contre les discriminations, la féminisation de l'entreprise,

l'intégration des personnes en situation de handicap, l'accueil d'alternants et la sensibilisation des collaborateurs,

- développer des pratiques managériales éthiques et mobilisatrices, visant à garantir un management exemplaire, fondé sur la transparence, l'écoute et l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle, complétées d'entretiens annuels pour accompagner la progression,
- respecter les droits fondamentaux par la prévention des atteintes aux droits humains, l'interdiction du travail forcé et du travail des enfants et l'évaluation responsable des partenaires et fournisseurs,
- mesurer et améliorer la performance sociale à travers une démarche d'amélioration continue, avec des objectifs clairs, des indicateurs suivis et une communication transparente dans le cadre des obligations réglementaires et des engagements volontaires.

La Direction du Groupe et ses instances de gouvernance veillent à ce que cette politique soit activement soutenue, notamment en s'assurant que l'ensemble des collaborateurs et parties prenantes comprennent leur rôle et leur responsabilité dans le respect des engagements décrits dans cette politique et les instructions de gouvernance afférentes. Chacun est acteur de sa mise en œuvre, dans le respect des valeurs humaines qui fondent la culture de l'entreprise.



**Politique sociale HERIGE**

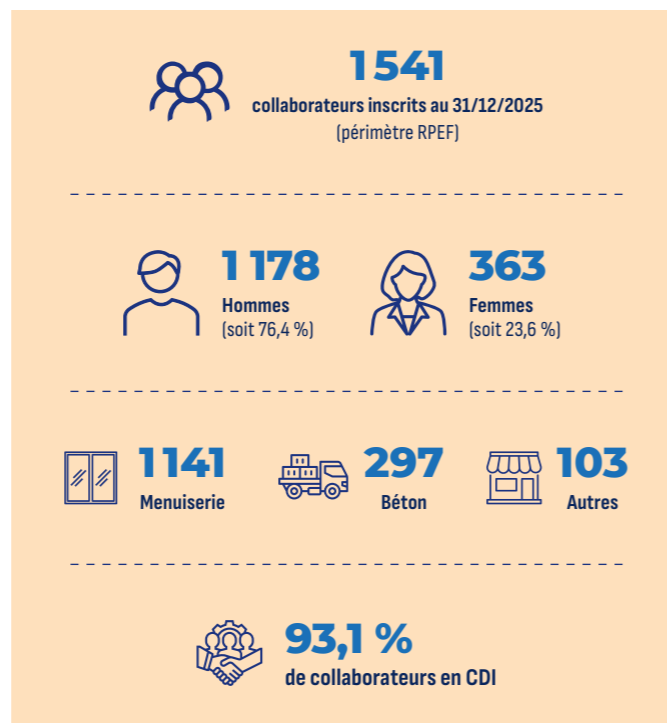
Consultation en ligne

## > Organisation des Ressources Humaines dans le Groupe

Face à des défis majeurs liés à la conjoncture, à la digitalisation, aux exigences réglementaires et aux attentes croissantes en matière d'accompagnement, de développement des compétences et de qualité de vie au travail, la fonction RH a repensé son organisation pour conjuguer proximité et expertise. La Direction des Ressources Humaines s'articule désormais autour de quatre pôles complémentaires :

- un pôle RH de proximité au sein des activités, garantissant une présence RH au plus près des équipes. Ce pôle assure un accompagnement global des collaborateurs et des managers sur l'ensemble du parcours (carrière, formation, recrutement, évolutions métiers et organisations, gestion disciplinaire). Il déploie les projets RH sur le terrain en lien étroit avec les pôles experts,
- trois pôles transverses Groupe :
  - affaires sociales : pilote la politique sociale, harmonise les pratiques, assure la conformité juridique et réglementaire, et optimise les dispositifs de protection sociale, rémunération et épargne salariale,
  - développement humain et formation : définit et met en œuvre la politique de développement des compétences, la qualité de vie au travail et la promotion de la diversité et de l'inclusion,
  - paie : garantit une gestion mutualisée, fiable et sécurisée de la paie, en veillant à l'optimisation des processus et à l'harmonisation des pratiques.

Cette organisation vise à concilier pilotage harmonisé et proximité terrain, afin d'offrir une expérience RH fluide et adaptée. Elle renforce la capacité à accompagner la transformation du Groupe, à soutenir les projets et à créer les conditions d'une performance collective durable.



## 1. SANTÉ ET SÉCURITÉ

La santé, la sécurité et le bien-être des salariés représentent un enjeu majeur pour HERIGE et occupent une place centrale dans les orientations du Groupe. Les enquêtes RSE et les baromètres sociaux confirment l'importance stratégique de ces sujets, qui répondent à des attentes fortes et partagées par l'ensemble des salariés.

### POLITIQUE

Le Groupe affirme son ambition en matière de santé et sécurité au travail en visant le « zéro accident » grâce au développement d'une culture forte de la sécurité. Cette démarche repose sur la maîtrise des risques professionnels et l'amélioration continue des conditions de travail, articulée autour de quatre principes fondamentaux, qui traduisent les engagements inscrits dans la politique sociale du Groupe :

- prévenir les accidents du travail et améliorer les conditions de sécurité sur tous les sites pour l'ensemble des collaborateurs, y compris les travailleurs temporaires, sous-traitants et prestataires,
- déployer des formations régulières en matière de sécurité et de prévention des risques,
- favoriser un environnement de travail sain, propice au bien-être physique et mental des collaborateurs,
- proposer des services d'assistance accessibles à tous les collaborateurs, apportant soutien psychologique, conseil et accompagnement pour faire face aux moments de fragilité.

**Activité Menuiserie** : depuis 2022, ATLANTEM fait vivre sa politique « Sécurité'M » afin d'ancrer durablement la sécurité au cœur de sa culture d'entreprise. Portée par la Direction, cette démarche s'appuie sur trois engagements majeurs : être acteur de sa propre sécurité et de celle des autres, protéger sa vie et celle des autres et prévenir les blessures graves et irréversibles. En 2025, près de la moitié des formations dispensées par ATLANTEM ont été consacrées à la sécurité, traduisant une volonté forte de maintenir un haut niveau de vigilance et de compétence au sein des équipes.

**Activité Béton** : EDYCEM poursuit le renforcement de sa feuille de route Hygiène Sécurité Environnement (HSE), centrée sur la prévention des risques et la mise en place de processus de contrôle rigoureux. Cette approche vise à responsabiliser chaque collaborateur pour adopter un comportement sûr en toutes circonstances. Elle repose sur des actions techniques, organisationnelles et de formation, ainsi que sur l'exemplarité managériale à tous les niveaux hiérarchiques.

### ORGANISATION

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 techniciens HSE et organisent régulièrement des actions de communication et de sensibilisation autour des incontournables de la sécurité au travail.

## PLAN D'ACTION

### > Formation : un levier d'amélioration de la sécurité

La formation constitue un des leviers majeurs pour sensibiliser les collaborateurs aux enjeux de santé et de sécurité. Afin d'accompagner la politique du Groupe en la matière, plusieurs actions ont été déployées en 2025 pour renforcer la culture sécurité et garantir un haut niveau de vigilance. Au total 38,7% des effectifs ont bénéficié de formations dédiées à la sécurité. Ces sessions ont abordé des thématiques variées, allant de la prévention des risques à la maîtrise des gestes de secours, afin d'assurer la protection des équipes et la conformité des pratiques.

**Activité Menuiserie** : en 2025, ATLANTEM a fait de la sécurité un axe majeur de son programme de formation afin de maintenir un haut niveau de vigilance et de compétence au sein des équipes. Les principaux modules ont porté sur la manipulation des extincteurs et la sécurité incendie, le sauvetage et secourisme du travail, la prévention des risques sur chantiers pour les chauffeurs en partenariat avec l'Organisme Professionnel de Prévention du Bâtiment et des Travaux Publics (OPPBP), le recyclage des habilitations électriques basse et haute tension, ainsi que le dialogue sécurité et l'analyse des causes d'accidents.

La culture sécurité a continué d'être déployée au sein des sites, notamment au travers du dialogue sécurité, du quart d'heure sécurité et de la méthode « arbre des causes ». Enfin, ATLANTEM a également poursuivi son engagement au sein de la communauté « Vigilance Attitude », un programme suivi par l'ensemble des collaborateurs, axé sur la gestion des risques et la vigilance partagée. Ce dispositif encourage chacun à intervenir lorsqu'une situation dangereuse est observée. PORALU a intensifié ses actions de formation pour améliorer la sécurité et la prévention au sein de ses équipes. Plusieurs parcours ont été mis en œuvre :

- formations sécurité, dont le programme « Dialogue sécurité » animé par un cabinet spécialisé, visant à sensibiliser aux bonnes pratiques,
- habilitation électrique, pour garantir la conformité et la sécurité des interventions.

**Activité Béton** : en 2025, des sessions spécifiques ont été organisées pour répondre aux enjeux de sécurité propres à chaque fonction. Les équipes opérationnelles ont participé à une journée dédiée à la santé et à la sécurité, incluant la sensibilisation aux risques métiers, ainsi que la présentation des nouvelles consignes, des équipements et des équipements de protection individuels (EPI). Ces temps d'échanges ont permis de travailler en petits groupes sur des situations concrètes et de vérifier les connaissances en matière de bonnes pratiques et de consignes. Tous les chauffeurs ont été formés à la manipulation des extincteurs afin de garantir une meilleure préparation et réactivité face aux situations d'urgence. Par ailleurs, tous les techniciens et responsables de maintenance ont suivi une formation à la consignation des équipements lors des interventions, dispensée par un organisme externe.

Depuis 2022, chaque nouvel arrivant suit le module e-learning « Accueil sécurité » du Syndicat National du Béton Prêt à l'Emploi (SNBPE), couvrant les risques spécifiques aux métiers et aux unités de production de béton prêt à l'emploi. Ces parcours, adaptés aux services techniques, administratifs ou aux chauffeurs, se concluent par la délivrance d'un passeport sécurité. Le dispositif est également déployé auprès des intérimaires pour garantir une sensibilisation homogène. Enfin, des sessions ont été organisées pour les nouveaux Attachés Technico-Commerciaux afin de les former aux fondamentaux de la sécurité et au document d'audit qu'ils utilisent lors de leurs tournées sur les sites.

### > Actions pour améliorer la sécurité des salariés

Le Groupe intègre la sécurité dans ses systèmes de management et déploie des initiatives permanentes pour améliorer les conditions de travail et réduire les risques. Plusieurs actions ont été réalisées en 2025 :

**Activité Menuiserie** : à Vitrolles, les équipes ont optimisé l'organisation en réaménageant le stockage des profils, notamment grâce à l'installation d'un sapin de stockage à proximité du poste de coupe. Cette évolution limite les sollicitations physiques des opérateurs et renforce la sécurité. Le poste d'emballage des volets roulants a également été entièrement repensé dans une logique « Lean », afin d'améliorer la productivité, l'ergonomie et, avant tout, la sécurité des collaborateurs. À La Bruffière, le poste de montage et de finition a été ajusté pour renforcer la sécurité et l'ergonomie, tout en augmentant la performance globale. Ces améliorations réduisent les contraintes pour les opérateurs et facilitent l'intégration des nouveaux arrivants.

**Activité Béton** : un nouveau processus d'intégration des produits chimiques a été mis en place, couvrant les produits liés à la fabrication du béton (liants, adjuvants, ciments) ainsi que ceux utilisés par les services supports (produits de lavage et de maintenance). L'objectif est d'assurer une meilleure maîtrise des composants et des usages par les collaborateurs. Les équipes concernées ont été formées à ce processus, dont le suivi est piloté par le service HSE.

### > Poursuite des investissements et des aménagements pour améliorer la sécurité et les conditions de travail

Les investissements se sont poursuivis en 2025 avec des actions visant à renforcer la sécurité et améliorer les conditions de travail.

#### Activité Menuiserie :

- les escabeaux ont été remplacés par des Plateformes Individuelles Roulantes Légères (PIRL) afin de sécuriser le travail en hauteur,
- plusieurs équipements ont été mis en place pour renforcer la sécurité et réduire la pénibilité, notamment des tracteurs pousseurs et des visseuses automatiques,
- deux dispositifs manutentionnaires ont également été installés pour limiter le port de charges à l'expédition et à l'atelier « Porte de garage » de Carentoir.

#### Activité Béton :

- plusieurs améliorations ont été apportées aux camions pour réduire les risques de chutes et de troubles musculo-squelettiques, notamment l'installation de portillons, d'échelles en aluminium et de goulottes en aluminium,
- des dispositifs de sécurisation des accès aux machines ont été mis en place sur le site EDYCEM PPL,
- le remplacement des échelles par des plateformes mobiles est en cours, avec une mise en place complète prévue en 2026,
- une passerelle de travail en hauteur a été conçue par un groupe pluridisciplinaire associant maintenance, production et HSE, puis homologuée par un bureau de contrôle pour garantir la conformité aux exigences réglementaires. Déployée en 2025 sur les 35 sites de production, elle facilite le remplacement et le nettoyage de pièces telles que le cône de chargement et la goulotte de recentrage lors de la vidange du malaxeur. Cette solution sécurise les interventions en hauteur et réduit significativement les risques liés à ces opérations,
- une « canne à chape » a également été développée après plus d'un an de travail collaboratif. Cet outil, innovant et unique sur le marché, réduit la pénibilité lors du coulage du béton grâce à un tuyau cinq fois plus léger qu'un modèle standard, et améliore la sécurité lors du nettoyage de la pompe et de la reprise de la chape dans le camion toupie,

• tous les sites ont été équipés de fontaines à eau pour faire face aux périodes de fortes chaleurs.

### > Renouvellement régulier des EPI

Tous les collaborateurs du Groupe dont l'activité nécessite des Équipements de Protection Individuelle (EPI) disposent du matériel adapté, afin de garantir leur sécurité et leur confort au travail.

**Activité Menuiserie :** dans une démarche d'amélioration continue, ATLANTEM s'appuie sur les retours d'expérience de ses collaborateurs afin d'ajuster et de renforcer la qualité de ses EPI. L'entreprise bénéficie également de l'expertise d'un prestataire spécialisé, qui l'accompagne dans le choix et les essais des équipements, garantissant des solutions adaptées aux besoins opérationnels. Parmi les actions clés :

- l'attribution d'EPI spécifiques pour les postes en contact avec des produits chimiques,
- la généralisation du port de gants dans l'ensemble des ateliers.

**Activité Béton :** pour renforcer la protection des collaborateurs, EDYCEM procède à des essais des équipements par des collaborateurs volontaires avant leur déploiement. En 2025, l'entreprise a poursuivi la mise à disposition de lunettes de sécurité adaptées à la vue des salariés, de masques individuels contre l'exposition aux poussières et des visières intégrées aux casques. Les protections auditives, obligatoires sur tous les sites, ont été complétées par des modèles moulés pour les collaborateurs dont les fonctions le nécessitent. Les chauffeurs ont été équipés de lampes frontales pour le travail de nuit ainsi que de pantalons de pluie.

Depuis 2023, EDYCEM PPL a mis en place un dispositif de Protection du Travailleur Isolé (PTI), permettant d'alerter en cas d'immobilité et perte de verticalité du collaborateur, grâce à un bracelet d'alerte personnel. En 2024, cette mesure a été étendue à l'ensemble des centraliers travaillant seuls sur leur site. En 2025, chaque collaborateur de l'activité Béton a été équipé d'une application PTI, installée sur son téléphone, destinée à être utilisée en situation de travail isolé.

### > Amélioration de la Qualité de Vie et les Conditions de Travail (QVCT)

Depuis plusieurs années, HERIGE déploie des initiatives favorisant le bien-être au travail de ses salariés. Ainsi, en 2025, 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 et d'ATLANTEM. Par ailleurs, pour favoriser la pratique sportive, l'accès à une salle de sport communale est disponible pour les collaborateurs du siège d'HERIGE. Le siège d'EDYCEM est également équipé d'une salle de sport pour ses collaborateurs, dotée d'équipements pour la pratique sportive. Le siège d'HERIGE est équipé de bureaux assis-débout réglables, permettant aux collaborateurs d'adopter des postures variées, pour un meilleur confort au travail et de lutte contre la sédentarité. Au sein d'EDYCEM PPL, des ateliers de sophrologie et de sport ont eu lieu en 2025, autour des thématiques du sommeil et de l'alimentation (notamment dans le cadre d'organisation du travail en horaires décalés).

## MOYENS ET OUTILS

### > Organisation et communication

Le Groupe déploie une politique Santé et Sécurité ambitieuse, intégrée dans l'ensemble de ses activités et visant à ancrer durablement cette culture auprès des collaborateurs. Cette démarche repose sur une organisation structurée et des actions de communication régulières.

**Activité Menuiserie :** au sein d'ATLANTEM, les initiatives comprennent la formalisation et l'affichage des consignes de sécurité sur chaque site, la diffusion de « flashs sécurité » après un accident ou lors de campagnes de sensibilisation, ainsi que l'organisation de « stops sécurité » permettant d'interrompre la production pour échanger sur les risques et rappeler les règles. Des campagnes d'affichage, des comités de pilotage trimestriels et une Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) réunissant la Direction, la médecine du travail, l'inspection du travail, la CARSAT et les élus complètent ce dispositif. Les réunions quotidiennes ACE - Agilité Clients Engagement - et le « quart d'heure sécurité » mensuel animé par l'encadrement renforcent la vigilance sur les sites. Des « dialogues sécurité » sont également menés pour analyser les comportements au poste et proposer des améliorations. Une attention particulière est portée aux risques routiers, avec des formations à la conduite, des campagnes de sensibilisation, un renforcement de la signalétique et la signature d'une charte de conduite par les salariés disposant d'un véhicule de fonction.

**Activité Béton :** au sein d'EDYCEM, l'organisation s'appuie sur trois axes : management de la sécurité, communication et technique. Le management repose sur une CSSCT trimestrielle, des points hebdomadaires avec les managers opérationnels et le rituel mensuel « quart d'heure sécurité ». Des audits sont réalisés chaque mois par les Attachés Technico-Commerciaux, complétés par des visites de sécurité planifiées par les managers pour observer les pratiques et sensibiliser les équipes. La communication est renforcée par la diffusion de « Flash info HSE » et de « zooms accidents » détaillant les circonstances, causes et actions correctives. Sur le plan technique, des consignes de sécurité sont rédigées et des actions sont menées pour améliorer les équipements et pratiques. La sécurité des partenaires et prestataires externes est également intégrée, avec la remise annuelle de documents rappelant les règles applicables lors des opérations de chargement, déchargement et interventions sur site.

### > Logiciel de mesure de la performance

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 de 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.

## INDICATEURS DE PILOTAGE

En raison de l'évolution de l'information sectorielle durant l'exercice 2025, l'activité Charpente est désormais intégrée au périmètre « Autres » et non plus au périmètre « Menuiserie ». De ce fait, les données sont présentées à périmètre courant et non comparable lorsque le détail des données par secteur est communiqué.

### Taux d'absentéisme<sup>(1)</sup>

|               | 2025  | 2024  |
|---------------|-------|-------|
| <b>Groupe</b> | 5,0 % | 5,8%* |
| Menuiserie    | 4,9%  | 5,9%* |
| Béton         | 4,9%  | 5,7%* |

\* Au 1<sup>er</sup> janvier 2025, un nouveau système d'information a été déployé afin de renforcer la fiabilité des données.

$$(1) \text{ Taux d'absentéisme} = \frac{\text{Nombre de jours d'absence pour maladie, maladie professionnelle, accident de trajet, accident du travail, de grève, et non autorisés}}{\text{Nombre de jours travaillés (base calendaire)}} \times 100$$

### Taux de fréquence des accidents du travail (TF1)<sup>(2)</sup>

|               | 2025 | 2024 |
|---------------|------|------|
| <b>Groupe</b> | 19,9 | 19,5 |
| Menuiserie    | 16,4 | 20,0 |
| Béton         | 25,2 | 19,7 |

$$(2) \text{ Taux de fréquence 1 (Nombre d'accidents du travail avec arrêt pour 1 million d'heures travaillées, hors intérimaires et stagiaires non rémunérés)} = \frac{\text{Nombre d'accidents du travail avec arrêt}}{\text{Nombre total d'heures travaillées}} \times 1000000$$

## 2. DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Dans un contexte marqué par l'évolution constante des compétences et des métiers, la capacité d'HERIGE à anticiper et à identifier les besoins émergents constitue un enjeu stratégique. Pour y répondre, le Groupe déploie une politique sociale structurée, fondée sur le développement d'une culture de l'apprentissage continu. Cette politique a pour ambition de renforcer l'employabilité des collaborateurs, notamment au moyen de plans de développement des compétences individualisés et de la construction de parcours professionnels. Elle vise à offrir à chacun des opportunités d'apprentissage et d'évolution, tout en contribuant à la performance collective du Groupe. Cette démarche vise à garantir l'adéquation des ressources et des compétences avec les besoins futurs. En 2025, dans un contexte économique exigeant, les priorités de formation ont été réorientées vers les axes réglementaires ainsi que sur la technique et la performance métier.

### Nombre d'accidents du travail avec arrêt<sup>(3)</sup>

|               | 2025 | 2024 |
|---------------|------|------|
| <b>Groupe</b> | 49   | 59   |
| Menuiserie    | 30   | 48   |
| Béton         | 12   | 11   |

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

### Taux de gravité<sup>(4)</sup>

|               | 2025 | 2024 |
|---------------|------|------|
| <b>Groupe</b> | 1,1  | 1,5  |
| Menuiserie    | 0,7  | 1,4  |
| Béton         | 1,7  | 2    |

$$(4) \text{ Taux de gravité (Nombre de jours d'absence pour incapacité temporaire de travail (I.T.) pour 1000 heures travaillées, hors intérimaires et stagiaires non rémunérés)} = \frac{\text{Nombre de jours d'absence suite à un accident du travail}}{\text{Nombre total d'heures travaillées}} \times 1000$$

### Nombre de jours d'absence suite à un accident du travail

|               | 2025 | 2024 |
|---------------|------|------|
| <b>Groupe</b> | 2714 | 4181 |
| Menuiserie    | 1363 | 3050 |
| Béton         | 804  | 1131 |

## POLITIQUE

Conformément aux engagements inscrits dans la politique sociale du Groupe, HERIGE déploie une politique structurée en matière de développement des compétences et de parcours professionnel. Cette démarche s'appuie sur des actions concrètes, déclinées au travers des engagements suivants :

- développer une politique de formation continue, notamment via le dispositif HERIGE Académie et la plateforme d'e-learning Campus digital,
- animer et consolider les dispositifs d'évaluation des compétences, notamment comportementales, pour accompagner la progression individuelle,
- accompagner les collaborateurs dans le développement de leurs compétences et talents, afin de valoriser leur potentiel,
- encourager et soutenir l'évolution professionnelle et la mobilité interne en cohérence avec les aspirations des collaborateurs,
- identifier et valoriser les collaborateurs à fort potentiel afin de soutenir leurs projets professionnels et préparer les futurs leaders du Groupe.

## ORGANISATION

Dans le cadre de la réorganisation RH du Groupe, un pôle « Développement humain et formation » a été créé en 2025. Ce pôle transverse co-construit et pilote la politique de développement humain ainsi que les projets articulés autour de trois axes : le développement des compétences, la qualité de vie et les conditions de travail, ainsi que la promotion de la diversité et de l'inclusion. Il intervient en soutien des équipes RH généralistes des différentes activités. Le Groupe a structuré son approche de la formation professionnelle autour de deux catégories principales :

- les formations transverses, qui couvrent des thématiques telles que l'éthique et la conformité, la diversité, l'inclusion, le digital, le management & leadership,
- les formations spécifiques métiers, déployées par les activités, incluant notamment la santé & la sécurité, la force de vente, les techniques produits, la performance industrielle ou encore les Certificats de Qualification Professionnelle (CQP).

Cette organisation assure un pilotage efficace des formations, un alignement stratégique, une mutualisation des moyens et une coordination renforcée entre les activités.

## PLAN D'ACTION

### > Formations transverses aux activités

En 2025, le Groupe a renforcé son dispositif de développement des compétences à travers des formations transverses et ciblées. Un programme obligatoire de sensibilisation à la cybersécurité a été déployé en deux étapes : une première phase dédiée aux managers, dont 202 ont été formés, puis un parcours e-learning destiné à l'ensemble des collaborateurs connectés, ayant permis de former 668 personnes. Ce dispositif vise à accroître la vigilance face aux risques cyber, promouvoir les bonnes pratiques et consolider une culture commune de la sécurité.

Dans le cadre de la réorganisation, le Groupe a également mis en place une formation RH certifiante, « Les bases juridiques du droit social », à destination des équipes RH, en partenariat avec l'école Sup des RH.

### > Développement des compétences avec HERIGE Académie

HERIGE Académie est un dispositif dédié au développement des compétences techniques et comportementales pour les collaborateurs du Groupe. Sa vocation est de soutenir les enjeux clés de 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. 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 de chacun selon son rythme et ses besoins,
- développer l'employabilité des salariés du Groupe.

En 2025, le Groupe a procédé à l'actualisation des axes stratégiques de la HERIGE Académie. Cette démarche s'articule désormais autour de six priorités : la transition écologique et climatique, la diversité et l'inclusion, le management et le leadership, le développement comportemental, le digital, ainsi que l'éthique et la conformité.

L'ensemble de ces formations a représenté 1 699 heures sur l'exercice, soit 12,2 % de la politique globale de formation du Groupe.

Par ailleurs, un parcours « Sprint Manager » a été reconduit en 2025. Ce programme est structuré autour des trois axes du plan stratégique du Groupe et vise à accompagner les managers dans l'adaptation de leurs compétences et de leurs savoir-faire face aux grandes transformations organisationnelles, environnementales et technologiques.

### > Auto-formation avec le Campus digital

Cette plateforme de formation en ligne recense plus de 50 000 contenus digitaux (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 des collaborateurs. Elle est régulièrement complétée par de nouveaux contenus et des parcours spécifiques sur les activités et les pratiques métiers. Des campagnes de communication viennent développer la culture de l'apprentissage des collaborateurs. À fin 2025, la plateforme Campus digital compte 1 921 licences actives, dont 541 nouvelles inscriptions enregistrées au cours de l'année.

Le Groupe a déployé, en 2025, des parcours sur mesure et des programmes « Made in HERIGE » en e-learning, élaborés en co-construction avec les équipes RH et métiers. Les contenus ont connu un vif succès et ont été consultés 4 981 fois, représentant un total de 1253 heures de formation en 2025. L'essor des formations en ligne illustre l'efficacité du dispositif pour répondre aux attentes des collaborateurs d'un renforcement de la formation digitale.

### > Formation en famille avec 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, 72 apprenants se sont inscrits sur la plateforme. Les thématiques les plus prisées sont le français, les mathématiques et « Trouver mon job ». Près de 184 contenus ont été consultés en 2025. HERIGE Académie a la volonté de continuer à développer cette initiative pour offrir toujours plus de ressources et d'accompagnement aux familles des salariés.

### > Formations techniques au sein des activités

Les formations métiers ont pour objectif de renforcer l'expertise technique des collaborateurs, en mettant l'accent sur les produits, l'innovation et la technicité des métiers. Elles répondent à la nécessité d'une amélioration continue des connaissances et d'une compréhension approfondie des innovations.

**Activité Menuiserie** : en 2025, ATLANTEM a déployé un nouveau dispositif de formation destiné aux métiers du commerce, intitulé « Les bases de la menuiserie extérieure ». Ce programme annuel, animé par les chefs de produits, comprend quatre sessions de trois jours, organisées autour d'un contenu structuré visant à renforcer la connaissance des produits : menuiseries, portes d'entrée, volets roulants, volets battants et portes de garage. Par ailleurs, les chauffeurs ont suivi une journée de formation axée sur la conduite rationnelle, la sécurité et l'anticipation, la réduction de la consommation, l'entretien des véhicules, la gestion du stress, les gestes et postures, la manutention, l'attelage, ainsi qu'un coaching personnalisé en conduite.

**Activité Béton** : dans chaque région, un formateur référent a été désigné. Il assure l'intégration des nouveaux embauchés, participe aux entretiens annuels et constitue l'interlocuteur privilégié des centraliers pour la montée en compétences métier. En 2025, les formations techniques ont porté sur :

- une journée de formation par typologie de métier (chauffeur, centralier, fonctions administratives et commerciales, qualité),
- des formations techniques produits (chape fluide et béton Vitaliss®),
- une formation théorique en approche performantielle.

### > Formation en situation de travail : l'AFEST

La promotion interne constitue un axe important de la politique RH du Groupe. Au sein d'ATLANTEM, l'un des leviers mobilisés est l'Action de Formation en Situation de Travail (AFEST), déployée en partenariat avec la branche interprofessionnelle VIA INDUSTRIES. Depuis 2024, des travaux ont été menés par le service des ressources humaines et le service méthodes pour élaborer un processus d'apprentissage conforme à l'appellation AFEST, permettant d'internaliser ce dispositif. En 2025, la première formation AFEST a été mise en œuvre sur le site de Saint-Sauveur-des-Landes, sur la base d'une trame complète et structurée permettant d'acquérir les compétences nécessaires au poste, directement en situation de travail.

### > Certificats de qualification professionnelle (CQP)

Afin de développer l'employabilité de ses collaborateurs tout en reconnaissant leur savoir-faire, l'activité Menuiserie s'appuie depuis 2019 sur les Certificats de Qualification Professionnelle (CQP). Trois nouveaux CQP ont été déployés en 2025 sur des thématiques différentes :

- CQP « Assembleur Monteur de Menuiseries Extérieures (AMME) » : 5 collaborateurs,
- coordinateurs d'îlots : 64 collaborateurs,
- CQP « Responsable d'Équipe » : 11 collaborateurs.

## MOYENS ET OUTILS

### > Entretiens professionnels et individuels

Chaque année, HERIGE 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. En 2025, l'activité Menuiserie a intégré les fiches de poste et les matrices de compétences dans la trame des entretiens, afin de renforcer le suivi et l'évaluation de la performance.

### > People Review

En 2025, HERIGE a organisé avec ses activités une revue RH et organisation. 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. Levier essentiel pour assurer le suivi des talents, il vise à fidéliser les salariés et optimiser la performance collective. Une « revue RH et organisation » a été reconduite en 2025. Cette démarche s'est structurée en plusieurs étapes :

- regard croisé sur chaque collaborateur,
- revue des effectifs en termes de performance, risque de départ et potentiel.

Ces analyses sont menées pour chaque branche d'activité, puis partagées auprès du Directoire et Directeur des Ressources Humaines Groupe. Pour la population cadre, le potentiel est segmenté par catégorie et par risque, afin de définir des plans de développement individuels et des plans d'accompagnement adaptés.

### > Assessfirst

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 comportementales 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, sensibilise à l'importance des compétences comportementales et contribue à une meilleure collaboration au sein des équipes du Groupe.

### > Profil type « leader HERIGE »

Dans la continuité du lancement des revues RH et organisation, le Groupe a défini le profil type du leader HERIGE, 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 et opérer les transformations.

## INDICATEURS DE PILOTAGE

En raison de l'évolution de l'information sectorielle durant l'exercice 2025, l'activité Charpente est désormais intégrée au périmètre « Autres » et non plus au périmètre « Menuiserie ». De ce fait, les données sont présentées à périmètre courant et non comparable lorsque le détail des données par secteur est communiqué.

### Taux de l'effectif formé<sup>(1)</sup>

|               | 2025   | 2024   |
|---------------|--------|--------|
| <b>Groupe</b> | 68,7 % | 78,6 % |

(1) Taux de l'effectif formé =  $\frac{\text{Nombre de collaborateurs ayant suivi au moins une formation}}{\text{Effectif moyen}}$

Nombre d'heures de formation par collaborateur<sup>(2)</sup>

|        | 2025 | 2024 |
|--------|------|------|
| Groupe | 8,90 | 13,8 |

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

Nombre d'heures de formation interne sur le campus digital

|        | 2025  | 2024 |
|--------|-------|------|
| Groupe | 1 253 | 773  |

### 3. ATTRACTIVITÉ ET FIDÉLISATION

L'attractivité et la fidélisation des collaborateurs représentent des enjeux stratégiques pour le Groupe, essentiels à la stabilité des équipes et à l'intégration de nouveaux talents. Ces enjeux prennent une dimension particulière dans un contexte où le secteur connaît une pénurie de candidats, avec certains métiers identifiés comme étant en tension.

#### POLITIQUE

Face à cette réalité, le Groupe déploie des actions et initiatives issues des engagements inscrits dans sa politique sociale, afin de créer un environnement de travail favorable, propice à la performance et à la pérennité des équipes :

- développer la marque employeur d'HERIGE pour renforcer l'attractivité des métiers et des marques,
- proposer des parcours d'intégration adaptés au métier de chacun,
- assurer un accompagnement continu des collaborateurs à chaque étape clé de leur carrière, de l'intégration jusqu'à la préparation du départ à la retraite.

#### ORGANISATION

Dans le cadre de la réorganisation de la fonction RH, les enjeux liés à l'attractivité du Groupe et à la fidélisation des collaborateurs ont été rattachés au pôle Développement Humain et Formation. Ce dernier pilote désormais, à l'échelle du Groupe, les orientations et actions permettant de valoriser l'image de marque du Groupe. Chaque activité contribue à la mise en œuvre de ces priorités en mobilisant des initiatives adaptées à ses propres besoins opérationnels et en assurant leur déploiement sur le terrain.

#### PLAN D'ACTION

##### > Développer la marque employeur

Vitrine du Groupe, le site internet de recrutement (www.herige-recrute.fr) développe la marque employeur d'HERIGE et de ses différentes activités à travers la présentation de ses opportunités, mais également via des témoignages et des portraits métiers. Cette visibilité est renforcée par une présence sur les réseaux sociaux. Elle se traduit notamment par une progression du nombre d'abonnés sur le réseau social LinkedIn de 13,4 % (+873 abonnés sur 12 mois) et par une fréquentation du site internet d'HERIGE de plus de 13 060 visiteurs.

Taux de formation par Catégorie Socio-Professionnelle

|        | 2025        | 2024   |        |
|--------|-------------|--------|--------|
| Groupe | Alternants* | 4,0 %  | 2,1 %  |
|        | Ouvriers    | 26,5 % | 43,2 % |
|        | ETAM**      | 47,9 % | 35,4 % |
|        | Cadres      | 23,4 % | 19,9 % |

\* 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 %.

**Activité Menuiserie :** ATLANTEM renforce sa 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.

**Activité Béton :** EDYCEM mène diverses actions pour valoriser les métiers de l'industrie du béton, notamment en participant à des événements clés du territoire tels que les forums de l'emploi et la Semaine de l'industrie. En avril 2025, EDYCEM a participé aux « Jeux de la Diversité » organisés avec l'association FACE : une matinée favorisant les échanges entre recruteurs, apprentis et futurs salariés. EDYCEM a également renouvelé, pour la troisième année consécutive, sa participation au dispositif Ecl'Or, qui accompagne des collégiens dans leur orientation professionnelle tout au long de l'année scolaire. Cette initiative permet de faire découvrir des métiers souvent méconnus et de créer un lien concret entre le système éducatif et le monde du travail.

##### > Favoriser l'intégration des nouveaux collaborateurs

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

Afin de garantir une expérience d'accueil engageante et un même niveau d'information pour tous, le Groupe a déployé en 2025 un parcours d'intégration digital destiné à l'ensemble des collaborateurs, ainsi qu'aux nouveaux embauchés. Cette formation permet aux nouveaux arrivants de s'approprier l'histoire et l'organisation du Groupe, de comprendre les orientations et les enjeux stratégiques, mais également d'appréhender les outils mis à leur disposition.

**Activité Menuiserie :** ATLANTEM a mis en place un parcours d'intégration spécifique pour certains profils, notamment les commerciaux et les managers. Ce dispositif favorise la compréhension des activités, du plan stratégique et de la politique RSE. Il est complété par trois modules de formation accessibles sur la plateforme Campus digital : « Découvrir ATLANTEM », « Nos valeurs RH » et « ATLANTEM est dans la couRSE ».

**Activité Béton :** EDYCEM dédie également un parcours d'intégration spécifique pour les métiers en tension tels que les centraliers. Chaque nouveau collaborateur bénéficie d'un tutorat assuré par l'un des trois référents formés, dont la mission est de transmettre les bonnes pratiques du métier. Ce dispositif sera renforcé dans les prochaines années pour élargir son impact à d'autres métiers. Au sein d'EDYCEM PPL, un parcours d'intégration spécifique est également mis en place : les nouveaux embauchés sont accompagnés en binôme par un conducteur de ligne, avec une validation des acquis en fin de parcours.

##### > Préserver la santé mentale et le bien-être des collaborateurs

Depuis 2024, des sessions spécifiques autour de la formation sur les risques psychosociaux et le harcèlement ont été mises en œuvre. Déployé auprès de tous les managers du Groupe, ainsi qu'aux profils HSE, aux profils RH et référents harcèlement, ce programme 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. En 2025, cette même formation « Comprendre et agir face aux Risques Psychosociaux et au harcèlement » a été mise à disposition sur la plateforme Campus digital en libre consultation. À compter de 2026, cette formation sera intégrée dans un module obligatoire pour chaque nouvel embauché dans le Groupe.

##### > Promouvoir la mobilité interne

La gestion de la mobilité favorise l'employabilité et offre des possibilités d'évolution grâce à la diversité des métiers et aux différentes activités et implantations du Groupe. En 2025, ce sont 5 collaborateurs qui ont bénéficié d'une mobilité interne.

##### > Recruter avec le dispositif « Boost cooptation »

Le Groupe a poursuivi sa démarche de cooptation afin de renforcer son attractivité sur le marché de l'emploi et de valoriser les réseaux professionnels et personnels de ses collaborateurs. Ce dispositif vise à encourager l'engagement des équipes et à développer une culture d'ambassadeurs au sein de l'entreprise.

En 2025, 9 cooptations ont été réalisées, donnant lieu au versement de 8 500 € de primes, attribuées uniquement lorsque la cooptation aboutit à une embauche en CDI à l'issue de la période d'essai.

#### MOYENS ET OUTILS

##### > Réseaux sociaux

En 2025, le Groupe a renforcé sa stratégie digitale pour promouvoir l'attractivité de ses métiers et mettre en lumière les femmes et les hommes qui les incarnent. Les réseaux sociaux jouent un rôle clé pour valoriser les savoir-faire, partager les moments marquants de la vie du Groupe et renforcer la fierté d'appartenance, en complément des dispositifs internes déjà en place favorisant l'accès à l'information pour l'ensemble des collaborateurs. Des contenus dédiés – portraits de collaborateurs, focus métiers, valorisation des parcours et publications liées aux départs à la retraite – ont été diffusés tout au long de l'année. Ces mises en avant contribuent à illustrer concrètement la culture d'entreprise et soutiennent les actions en faveur de l'attractivité et de la fidélisation, en cohérence avec les démarches sociales

du Groupe. Les réseaux sociaux ont également permis de relayer des initiatives fédératrices, telles que le match de basket inclusif organisé avec les nouveaux alternants, incarnant des valeurs d'ouverture, d'intégration et de cohésion. Canal incontournable pour atteindre nos futurs talents et engager nos parties prenantes, la communication digitale continuera d'être développée pour renforcer la visibilité des métiers et valoriser les collaborateurs qui contribuent chaque jour à la performance durable du Groupe.

#### INDICATEURS DE PILOTAGE

En raison de l'évolution de l'information sectorielle durant l'exercice 2025, l'activité Charpente est désormais intégrée au périmètre « Autres » et non plus au périmètre « Menuiserie ». De ce fait, les données sont présentées à périmètre courant et non comparable lorsque le détail des données par secteur est communiqué.

##### Nombre de départs<sup>(1)</sup>

|            | 2025 | 2024 |
|------------|------|------|
| Groupe     | 206  | 201  |
| Menuiserie | 142  | 156  |
| Béton      | 46   | 41   |

(1) À la suite de l'évolution des outils de pilotage, le mode de calcul a été actualisé en 2025. Il intègre désormais les départs en CDI (y compris les fins de période d'essai) et exclut les départs liés à des mutations ou à des transformations de contrat.

##### Taux de roulement<sup>(2)</sup>

|            | 2025   | 2024   |
|------------|--------|--------|
| Groupe     | 14,0 % | 12,8 % |
| Menuiserie | 13,0 % | 12,5 % |
| Béton      | 16,1 % | 13,9 % |

$$\frac{\text{(2) Nombre de départs CDI}}{\text{Effectif moyen en CDI}}$$

##### Répartition des départs Groupe

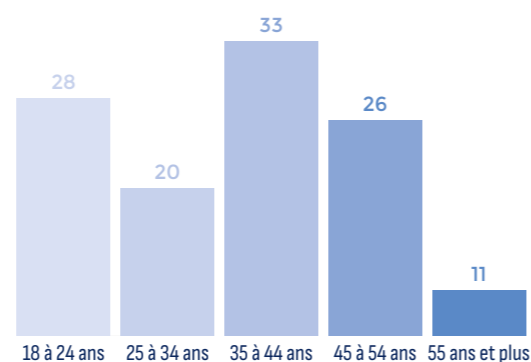
|        | 2025                    | 2024 |     |
|--------|-------------------------|------|-----|
| Groupe | Retraite                | 31   | 31  |
|        | Fin de période d'essai  | 7    | -   |
|        | Rupture conventionnelle | 13   | 35  |
|        | Démission               | 88   | 100 |
|        | Cession de site/société | 0    | 0   |
|        | Licenciement économique | 29   | 0   |
|        | Licenciement autre      | 38   | 34  |
| Décès  | 0                       | 1    |     |

Nombre d'embauches<sup>(3)</sup>

|               | 2025 | 2024 |
|---------------|------|------|
| <b>Groupe</b> | 118  | 256  |
| Menuiserie    | 64   | 200  |
| Béton         | 42   | 45   |

(3) Les données relatives aux embauches comprennent les CDI, CDD et contrats d'alternance.

## Répartition des embauches par tranche d'âge



## 4. DIALOGUE SOCIAL

Le dialogue social constitue un pilier essentiel de la politique sociale du Groupe, garantissant une relation de confiance durable avec l'ensemble des collaborateurs. Il s'inscrit dans une démarche active visant à favoriser l'écoute, la transparence et la co-construction au service de la performance collective. À travers un cadre d'échanges réguliers et ouverts, le Groupe affirme sa volonté d'anticiper les évolutions, d'accompagner les transformations et de renforcer l'engagement des équipes.

## POLITIQUE

Afin de donner une portée concrète à cette ambition, le Groupe déploie une politique sociale articulée autour d'engagements opérationnels :

- entretenir un dialogue régulier et transparent avec les représentants du personnel,
- négocier et mettre en œuvre des accords d'entreprise adaptés aux enjeux sociaux et sociétaux,
- mesurer le climat social à travers un baromètre interne annuel et déployer des plans d'action concrets issus des résultats.

## ORGANISATION

Dans le cadre de la réorganisation RH du Groupe, un pôle « Affaires sociales Groupe » a été créé pour renforcer la qualité du dialogue social. Il pilote et coordonne les relations collectives, garantit la conformité juridique et réglementaire, et optimise l'ensemble des dispositifs de protection sociale, d'épargne salariale et de rémunération. Il accompagne également les équipes RH généralistes des activités dans la gestion des situations individuelles comme collectives.

## PLAN D'ADAPTATION

En 2025, face à la baisse durable et inédite des marchés de la construction neuve et de la rénovation, HERIGE a engagé un projet de transformation visant à adapter son organisation afin de préserver sa compétitivité. Ce projet, pour répondre aux évolutions profondes du secteur, s'est articulé autour de plusieurs axes stratégiques : l'amélioration de la performance opérationnelle, la rationalisation du maillage industriel, l'optimisation de l'organisation commerciale et la cession d'actifs non stratégiques.

Ces ajustements ont conduit à une adaptation des effectifs au volume d'activité, avec une réduction d'environ 10 % de l'effectif total du Groupe. Conscient des impacts

sociaux de cette réorganisation, HERIGE a placé l'accompagnement des salariés au cœur de ses priorités. La démarche s'est appuyée sur un dialogue social renforcé avec les partenaires sociaux, afin de définir et mettre en œuvre des mesures adaptées.

Les mesures mises en place ont eu pour vocation de soutenir et de sécuriser les parcours professionnels des collaborateurs concernés. Elles ont inclus des dispositifs de reclassement interne et externe, des plans de formation et de reconversion pour favoriser l'employabilité, ainsi qu'un accompagnement individualisé comprenant des bilans de compétences et des conseils en orientation. Des aides à la mobilité géographique ou fonctionnelle ont également été proposées.

## PLAN D'ACTION

## &gt; Accords d'entreprise

En 2025, le dialogue social au sein d'HERIGE s'est concrétisé par la signature de 15 accords d'entreprise, répartis de la manière suivante : 7 accords pour l'activité Menuiserie, 3 accords pour l'activité Béton, 4 accords pour la Holding et 1 pour INCOBOIS. La majorité de ces accords portait sur des dispositifs d'intéressement.

Deux accords spécifiques ont également été conclus :

- un accord relatif à un licenciement collectif pour motif économique,
- un accord de méthode, destiné à organiser les modalités de concertation et de négociation avec les partenaires sociaux.

Ces accords ont été signés dans le cadre des différentes négociations menées au cours de l'année.

## &gt; Réunions du CSE

En 2025, le dialogue avec les élus s'est illustré par la tenue régulière des réunions des Comités Sociaux et Économiques (CSE). Le Groupe compte huit CSE répartis au sein de ses différentes activités. Deux instances sont actuellement en situation de vacance de candidatures. Les prochaines élections sont programmées en 2026 pour l'une et en 2028 pour l'autre. En 2025, ces instances ont assuré un suivi régulier des sujets sociaux et économiques à travers 58 réunions ordinaires et 14 réunions extraordinaires, pour traiter des sujets spécifiques, notamment en lien avec le plan d'adaptation et les projets de transformation.

## &gt; Baromètre social

La mise en place du baromètre social s'inscrit dans le processus d'amélioration continue de la satisfaction et de l'engagement des collaborateurs au sein du Groupe. Déployé depuis 2021, ce questionnaire en ligne, anonyme, est reconduit chaque année. À travers cet outil, HERIGE 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 2025 a permis de recueillir le retour de 1 277 salariés pour 1 661 sollicités, soit un taux de participation de 77 %, en forte progression par rapport à 2024 (67,1 %). Cette édition a également intégré, pour la première fois, les collaborateurs du Canada. La note moyenne de satisfaction du Groupe s'établit à 6,9/10, en recul par rapport à l'année précédente (7,5/10). Cette baisse s'explique principalement par un contexte de marché dégradé et par la mise en œuvre du plan d'adaptation. Les deux points forts de cette enquête soulignent la satisfaction de nos collaborateurs quant à l'autonomie dans leurs postes de travail (8,2/10) et aux conditions de sécurité dans lesquelles ils exercent leurs fonctions (8,1/10). Les domaines nécessitant une attention particulière et des améliorations concernent l'équité (4,6/10), l'adhésion à la stratégie de l'entreprise et l'information sur la stratégie de l'entreprise (5,3/10).

Dans cette perspective, des groupes de travail ont été constitués au sein de chaque activité, et des plans d'action sont en cours de construction afin de prendre en considération les attentes exprimées par les collaborateurs et d'apporter des réponses adaptées.

## &gt; Référents harcèlement

Depuis avril 2023, HERIGE a mis en place des référents harcèlement, désignés en tant qu'ambassadeurs de la prévention du harcèlement et des agissements sexistes afin de renforcer la vigilance et la protection des collaborateurs. Leur rôle est de prévenir, détecter et accompagner les situations à risque, conformément aux obligations légales et aux engagements du Groupe en matière de qualité de vie au travail.

Au sein des différentes entités, ATLANTEM compte 3 référents, dont 1 membre du CSE, et EDYCEM dispose de 2 référents, tous deux élus. Une formation spécifique a été dispensée à l'ensemble des référents lors de leur nomination.

## &gt; Conventions collectives

HERIGE relève de 7 conventions collectives, reflétant la diversité de ses activités : la plasturgie, le bâtiment, la charpente et portes planes, le transport, le négoce de matériaux, les carrières et matériaux, ainsi que le commerce de gros. L'ensemble des salariés du Groupe est couvert par une convention collective adaptée à leur activité, garantissant un cadre social conforme aux dispositions légales et aux spécificités de chaque activité.

## MOYENS ET OUTILS

## &gt; Digitalisation RH

Dans une logique d'amélioration continue, HERIGE poursuit la modernisation et l'optimisation de ses outils RH existants afin de renforcer l'harmonisation des pratiques, la fiabilité des données et la qualité de service apportée aux collaborateurs.

Depuis 2022, le Groupe a engagé une modernisation progressive de ses pratiques RH afin d'améliorer l'expérience collaborateur et de renforcer l'efficacité opérationnelle. Après la mise en place d'un système d'information RH structurant, une nouvelle étape a été franchie au 1<sup>er</sup> janvier 2025 avec l'adoption du logiciel de paie ADP.

Ce déploiement a permis d'intégrer les sociétés PORALU au SIRH Groupe, celles-ci utilisant jusqu'alors leur propre solution depuis leur acquisition en 2022. Au cours de l'année 2025, de nouveaux modules ADP ont été mis en service, notamment pour le pilotage RH et la Base de Données Économiques, Sociales et Environnementales (BDESE). Le dispositif sera complété en 2026 par l'ajout de fonctionnalités dédiées à l'épargne salariale et à la revue des rémunérations.

Dans une logique d'amélioration continue, HERIGE poursuit l'optimisation de ses outils et processus RH afin de garantir une harmonisation des pratiques, une meilleure fiabilité des données et un service renforcé pour l'ensemble des collaborateurs.

## &gt; Road show, séminaire

**Activité Menuiserie** : en 2025, l'activité Menuiserie a renforcé ses actions de terrain afin de consolider le dialogue social, développer la proximité avec les équipes et encourager une dynamique collective. À cette occasion, des rencontres itinérantes ont été déployées dans plusieurs régions, réunissant les équipes commerciales et les directions opérationnelles pour une journée d'échanges, de partage d'information et de retours d'expérience. Animés par des représentants de la direction, ces rendez-vous ont permis de dresser le bilan de l'année écoulée, d'exposer les perspectives à venir et de répondre directement aux questions des équipes.

Au-delà de la présentation des orientations stratégiques, ces temps forts ont joué un rôle structurant dans la mobilisation des collaborateurs. Ils ont contribué à renforcer l'ancrage terrain, à favoriser l'écoute active et à rappeler l'importance d'une collaboration étroite entre les différentes fonctions. Cette démarche, fondée sur la transparence et la concertation, illustre la volonté du Groupe de maintenir un dialogue social ouvert et de valoriser les interactions directes avec les équipes, essentielles à la cohésion et à l'atteinte des objectifs communs.

**Activité Béton** : dans cette même dynamique, en 2025, l'activité Béton a organisé huit soirées d'information et d'échange par secteur, réunissant l'ensemble du personnel. Ces rencontres ont permis d'évoquer des points d'actualité sur l'activité, de partager les résultats du baromètre social et de répondre aux interrogations des équipes. Ces moments collectifs se sont prolongés par un temps de convivialité, renforçant la proximité, contribuant ainsi à la cohésion et à l'engagement des collaborateurs.

## INDICATEURS DE PILOTAGE

En raison de l'évolution de l'information sectorielle durant l'exercice 2025, l'activité Charpente est désormais intégrée au périmètre « Autres » et non plus au périmètre « Menuiserie ». De ce fait, les données sont présentées à périmètre courant et non comparable lorsque le détail des données par secteur est communiqué.

### Taux de participation baromètre social

|               | 2025   | 2024   |
|---------------|--------|--------|
| <b>Groupe</b> | 77,0 % | 67,1 % |
| Menuiserie    | 76,0 % | 65,0 % |
| Béton         | 80,0 % | 74,0 % |

### Note moyenne de satisfaction

|               | 2025 | 2024 |
|---------------|------|------|
| <b>Groupe</b> | 6,9  | 7,4  |
| Menuiserie    | 6,9  | 7,6  |
| Béton         | 6,9  | 6,7  |

### % d'actionariat salarié

|               | 2025   | 2024   |
|---------------|--------|--------|
| <b>Groupe</b> | 4,18 % | 4,92 % |

### Taux de salariés couverts par des conventions collectives

|               | 2025  | 2024  |
|---------------|-------|-------|
| <b>Groupe</b> | 100 % | 100 % |

## 5. PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ DES CHANCES, LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION

L'égalité des chances, la diversité et l'inclusion constituent des principes essentiels guidant l'action RH du Groupe, traduisant sa volonté d'assurer un cadre de travail respectueux et ouvert à la pluralité des parcours. Conscient de la richesse que représente la diversité des profils, le Groupe s'attache à créer les conditions d'un développement professionnel équitable pour tous.

### POLITIQUE

Dans cette perspective, le Groupe a défini des engagements concrets visant à structurer une politique sociale ambitieuse et cohérente en matière de diversité et d'inclusion au travers des axes suivants :

- lutter contre toutes formes de discriminations et d'atteinte aux personnes,
- identifier et accompagner les situations de précarité,
- promouvoir la féminisation de l'entreprise, à tous les échelons, y compris au sein des équipes managériales et de direction,
- accueillir et former des alternants pour favoriser l'insertion professionnelle,
- encourager l'intégration de personnes en situation de handicap et collaborer avec des structures spécialisées,
- accompagner les fins de carrières et le maintien dans l'emploi des seniors,
- sensibiliser les équipes à la diversité et à l'inclusion à travers des actions de formation.

### ORGANISATION

Dans le cadre de la réorganisation de la fonction RH, les enjeux liés à l'égalité des chances, la diversité, l'inclusion, et à la fidélisation des collaborateurs ont été rattachés au pôle « Développement Humain et Formation ». Ce dernier pilote désormais, à l'échelle du Groupe, les orientations et les actions mises en œuvre par les activités sur le terrain.

### PLAN D'ACTION

#### > Dispositif d'accueil des alternants

En 2025, le Groupe a maintenu sa politique de recrutement d'alternants, représentant 20,3 % des nouvelles embauches. L'alternance demeure un levier stratégique pour attirer et détecter les talents, et son déploiement s'appuie sur des actions concrètes au sein des différentes activités.

**Activité Menuiserie** : ATLANTEM a accueilli 13 nouveaux alternants en 2025 et compte 34 alternants au total à fin 2025.

**Activité Béton** : dans la même dynamique, EDYCEM a accueilli 5 nouveaux alternants en 2025, portant à 10 le nombre de contrats à décembre 2025.

Afin de favoriser une intégration réussie, une journée dédiée aux alternants a été organisée en 2025. Le programme comprenait la présentation du Groupe et des visites de certains sites (centrales à béton, EDYCEM PPL, laboratoire R&D), renforçant la compréhension des métiers et de la stratégie de l'entreprise. Cette journée a également permis d'associer les managers, notamment autour de leur rôle d'accompagnement. Depuis 2024, la présence des équipes RH aux entretiens annuels des alternants est systématique, en appui des managers, afin de garantir un suivi individualisé. En complément, EDYCEM a actualisé son livret d'accueil pour inclure des informations pratiques et facilitatrices : liste des logements disponibles, dispositifs d'aides financières, ainsi que les avantages proposés par le CSE, la mutuelle et les tickets restaurant. Cette initiative vise à faciliter l'installation des alternants dans un secteur où l'accès au logement peut être contraint. Enfin, pour soutenir les managers dans l'accompagnement et le suivi des alternants, EDYCEM a élaboré un guide dédié présentant les objectifs, les pratiques recommandées et les éléments essentiels pour garantir une intégration réussie.

#### > Engagement en faveur du handicap

Au 31 décembre 2025, HERIGE comptait 4 % de travailleurs reconnus en situation de handicap. Les offres d'emploi sont ouvertes à tous, y compris aux personnes en situation de handicap, et cette information est systématiquement mentionnée dans les annonces publiées sur le site [www.herige-recrute.fr](http://www.herige-recrute.fr).

**Activité Menuiserie** : ATLANTEM s'engage depuis plusieurs années en faveur de l'insertion de personnes reconnues travailleurs en situation de handicap. L'entreprise emploie actuellement une cinquantaine de collaborateurs, en situation de handicap visible ou non.

**Activité Béton** : plusieurs initiatives ont été mises en œuvre chez EDYCEM

- expérimentation d'une pince ergonomique destinée à faciliter la manipulation des éprouvettes béton par un salarié en situation de handicap,
- organisation de la « Journée des alternants », intégrant une activité de Basket inclusif, appelé BaskIN afin de sensibiliser au handicap et promouvoir l'inclusion,
- test d'un exosquelette sur le site d'EDYCEM PPL, dans le cadre d'une action de sensibilisation au handicap et à l'ergonomie.

#### > Soutien au secteur protégé

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 comme les Etablissements et Services d'Accompagnement par le Travail (ESAT) et les Entreprises Adaptées (EA) visant à favoriser l'emploi et l'intégration des personnes en situation de handicap.

**Activité Menuiserie** : ATLANTEM s'engage à favoriser l'insertion de tous les publics. Cette volonté se traduit par des partenariats établis depuis plusieurs années avec des organismes spécialisés (ESAT, EA, structures de réinsertion professionnelle). Ces collaborations concernent notamment l'entretien des espaces verts sur les sites de Boué et Carentoir. Elles incluent également la découpe d'éléments en aluminium, volets roulants et étrépillons sur les sites de Cholet et Boué. Enfin, des opérations de tri et de prémontage de pièces sont réalisées sur le site d'Hillion.

**Activité Béton** : EDYCEM a également eu recours à des structures spécialisées du secteur protégé et adapté pour des prestations paysagères ou de déconstruction de palettes.

#### > Féminisation des métiers

En 2025, le taux de féminisation du Groupe a progressé pour atteindre 23,6 % de l'effectif total, soit une hausse de 0,9 point par rapport à l'année précédente. La proportion de femmes parmi les cadres, de 24,1 %, est également en augmentation de 2,8 points, confirmant une dynamique favorable à une mixité dans les postes à responsabilité. Cette évolution se reflète également au sein des comités de direction du Groupe, où la féminisation progresse. Afin d'accompagner cette évolution et de renforcer l'accès des femmes aux fonctions managériales, un collectif « Leadership au féminin » a été mis en place en 2025.

#### > Programme leadership au féminin

En 2025, le Groupe a lancé le programme « Leadership au féminin » afin de développer le leadership des collaboratrices et de mobiliser l'ensemble de l'organisation autour de la mixité comme levier de performance. Ce programme repose sur trois axes complémentaires :

- promouvoir l'égalité professionnelle en garantissant à chacun les mêmes opportunités de carrière, d'évolution et de rémunération,
- faciliter l'accès des femmes aux postes à responsabilités en renforçant leur représentation dans les instances de décision et en fidélisant les talents féminins,
- instaurer une culture d'entreprise inclusive en faisant évoluer les représentations, le langage et les pratiques managériales pour permettre à chaque collaborateur de trouver sa place et d'exploiter son potentiel.

#### > Accompagnement des salariés en fin de carrière

Le Groupe a mis en place plusieurs actions pour accompagner ses collaborateurs en fin de carrière. ATLANTEM a organisé des réunions d'information au sujet de la retraite, permettant aux salariés de comprendre les démarches administratives, préparer leur dossier et accéder aux outils en ligne. De son côté, EDYCEM a assuré un suivi des futurs départs lors des entretiens individuels et proposé, sur la base du volontariat, une formation d'une journée animée par AG2R intitulée « Comment bien préparer sa retraite ». La session abordait les démarches administratives, la déclaration des droits, ainsi que les bonnes pratiques pour anticiper cette transition. Au total, 14 salariés ont bénéficié de ce dispositif en décembre 2024. En complément, une formation spécifique a été menée en 2025 pour les équipes RH d'EDYCEM afin de les préparer à accompagner les collaborateurs concernés.

#### > 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 depuis 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.

#### > Charte du recrutement éthique

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 2025, les embauches de salariés de moins de 30 ans représentaient 14,5 % des recrutements. En parallèle, HERIGE a poursuivi sa politique d'accueil de collaborateurs de plus de 50 ans, qui représentent 19,7 % des nouveaux arrivants. 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 des ressources humaines 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 homogène et éthique, quel que soit le canal de candidature (cooptation, réponse d'offre, candidature spontanée, etc.).

#### > 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, depuis 2023, un programme de formation à destination de membres de la Direction et de 250 managers impliqués dans le recrutement. Ce parcours est constitué de trois étapes :

- un webinaire d'ouverture pour mieux comprendre les enjeux et les modalités du parcours,
- un parcours e-learning sur le recrutement sans discrimination et sur la présentation de la Charte éthique,
- une conférence en ligne sur le thème « La diversité : question d'éthique ou facteur de performance ? ».

En 2025, la plateforme Campus digital a été enrichie de contenus dédiés à la diversité et le module « Recruter sans discriminer » a été mis à disposition en libre accès.

## > Égalité professionnelle femmes-hommes

Depuis le 1<sup>er</sup> mars 2020, les entreprises de plus de 50 salariés ont l'obligation de publier leur performance en matière d'égalité salariale entre les femmes et les hommes, mesurée à partir de cinq indicateurs. En 2025, ATLANTEM a obtenu un score de 89/100 à l'index égalité professionnelle femmes-hommes, tandis que PORALU a atteint un score de 86/100. Au sein de l'activité Béton, l'index égalité professionnelle femmes-hommes s'inscrit également dans une dynamique de transparence et d'amélioration continue, conformément aux engagements du Groupe. Calculable pour la première fois partiellement, il atteint un score de 65/100.

### > Lutte contre la précarité

Des indicateurs de suivi (versement de pension alimentaire, demande d'acompte, saisie sur salaire, etc.) sont présentés en comité RSE du Conseil de Surveillance annuellement afin de mieux identifier et de suivre les collaborateurs en situation de précarité.

La mutuelle complémentaire du Groupe 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.

### > Association Martial CAILLAUD

Créée en 1997 sous l'impulsion des actionnaires, collaborateurs et clients d'HERIGE, l'association Martial CAILLAUD soutient des projets humanitaires favorisant l'intégration sociale, l'inclusion et l'égalité des chances, en France et dans les pays en développement.

En 2025, parmi les nombreuses actions accompagnées par l'association grâce à l'engagement de ses partenaires et correspondants locaux, trois initiatives se distinguent par leur impact en matière d'inclusion et d'égalité des chances :

- soutien à une mission humanitaire au Maroc portée par l'association Eau Soleil Bretagne : cette association œuvre pour l'accès à l'eau potable dans les zones désertiques afin de permettre aux jeunes filles de poursuivre leur scolarité plutôt que de consacrer leurs journées à la corvée d'eau. Cette année, sept étudiants du Lycée du Blavet à Pontivy ont installé un système de pompage solaire et un réseau de distribution alimentant 38 maisons à Ait Iazza. En parallèle, une lycéenne a lancé un projet humanitaire visant à améliorer les conditions des femmes en distribuant des culottes menstruelles et des kits d'hygiène, contribuant à leur autonomie et à la réduction des inégalités,
- soutien à l'orphelinat Cœur de Jésus au Cameroun : l'association Martial CAILLAUD a apporté son aide à une collaboratrice d'EDYCEM dont la famille gère l'orphelinat Cœur de Jésus, un établissement accueillant des enfants orphelins ou en situation de grande précarité. Grâce à cette mobilisation, des fournitures scolaires, des vêtements et des produits d'hygiène ont été collectés et envoyés à l'orphelinat. Ces dons ont contribué à améliorer le quotidien des enfants et à préparer leur rentrée scolaire dans de meilleures conditions,
- soutien au réseau L'Outil en Main, partenaire de longue date : cette collaboration s'inscrit dans la volonté de l'association de promouvoir l'apprentissage, l'insertion et la valorisation des métiers manuels, en cohérence avec sa mission historique de transmission et d'éducation.

Ces actions traduisent la volonté du Groupe de promouvoir ces préoccupations en matière de soutien à des initiatives porteuses de sens mais aussi au-delà de ses frontières, en mobilisant ses collaborateurs et partenaires autour de projets à fort impact social.



**Rapport d'activité 2025 de l'association Martial Caillaud**  
Consultation en ligne

## INDICATEURS DE PILOTAGE

En raison de l'évolution de l'information sectorielle durant l'exercice 2025, l'activité Charpente est désormais intégrée au périmètre « Autres » et non plus au périmètre « Menuiserie ». De ce fait, les données sont présentées à périmètre courant et non comparable lorsque le détail des données par secteur est communiqué.

### Féminisation des métiers

|        |                                      | 2025   | 2024   |
|--------|--------------------------------------|--------|--------|
| Groupe | Taux de femmes dans l'effectif       | 23,6 % | 22,7 % |
|        | Taux de femmes dans l'effectif cadre | 23,8 % | 21,3 % |
|        | Taux de recrutement de femmes        | 34,7 % | 23,4 % |
|        | Taux de recrutement de femmes en CDI | 28,9 % | 18,6 % |

### Alternants dans les effectifs

|            |  | 2025 | 2024 |
|------------|--|------|------|
| Groupe     |  | 46   | 47   |
| Menuiserie |  | 34   | 31   |
| Béton      |  | 10   | 12   |

### Taux d'alternance dans l'effectif

|        |  | 2025  | 2024  |
|--------|--|-------|-------|
| Groupe |  | 3,1 % | 2,9 % |

### Égalité professionnelle femmes-hommes

|   | ATLANTEM      | PORALU       | EDYCEM        |
|---|---------------|--------------|---------------|
| Écarts de rémunération  | 38/40         | 37/40        | 35/40         |
| Écarts d'augmentations individuelles  | 20/20         | 35/35        | 0/20          |
| Écarts taux de promotion  | 15/15         | N/A*         | 15/15         |
| Pourcentage de salariées augmentées au retour d'un congé Maternité                | 15/15         | N/A*         | 15/15         |
| Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations | 5/10          | 0/10         | 0/10          |
| <b>Résultat</b>   | <b>93/100</b> | <b>72/85</b> | <b>65/100</b> |

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

### Taux de travailleurs reconnus en situation de handicap

|        |  | 2025 | 2024 |
|--------|--|------|------|
| Groupe |  | 4 %  | 5 %  |

## ENGAGEMENT ENVIRONNEMENTAL



Dans un contexte environnemental et climatique marqué par la raréfaction des ressources, l'intensification des effets du changement climatique et la hausse des attentes sociétales et réglementaires, la prise en compte des enjeux environnementaux est devenue une priorité majeure pour HERIGE.

Le Groupe mesure les impacts de ses activités sur l'environnement et fait de la maîtrise de son empreinte un axe central de sa stratégie et de son développement. Il agit pour réduire l'empreinte carbone de ses produits, optimiser l'usage des ressources et renforcer l'économie circulaire sur l'ensemble de sa chaîne de valeur. Il propose également une offre adaptée aux attentes de ses parties prenantes, faisant de l'enjeu environnemental un véritable levier de différenciation et de performance durable dans un contexte en pleine mutation.

### POLITIQUE ENVIRONNEMENTALE DU GROUPE

En 2025, HERIGE a défini une politique environnementale, validée par ses instances de gouvernance. Cette politique définit les engagements et les trajectoires à atteindre et traduit la volonté du Groupe de s'inscrire dans une démarche d'amélioration continue de ses pratiques, dans le respect des exigences réglementaires.

Il s'agit à travers ces différentes chartes et instructions de gouvernance de :

- minimiser les impacts environnementaux de l'ensemble du cycle de vie des produits et services : préservation des ressources naturelles (énergie, eau), réduction des émissions de Gaz à Effet de Serre (GES), limitation des pollutions (air, sol, eau), maîtrise des déchets dangereux et non dangereux, et protection de la biodiversité,
- promouvoir les matériaux durables et les processus d'éco-conception : intégration de matériaux durables, développement de processus d'éco-conception et réduction de l'utilisation des ressources non renouvelables,
- promouvoir la sensibilisation aux enjeux environnementaux auprès de toutes les parties prenantes,

- engager et évaluer les fournisseurs en matière d'engagements environnementaux, d'achats responsables ou encore de conduite des affaires,
- effectuer les contrôles préalables appropriés en matière d'environnement pour ses projets d'investissements,
- s'engager à améliorer de manière continue les pratiques susceptibles d'avoir un impact sur l'environnement,
- fixer des cibles et des objectifs pertinents pour un suivi de la performance environnementale.

La Direction et les instances de gouvernance veillent à la mise en œuvre effective de cette politique et à l'appropriation des responsabilités par l'ensemble des collaborateurs et partenaires.



**Politique environnementale HERIGE**  
Consultation en ligne

### > Organisation du pilotage environnemental dans le Groupe

La politique environnementale du Groupe est définie et impulsée par la Direction RSE du Groupe, garantissant un cadre commun et une cohérence à l'échelle de l'ensemble de ses activités. Sa mise en œuvre opérationnelle est assurée au sein de chaque activité par des pilotes RSE, qui opèrent conjointement le déploiement, la coordination et le suivi des plans d'action prioritaires. Ces pilotes RSE contribuent activement à l'animation de la démarche environnementale. Parallèlement, le pilotage de la performance environnementale s'appuie sur une organisation structurée autour de plusieurs comités.

Opérationnellement, des « Business Review ESG » sont organisées régulièrement et visent à permettre une analyse approfondie des enjeux des activités, tels que l'économie circulaire, l'éco-conception, les achats responsables ou encore la prise en compte des réglementations environnementales. Ces comités offrent aux activités l'opportunité de présenter au Directoire et à la Directrice RSE Groupe les projets et actions engagés, ainsi que les résultats obtenus.

Le Comité RSE du Conseil de Surveillance examine également chaque année le prix interne du carbone, outil volontaire permettant d'intégrer le coût des émissions de gaz à effet de serre dans la prise de décision stratégique et l'évaluation des investissements. Ce mécanisme contribue à renforcer la prise en compte des enjeux climatiques, en incitant le Groupe à revoir ses modes de production, ses chaînes d'approvisionnement et ses modèles économiques, et à orienter ses arbitrages financiers vers des choix compatibles avec la transition bas carbone. Pour l'exercice, le prix interne du carbone a été fixé à 125 €/tCO<sub>2</sub>éq., conformément aux recommandations nationales et aux valeurs de référence publiées sur la valeur de l'action pour le climat.

Enfin, un comité environnement, à vocation opérationnelle, se réunit quatre fois par an au sein de l'activité Menuiserie. Il constitue un espace d'échanges dédié au suivi de la mise en œuvre des projets et des processus, au partage des bonnes pratiques entre sites, ainsi qu'à l'identification des difficultés rencontrées et des leviers d'amélioration continue sur le terrain.

## 1. ATTÉNUATION ET ADAPTATION AU CHANGEMENT CLIMATIQUE

Le dérèglement climatique bouleverse les écosystèmes, les modèles économiques et les conditions d'exercice des métiers du Groupe. Conscient de cette réalité, HERIGE fait de la réduction de son impact climatique l'un des quatre axes stratégiques de sa feuille de route RSE 2025-2030.

### POLITIQUE

#### > Formalisation d'une trajectoire climat validée par la Science Based Targets initiative (SBTi)

Depuis plusieurs années, HERIGE produit son Bilan d'Émissions de Gaz à Effet de Serre (BEGES) sur l'ensemble des scopes, notamment dans le cadre de son engagement SBTi. 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 plans de transition reposent sur des leviers clairement identifiés de réduction des Gaz à Effet de Serre (GES). Ils sont suivis et mesurés pour garantir leur mise en œuvre efficace et l'atteinte des objectifs fixés. D'ici 2030, HERIGE s'engage à réduire de 42 % ses émissions absolues de gaz à effet de serre liées à sa consommation d'énergie (scopes 1 et 2), par rapport à l'année de référence 2020. Parallèlement, le Groupe déploie des actions permettant de couvrir 67 % des émissions indirectes générées sur l'ensemble de sa chaîne de valeur (scope 3), en mobilisant ses fournisseurs afin qu'ils mesurent leurs propres émissions et adoptent, eux aussi, des trajectoires de réduction. Ces engagements ont été indépendamment validés en septembre 2023 par la Science Based Targets initiative (SBTi), confirmant l'alignement de la stratégie climat du Groupe avec un scénario de réchauffement limité à 1,5 °C, conformément à l'Accord de Paris. Cette validation a fait d'HERIGE l'une des premières entreprises de son secteur en France à obtenir cette reconnaissance pour ses objectifs à court terme.

En 2025, le Groupe a poursuivi ses efforts dans la maîtrise de ses impacts environnementaux. Les principales sources d'émissions de gaz à effet de serre 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.

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

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 et accélération du déploiement de l'offre VITALISS®,
- l'optimisation du fret, notamment à travers l'engagement FRET21,
- le renforcement de la politique d'achats responsables,
- le renouvellement des sujets de la Chaire de recherche signée entre EDYCEM et Centrale Nantes autour de trois thématiques : 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.

### PLAN D'ACTION

#### > Empreinte carbone de nos produits

L'un des enjeux majeurs du Groupe consiste à offrir, au sein de ses différentes activités, des solutions et produits conçus de manière responsable, permettant d'accompagner ses clients dans la réponse aux exigences environnementales du secteur du bâtiment.

##### Activité Menuiserie :

> **Une performance validée par des analyses de cycle de vie** : ATLANTEM 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, pour lesquelles ATLANTEM contribue activement à la collecte des données d'entrées. Ces FDES sont publiées par plusieurs organismes représentatifs du secteur, notamment 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, ainsi que l'institut technologique FCBA.

Les FDES constituent un outil essentiel de valorisation des engagements du Groupe en matière de réduction de l'empreinte environnementale de ses produits. En fournissant des données précises et vérifiées, les FDES individuelles représentent un levier stratégique pour améliorer en continu la performance environnementale des offres, renforcer son positionnement sur le marché et attester, de manière objective, de son engagement en faveur de solutions à impact maîtrisé.

##### Activité 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 CO<sub>2</sub> 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, basé sur quatre classes de réduction d'émission de CO<sub>2</sub> par rapport à une formule de référence à base de CEM I.



De 20 à 29% de CO<sub>2</sub>

De 40 à 49% de CO<sub>2</sub>

De 30 à 39% de CO<sub>2</sub>

Supérieur à 50% de CO<sub>2</sub>

Cette démarche repose sur trois piliers :

- rendre les solutions à empreinte carbone réduite accessibles à tous,
- offrir une gamme 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.

Dans ce cadre, EDYCEM vise à renforcer et à généraliser l'utilisation de solutions moins carbonées, notamment à travers des bétons scorés C sur l'échelle VitaScore. L'entreprise ambitionne également qu'à horizon 2030, 90 % des bétons commercialisés affichent un score allant de C à A+, dont 40 % en score A et A+. En 2025, plus de 80 % des volumes vendus correspondaient déjà à des bétons Vitaliss® présentant un score Vitaliss® C minimum.

En 2025, EDYCEM a renouvelé son partenariat avec Hoffman Green Cement Technologies. Ce partenaire conçoit, produit et commercialise des ciments 0% clinker innovants, avec une empreinte carbone divisée par 5 par rapport à des ciments traditionnels. L'utilisation croissante des ciments Hoffmann constitue ainsi l'une des offres complémentaires de la démarche Vitaliss®, permettant d'offrir aux clients un portefeuille étendu de solutions à impact carbone réduite.

> **Des investissements matériels pour généraliser la production** : pour élargir la disponibilité de son offre, EDYCEM poursuit ses investissements afin d'équiper ses centrales de nouveaux silos destinés au stockage de 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. Cette démarche vise à répondre aux besoins exprimés par les clients et les donneurs d'ordre, ainsi qu'aux nouveaux seuils fixés par la RE 2020.

> **Poursuite de la Chaire de recherche** : EDYCEM, engagé dans la conception et la production de solutions minérales innovantes et durables, collabore depuis 2015 avec l'École Centrale Nantes au sein d'une Chaire de recherche dédiée au développement de formulations de bétons plus responsables.

En 2024, EDYCEM a renouvelé le partenariat avec l'École Centrale Nantes pour une durée de 5 ans sur des axes de recherche transversaux pour l'ensemble de ses activités :

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

Une thèse de doctorat a été conduite sur une période de trois ans, consacrée à l'étude de la réduction de l'empreinte carbone liée à la conception et au dimensionnement des ouvrages en béton. Le manuscrit a été déposé à la fin de l'année 2025.

> **Renforcement des équipes** : en 2025, EDYCEM a fait évoluer son organisation vers un mode davantage collaboratif, favorisant une synergie renforcée entre les services marketing, innovation, développement et qualité, créant ainsi un pôle dédié à l'innovation. Cette approche transversale permet de conjuguer expertise technique et vision stratégique afin d'accélérer la mise sur le marché de solutions innovantes tout en répondant aux attentes de ses clients. Dans ce cadre, un chef de projet en charge du développement des bétons à faible empreinte carbone a été nommé.

Le pôle veille également à l'évolution des normes, telles que la NF EN 206+A2/CN, qui encadrent notamment la caractérisation des solutions à approche performantielle. À ce titre en 2025, l'entreprise a contribué à l'élaboration de la nouvelle norme béton en participant activement aux groupes de travail pilotés par le Syndicat National du Béton Prêt-à l'emploi (SNBPE).

Le laboratoire pilote les travaux de recherche appliquée et la validation des performances tandis que l'équipe qualité assure le déploiement opérationnel des nouveaux produits. Cette organisation vise à anticiper les évolutions normatives et à répondre aux exigences croissantes en matière de durabilité et de performance environnementale.

> **La Fabriq' by EDYCEM** : dans une démarche de co-construction avec ses clients et prescripteurs, EDYCEM a imaginé « La Fabriq' by EDYCEM ». Véritable espace d'échanges et de travail collaboratif, elle a pour ambition de sensibiliser les acteurs du secteur aux évolutions réglementaires, de les accompagner dans l'adoption des bétons de nouvelle génération et dans l'utilisation des outils mis à leur disposition. Elle permet également de recueillir des retours d'expérience afin d'ajuster les solutions aux besoins du terrain. La Fabriq' favorise l'innovation en développant une approche collaborative avec des acteurs externes, afin de concevoir ensemble les solutions de demain.

À ce titre, en 2025, EDYCEM est intervenu lors de deux visites de chantiers organisées par Novabuild, cluster de la construction des Pays de la Loire, en partenariat avec le SNBPE. EDYCEM a témoigné et présenté les choix techniques retenus pour ces projets pionniers, mettant en œuvre des solutions à empreinte carbone réduite : l'extension des bureaux de CUB ARCHITECTURE à Haute-Goulaine et la construction du bâtiment Crédit Agricole Assurances à La Roche-sur-Yon.

À travers la « Fabriq' by EDYCEM », EDYCEM s'attache également à renforcer sa présence sur les réseaux sociaux en publiant des articles techniques élaborés en partenariat avec des experts du secteur. En 2025, deux articles ont été diffusés, dont l'un consacré à Vitaliss® et à l'évolution de la norme béton.

> **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 configurateur 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 2025, EDYCEM a édité plus de 100 DEP à destination de ses clients.

En 2025, EDYCEM a développé une calculatrice carbone permettant d'évaluer l'empreinte carbone de ses bétons sur la base d'indicateurs clés : le Potentiel de Réchauffement Global (PRG), qui mesure l'impact climatique des produits, et le GWR, indicateur normatif introduit dans le cadre des exigences béton. Cette solution offre

à EDYCEM un gain d'efficacité en mettant à disposition de ses clients les « données carbone » des bétons dès la réponse aux consultations ou appels d'offres, en amont de l'établissement des DEP.

> **Étude d'impact des produits** : en 2025, EDYCEM s'est doté d'un outil dédié à la réalisation d'Analyses de Cycle de Vie (ACV) appliquées au secteur du bâtiment. Cet investissement permet d'appuyer le dialogue avec les bureaux d'études et les concepteurs en démontrant, à l'échelle de chaque projet, la contribution des solutions Vitaliss® à la réduction de l'empreinte carbone.

Parallèlement, EDYCEM a déployé un « Espace Prescription » destiné aux clients, aux bureaux d'études et à l'ensemble des acteurs de la construction, afin de les accompagner dans le choix du béton le plus adapté à chaque usage. Cet espace met à disposition un ensemble de ressources structurantes, parmi lesquelles des Déclarations Environnementales de Produit (DEP), des modèles de Cahier de Charges Techniques Particulières (CCTP), des documentations techniques et des références chantiers.

### > Sobriété et efficacité énergétique

Afin de réduire ses émissions de GES, 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 comprise entre 2010 et 2020.

En 2025, ATLANTEM a réalisé un audit énergétique sur six sites de production (Carentoir, Cholet, Hillion, Guillac, Pontivy et Saint-Sauveur-des-Landes), ainsi qu'un audit énergétique « transport » pour les véhicules. Ces audits ont pour objectif d'identifier, dimensionner et chiffrer les leviers de réduction de consommation d'énergie et de leurs émissions associées.

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 2025.

#### Activité 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, Guillac et Carentoir,
- 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 sur cinq sites,
- réduction du talon énergétique hors période de production pour l'ensemble des sites via des bonnes pratiques d'extinction des équipements (matériel informatique, éclairage, compresseurs, etc.),
- mise en place d'un groupe de travail autour de la gestion de l'énergie pour déployer des actions de sensibilisation et de pilotage déployées sur les sites industriels, incluant des campagnes d'affichage pour promouvoir les éco-gestes, la diffusion de flash info « Environnement » sur la gestion de l'énergie, la mise en place de check-lists et de fiches « bonnes pratiques ».

Chez PORALU, une pompe à chaleur au gaz a été remplacée par une pompe à chaleur électrique dans les bureaux de Port. L'atelier de Port a également été équipé d'un destratificateur et d'une porte sectionnelle souple rapide pour améliorer l'efficacité énergétique. Sur le site d'Alex, une chaudière biomasse alimentée par les copeaux d'usinage a été mise en service pour assurer le chauffage autonome de l'atelier, tout en valorisant les déchets de production.

#### Activité Béton :

- maintenance préventive et corrective sur les éclairages avec relamping graduel par du LED,
- détection et réparation de fuites des réseaux d'air comprimé grâce au passage d'un détecteur ultra-sons.

### > Fret et mobilités

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, Gaz Naturel Comprimé (GNC), hybride ou encore électrique. Pour permettre aux véhicules électriques de se développer, le Groupe favorise la mise en place de bornes de recharge.

**Activité Menuiserie** : en 2025, 9 nouvelles bornes de recharge ont été installées sur différents sites industriels, portant le total à 17 bornes, soit 29 points de charge. Ce déploiement permet d'accélérer la transition du parc de véhicules vers des modèles hybrides rechargeables et électriques.

ATLANTEM poursuit également la modernisation de son parc de poids lourds pour atteindre une conformité Euro VI, réduisant ainsi les émissions polluantes. La flotte actuelle compte 2 camions GNC. Enfin, ATLANTEM a généralisé les transpalettes électriques embarqués dans les camions de livraison.

> **Engagement dans FRET21** : à la suite du renouvellement de son engagement en 2024, ATLANTEM poursuit sa participation au dispositif FRET21, visant à réduire les émissions de gaz à effet de serre liées à ses opérations de fret internes et externes. L'entreprise avait achevé un premier cycle d'engagement de trois ans fin 2023, au terme duquel l'objectif initial de -11 % d'émissions de GES a été dépassé, avec une réduction effective de 13 %.

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.

Depuis 2024, ATLANTEM s'appuie sur un hub logistique implanté à Raillencourt-Sainte-olle afin d'optimiser et de réorganiser l'ensemble des flux dans le quart nord de la France. Cette réorganisation s'accompagne d'actions structurantes visant à améliorer le taux de chargement des camions, notamment l'harmonisation des formats de palettes, l'optimisation des techniques de chargement et l'expérimentation d'un chariot de transport à prise latérale. En 2025, l'ensemble des chauffeurs routiers de TBM, filiale transport d'ATLANTEM, a été formé à l'écoconduite, avec un recyclage prévu tous les deux ans ; une prime semestrielle de performance est également attribuée en fonction de la consommation moyenne de carburant. Par ailleurs, ATLANTEM encourage ses transporteurs partenaires à s'engager dans le programme « Objectif CO<sub>2</sub> ».

**Activité Béton** : en 2025, 6 nouvelles bornes de recharge ont été installées sur les sites, portant le total à 16 bornes, soit 32 points de charge. Ce déploiement permet d'accélérer la transition du parc de véhicules vers des modèles hybrides rechargeables et électriques.

> **Engagement dans FRET21** : depuis 2023, EDYCEM a déployé le dispositif FRET21, qui vise à réduire les émissions de gaz à effet de serre et de polluants atmosphériques liées aux activités de transport interne et externalisé du BPE. EDYCEM s'engage dans

cette démarche volontaire avec pour objectif d'éviter l'émission de 382 tonnes à 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.

### > Report modal vers le ferroutage

En 2025, ATLANTEM a réalisé environ 511 liaisons inter-hubs en ferroutage, dont 463 vers Lyon et 48 vers Raillencourt-Sainte-olle. La ligne de ferroutage reliant Raillencourt-Sainte-olle, mise en service en octobre 2023, est désormais pleinement intégrée aux liaisons. 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.

### > Signature d'un partenariat pour encourager le covoiturage

Depuis mai 2023, HERIGE 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.

### > Enquête de mobilité

Dans le cadre de sa démarche de réduction des émissions de gaz à effet de serre, le Groupe a conduit début 2025 une enquête de mobilité auprès de ses collaborateurs. Cette enquête a été déployée auprès de 1 172 salariés, avec une participation de 377 répondants, représentant un taux de réponse de 32,2 %.

L'objectif de cette démarche était de mieux comprendre les pratiques de déplacement domicile-travail des collaborateurs, notamment en identifiant les modes de transport utilisés, les distances parcourues, la répartition géographique, etc. Cette analyse a permis de disposer d'une connaissance plus fine des usages de mobilité au sein du Groupe.

Les résultats de cette enquête constituent une base de diagnostic essentielle pour identifier des leviers d'accompagnement adaptés, favorisant l'évolution des pratiques vers des modes de déplacement plus durables. Ils permettront d'orienter les actions futures du Groupe en matière de mobilité et de contribuer à la réduction des émissions de gaz à effet de serre associées aux trajets domicile-travail.

### > 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.

**Activité Menuiserie** : depuis 2024, ATLANTEM a formalisé un accord mobilité visant à encourager l'utilisation de modes de transport moins émissifs, avec la mise en place de mesures concrètes telles que :

- accompagner l'utilisation des transports en commun,
- développer le recours au covoiturage via la plateforme « KAROS »,
- encourager l'utilisation du vélo,

- fournir un kit sécurité composé d'un harnais lumineux avec clignotants,
- proposer un Forfait Mobilités Durables (FMD),
- poursuivre le développement de la mobilité électrique.

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

**Activité Béton** : la politique de renouvellement de flotte a été mise à jour en 2024 afin de répondre aux nouvelles exigences de la Loi d'Orientation des Mobilités.

### > La pédagogie comme outil d'atténuation

HERIGE 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 désormais de la formation « fresqueurs » permettant d'animer des ateliers auprès de leurs collègues.

Le Groupe possède 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.

La diffusion bimestrielle de la newsletter « Graines d'impact » contribue à renforcer la culture RSE en interne, en abordant des thématiques concrètes telles que la sobriété énergétique et la mobilité.

**Activité Menuiserie** : en 2025, 3 Fresques du climat ont été organisées chez ATLANTEM, réunissant 19 collaborateurs. Depuis 2022, ce sont ainsi 322 collaborateurs qui ont été formés, représentant environ 28 % des effectifs totaux.

De plus, une session de formation dédiée aux FDES a été dispensée aux équipes du bureau d'études, rassemblant 10 collaborateurs. Cette démarche a été complétée par une action de sensibilisation auprès des équipes commerciales chantier, visant à leur fournir les clés de lecture des FDES et de leur présenter les outils mis à leur disposition.

Enfin, ATLANTEM a formalisé un argumentaire environnemental destiné à ses équipes commerciales. Ce document leur fournit des informations sur les engagements et actions du Groupe en matière de réduction d'impact. Il leur permet de présenter aux clients les démarches concrètes mises en œuvre et valorise la performance environnementale des produits proposés.

**Activité Béton** : en 2025, un plan de formation interne a été déployé pour l'ensemble des équipes commerciales afin de renforcer leurs connaissances techniques.

Le Centre d'Études et de Recherches de l'Industrie du Béton (CERIB) est également intervenu pour former les équipes techniques (laboratoire, qualité et prescription) à la méthodologie des études liées à l'approche performantielle, en vue de préparer la conception des futures formulations à empreinte carbone réduite.

Enfin, EDYCEM met à disposition des commerciaux, des clients et prescripteurs un guide complet de ses offres et produits, accompagné de brochures techniques détaillant les différentes solutions à faible empreinte carbone.

## INDICATEURS DE PILOTAGE

En raison de l'évolution de l'information sectorielle durant l'exercice 2025, l'activité Charpente est désormais intégrée au périmètre « Autres » et non plus au périmètre « Menuiserie ». De ce fait, les données sont présentées à périmètre courant et non comparable lorsque le détail des données par secteur est communiqué.

### Bilan des émissions de gaz à effet de serre du GROUPE

| Bilan des émissions de gaz à effet de serre                    | 2025                   |                         | 2024                    |
|--|------------------------|-------------------------|-------------------------|
|  | En % de l'impact total | En tCO <sub>2</sub> éq. | En tCO <sub>2</sub> éq. |
| <b>1. Émissions directes de GES</b>                            | <b>2,5 %</b>           | <b>6 866,82</b>         | <b>6 697,03</b>         |
| 1.1 Émissions directes des sources fixes de combustion         | 0,4 %                  | 1 052,50                | 1 091,85                |
| 1.2 Émissions directes des sources mobiles de combustion       | 2,1 %                  | 5 814,31                | 5 515,71                |
| 1.4 Émissions directes fugitives                               | 0,0 %                  | 0,00                    | 89,46                   |
| <b>2. Émissions indirectes associées à l'énergie</b>           | <b>0,2 %</b>           | <b>477,18</b>           | <b>590,80</b>           |
| 2.1 Émissions indirectes liées à la consommation d'électricité | 0,2 %                  | 477,18                  | 590,80                  |
| <b>3. Émissions indirectes associées au transport</b>          | <b>3,4 %</b>           | <b>9 301,74</b>         | <b>11 557,54</b>        |
| 3.1 Transport de marchandise amont                             | 2,5 %                  | 6 858,16                | 7 420,32                |
| 3.3 Déplacements domicile-travail                              | 0,9 %                  | 2 328,65                | 3 949,90                |
| 3.5 Déplacements professionnels                                | 0,0 %                  | 114,93                  | 187,33                  |
| <b>4. Émissions indirectes associées aux produits achetés</b>  | <b>73,2 %</b>          | <b>199 544,24</b>       | <b>275 419,93</b>       |
| 4.1 Achats de biens  | 68,9 %                 | 187 863,52              | 256 959,70              |
| 4.2 Immobilisations de biens                                   | 1,3 %                  | 3 526,93                | 7 105,31                |
| 4.3 Gestion des déchets  | 1,0 %                  | 2 825,22                | 3 031,44                |
| 4.4 Actifs en leasing amont                                    | 0,7 %                  | 1 995,89                | 3 167,67                |
| 4.5 Achats de services   | 1,2 %                  | 3 332,69                | 5 155,82                |
| <b>5. Émissions indirectes associées aux produits vendus</b>   | <b>20,7 %</b>          | <b>56 354,34</b>        | <b>58 148,38</b>        |
| 5.3 Fin de vie des produits vendus                             | 20,7 %                 | 56 354,34               | 58 148,38               |
| <b>TOTAL tout scope (tCO<sub>2</sub>éq. et % du total)</b>     | <b>100 %</b>           | <b>272 544,33</b>       | <b>352 413,67</b>       |
| <b>TOTAL scope 1 (tCO<sub>2</sub>éq. et % du total)</b>        | <b>2,5 %</b>           | <b>6 866,82</b>         | <b>6 697,03</b>         |
| <b>TOTAL scope 2 (tCO<sub>2</sub>éq. et % du total)</b>        | <b>0,2 %</b>           | <b>477,18</b>           | <b>590,80</b>           |
| <b>TOTAL scope 1+2 (tCO<sub>2</sub>éq. et % du total)</b>      | <b>2,7 %</b>           | <b>7 344,00</b>         | <b>7 287,82</b>         |
| <b>TOTAL scope 3 (tCO<sub>2</sub>éq. et % du total)</b>        | <b>97,3 %</b>          | <b>265 200,32</b>       | <b>345 125,85</b>       |

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 31,8 % soit 86 778,11 tCO<sub>2</sub> éq. Elle est calculée en suivant les recommandations du GIEC en matière de bonnes pratiques et de gestion des incertitudes pour les inventaires nationaux.

### Bilan des émissions de gaz à effet de serre de l'ACTIVITÉ MENUISERIE

| Bilan des émissions de gaz à effet de serre                    | 2025                   |                         | 2024                    |
|--|------------------------|-------------------------|-------------------------|
|  | En % de l'impact total | En tCO <sub>2</sub> éq. | En tCO <sub>2</sub> éq. |
| <b>1. Émissions directes de GES</b>                            | <b>6,3 %</b>           | <b>3 339,35</b>         | <b>3 668,19</b>         |
| 1.1 Émissions directes des sources fixes de combustion         | 2 %                    | 1 041,41                | 1 080,39                |
| 1.2 Émissions directes des sources mobiles de combustion       | 4,3 %                  | 2 297,95                | 2 498,35                |
| 1.4 Émissions directes fugitives                               | 0,0 %                  | 0,00                    | 89,46                   |
| <b>2. Émissions indirectes associées à l'énergie</b>           | <b>0,5 %</b>           | <b>284,50</b>           | <b>372,10</b>           |
| 2.1 Émissions indirectes liées à la consommation d'électricité | 0,5 %                  | 284,50                  | 372,10                  |
| <b>3. Émissions indirectes associées au transport</b>          | <b>7,8 %</b>           | <b>4 135,03</b>         | <b>6 551,34</b>         |
| 3.1 Transport de marchandise amont                             | 4,4 %                  | 2 339,79                | 3 268,01                |
| 3.3 Déplacements domicile-travail                              | 3,3 %                  | 1 734,84                | 3 161,35                |
| 3.5 Déplacements professionnels                                | 0,1 %                  | 60,40                   | 121,99                  |
| <b>4. Émissions indirectes associées aux produits achetés</b>  | <b>79,8 %</b>          | <b>42 407,18</b>        | <b>48 852,50</b>        |
| 4.1 Achats de biens  | 69,2 %                 | 36 791,74               | 38 283,01               |
| 4.2 Immobilisations de biens                                   | 3,4 %                  | 1 813,85                | 4 421,39                |
| 4.3 Gestion des déchets  | 2,0 %                  | 1 051,80                | 1 853,96                |
| 4.4 Actifs en leasing amont                                    | 2,2 %                  | 1 164,08                | 1 826,03                |
| 4.5 Achats de services   | 3,0 %                  | 1 585,72                | 2 468,11                |
| <b>5. Émissions indirectes associées aux produits vendus</b>   | <b>5,6 %</b>           | <b>2 970,97</b>         | <b>3 827,75</b>         |
| 5.3 Fin de vie des produits vendus                             | 5,6 %                  | 2 970,97                | 3 827,75                |
| <b>TOTAL tout scope (tCO<sub>2</sub>éq. et % du total)</b>     | <b>100 %</b>           | <b>53 137,03</b>        | <b>63 271,90</b>        |
| <b>TOTAL scope 1 (tCO<sub>2</sub>éq. et % du total)</b>        | <b>6,3 %</b>           | <b>3 339,35</b>         | <b>3 668,19</b>         |
| <b>TOTAL scope 2 (tCO<sub>2</sub>éq. et % du total)</b>        | <b>0,5 %</b>           | <b>284,50</b>           | <b>372,10</b>           |
| <b>TOTAL scope 1+2 (tCO<sub>2</sub>éq. et % du total)</b>      | <b>6,8 %</b>           | <b>3 623,85</b>         | <b>4 040,30</b>         |
| <b>TOTAL scope 3 (tCO<sub>2</sub>éq. et % du total)</b>        | <b>93,2 %</b>          | <b>49 513,18</b>        | <b>59 231,60</b>        |

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 16,1 % soit 8 533,81 tCO<sub>2</sub> éq. Elle est calculée en suivant les recommandations du GIEC en matière de bonnes pratiques et de gestion des incertitudes pour les inventaires nationaux.

Bilan des émissions de gaz à effet de serre de l'ACTIVITÉ BÉTON

| Bilan des émissions de gaz à effet de serre                    | 2025                   |                         | 2024                    |
|--|------------------------|-------------------------|-------------------------|
|  | En % de l'impact total | En tCO <sub>2</sub> éq. | En tCO <sub>2</sub> éq. |
| <b>1. Émissions directes de GES</b>                            | <b>1,5 %</b>           | <b>3 246,59</b>         | <b>2 938,17</b>         |
| 1.1 Émissions directes des sources fixes de combustion         | 0,0 %                  | 11,10                   | 11,46                   |
| 1.2 Émissions directes des sources mobiles de combustion       | 1,5 %                  | 3 235,50                | 2 926,70                |
| 1.4 Émissions directes fuitives                                | 0,0 %                  | 0,00                    | 0,00                    |
| <b>2. Émissions indirectes associées à l'énergie</b>           | <b>0,1 %</b>           | <b>181,31</b>           | <b>212,23</b>           |
| 2.1 Émissions indirectes liées à la consommation d'électricité | 0,1 %                  | 181,31                  | 212,23                  |
| <b>3. Émissions indirectes associées au transport</b>          | <b>2,2 %</b>           | <b>4 867,64</b>         | <b>4 877,65</b>         |
| 3.1 Transport de marchandise amont                             | 2,0 %                  | 4 417,48                | 4 152,31                |
| 3.3 Déplacements domicile-travail                              | 0,2 %                  | 433,82                  | 708,73                  |
| 3.5 Déplacements professionnels                                | 0,0 %                  | 16,34                   | 16,61                   |
| <b>4. Émissions indirectes associées aux produits achetés</b>  | <b>71,8 %</b>          | <b>155 597,93</b>       | <b>225 549,49</b>       |
| 4.1 Achats de biens  | 69,5 %                 | 150 610,12              | 218 643,08              |
| 4.2 Immobilisations de biens                                   | 0,7 %                  | 1 499,80                | 2 563,73                |
| 4.3 Gestion des déchets  | 0,8 %                  | 1 762,65                | 1 175,94                |
| 4.4 Actifs en leasing amont                                    | 0,2 %                  | 461,95                  | 922,31                  |
| 4.5 Achats de services   | 0,6 %                  | 1 263,42                | 2 244,43                |
| <b>5. Émissions indirectes associées aux produits vendus</b>   | <b>24,4 %</b>          | <b>52 800,74</b>        | <b>54 320,63</b>        |
| 5.3 Fin de vie des produits vendus                             | 24,4 %                 | 52 800,74               | 54 320,63               |
| <b>TOTAL tout scope (tCO<sub>2</sub>éq. et % du total)</b>     | <b>100 %</b>           | <b>216 694,21</b>       | <b>287 898,16</b>       |
| <b>TOTAL scope 1 (tCO<sub>2</sub>éq. et % du total)</b>        | <b>1,5 %</b>           | <b>3 246,59</b>         | <b>2 938,17</b>         |
| <b>TOTAL scope 2 (tCO<sub>2</sub>éq. et % du total)</b>        | <b>0,1 %</b>           | <b>181,31</b>           | <b>212,23</b>           |
| <b>TOTAL scope 1+2 (tCO<sub>2</sub>éq. et % du total)</b>      | <b>1,6 %</b>           | <b>3 427,90</b>         | <b>3 150,39</b>         |
| <b>TOTAL scope 3 (tCO<sub>2</sub>éq. et % du total)</b>        | <b>98,4 %</b>          | <b>213 266,32</b>       | <b>284 747,77</b>       |

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 40,4 % soit 87 457,78 tCO<sub>2</sub> éq. Elle est calculée en suivant les recommandations du GIEC en matière de bonnes pratiques et de gestion des incertitudes pour les inventaires nationaux.

En 2025, la modélisation de l'impact carbone des ciments achetés a été affinée en prenant en compte des facteurs d'émissions différents pour chaque classe de ciment. Les facteurs d'émissions pris en compte sont issus des Déclarations Environnementales Produit (DEP) mis à disposition par l'organisation professionnelle France Ciment en juin et octobre 2025. En 2024, un facteur d'émission unique issu de la base Empreinte de l'ADEME était pris en compte pour l'ensemble des ciments achetés. Il en résulte une baisse importante de l'impact carbone des achats en 2025.

Intensité carbone – tous scopes – rapporté au chiffre d'affaires

|  | 2025   | 2024   |
|--|--------|--------|
| Intensité carbone monétaire (kgCO <sub>2</sub> éq./k€CA) | 718,32 | 867,92 |

Engagement dans FRET21 ATLANTEM : Synthèse de l'engagement 2<sup>ème</sup> phase

|   | 2023       | 2024       | 2025       | Objectif (2026) |
|---|------------|------------|------------|-----------------|
|   | N          | N+1        | N+2        | N+3             |
| Émissions de GES (tCO <sub>2</sub> éq.)               | 3 430      | 3 062      | 2 829      | -               |
| Émissions évitées (tCO <sub>2</sub> éq.)              | -          | 131        | 461        | 274             |
| Émissions évitées (en %)                              | - %        | 4,27 %     | 16,29 %    | 8 %             |
| Intensité carbone transport (kgCO <sub>2</sub> éq./t) | 36,9       | 35,8       | 31,0       | 33,9            |
| Tonnes transportées (t)                               | 93 029     | 85 455     | 91 177     |                 |
| Tonnes-kilomètres (t.km)                              | 35 382 679 | 35 588 772 | 36 030 649 |                 |

2. ACHATS RESPONSABLES

Les achats responsables constituent un levier majeur de la démarche RSE du Groupe, dans la mesure où ils contribuent directement à la maîtrise des impacts environnementaux, sociaux et économiques générés au sein de la chaîne d'approvisionnement. Conscient de cet enjeu, HERIGE déploie une approche structurée visant à encadrer et à réduire ces impacts, en s'appuyant sur des principes de transparence, d'équité et de conformité aux meilleures pratiques du marché. L'ambition du Groupe est d'harmoniser et de renforcer ses pratiques d'achats responsables, tout en tenant compte des spécificités de son secteur d'activité et de la diversité de ses métiers.

POLITIQUE

> Signataire de la charte RFAR

En décembre 2023, le Groupe a signé la charte Relations Fournisseurs et Achats Responsables (RFAR), 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 a rejoint, au 1<sup>er</sup> octobre 2023, les 2 565 autres entreprises signataires de la charte. 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.

Les achats constituent le principal poste d'émissions de gaz à effet de serre 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.

> Instructions de gouvernance

Le Groupe dispose d'instructions de gouvernance en matière d'achats responsables visant à renforcer la coordination et à guider les actions menées par les entités du Groupe, permettant d'atteindre trois objectifs majeurs :

- assurer la cohérence des stratégies et pratiques achats avec les axes stratégiques sociaux, environnementaux et de gouvernance définis par le Groupe,
- garantir la conformité aux lois, réglementations et normes applicables, en particulier

pour prévenir tout risque susceptible d'affecter l'image et la réputation du Groupe, aligner les pratiques sur les standards ainsi que les meilleures pratiques du marché en matière d'achats responsables.

ORGANISATION

> Groupe de travail transverse « achats responsables »

Depuis 2022, HERIGE a engagé une démarche structurée en matière d'achats responsables. Pour conduire ce chantier stratégique, le Groupe s'est appuyé sur l'expertise d'un prestataire externe et a constitué un groupe de travail transverse réunissant la fonction Achats et les directions concernées. Depuis 2023, cette démarche s'est traduite par le déploiement d'une méthodologie complète ayant abouti à plusieurs livrables structurants. Elle a notamment permis de réaliser un autodiagnostic de la fonction Achats au sein de chaque activité, fondé sur les lignes directrices de la norme ISO 20400, ainsi qu'une cartographie des risques couvrant les principales familles d'achats du Groupe. Des feuilles de route par activité ont ensuite été élaborées, intégrant des objectifs qualitatifs à court, moyen et long terme assortis d'un calendrier de déploiement, et complétées par des instructions de gouvernance applicables à l'échelle du Groupe. En 2025, le groupe de travail s'est réuni à deux reprises afin d'assurer le pilotage et le suivi de ces feuilles de route.

La déclinaison opérationnelle de cette démarche se traduit notamment au sein de l'activité Menuiserie, qui a consolidé sa politique d'achats responsables en renforçant l'intégration des critères ESG dans l'ensemble de ses familles d'achats. À ce jour, 58 % de ses achats sont réalisés auprès de fournisseurs évalués ESG et près de 40 % auprès d'entreprises engagées dans la démarche Science Based Targets initiative (SBTi).

PLAN D'ACTION

> Questionnaires ESG

En 2024, le Groupe a élaboré et envoyé un questionnaire ESG à destination des fournisseurs relevant des familles d'achats identifiées comme les plus stratégiques. Cette initiative poursuit un double objectif : d'une part, cartographier la maturité RSE des fournisseurs du Groupe, et d'autre part, créer une base d'échange favorisant la sensibilisation aux enjeux ESG. Déployé sous la forme d'une enquête annuelle, ce dispositif permet également de collecter des informations précises sur les performances environnementales des produits et offres des fournisseurs.

**Activité Menuiserie** : en 2025, les réponses recueillies couvrent plus de 64 % du chiffre d'affaires achats. Le questionnaire a été revu et simplifié à la suite des retours des fournisseurs, afin de mieux répondre aux besoins des activités et d'améliorer la qualité des données collectées. Cette évolution reflète la volonté du Groupe de s'inscrire dans une démarche d'amélioration continue et de maintenir un dialogue constructif avec ses partenaires.

> Clause ESG des contrats fournisseurs

**Activité Menuiserie** : en 2025, ATLANTEM a fait évoluer sa trame contractuelle en intégrant des clauses couvrant les dimensions environnementales, sociales et de gouvernance. Ces clauses incluent notamment des engagements en matière de lutte

contre la corruption, de réduction des impacts environnementaux dans une démarche proactive, ainsi que de respect des chartes internationales des droits de l'homme. Elles sont désormais systématiquement intégrées dans les nouveaux contrats et les renouvellements, assurant ainsi une prise en compte homogène des enjeux ESG dans les relations avec les fournisseurs. Plus de la moitié du volume d'achats (54%) est désormais contractualisé avec des clauses ESG, renforçant la formalisation des engagements et la gestion des risques à long terme.

### > Dialogue fournisseurs

**Activité Menuiserie :** ATLANTEM organise, tous les deux ans, une convention avec ses fournisseurs, qui constitue un moment privilégié pour partager les enjeux environnementaux et industriels, tout en consolidant des relations durables et équilibrées avec ses partenaires. Ces échanges contribuent à sensibiliser l'ensemble de l'écosystème fournisseurs du Groupe aux enjeux ESG.

**Activité Béton :** EDYCEM rencontre ses fournisseurs chaque année afin d'échanger sur les évolutions de sa stratégie. Ces rencontres favorisent une meilleure connaissance mutuelle et permettent de développer des partenariats autour de nouveaux produits ou services.

### > Norme ISO 9001

**Activité Menuiserie :** 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. L'audit de suivi, réalisé en 2025, n'a relevé aucun cas de non-conformité, soulignant ainsi l'engagement de l'entreprise envers la qualité, la transparence et l'amélioration continue.

### > Cartographie des risques extra-financiers liés aux achats

Sur la base du diagnostic posé avec son prestataire externe, le Groupe a déployé en 2025 un outil AFNOR permettant de cartographier les risques RSE associés aux achats. Cette solution identifie les familles d'achats les plus stratégiques et exposées, en tenant compte des zones géographiques d'approvisionnement et des caractéristiques des produits. Elle évalue le niveau d'exposition par famille et recense les mesures existantes pour réduire ces risques, offrant ainsi une vision consolidée des enjeux et guidant les actions d'atténuation. Cette cartographie constitue ainsi un support structurant pour le pilotage et la priorisation des actions d'atténuation des risques.

### > Auto-diagnostic ISO 20400

Le Groupe réalise tous les deux ans un autodiagnostic de sa démarche d'achats responsables, fondé sur la norme ISO 20400. La mise à jour menée en décembre 2025 met en évidence une progression globale satisfaisante et homogène de la maturité du dispositif au sein d'ATLANTEM.

Cet outil d'évaluation repose sur un questionnaire composé de vingt items, notés de 1 à 5, couvrant quatre piliers : les fondamentaux, la politique et la stratégie, l'organisation ainsi que les processus d'achats. Chaque item est associé à des critères de notation précis, garantissant la robustesse et la comparabilité des résultats dans le temps.

La comparaison entre l'évaluation réalisée pour ATLANTEM en 2023, qui faisait ressortir une note moyenne de 2,4/5, et celle de 2025, établie à 3,4/5, témoigne d'une amélioration sur la quasi-totalité des thématiques évaluées, en particulier celles relatives à l'organisation interne. La démarche d'achats responsables est désormais solidement intégrée, soutenue par un dispositif structuré de formation, une animation régulière et la définition d'objectifs dédiés.

Les dimensions relevant de l'animation externe, notamment les partenariats et la relation fournisseurs, affichent une progression plus modérée. Ce constat demeure cohérent avec la trajectoire retenue, les premières années ayant prioritairement été consacrées à la structuration des processus, des outils et de l'organisation internes. Le renforcement de ces thématiques interviendra dans une phase ultérieure, une fois le niveau de maturité interne pleinement consolidé.

### > Formation des acheteurs

En 2024, les acheteurs du Groupe ont suivi une formation d'une journée dédiée à la RSE, couvrant les principaux enjeux environnementaux et sociaux du Groupe, les réglementations applicables ainsi que les fondements de la démarche d'achats responsables. Tout au long des réunions du groupe de travail Achats responsables, des temps dédiés à la formation sont systématiquement intégrés, notamment pour accompagner les acheteurs dans la compréhension et l'appropriation des évolutions réglementaires en lien avec leurs missions.

### INDICATEURS DE PILOTAGE

|  | 2025  | 2024 |
|--|-------|------|
| Taux d'achats auprès de fournisseurs ayant répondu au questionnaire ESG sur l'ensemble des familles d'achats – En pourcentage de chiffre d'affaires – Activité Menuiserie (%)      | 64,2% | -    |
| Taux d'achats auprès de fournisseurs dont le contrats inclus des clauses ESG sur l'ensemble des familles d'achats – En pourcentage de chiffre d'affaires – Activité Menuiserie (%) | 53,1% | -    |

## 3. TRANSITION VERS UNE ÉCONOMIE CIRCULAIRE

HERIGE évolue au cœur d'un secteur, le bâtiment, qui demeure l'un des principaux générateurs de déchets issus des matériaux de construction — béton, bois, métaux, plastiques ou encore emballages. Dans un contexte de raréfaction des ressources et de tension croissante sur les matières premières, la transformation des modèles industriels devient indispensable, faisant de l'écoconception un levier stratégique pour réduire l'empreinte environnementale et optimiser l'usage des ressources.

Conscient de ces enjeux, HERIGE a inscrit, parmi les quatre axes prioritaires de sa feuille de route 2025-2030, l'ambition de « pivoter vers une industrie plus circulaire ». Cette orientation traduit une volonté forte : repenser ses pratiques, structurer ses processus et intégrer durablement les principes de circularité au cœur de ses activités industrielles.

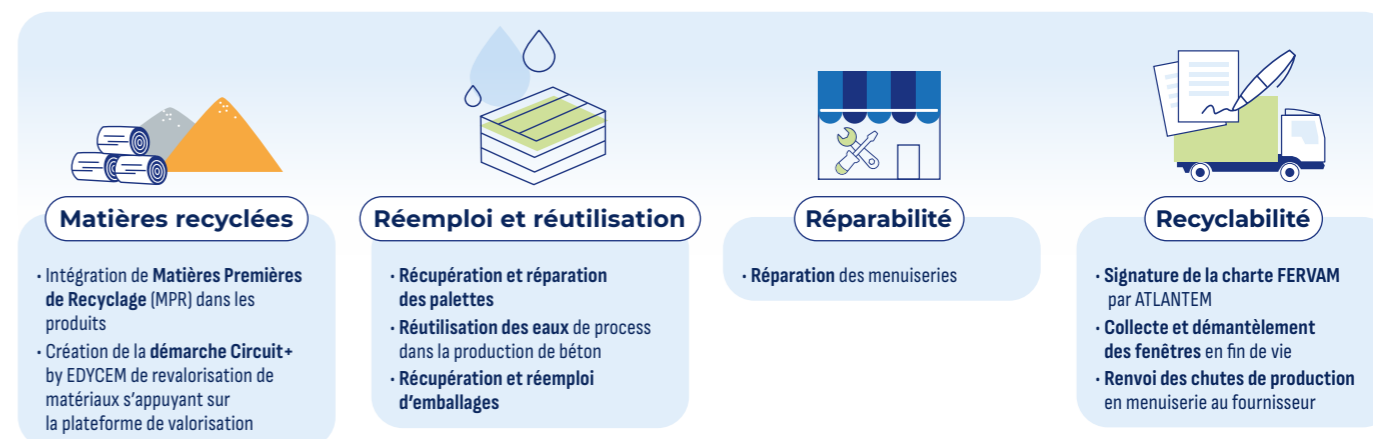
## POLITIQUE

Cette ambition en faveur de la circularité s'appuie sur une politique structurée autour de cinq principes clés :

- promouvoir les matériaux durables et l'écoconception pour réduire l'empreinte carbone et limiter l'usage des ressources non renouvelables,
- mettre en place des boucles de recyclage des matières premières, pré-consumer et post-consumer, avec l'ensemble de la chaîne de valeur,

- développer des boucles de réemploi et de réutilisation dans les processus industriels afin d'optimiser la durée de vie des matériaux,
- réduire les déchets de production et améliorer leur valorisation, en favorisant la réintégration dans les cycles de fabrication,
- renforcer la réparabilité des produits, pour prolonger leur usage et limiter la consommation de ressources.

### Principes de circularité



## ORGANISATION

Au sein du Groupe, chaque activité décline la feuille de route en cohérence avec ses spécificités opérationnelles. L'activité Menuiserie met ainsi en œuvre sa stratégie à travers l'écoconception, l'innovation, des investissements ciblés et une implication active auprès des acteurs de la circularité de son secteur. Concernant l'activité Béton, EDYCEM PPL est l'une des usines pilotes du groupe technique de la Fédération de l'Industrie du Béton (FIB), aux côtés du Centre d'Études et de Recherches de l'Industrie du Béton (CERIB), engagée dans les travaux visant à faire évoluer la norme NF-GR. Grâce à sa capacité à produire des blocs intégrant 100 % d'agrégats récupérés, le site illustre le potentiel de solutions plus vertueuses, contribuant à la réduction des déchets, à la préservation des ressources naturelles et à la diminution de l'empreinte carbone des matériaux de construction. À ce jour, la norme NF-GR limite toutefois l'incorporation d'agrégats récupérés ou recyclés à 30 % dans les blocs traditionnels.

## PLAN D'ACTION

### > Écoconception des produits

**Activité Menuiserie :** depuis 2015, ATLANTEM développe la gamme écoconçue et brevetée AM-X, une ligne de fenêtres hybrides associant de manière optimale les atouts de l'aluminium, du PVC et du bois. Cette combinaison maîtrisée permet de proposer des menuiseries alliant performance technique, durabilité et qualité esthétique, tout en optimisant l'usage des ressources. Conçue selon les principes de l'écoconception, la gamme AM-X vise à réduire l'empreinte environnementale des produits, notamment par une consommation maîtrisée de matières premières, une meilleure recyclabilité des composants et une performance énergétique renforcée au service du confort des occupants. Dans le cadre de la fabrication des menuiseries bois de la gamme AM-X, ATLANTEM porte une attention particulière à l'origine et à la traçabilité des matériaux utilisés. L'entreprise privilégie un approvisionnement responsable issu majoritairement du Grand Ouest. Ainsi, le pin mobilisé provient principalement des forêts situées en Pays de la Loire et en Bretagne. La transformation du bois est ensuite réalisée au sein de sites implantés en Loire-Atlantique et en Maine-et-Loire, avant que l'assemblage final des menuiseries ne soit effectué en Ille-et-Vilaine. Cette organisation territorialisée permet de maîtriser la qualité des matériaux, de soutenir les filières régionales et de limiter l'empreinte environnementale liée au transport, en cohérence avec l'engagement d'ATLANTEM en faveur d'une production responsable.

ATLANTEM renforce sa démarche d'innovation responsable en poursuivant la structuration de sa politique d'écoconception, conformément aux exigences du Plan de Prévention et d'Éco-conception (PPE). Une charte d'écoconception est en cours de finalisation, avec une publication prévue début 2026. Ce document formalise les principes directeurs de l'entreprise en matière d'innovation produit et de recherche & développement, en cohérence avec les objectifs réglementaires de réduction de l'usage de ressources non renouvelables, d'intégration accrue de matières recyclées, d'amélioration de la recyclabilité des produits et de prolongation de leur durée de vie. En parallèle, ATLANTEM développe une grille opérationnelle d'écoconception destinée à accompagner de manière concrète les équipes de développement dans la prise en compte systématique de critères environnementaux. Cet outil permettra d'intégrer, dès la conception, des exigences liées à la sobriété en ressources, à la réparabilité, à l'augmentation de la part de matières premières recyclées et, plus largement, à la maîtrise des impacts environnementaux sur l'ensemble du cycle de vie des produits. Cette démarche s'inscrit pleinement dans la trajectoire fixée par le PPE qui engage les metteurs sur le marché vers des plans quinquennaux ambitieux en matière de prévention et d'écoconception.

**Activité Béton :** EDYCEM et l'École Centrale 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 développe une offre complète de produits et solutions préfabriqués conçus pour répondre aux enjeux du dérèglement climatique et de la gestion durable des eaux pluviales. Ses pavés drainants et dalles engazonnées contribuent à limiter la perturbation du cycle de l'eau en facilitant l'infiltration naturelle des eaux de pluie et en réduisant le ruissellement. En complément, la gamme de bétons décoratifs Lumiliss® propose des solutions poreuses et drainantes adaptées aux projets d'aménagement et de création paysagère, alliant performance technique, fonctionnalité hydraulique et qualité esthétique. Grâce à leur forte perméabilité, ces produits favorisent l'infiltration directe de l'eau dans les sols, participant ainsi à la résilience des aménagements face aux aléas climatiques.

### > Développement de la circularité par la réparabilité

**Activité Menuiserie :** en 2024, ATLANTEM a renforcé sa stratégie environnementale en inaugurant à Marseille son premier « Comptoir ATLANTEM », un espace pilote entièrement dédié à la prolongation de la durée de vie des menuiseries et à l'accompagnement des professionnels vers des pratiques plus sobres en ressources. Véritable lieu de services orientés vers la réparabilité, ce comptoir de proximité réunit un magasin de quincaillerie spécialisé, un showroom ainsi qu'une unité de fabrication express permettant de remettre en fonctionnement ou d'adapter des volets roulants, qu'ils soient manuels ou motorisés. En facilitant la réparation plutôt que le remplacement, ce dispositif contribue directement à la réduction des déchets et au maintien de la valeur des équipements dans le temps. En 2025, ATLANTEM a poursuivi la structuration de cette démarche en déployant, en partenariat avec Ecovolet, une filière de collecte et de valorisation des moteurs de volets roulants. Les moteurs récupérés sont, selon leur état, reconditionnés pour être remis sur le marché ou orientés vers des filières de recyclage adaptées. Ce dispositif, actuellement en phase d'étude pour être étendu aux batteries et aux panneaux solaires, renforce la

dynamique d'économie circulaire portée par l'entreprise et soutient l'objectif national d'amélioration de la réparabilité des produits du bâtiment. À travers le développement du « Comptoir ATLANTEM » et l'expérimentation de nouvelles boucles de réemploi, l'entreprise intègre pleinement la réparabilité dans sa feuille de route RSE. Ce modèle innovant illustre la volonté d'ATLANTEM de réduire l'impact environnemental de ses activités, de contribuer à la sobriété en ressources et de promouvoir la circularité des équipements sur l'ensemble de leur cycle de vie.

### > Développement de la circularité par le réemploi et réutilisation

Le Groupe déploie une démarche structurée visant à optimiser la gestion et la circularité des palettes, en cohérence avec ses engagements en faveur d'une utilisation responsable des ressources. Cette démarche repose à la fois sur la mise en place de consignes, sur la récupération et la réutilisation systématique des palettes circulant dans les flux logistiques et sur la remise en état des palettes endommagées afin d'en prolonger significativement la durée de vie. Elle s'accompagne également du déploiement progressif de palettes à dossier métalliques, dont la robustesse et la longévité surpassent largement celles des palettes en bois, contribuant ainsi à réduire la consommation de matières premières.

Par ailleurs, le Groupe développe une approche de logistique inversée consistant à profiter des rotations de transport existantes pour retourner auprès de fournisseurs identifiés certains éléments d'emballages — notamment des cartons et des panneaux en polypropylène alvéolaire — en vue de leur réemploi. Cette organisation renforce la circularité des matériaux et participe directement à la réduction des déchets générés par les activités.

**Activité Menuiserie :** dans le cadre de ses actions en faveur de la circularité, l'activité Menuiserie poursuit la structuration du réemploi des supports logistiques. Depuis 2024, les sites de Pontivy et de Saint-Sauveur-des-Landes ont ainsi réalisé 38 opérations de réemploi, permettant de trier 6 953 palettes et d'en réparer 5 201, soit une remise en circulation immédiate de plus de 25 % des palettes et une réparation efficace des unités restantes. Le dispositif a également été étendu au site d'Hillion, confirmant la volonté d'ATLANTEM d'harmoniser ces pratiques sur l'ensemble de ses implantations. Parallèlement, la procédure de reprise des palettes sur chantiers, déployée depuis 2023 auprès des clients SOLABAIE du Grand Ouest, demeure pleinement opérationnelle et contribue à renforcer la boucle de réutilisation. En 2025, la dynamique s'est poursuivie avec le réemploi de 153 chevaux de vitrage sur le site de Noyal-Pontivy. La même année, le lancement du déploiement des palettes métalliques réutilisables Moovi'Pal, à l'issue d'une phase pilote concluante, a marqué une nouvelle étape : capables d'assurer jusqu'à 50 rotations, contre 5 à 8 pour une palette bois, ces palettes représentent désormais 1 223 unités utilisées par ATLANTEM et PORALU. Ce dispositif illustre l'engagement de l'entreprise à réduire durablement l'usage de ressources, à prolonger la durée de vie des équipements logistiques et à renforcer la performance environnementale de ses opérations.

### > Développement de la circularité par les matières recyclées

**Activité Menuiserie,** 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,

- un coffre demi-linteau PVC intégrant pour la partie caisson 98 % de matières recyclées,
- 40 % de matières recyclées dans les profilés de la gamme PVC produite par PORALU.

> **Boucle fermée pré-consumer :** en 2025, ATLANTEM franchit une nouvelle étape en structurant un dispositif de valorisation de ses chutes de production PVC en boucle fermée avec ses partenaires gammistes. L'objectif de cette nouvelle démarche est de sécuriser le circuit du traitement de la matière au sein de la filière menuiserie, afin qu'elle reste en circularité dans l'activité et de garantir sa traçabilité. ATLANTEM a fait le choix de maîtriser le devenir de cette matière première stratégique, en la renvoyant directement à l'un de ses partenaires qui la réintègre dans son processus industriel. Le dispositif s'appuie sur la « reverse logistique » : les camions du fournisseur, qui livrent habituellement les profils PVC dans les usines ATLANTEM, repartent désormais chargés des chutes de production. Un geste qui évite des trajets à vide et optimise les flux de transport.

ATLANTEM déploie progressivement cette démarche sur l'ensemble des sites, avec l'ambition de :

- généraliser la boucle fermée PVC et la déployer sur les autres matériaux,
- accroître la part de matières recyclées dans ses gammes de menuiseries (jusqu'à 45 % pour le PVC).

Deux flux distincts ont été mis en place :

- PVC classique : chutes conditionnées dans des big bags réemployables (jusqu'à 10 rotations possibles), renforçant la durabilité du dispositif,
- PVC renforcé ou fibré : acheminement spécifique en bennes, avant broyage et granulation pour réintégration dans les profilés.

Plusieurs sites industriels (Boué, Pontivy et Languidic) ont déjà adapté leurs implantations et protocoles de chargement pour accueillir ces nouveaux flux. Les process mis en place depuis janvier 2024 ont été validés par les équipes HSE afin d'assurer la sécurité des opérateurs et la conformité réglementaire. Ce projet illustre la vision de l'industrie d'ATLANTEM : intégrer la circularité des matériaux au cœur de son modèle industriel. Les chutes collectées sont broyées, granulées et coextrudées directement dans les profils PVC. Ce traitement sobre en énergie permet de réintroduire la matière recyclée au cœur du cycle industriel, sans perte de performance ni de qualité. La mise en œuvre du dispositif devrait permettre à court terme de réinjecter près de 80 % des chutes de production PVC dans le circuit de fabrication, soit plusieurs centaines de tonnes par an.

**Activité Béton :** EDYCEM déploie « Circuit + by EDYCEM », une démarche d'économie circulaire visant à préserver les ressources naturelles et à valoriser les matériaux issus des chantiers. Elle repose à la fois sur la production de bétons prêts à l'emploi et de produits intégrant des granulats récupérés ou recyclés, sans surcoût pour les clients, réduisant ainsi le recours aux matières premières extraites en carrière. Elle s'appuie également sur une offre de services dédiée à l'accueil, au tri et à la valorisation des déblais de déconstruction, d'excavation et des retours béton sur la plateforme de Mérignac. Sur ce site, les matériaux inertes sont collectés, triés, lavés, concassés et criblés avant d'être réintroduits dans les centrales à béton ou commercialisés, devenant de nouvelles ressources pour un cycle de production circulaire. Enfin, depuis 2017, EDYCEM PPL réalise des campagnes annuelles de concassage permettant de réutiliser l'ensemble des rebuts de sa production, renforçant encore la boucle de réemploi des matériaux.

Avec sa gamme « REponse® », EDYCEM renforce son engagement en faveur d'une construction plus durable. Les blocs intègrent entre 10 et 30 % de granulats récupérés, issus exclusivement des rebuts de production d'EDYCEM PPL. Cette approche permet

de préserver les ressources naturelles en limitant l'extraction en carrière. La gamme REponse® offre ainsi une véritable solution de réemploi et de revalorisation des matériaux conforme aux exigences de la RE 2020. Elle bénéficie également de garanties reconnues : la certification NF 025A Blocs en béton de granulats courants et légers, le marquage NF-GR attestant l'utilisation de granulats recyclés, et des FDES certifiées confirmant sa performance environnementale.

### > Développement de la circularité par la recyclabilité

**Activité Menuiserie :** depuis 2020, ATLANTEM est signataire de la charte FERVAM, mise à jour en 2024, qui vise à structurer et promouvoir les bonnes pratiques de collecte, de démantèlement et de traitement des menuiseries en fin de vie. Cette adhésion engage l'entreprise à renforcer la qualité du recyclage en boucle fermée, notamment en diffusant les bonnes pratiques relatives au conditionnement des déchets, à la manutention, au transport et au tri. Elle implique également d'améliorer la traçabilité des déchets et des matières recyclées issues de leur valorisation, de privilégier l'usage de matériaux recyclés ou renouvelables dans ses approvisionnements et de contribuer à la remontée de données précises sur les menuiseries déposées. À travers cet engagement, ATLANTEM s'inscrit pleinement dans une logique de recyclabilité maîtrisée et de développement d'une filière plus vertueuse pour l'ensemble des acteurs.

Des essais sont en cours sur les sites de Saint-Sauveur-des-Landes et de Carentoir 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.

Depuis 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. Cette initiative vise à offrir aux installateurs, artisans, menuisiers ou réseaux spécialisés, une solution opérationnelle et complète pour la collecte et le démantèlement des menuiseries déposées. Mise en service en 2021, la première unité de collecte et de démantèlement située à Saint-Alouestre a constitué le socle du dispositif. Depuis 2024, le réseau s'est significativement renforcé avec l'ouverture de sept concessions supplémentaires implantées dans les Côtes-d'Armor, le Finistère, la Loire-Atlantique, le Maine-et-Loire, la Vendée, la Manche, le Jura et le Doubs, permettant d'élargir la couverture territoriale et d'accompagner davantage d'acteurs de la filière. La même année, le projet de création d'une ligne d'affinage du calcin a été validé et a obtenu un financement de l'ADEME dans le cadre du dispositif ORMAT 2024. Ce développement marque une étape supplémentaire dans la structuration d'une filière performante de recyclage au service d'une économie circulaire renforcée. En 2025, les concessions MENREC ont contribué au recyclage de 8 145 tonnes de menuiseries, soit l'équivalent de 352 000 menuiseries.

Dans le cadre du partenariat signé avec VALOBAT, PORALU organise la collecte des menuiseries en fin de vie directement sur les chantiers et les transfère vers des centres de recyclage VALORSOL Environnement. Ce dernier assure le recyclage et le broyage du PVC sous forme de granulés, permettant ainsi à l'un des fournisseurs de l'entreprise de réintégrer ces matières recyclées dans la fabrication des profilés PVC de la gamme PORALU.

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

**Activité Menuiserie :** dans une démarche de réduction des déchets générés par son activité, ATLANTEM a mené ou reconduit différentes actions en 2025 :

- suivi d'indicateurs de quantité de déchets par pièce produite et par surface de produit,
- 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 Polystyrène Expansé (PSE) sur l'ensemble des sites,
- revente des palettes perdues sur plusieurs sites (Hillion, Carentoir, Saint-Sauveur-des-Landes, Noyal-Pontivy et Languidic),
- travail avec les fournisseurs afin de réduire le nombre de déchets entrants,
- accompagnement des collaborateurs pour un tri conforme, notamment par la mise en place de tableaux d'affichage explicatifs sur certains sites et l'organisation de quarts d'heures « réunions » dédiés.

PORALU a également renforcé ses actions grâce à une démarche reposant sur la sensibilisation des collaborateurs au tri, l'accompagnement sur les bonnes pratiques et la mise en place d'affichages pédagogiques. En 2025, l'ensemble des Déchets Industriels Banals (DIB) a ainsi été orienté vers la valorisation énergétique. Par ailleurs, une caractérisation des bennes DIB est réalisée deux fois par an afin de contrôler la qualité du tri et d'identifier des pistes d'amélioration continue.

En 2025, ATLANTEM a déployé un partenariat avec Reverse Systems, une solution permettant une meilleure caractérisation des matériaux, une réduction et optimisation des chutes de production, ainsi que leur réemploi. Plus qu'un outil de gestion des matériaux, le dispositif collecte l'ensemble des données d'un site afin de calculer et prédire les besoins de matières. S'appuyant sur l'intelligence artificielle, le système permet de prévoir et de caractériser les chutes de production dès la prise de commande. En analysant 36 000 découpes en 45 secondes, le logiciel identifie les chutes réutilisables et optimise la planification des lots, favorisant ainsi le réemploi des matériaux. Cette approche permet de passer d'une logique linéaire (extraire, produire, consommer, jeter) à une logique circulaire, où les déchets d'une production deviennent les ressources d'une autre. ATLANTEM s'est fixé des objectifs ambitieux en matière de réduction des déchets et d'économies de matières. Avec l'intégration de la solution de Reverse Systems, l'entreprise vise à économiser 5 % d'aluminium.

**Activité Béton :** 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) applicable aux Produits et Matériaux de Construction du Bâtiment (PMCB), EDYCEM PPL a adhéré à l'éco-organisme ÉCOMINERO en 2022. La plateforme de valorisation et granulats y a également adhéré en 2025.

### INDICATEURS DE PILOTAGE

En raison de l'évolution de l'information sectorielle durant l'exercice 2025, l'activité Charpente est désormais intégrée au périmètre « Autres » et non plus au périmètre « Menuiserie ». De ce fait, les données sont présentées à périmètre courant et non comparable lorsque le détail des données par secteur est communiqué.

#### Taux d'approvisionnement en matières recyclées sur nos matières premières principales – Activité Menuiserie

|   | 2025  | 2024  |
|---|-------|-------|
| Taux d'approvisionnement en matières premières recyclées sur nos familles d'achats stratégiques (%) | 25,7% | 26,0% |

Cet indicateur porte sur nos famille d'achats stratégiques de l'activité Menuiserie Industrielle : acier, aluminium, verre, PVC

#### Tonnage des déchets produits annuellement

|              | Déchets dangereux |               | Déchets non dangereux |                 | Déchets inertes   |                   |
|--------------|-------------------|---------------|-----------------------|-----------------|-------------------|-------------------|
|              | 2025              | 2024          | 2025                  | 2024            | 2025              | 2024              |
| Menuiserie   | 186,55            | 154,47        | 2 861,14              | 3 339,66        | 0,00              | 24,20             |
| Béton        | 95,53             | 88,10         | 231,29                | 160,13          | 140 548,44        | 115 385,74        |
| Autres       | 0,06              | 0,00          | 67,38                 | 52,58           | 0,00              | 0,00              |
| <b>TOTAL</b> | <b>282,14</b>     | <b>242,57</b> | <b>3 159,81</b>       | <b>3 552,37</b> | <b>140 548,44</b> | <b>115 409,94</b> |

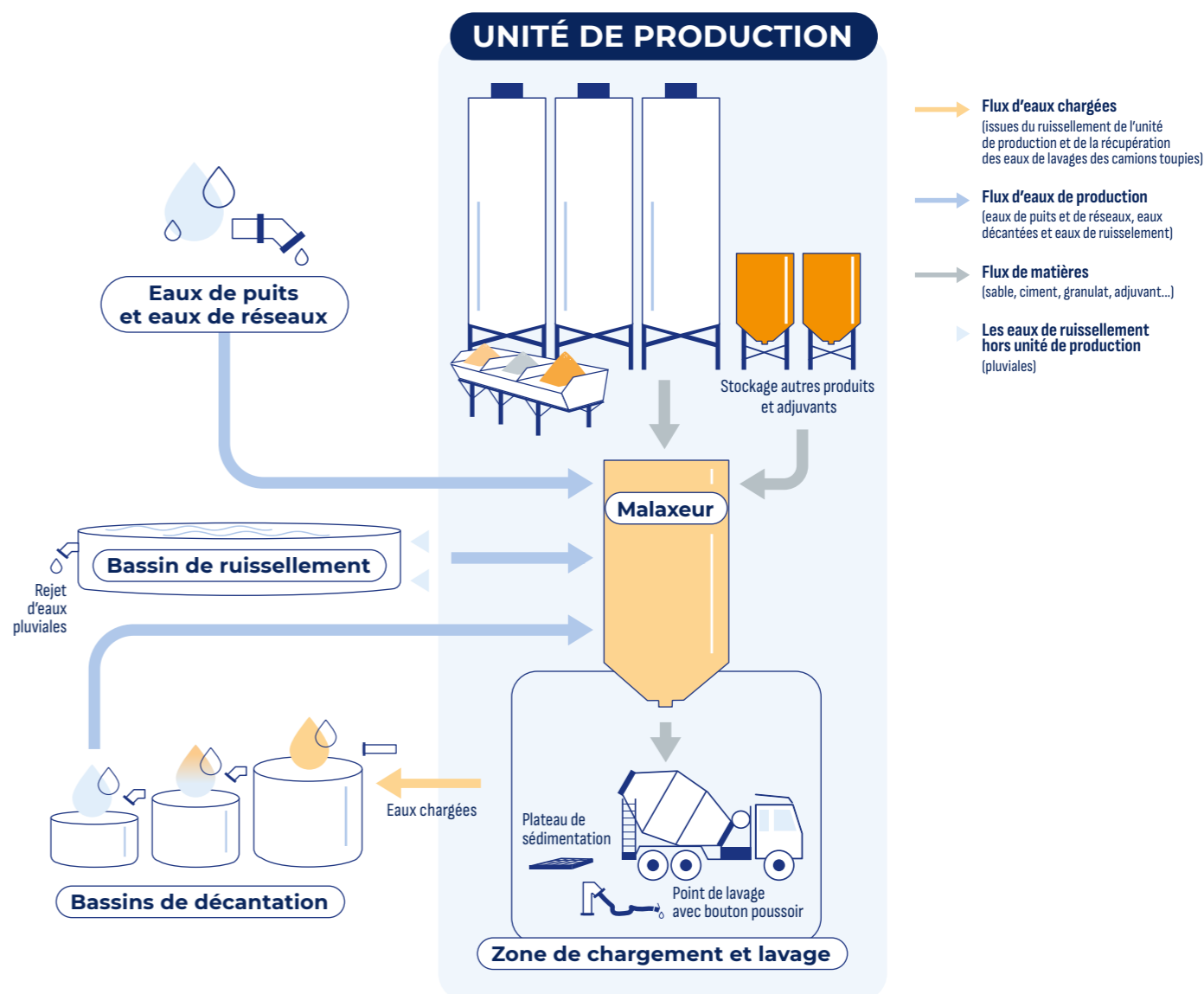
## 4. UTILISATION DURABLE DE L'EAU

Dans un contexte marqué par l'intensification du changement climatique, l'augmentation de la fréquence et de l'intensité des sécheresses, la récurrence des périodes de déficit hydrique contribuent à une pression croissante sur la disponibilité de l'eau.

### POLITIQUE

L'activité Menuiserie n'est pas exposée de manière significative aux enjeux liés à la ressource en eau ; néanmoins, une attention renforcée est portée à la consommation d'eau, notamment pour les usages sanitaires et les bacs de traitement du bois. En revanche, la gestion de l'eau constitue un enjeu matériel pour l'activité Béton. EDYCEM en a fait un axe majeur dans sa feuille de route. Pour en maîtriser et limiter les consommations, l'activité assure un suivi précis du cycle de l'eau, tant au niveau du processus de fabrication que des opérations de nettoyage.

### Utilisation durable de l'eau pour l'activité Béton



## PLAN D'ACTION

### > Gestion de l'eau dans les centrales

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,
- la réutilisation systématique en circuit fermé des eaux de process dans la production de béton et dans certaines opérations de nettoyage.

En 2025, la consommation des eaux réutilisées (eaux décantées et eaux chargées) s'élevait à 30,6 % contre 32 % en 2024.

En 2025, l'équivalent de 29 sites sont équipés de plateaux de sédimentation permettant de récupérer les eaux chargées, et 14 sites disposent de bassins d'orage destinés à la réutilisation des eaux dans la production.

### > Développement de la marque interne « Confort urbain »

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. EDYCEM accompagne et guide ses parties prenantes dans leurs choix de solutions durables. Le logo « 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. EDYCEM PPL propose ainsi des produits préfabriqués tels que des pavés drainants et des dalles engazonnées. La gamme de bétons décoratifs Lumiliss® fournit quant à elle des solutions de bétons poreux et drainants.

### > Formation des collaborateurs sur l'utilisation de l'eau

En 2025, EDYCEM a poursuivi ses actions de sensibilisation auprès des collaborateurs sur les procédés de recyclage de l'eau de nettoyage des équipements et sur l'usage responsable de l'eau, afin d'améliorer la performance environnementale des sites.

## INDICATEURS DE PILOTAGE

En raison de l'évolution de l'information sectorielle durant l'exercice 2025, l'activité Charpente est désormais intégrée au périmètre « Autres » et non plus au périmètre « Menuiserie ». De ce fait, les données sont présentées à périmètre courant et non comparable lorsque le détail des données par secteur est communiqué.

### Consommation d'eau extérieure (eau de réseau et eau de forage) en m³

| Consommation d'eau extérieure en m³ | 2025              | 2024              |
|-------------------------------------|-------------------|-------------------|
| Menuiserie                          | 7 960,0           | 7 577,0           |
| Béton                               | 175 912,1         | 181 539,0         |
| Autres                              | 817,0             | 5 853,3           |
| <b>TOTAL</b>                        | <b>183 872,06</b> | <b>189 116,00</b> |

### Intensité de consommation d'eau extérieure (eau de réseau et eau de forage) par quantité de béton produit

| Consommation d'eau extérieure en L/m³ | 2025         | 2024         |
|---------------------------------------|--------------|--------------|
| Consommation d'eau « eau de forage »* | 128,5        | 108,1        |
| Consommation d'eau « eau de réseau »* | 74,9         | 89,1         |
| <b>TOTAL</b>                          | <b>203,4</b> | <b>197,2</b> |
| Variation (/n-1)                      | 3,2 %        | -            |
| Taux d'eau recyclé utilisé            | 30,6 %       | 32,0 %       |

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

## PLAN D'ACTION

### > Démarche Score 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.

HERIGE complète cette approche par l'adhésion à la plateforme Resilience for Real Estate (R4RE) développée par l'Observatoire de l'Immobilier Durable (OID), qui permet de suivre plusieurs indicateurs analysant la biodiversité à l'échelle du territoire, du bâtiment ou du projet. Elle permet d'intégrer des données territoriales et de renforcer la précision des analyses. Ces outils permettent d'identifier les plans d'action à déployer selon le niveau de risque des sites.

### > Adhésion et représentation à Ohé la Terre

HERIGE 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.

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

Conscient des risques de pollution engendrés par ses activités, le Groupe a déployé des mesures de prévention afin de maîtriser son impact environnemental sur l'air, l'eau et les sols. Ces actions s'inscrivent dans une démarche continue d'amélioration.

#### Activité Menuiserie

- 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, notamment sur le site de Carentoir en 2025,
- machine « AEROTRAP® » pour le débit et l'usinage du Polystyrène Expandé (PSE) des volets roulants intégrés permettant d'éliminer les fumées générées par la découpe du PSE,

- trois sonomètres dans l'usine de Languidic pour contrôler le niveau sonore,
- cabines acoustiques sur les machines bruyantes de Saint-Sauveur-des-Landes et d'Hillion,
- aspirateur à copeaux sur les machines PVC de PORALU,
- 2 centres de coupe d'aluminium équipé de capots, en 2025.

#### Activité Béton

##### > L'air :

- mesure des poussières émises dans l'environnement, réalisée tous les 2 ans,
- imperméabilisation des sols des centrales pour éviter les envols permanents de poussières,
- installation d'un système d'aspiration des poussières sur le site d'EDYCEM PPL,
- équipement de la moitié des centrales à béton de convoyeurs avec capotage,
- mise en place, sur certains sites, de trémies de réception couvertes et équipées d'un système de brumisation pour limiter l'émission de poussières lors des livraisons.

##### > L'eau :

- mesure annuelle de la qualité des eaux pluviales avant rejet (pH, matières en suspension, chrome VI, chrome total, température, hydrocarbures),
- présence de déshuileurs et débourbeurs avant rejet des eaux pluviales sur les sites,
- optimisation de la récupération des eaux dans le process.

##### > Les sols :

- imperméabilisation des centrales.

## INDICATEURS DE PILOTAGE

### L'indicateur de Sensibilité Écologique Réglementaire (SER) sur l'ensemble des sites du Groupe

| SER*                          | Nombre | %    |
|-------------------------------|--------|------|
| TRÈS SENSIBLE                 | 22     | 32 % |
| SENSIBLE                      | 46     | 68 % |
| NON SENSIBLE                  | 0      | 0 %  |
| Sites en attente d'évaluation | 2      | -    |

\*SER : Sensibilité Écologique Réglementaire

Ces valeurs sont issues de la mise à jour de janvier 2025 du rapport « Score biodiversité – Rapport sensibilité écologique réglementaire (SER) » édité par l'association LaCEN des Territoires.

## 5.PROTECTION ET RESTAURATION DE LA BIODIVERSITÉ ET DES ÉCOSYSTÈMES

La biodiversité constitue l'une des limites planétaires essentielles au maintien des équilibres naturels et à la pérennité des activités humaines. Conscient de cet enjeu, HERIGE a engagé une démarche progressive pour mieux comprendre l'impact potentiel de ses sites et de ses activités sur les écosystèmes, sensibiliser ses collaborateurs et identifier des actions concrètes de réduction de ses impacts. Cette dynamique s'inscrit dans la volonté du Groupe d'intégrer pleinement la biodiversité au cœur de sa stratégie RSE et de contribuer à la préservation des milieux naturels dont dépend son activité.

## POLITIQUE

HERIGE réaffirme son engagement en faveur de la préservation de la biodiversité en structurant une démarche dédiée à la compréhension et à la maîtrise de ses

impacts. Cette approche repose d'abord sur la reconnaissance des effets potentiels de son foncier industriel et tertiaire sur les écosystèmes, afin d'intégrer ces enjeux dans la gestion de ses sites. Elle s'appuie également sur le respect des exigences réglementaires et sur la participation volontaire à des initiatives sectorielles destinées à renforcer la prise en compte du vivant dans les pratiques professionnelles. Dans cette dynamique, le Groupe déploie des outils méthodologiques permettant d'évaluer la sensibilité écologique de ses implantations, d'identifier les priorités d'action et de structurer progressivement un plan d'amélioration. Parallèlement, HERIGE poursuit ses actions de sensibilisation auprès de ses collaborateurs, notamment à travers ses partenariats et ses dispositifs de communication interne, afin de diffuser une culture partagée des enjeux liés à la biodiversité et de favoriser l'adoption de pratiques plus responsables.

# GOVERNANCE

Le respect des principes éthiques constitue un fondement essentiel de la responsabilité sociétale d'HERIGE. L'engagement de la Direction se traduit par une gouvernance formalisée et structurée, dédiée à la définition, au déploiement et au pilotage des politiques internes.

Au-delà de la garantie du respect des règles éthiques, cette organisation assure une prise en compte transversale des enjeux RSE. Elle favorise la coordination entre les entités du Groupe et renforce le dialogue avec les parties prenantes, garantissant ainsi une approche cohérente et partagée des enjeux sociétaux et environnementaux.

## POLITIQUE

HERIGE fonde son modèle de gouvernance sur des principes d'intégrité, de transparence et de responsabilité, en cohérence avec les exigences réglementaires applicables et les standards européens en matière d'information extra-financière. La gouvernance constitue un levier essentiel du pilotage durable du Groupe et garantit une prise de décision éclairée, alignée sur l'intérêt général de l'entreprise, de ses collaborateurs et de l'ensemble de ses parties prenantes.

Conformément au Code de commerce et aux exigences du reporting extra-financier, le Groupe procède à l'identification et la hiérarchisation de ses principaux risques extra-financiers (impacts environnementaux, conditions sociales, pratiques d'achat, éthique des affaires, etc.). Ces analyses structurent la mise en place de politiques adaptées, assorties d'indicateurs clés de performance, dont la pertinence et la sincérité sont vérifiées par un organisme tiers indépendant.

## > Organisation de la gouvernance dans le Groupe

Le Groupe s'appuie sur une gouvernance structurée qui organise clairement les rôles entre instances dirigeantes et équipes opérationnelles. Cette articulation garantit une circulation fluide de l'information, un pilotage rigoureux des engagements et une supervision cohérente des politiques internes. Intégrées au processus décisionnel, les orientations stratégiques tiennent pleinement compte des enjeux de durabilité, sur la base des analyses issues du reporting extra-financier annuel et de leur vérification externe.

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

Les comités RSE Groupe et le Comité RSE du Conseil de Surveillance jouent un rôle central dans la gouvernance durable d'HERIGE. Ils constituent des instances d'arbitrage, de pilotage et de coordination qui permettent d'assurer la cohérence, la transparence et la progression continue de la stratégie RSE. Leur mission est d'offrir une vision consolidée des enjeux sociaux, environnementaux et de gouvernance, tout en garantissant l'alignement avec la feuille de route 2025-2030 et les exigences réglementaires croissantes. Ces comités renforcent ainsi la capacité du Groupe à anticiper les mutations, structurer ses engagements et mobiliser l'ensemble des équipes autour d'une démarche RSE ambitieuse, crédible et pilotée de manière rigoureuse.

Le Comité RSE du Conseil de Surveillance bénéficie de formations et de sensibilisations régulières, structurées autour d'une revue systématique des évolutions réglementaires présentées à chaque séance par la Direction RSE. Cette mise à jour continue permet d'anticiper les impacts potentiels sur les activités, de renforcer la compréhension des enjeux émergents et d'orienter les décisions stratégiques du Comité. Cette dynamique s'appuie également sur une veille réglementaire, assurée par la Direction RSE, qui suit de près les textes en préparation ou en évolution. Pour garantir une compréhension fine et actualisée des exigences, cette veille s'enrichit de la participation active aux réunions et groupes de travail de MiddleNext, offrant au Groupe un accès direct aux bonnes pratiques, aux analyses expertes et aux retours d'expérience de ses pairs. Cette combinaison renforce durablement l'expertise et la montée en compétence des membres du Comité RSE.

## > Comité RSE Groupe

Le Groupe organise et anime des comités RSE dédiés, permettant d'assurer un pilotage régulier des politiques, des indicateurs et des plans d'action, ainsi qu'un dialogue constant avec les contributeurs internes. Cette approche favorise la cohérence entre la stratégie industrielle, les engagements de durabilité et les attentes des parties

prenantes. Composé des membres de la Direction RSE Groupe et des pilotes RSE de chacune des activités, le Comité RSE s'est réuni en 2025 afin d'aborder plusieurs sujets structurants : la présentation de la feuille de route 2025-2030, une veille sur les évolutions réglementaires, le pilotage de l'exercice de reporting extra-financier ainsi que le suivi opérationnel des projets environnementaux et sociaux du Groupe.

## > Comités opérationnels dans les activités

Afin d'assurer le déploiement des plans de transition et animer la stratégie, les équipes RSE Groupe et des activités se réunissent régulièrement. Les « Business Review ESG » permettent une analyse approfondie des enjeux environnementaux et sociaux à l'échelle des activités, à travers des focus thématiques tels que l'économie circulaire, les achats responsables, la formation, la santé et sécurité, etc.

**Activité Menuiserie** : un Comité environnement, à vocation opérationnelle, se réunit quatre fois par an au sein de l'activité Menuiserie. Il constitue un espace d'échanges dédié au suivi de la mise en œuvre des projets et des processus, au partage des bonnes pratiques entre sites, ainsi qu'à l'identification des difficultés rencontrées et des leviers d'amélioration continue sur le terrain. Un référent environnement par site est nommé et présent au comité.

## Présentation de la gouvernance RSE du Groupe



Collaborateurs engagés à travers un collectif



## 1. GOUVERNANCE DE LA RSE

### ORGANISATION

#### > Comité RSE du Conseil de Surveillance

Il est composé au 31 décembre 2025 de trois membres du Conseil de Surveillance, dont un indépendant, ainsi qu'un membre familial :

| Nom, prénom                 | Qualité | Membre indépendant | Expérience et expertise apportée                                       |
|-----------------------------|---------|--------------------|--|
| ROBIN Daniel                | Membre  | Non                | Ancien dirigeant du Groupe, connaissance métier Béton, membre familial |
| FILOCHE Catherine           | Membre  | Oui                | Cadre d'entreprise, experte en Finance et immobilier                   |
| ROBIN- RAVENEAU Marie-Laure | Membre  | Non                | Cadre d'entreprise et membre familial                                  |
| CAILLAUD Caroline           | Membre  | Non                | Ingénieur process, connaissance de l'industrie et membre familial      |

Benoît HENNAUT, Président du Directoire et Caroline LUTINIER, Directrice RSE, sont invités permanents du comité RSE du Conseil de Surveillance. En 2025, le comité s'est réuni cinq fois. Les séances ont été consacrées à :

- assurer le suivi opérationnel de la feuille de route RSE, incluant les avancées sur les axes environnementaux, sociaux et achats responsables, ainsi que le pilotage des plans d'action prioritaires,
- garantir la conformité et le reporting réglementaire,
- remonter l'analyse des attentes des parties prenantes, grâce aux enquêtes de matérialité, échanges terrain et indicateurs de performance,
- assurer le partage d'information en lien régulier avec le Conseil de Surveillance, les « Business Review ESG » et les activités,
- partager des actualités, bonnes pratiques et risques émergents, permettant d'alimenter une vision claire et collective de l'évolution des enjeux RSE,
- assurer la veille sur les évolutions réglementaires.

## PLAN D'ACTION

### > Critères RSE dans la rémunération

Depuis 2021, des critères RSE ont été intégrés dans le système de rémunération des dirigeants, du Comité Exécutif et des membres des Comités de Direction des activités. Depuis 2023, le dispositif de rémunération variable de la Direction a été indexé à hauteur de 30 % sur la performance RSE. Ces critères et leur évaluation sont présentés annuellement au Comité des rémunérations.

### > Respect des normes internationales et référentiels

HERIGE déploie un corpus structuré de chartes, politiques et instructions de gouvernance, qui constituent la base de son dispositif de conformité. Ce cadre inclut notamment :

- 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).

Ces dispositifs encadrent les comportements attendus et garantissent le respect des valeurs du Groupe, ainsi que des obligations légales et déontologiques. La diffusion des chartes, politiques et bonnes pratiques est assurée par les correspondants métiers et les responsables opérationnels dans chaque activité. Le Groupe promeut un haut niveau d'exigence, reposant sur la mobilisation des collaborateurs et renforçant une culture de conformité partagée, condition essentielle de la performance durable à long terme.

### > Adhésion au Pacte mondial des Nations Unies

Depuis 2022, le Groupe est adhérent du Pacte mondial des Nations Unies. À ce titre, il s'engage à respecter les dix principes universellement reconnus en matière de droits de l'Homme, de normes du travail, d'environnement et de lutte contre la corruption, et à les intégrer dans la conduite de ses opérations comme dans sa stratégie de développement. À travers cette adhésion, HERIGE a rejoint plus de 1 600 entreprises membres du Global Compact France, relais local officiel mandaté par l'ONU pour accompagner la mise en œuvre de l'Agenda 2030 et l'appropriation des

Objectifs de Développement Durable (ODD) par les acteurs économiques français. En 2025, le Groupe a renouvelé sa Communication sur le Progrès auprès du Pacte mondial des Nations Unies, témoignant avec transparence et responsabilité de l'avancement de ses engagements et des actions concrètes mises en œuvre.

### > Certification des informations de durabilité

Dans le cadre d'une démarche volontaire, le Groupe publie un Rapport de Performance Extra-Financière. Un Commissaire aux comptes, habilité par la Haute Autorité de l'Audit (H2A) à certifier les informations de durabilité, procède à l'audit et à l'analyse de dix données stratégiques et émet un avis sur leur conformité et leur sincérité.

### > Chartes, politiques internes, instruction de gouvernance

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 :

- 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 Relations Fournisseurs et Achats Responsables (RFAR),
- les instructions de gouvernance sur la gestion des cadeaux et des invitations,
- les instructions de gouvernance sur les parrainages, mécénats et adhésions.

En 2025, afin de renforcer les engagements existants, le Groupe a formalisé deux nouvelles politiques :

- la politique environnementale Groupe,
- la politique sociale Groupe.

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.

## INDICATEURS DE PILOTAGE

En raison de l'évolution de l'information sectorielle durant l'exercice 2025, l'activité Charpente est désormais intégrée au périmètre « Autres » et non plus au périmètre « Menuiserie ». De ce fait, les données sont présentées à périmètre courant et non comparable lorsque le détail des données par secteur est communiqué.

### Nombre de comité RSE

|        | 2025 | 2024 |
|--------|------|------|
| Groupe | 5    | 4    |

### Taux de participation aux Comités RSE du Conseil de Surveillance

|        | 2025 | 2024 |
|--------|------|------|
| Groupe | 85 % | 55 % |

## 2. LOYAUTÉ DES PRATIQUES

Agir avec probité et équité est une composante clé de la performance durable portée par le Groupe. Dans la conduite de ses affaires, HERIGE promeut une culture d'intégrité et de conformité fondée sur le respect et l'adaptation aux nouvelles normes et législations éthiques et sur le principe d'une tolérance zéro à l'égard de toute forme de corruption.

### POLITIQUE

Le Groupe dispose d'un Comité éthique, présidé par le Directeur des Ressources Humaines et composé de six membres. La politique de conformité est, quant à elle, supervisée par la Direction juridique du Groupe.

Au sein de chaque activité, des groupes de travail réunissant différentes fonctions (Finance, Ressources Humaines et Commerce) ont été constitués afin de contribuer à l'élaboration et au pilotage du plan de vigilance.

Ces groupes se réunissent annuellement dans le cadre du Comité de conformité Groupe. Cette instance constitue un temps fort de gouvernance, permettant à chaque activité de présenter une synthèse de son programme de conformité et d'échanger sur ses ambitions ainsi que sur les plans d'action envisagés. Elle favorise également une dynamique collective, renforce les synergies entre activités et assure la diffusion des principaux enseignements issus de la veille réglementaire et opérationnelle.

## PLAN D'ACTION

### > Cartographie des risques de corruption

Conformément aux exigences de la loi Sapin II, le Groupe s'est doté d'un dispositif structuré de prévention et de détection de la corruption, au cœur duquel figure une cartographie des risques revue tous les trois ans afin de garantir son actualité, sa pertinence et son adéquation avec l'évolution des activités. Dans ce cadre, la cartographie a été actualisée en 2023, intégrant notamment les entités ayant rejoint le périmètre en 2022. Cet exercice méthodique permet d'identifier de manière exhaustive les situations dans lesquelles l'entreprise pourrait être exposée à un risque de corruption, d'assurer au Directoire la visibilité nécessaire pour définir et déployer des mesures de prévention et de contrôle adaptées, et d'orienter les dispositifs de détection et de remédiation mis en place. En renforçant ainsi la maîtrise de ses risques, le Groupe assure la protection de ses intérêts humains, juridiques, économiques, financiers et réputationnels, et réaffirme son engagement à conduire ses activités selon les plus hauts standards d'intégrité et d'éthique.

### > Lutte contre la corruption

Le code de conduite anticorruption définit les normes de comportement applicables au sein du Groupe et précise les lignes directrices destinées à accompagner les salariés dans leurs décisions sur des sujets à dimension éthique. Disponible sur le site internet du Groupe, ce code s'inscrit dans le cadre des exigences de la loi 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 les principes déjà énoncés dans la charte des achats responsables adoptée par l'ensemble des activités, notamment l'équité de traitement des fournisseurs, la prévention des conflits d'intérêts et des risques de corruption, ainsi que le respect des règles relatives aux cadeaux et invitations. Conformément au cadre légal, chaque salarié dispose de la possibilité

de lancer une alerte via une adresse électronique confidentielle, dont le traitement est assuré par le Comité éthique. Depuis plusieurs années, le Groupe met en œuvre des dispositifs de formation à destination des collaborateurs identifiés comme exposés aux risques de corruption et de trafic d'influence. En 2025, le dispositif de formation a été actualisé avec l'appui d'un cabinet externe spécialisé, permettant ainsi de déployer, de manière ciblée, des sessions auprès des collaborateurs identifiés comme exposés aux risques de corruption et de trafic d'influence. En janvier 2026, 100 % des personnes concernées avaient suivi cette formation. Par ailleurs, afin de renforcer la sensibilisation aux enjeux de prévention de la corruption au sein du Groupe, un module d'e-learning a été mis à disposition de tous les collaborateurs. Le pilotage de ce dispositif vise à garantir la complétion de ce parcours par l'ensemble des salariés du Groupe d'ici la fin du premier trimestre 2026.

### > Dispositif d'alerte interne

Le Groupe a mis en place un dispositif d'alerte interne conforme aux exigences de la loi Sapin II du 9 décembre 2016. Ce dispositif permet de recueillir les signalements portant sur des comportements contraires au code de conduite anticorruption du Groupe, sur des faits graves susceptibles de constituer une violation de la législation ou sur une menace ou un préjudice grave pour l'intérêt général. Ce dispositif est accessible à l'ensemble des salariés, ainsi qu'aux collaborateurs extérieurs et occasionnels (intérimaires, stagiaires, prestataires, candidats, anciens salariés lorsque les faits ont été constatés dans le cadre de leur emploi, actionnaires ou associés de l'entité concernée, sous-traitants). Les données recueillies sont traitées dans le strict respect de la confidentialité. En 2025, 28 alertes éthiques ont été enregistrées, dont 13 relatives à des problématiques de sécurité. 9 incidents ont conduit à un licenciement. Par ailleurs, trois nouveaux référents éthiques ont été nommés : un par activité et un dédié aux services transverses. Ces nominations ont donné lieu à une mise à jour de l'affichage réglementaire ainsi qu'au déploiement d'une campagne d'information sur l'ensemble des sites.

### > Protection des données personnelles

Dans le cadre de l'entrée en vigueur du Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) en 2018, le Groupe a structuré sa démarche d'information et de sensibilisation des équipes en mettant ce règlement à disposition de l'ensemble des collaborateurs. Ce document précise les finalités de traitement des données personnelles, notamment 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 cinq ans, le Groupe a déployé une gouvernance dédiée à la sécurité des systèmes d'information, reposant sur un Responsable de la Sécurité des Systèmes d'Information (RSSI) central, chargé de définir et de piloter la stratégie de sécurité à l'échelle de l'ensemble des activités. Cette organisation est complétée par la

tenue de quatre comités de pilotage Sécurité IT par an, réunissant le Directeur Data et Systèmes d'Information (DDSI) ainsi que les responsables informatiques métiers et techniques. Ces instances assurent un suivi rigoureux des projets et actions de sécurité, permettent l'analyse structurée des incidents, favorisent la capitalisation sur les retours d'expérience et encadrent la planification des campagnes de sensibilisation destinées aux collaborateurs.

#### Mesures de sécurité

Afin d'assurer une protection optimale de ses systèmes 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

Pour renforcer la résilience collective face aux menaces numériques et assurer un niveau homogène de vigilance au sein de l'organisation, le Groupe a déployé en 2025 un ensemble structuré de mesures de formation et de sensibilisation destiné à l'ensemble de ses publics internes :

- formation des managers : 200 managers formés sur les modes opératoires des cybercriminels, la détection des menaces (phishing, escroqueries, fraudes) et les règles de bonne conduite,
- formation des collaborateurs : déploiement d'un parcours de formation pour tous les utilisateurs du système d'information, basé sur le contenu destiné aux managers, afin d'assurer un niveau homogène de compétences,
- intégration des nouveaux embauchés : sessions systématiques en e-learning sur la prévention du phishing,
- tests de vigilance : quatre campagnes de phishing menées en 2025, suivies de sessions de sensibilisation ciblées pour les collaborateurs ayant échoué aux tests.

## MOYENS ET OUTILS

### > Campagnes de communication pour renforcer la culture cybersécurité

Depuis 2023, le Groupe conduit des campagnes trimestrielles de communication visant à consolider durablement la culture de cybersécurité au sein de l'organisation. Cette démarche structurée s'appuie sur un renforcement progressif des supports pédagogiques mis à disposition des collaborateurs et sur la diffusion régulière de contenus de sensibilisation. Déployées tout au long de l'année, ces actions ont pour objectif de rappeler les comportements attendus, d'accroître la vigilance face aux menaces émergentes et d'accompagner l'ensemble des équipes dans l'adoption de pratiques numériques responsables, contribuant ainsi à la protection et à la résilience des systèmes d'information du Groupe.

Ces campagnes se déclinent à travers différents leviers, notamment la diffusion de notes internes dédiées aux bonnes pratiques, l'affichage de supports de sensibilisation sur les sites du Groupe, la publication d'une édition spéciale de la newsletter à l'occasion du mois de la cybersécurité, la mise à disposition d'un livret de la sécurité numérique, ainsi que la distribution de stickers rappelant les règles essentielles aux collaborateurs habilités à accéder au système d'information.

## INDICATEURS DE PILOTAGE

#### Nombre d'alertes internes déclarées

|        | 2025 | 2024 |
|--------|------|------|
| Groupe | 28   | 10   |

#### Nombre d'incidents liés aux droits humains

|        | 2025 | 2024 |
|--------|------|------|
| Groupe | 0    | 0    |

#### Taux de personnes à risques formées à l'anticorruption

|        | 2025  | 2024  |
|--------|-------|-------|
| Groupe | 100 % | 100 % |

## 3. DIALOGUE PARTIES PRENANTES

Le dialogue avec les parties prenantes est essentiel pour construire une stratégie durable et adaptée aux attentes des acteurs de l'écosystème de l'entreprise. HERIGE s'attache à maintenir des échanges réguliers et transparents avec l'ensemble des acteurs concernés par ses activités : collaborateurs, clients, fournisseurs, communauté financière, organisation civile et professionnelle, presse et société civile. HERIGE privilégie un dialogue ouvert et qualitatif, avec pour objectif de développer des projets ou des partenariats solides et innovants avec ses clients et fournisseurs. Le Groupe est également impliqué dans le tissu local et auprès d'associations.

## ORGANISATION

HERIGE structure son dialogue avec ses parties prenantes internes et externes pour assurer une compréhension fine de leurs attentes et renforcer la pertinence de sa démarche RSE. Ce dialogue s'exerce à travers des échanges continus menés par les directions opérationnelles et fonctionnelles, des interactions avec les clients, fournisseurs et partenaires, ainsi qu'un engagement actif au sein du tissu local et des réseaux professionnels. Chaque année, le Groupe conduit une enquête RSE dédiée qui permet de recueillir les perceptions et recommandations des parties prenantes ; les résultats alimentent la matrice de matérialité et contribuent à orienter les priorités et les actions du Groupe. Par cette organisation, HERIGE veille à maintenir une relation de confiance durable et à intégrer de manière opérationnelle les attentes exprimées dans la construction et la mise en œuvre de sa stratégie RSE.

## PLAN D'ACTION

### > Collaborateurs

HERIGE entretient un dialogue régulier avec l'ensemble des collaborateurs afin de maintenir un dialogue social constructif et promouvoir les valeurs du Groupe.

#### Dialogue régulier

HERIGE organise chaque année un baromètre social auprès de l'ensemble des collaborateurs, dans une démarche d'amélioration continue. Des groupes de travail sont ensuite constitués afin de déployer des actions concrètes répondant aux enjeux prioritaires identifiés. Dans cette dynamique, des temps d'échanges réguliers sont également instaurés entre la Direction et les collaborateurs au sein des différentes entités du Groupe.

**Activité Menuiserie** : En 2025, ATLANTEM a renforcé son dispositif de communication interne afin de favoriser une diffusion homogène, accessible et dynamique des informations au sein de l'entreprise. Des sessions « Webinaire » ont été instaurées pour offrir à la Direction un espace d'expression privilégié, facilitant le partage des orientations stratégiques, des actualités clés et des temps forts de l'activité. Parallèlement, un canal d'information interne sous Teams a été créé pour centraliser et relayer l'actualité de l'entreprise. Cet espace, conçu comme un point de repère pour l'ensemble des collaborateurs, regroupe notamment les informations presse, les notes de bienvenue et les communications transverses essentielles.

**Activité Béton** : EDYCEM organise régulièrement des rencontres sous forme de « roadshow » afin de présenter sa stratégie et de répondre directement aux questions des équipes. Chaque mois, « Le P'tit dej de l'info » permet d'informer ou de sensibiliser les collaborateurs du siège autour d'une thématique dédiée. Une newsletter mensuelle, « La Revue d'EDYCEM », est également diffusée à l'ensemble des salariés pour partager les actualités du Groupe et de l'activité. Enfin, en décembre 2025, EDYCEM a réuni l'ensemble de ses collaborateurs lors de l'événement « HORIZON 2026 » afin de présenter les perspectives de l'année à venir.

#### Accès à l'information

HERIGE 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 électronique, et environ 60 % pour l'activité Menuiserie. Les informations stratégiques et les notes du Président sont transmises par ce biais et affichées sur sites pour les collaborateurs non-connectés. De nombreux sites sont désormais équipés d'affichage dynamique pour partager les actualités en temps réel. Deux fois par an, chaque collaborateur reçoit sous format papier ou numérique le journal interne faisant état de l'actualité du Groupe et des activités.

Ces dispositifs s'inscrivent dans une stratégie visant à renforcer le lien entre les équipes et à améliorer l'accès à l'information. Ils complètent un écosystème de communication interne modernisé, intégrant des supports numériques réguliers, des initiatives managériales structurées pour garantir l'équité de l'information, ainsi que des supports interactifs et accessibles sur les sites, destinés à valoriser les priorités stratégiques, les réussites collectives, la vie des sites et les initiatives remarquables portées par les équipes. Grâce à ces outils, le Groupe s'attache à créer un environnement informatif cohérent et fédérateur, renforçant la compréhension, l'engagement et le sentiment d'appartenance de l'ensemble des collaborateurs.

### Promotion de la RSE

HERIGE renforce la culture RSE auprès de ses collaborateurs grâce à des actions régulières de sensibilisation et de communication, parmi lesquelles :

- la newsletter bimestrielle du collectif Graines d'impact, destinée à valoriser les initiatives internes, relayer les actualités RSE du Groupe et faciliter la compréhension des enjeux de développement durable,
- la newsletter Campus digital, diffusée tous les deux mois pour partager des contenus thématiques de la plateforme digitale d'autoformation,
- la sensibilisation des équipes au travers du déploiement progressif de la Fresque du climat.

### Participation à des actions solidaires, sportives et culturelles

HERIGE encourage activement les engagements solidaires, sportifs et culturels portés par ses collaborateurs. L'Association Martial Caillaud, structure humanitaire du Groupe, bénéficie de l'implication de plusieurs salariés. En 2025, elle a notamment organisé une collecte de matériel au profit de l'Ukraine et apporté son soutien à une collaboratrice d'EDYCEM engagée dans un orphelinat familial au Cameroun.

Le Groupe accompagne également les initiatives culturelles de ses équipes. À ce titre, il a soutenu Vincent Rannou, collaborateur d'ATLANTEM, dans la réalisation de son second film animalier « ARGOAT », dont la sortie en salle a eu lieu le 19 mars 2025.

**Activité Menuiserie** : le site d'ATLANTEM Noyal-Pontivy a fait don de 30 000 masques, initialement acquis durant la crise sanitaire, au Groupe Hospitalier du Centre Bretagne. En 2025, ATLANTEM a également mis en place des actions solidaires et sportives auprès de ses collaborateurs :

- organisation de marches, courses et dress code rose dans plusieurs sites d'ATLANTEM à l'occasion d'Octobre Rose,
- participation en équipe à la course Loudéac-Pontivy,
- participation au défi sportif solidaire organisé par Expertis dans la région PACA-Corse afin de soutenir le laboratoire MSC qui accompagne les patients en rémission de cancer.

**Activité Béton** : en 2025, EDYCEM a mené plusieurs actions solidaires et sportives à destination de ses collaborateurs :

- organisation d'une marche solidaire, d'un dress code rose et d'une conférence pour les équipes du siège à l'occasion d'Octobre Rose,
- prise en charge de l'inscription de collaboratrices à la course 100% féminine « La Joséphine »,
- participation en relais entreprise au trail « De Nantes à Montaigu »,
- participation à une initiation au basket inclusif BaskIN pour les alternants EDYCEM.

### > Clients

HERIGE déploie un ensemble de dispositifs dédiés à enrichir l'expérience client, en facilitant la découverte de son offre produits, en renforçant la qualité du dialogue et en mettant à disposition des outils permettant d'exprimer besoins et retours, afin de garantir un accompagnement personnalisé et performant tout au long du parcours client.

### Promotion de l'offre produit

**Activité Menuiserie** : ATLANTEM valorise son offre auprès de ses clients professionnels grâce à des dispositifs dédiés combinant information, échange et immersion. La newsletter mensuelle « Parlons Pro » permet de présenter les évolutions de la gamme et les nouveautés produits. En septembre 2025, une journée dédiée à la prescription

a réuni plus de 40 professionnels à Bordeaux pour découvrir l'offre Fourniture & Pose et les nouveaux services de chantier. En fin d'année, l'activité a également accueilli les membres de son Club Premium dans son usine de Saint-Sauveur-des-Landes pour leur présenter les perspectives marché 2026, les innovations à venir et leur faire visiter le site de production.

**Activité Béton :** La Fabriq' by EDYCEM constitue un lieu privilégié d'échanges et de collaboration avec les parties prenantes. Elle offre un cadre propice à la présentation de nouveaux produits, à l'émergence d'idées et à l'expérimentation de solutions innovantes via des chantiers pilotes. En 2025, EDYCEM a réuni son réseau d'applicateurs lors des 24 Heures du Mans. En complément, EDYCEM a élaboré un guide complet de ses offres et produits, accompagné de brochures techniques détaillant les différentes solutions à faible empreinte carbone, à destination des équipes commerciales, des clients et des prescripteurs.

#### Satisfaction et fidélisation

**Activité Menuiserie :** depuis 2022, ATLANTEM assure un suivi régulier de la satisfaction de ses clients ainsi que de son Net Promoting Score (NPS). En juin 2025, l'entreprise a atteint un score NPS de 28, contre 31 en 2024. Huit thématiques sont analysées : NPS, satisfaction générale, qualité du contact avec les interlocuteurs, délais et livraisons, produits et fabrication, gestion des réclamations, projection commerciale et RSE. Les résultats et commentaires collectés font l'objet d'un suivi consolidé, afin d'orienter les équipes concernées dans la mise en œuvre de plans d'action adaptés, au service de la satisfaction client.

Solabaie a été élue pour la 6<sup>ème</sup> année consécutive « Meilleure enseigne » dans la catégorie « Vente et pose de fenêtres » par le magazine capital. L'enseigne conserve la première place avec une note de satisfaction de 8,27/10. Une reconnaissance qui confirme la qualité du service et l'engagement des équipes.

**Activité Béton :** en 2025, EDYCEM a instauré des campagnes régulières de recueil d'avis clients après chantier, afin de mesurer la satisfaction, d'identifier les axes d'amélioration et de renforcer durablement la qualité de service. Cette démarche contribue à bâtir une relation de confiance et à fidéliser ses clients grâce à une écoute active et continue.

Dans le cadre de son partenariat avec la Team Arnaud BOISSIERES, skipper du Vendée Globe 2024, EDYCEM a également invité ses clients de la région bordelaise à un afterwork incluant la visite du nouvel IMOCA, renforçant ainsi la proximité, la valorisation de la relation commerciale et l'engagement de ses clients autour d'expériences exclusives.

#### Salons professionnels

**Activité Béton :** en 2025, EDYCEM a participé au salon ARTIBAT à Rennes, salon de la Construction et des Travaux Publics, afin de rencontrer ses clients, prospects et partenaires. EDYCEM a également participé à des événements commerciaux locaux tels que la Foire des Minées, la foire commerciale de Challans.

#### > Fournisseurs

Le dialogue avec les fournisseurs repose sur des échanges réguliers au sein des relations commerciales. Le Groupe renforce cette démarche avec ses fournisseurs clés par le déploiement d'un questionnaire ESG visant à structurer un dialogue autour des enjeux RSE. Dans l'activité Béton, des entretiens annuels avec les fournisseurs stratégiques permettent de suivre les engagements attendus et de consolider la relation commerciale. Au sein de l'activité Menuiserie, cette dynamique de dialogue

est approfondie par l'organisation, tous les deux ans, d'une convention fournisseurs réunissant l'ensemble des partenaires stratégiques. Cet événement constitue un temps d'échange dédié au partage des orientations de l'activité, notamment en matière d'enjeux sociaux et environnementaux.

Dans le cadre de ses relations fournisseurs, le Groupe s'appuie également sur EcoVadis. En février 2025, le Groupe a maintenu sa médaille d'argent avec une note de 70/100, en progression de 9 points par rapport à son évaluation précédente. Cette performance place HERIGE dans le top 11 % des entreprises évaluées par EcoVadis. L'évaluation a couvert 21 critères répartis en 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.

#### > Investisseurs, banques et assureurs

Côté en Bourse sur le marché Euronext Growth, HERIGE assure une information régulière et transparente à destination du marché financier et des médias. Le Groupe communique ses chiffres d'affaires et ses résultats selon un calendrier préalablement publié sur son site internet, et diffuse ses communiqués via l'ensemble de ses canaux officiels de communication.

Parallèlement, le Groupe entretient une relation étroite avec ses partenaires bancaires et la communauté financière. Tout au long de l'année, il organise des rencontres dédiées visant à partager son actualité, présenter ses perspectives et éclairer ses orientations stratégiques, contribuant ainsi à renforcer la qualité du dialogue et la confiance de ses parties prenantes financières.

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 s'est engagé sur trois axes principaux : la réduction de ses émissions de Gaz à Effet de Serre (GES), 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 Ratings. 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 2025, HERIGE a obtenu la note de 68/100, en progression de 8 points.

#### > Actionnaires familiaux

Depuis 2005, le Groupe réunit l'ensemble des actionnaires familiaux – enfants, petits-enfants et membres du Comité exécutif – autour de temps forts dédiés à la transmission et au partage. Ce dispositif "Génération HERIGE" vise à entretenir un lien actif entre les générations, à renforcer la compréhension de l'entreprise et à préparer les futurs actionnaires à leurs responsabilités. En 2024, plus de 100 membres familiaux ont participé à cette rencontre annuelle.

Le Conseil de famille occupe une place centrale en assurant la continuité, la vision patrimoniale et l'unité de l'actionariat familial. Il contribue à structurer le dialogue entre les générations, à partager les informations essentielles relatives à la vie

du Groupe et à faciliter la compréhension de ses enjeux économiques, sociaux et stratégiques. Cette instance veille à préserver les valeurs fondatrices, à accompagner l'engagement des nouveaux membres de la famille et à les préparer aux responsabilités actionnariales, garantissant ainsi la pérennité et la cohérence de l'actionariat familial dans la durée.

Afin de professionnaliser encore davantage la circulation de l'information, HERIGE a déployé une plateforme digitale, permettant un accès centralisé, sécurisé et fluide aux informations destinées aux actionnaires familiaux.

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.

#### > Établissements scolaires et enseignement supérieur

HERIGE est engagé auprès des établissements scolaires et de l'enseignement supérieur. En 2025, le Groupe a accompagné des étudiants de première année de Centrale Nantes dans le cadre d'un projet tutoré mené sur cinq mois. HERIGE a proposé un sujet d'étude portant sur une problématique concrète du monde professionnel. Les étudiants ont organisé librement leur gestion de projet afin d'atteindre les objectifs fixés et de produire les livrables attendus, tandis que le Groupe en assurait le suivi technique.

**Activité Menuiserie :** ATLANTEM renforce son lien avec les établissements scolaires en soutenant des projets pédagogiques et en facilitant la découverte du monde professionnel. Le site ATLANTEM La Bruffière a ainsi fourni des panneaux martyrs à un lycée de Montaigu-Vendée pour le projet « Course en Cours », dédié à la conception d'un mini-véhicule électrique. Par ailleurs, la participation d'ATLANTEM au Comité Local École-Entreprise (CLEE) de Pontivy permet aux élèves de mieux comprendre le fonctionnement d'une entreprise et d'échanger avec des professionnels, contribuant ainsi à leur orientation et à leur future insertion.

**Activité Béton :** EDYCEM renforce depuis 2015 sa collaboration avec l'École Centrale Nantes, partenariat renouvelé en 2024 à travers une Chaire de recherche dédiée aux enjeux du béton prêt à l'emploi, du béton préfabriqué et du recyclage des granulats. Dans ce cadre, l'entreprise a contribué en 2025 au congrès NoMaD, mettant en avant les travaux de recherche menés avec les équipes de Centrale Nantes et de l'Institut de Recherche en Génie Civil et Mécanique autour de la construction durable. Parallèlement, EDYCEM s'engage auprès des jeunes via le programme ECL'OR, en accompagnant une classe de 4<sup>ème</sup> à travers des ateliers et des visites immersives permettant de découvrir les métiers et les enjeux de l'industrie du béton. Enfin, lors de la Semaine de l'industrie, EDYCEM a accueilli deux établissements vendéens pour des visites organisées avec la FIB, contribuant ainsi à promouvoir l'attractivité des métiers industriels et la transformation de la filière.

#### > Réseaux et organisations professionnelles

Le Groupe et ses filiales sont fortement impliqués dans un large écosystème de réseaux, syndicats et organisations professionnelles, engagement qui constitue un levier essentiel de dialogue sectoriel, de partage de bonnes pratiques et de représentation collective. Les entités d'HERIGE participent activement à de nombreux syndicats et instances, notamment le SNBPE, l'UFME, la FIB, le CERIB ou encore l'AIMCC. Cette présence

soutenue permet au Groupe de contribuer aux réflexions stratégiques de la filière, d'échanger avec ses pairs et de porter des projets communs, notamment autour de la RSE, de l'économie circulaire et des innovations.

Le Groupe s'implique pleinement dans la mise en œuvre de la filière REP PMCB à travers son engagement actif auprès des éco-organismes VALOBAT et ECOMINÉRO. Actionnaire de VALOBAT, le Groupe contribue depuis 2022 à la structuration de la filière, notamment via ses activités EDYCEM et ATLANTEM, qui participent aux comités de secteurs dédiés. Cette implication traduit la volonté du Groupe d'accompagner la transformation de la filière construction vers une économie plus circulaire et de soutenir le déploiement opérationnel de la collecte, du tri et du recyclage des déchets du bâtiment, conformément aux exigences de la REP PMCB. Parallèlement, le Groupe est également associé à ECOMINÉRO, notamment via l'activité EDYCEM PPL. Cette collaboration permet au Groupe de participer à la gestion et à la valorisation des déchets minéraux, mais aussi de préparer les plans d'écoconception exigés par la réglementation, en coordination étroite avec les deux éco-organismes.

#### > Presse

Le Groupe entretient un dialogue régulier et constructif avec la presse, locale et nationale, afin de garantir une communication transparente et continue sur ses activités, ses engagements et ses résultats. Cette relation repose sur des échanges fréquents, des communiqués et des rencontres permettant d'informer sur les projets stratégiques, les innovations produits et les initiatives RSE. En cultivant cette proximité avec la presse, le Groupe favorise la diffusion d'informations fiables et contribue à renforcer la confiance des parties prenantes externes, tout en valorisant son ancrage territorial et son rôle d'acteur responsable au sein de la filière.

En 2025, HERIGE et ses activités ont poursuivi leurs actions de relations presse à travers une communication structurée et régulière. Au total, 24 communiqués et dossiers de presse ont été diffusés, 24 interviews ont été réalisées et plus de 200 articles ont été publiés dans les médias (hors presse financière), contribuant à assurer une visibilité maîtrisée du Groupe et de ses marques. ATLANTEM a diffusé plusieurs communiqués à dominante institutionnelle, tandis qu'EDYCEM a maintenu une communication soutenue autour de ses produits, chantiers et services, générant des retombées qualitatives. L'ensemble de ces actions reflète un travail continu mené auprès de la presse spécialisée et régionale afin de garantir une information fiable et cohérente sur les activités, les réalisations et les actualités du Groupe.

#### > Société civile

HERIGE entretient un dialogue régulier et structuré avec la société civile, en s'appuyant sur une variété de canaux pour assurer une communication ouverte, transparente et accessible. Le Groupe participe activement aux initiatives locales, collabore avec les associations, les organisations professionnelles et les acteurs territoriaux, et partage les orientations et engagements de ses activités au travers d'échanges réguliers. Cette démarche est complétée par une présence renforcée sur ses différents réseaux sociaux, qui constituent un vecteur essentiel pour relayer l'actualité du Groupe, valoriser ses réalisations, présenter ses engagements RSE et maintenir un lien direct avec le grand public. En combinant interactions de terrain et communication digitale, HERIGE contribue ainsi à nourrir une relation continue et constructive avec la société civile, en cohérence avec sa mission et ses valeurs.

## ATTESTATION DE L'EXPERT-COMPTABLE RELATIVE À DES INDICATEURS INTÉGRÉS DANS LE RAPPORT DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE VOLONTAIRE EXERCICE CLOS LE 31 DÉCEMBRE 2025

Au Président du Directoire,

En notre qualité d'expert-comptable et en réponse à votre demande, nous avons établi la présente attestation relative à 10 indicateurs ESG portant sur la période de 12 mois se terminant au 31 décembre 2025 figurant dans le document ci-joint, et qui sont intégrés dans votre rapport de performance extra-financière volontaire.

Ces informations ont été établies sous la responsabilité de la Direction de la société HERIGE.

Il nous appartient d'attester la concordance d'une sélection d'informations quantitatives avec les données internes du Groupe.

Notre intervention a été effectuée selon les règles déontologiques de notre profession et la norme professionnelle de l'Ordre des experts-comptables applicable aux missions d'assurance sur des informations autres que des comptes complets historiques. Elle aboutit à exprimer une assurance de niveau modéré.

Afin d'établir la présente attestation, nous avons mené les diligences suivantes :

- Prise de connaissance des méthodes utilisées pour produire les indicateurs listés dans le document ci-joint ;
- Prise de connaissance des procédures de collecte et de contrôle des données utilisées pour établir ces indicateurs ;
- Vérification de la conformité de ces indicateurs au Référentiel ;
- Appréciation du caractère approprié des critères utilisés pour mesurer et évaluer ces indicateurs ESG ;
- Vérification que les indicateurs couvrent le périmètre indiqué dans le Référentiel ;
- Vérification de la correcte application des méthodes de calcul définies par le groupe pour établir ces indicateurs ;
- Contrôle de l'exactitude arithmétique des calculs ;
- Sur la base d'échantillons, vérification des pièces justificatives supportant les indicateurs.

L'étendue de nos travaux ne comprend pas tous les contrôles propres à ceux afférents à une mission d'assurance de niveau raisonnable, conduisant ainsi à un niveau d'assurance moins élevé.

Sur la base de nos travaux, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause les indicateurs présentées dans le document ci-joint et intégrés dans le rapport RSE volontaire pour l'exercice clos le 31 décembre 2025.

Paris, le 21 avril 2026

Aca Nexia représenté par Sandrine GIMAT

## ■ DÉCLARATION INDICATEURS ESG HERIGE RAPPORT DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE 2025

Au titre de l'exercice arrêté au 31 décembre 2025, vous trouverez ci-après les résultats des indicateurs soumis à vérification, assortis des référentiels et des méthodologies retenus. Nous confirmons les niveaux de performance des données présentées.

### > Indicateurs audités

#### Social

| Indicateurs   | Données | Référentiel - Définition  | Méthodologie - Formule  |
|---|---------|---|---|
| Taux de fréquence des accidents de travail 1 (TF1)        | 19,9    | Nombre d'accidents du travail avec arrêt pour 1 million d'heures travaillées.   | Nombre d'accidents du travail avec arrêt, hors intérimaires et stagiaires non rémunérés / nombre total d'heures travaillées x 1 000 000   |
| Taux de gravité des accidents de travail                  | 1,1     | Nombre de jours d'absence pour incapacité temporaire de travail (I.T.) pour 1 000 heures travaillées.   | Nombre de jours d'absence suite à un accident du travail, hors intérimaires et stagiaires non rémunérés / Nombre total d'heures travaillées x 1 000   |
| Taux de roulement   | 14 %    | Proportion des départs d'employés en contrat à durée indéterminée (CDI) parmi l'effectif moyen des employés en en contrat à durée indéterminée (CDI). | Nombre de départs en CDI* / Effectif moyen en CDI<br>* y compris les fins de période d'essai, hors les départs liés à des mutations ou à des transformations de contrat.  |
| Taux d'absentéisme  | 5 %     | Proportion de jours d'absence (en jours calendaires) par rapport au nombre total de jours calendaires.  | Nombre de jours d'absence calendaires suite à une maladie, suite à un accident du travail, suite à un accident de trajet, suite à une maladie professionnelle + nombre de jours d'absence calendaire « non autorisées » + nombre de jours d'absence calendaire « grève » / Nombre total de jours calendaires *100 |
| Note moyenne de satisfaction exprimée au baromètre social | 6,9/10  | Données issues de l'outil de baromètre social « Bleexo »  |   |
| Taux de femmes dans l'effectif                            | 23,6 %  | Proportion de femmes parmi l'effectif total au sein de l'entreprise.  | Effectif féminin / Effectif total * 100   |
| Taux de femmes cadres dans l'effectif                     | 23,8 %  | Proportion de femmes cadres parmi l'effectif cadre au sein de l'entreprise.   | Effectif féminin cadre / Effectif cadre *100  |

#### Environnement

| Indicateurs   | Données    | Méthodologie - Formule  |
|---|------------|---|
| Emissions de GES – Scopes 1 & 2 (en tCO2éq.)                  | 7 344,00   | 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. |
| Emission de GES – Scope 3 (en tCO2éq.)                        | 265 200,32 | 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. |
| Intensité carbone monétaire – Scopes 1, 2 & 3 (kgCO2éq./k€CA) | 718,32     | Émissions totales de GES – scopes 1, 2 & 3 en kgCO2éq./ k€CA  |

#### Gouvernance

| Indicateurs   | Données | Méthodologie - Formule  |
|---|---------|---|
| Taux de personnes à risques formées à l'anticorruption sur l'ensemble des personnes à risques identifiées | 100 %   | Proportion des employés en contrat à durée indéterminée (CDI), considérés comme les plus exposés au risque de corruption et de trafic d'influence, formés à l'anticorruption, dans l'année ou l'année suivante. |

## > Référentiel

Les indicateurs sociaux, environnementaux et sociétaux ont été établis sur la base des obligations et des exigences de l'article L225-102-1 du Code de commerce et conformément à l'article précisées à l'article R225-104. Ils ont été intégrés au reporting de performance extra-financière volontaire, fondé sur le référentiel européen NFRD (Non-Financial Reporting Directive), qui encadrait précédemment

la publication des informations extra-financières, ainsi que sur le cadre de référence VSME (Voluntary Standard for Micro, Small and Medium Enterprises).

Le périmètre retenu est le groupe métropole. Il se décompose en 15 sociétés comprenant 73 établissements basés en France métropolitaine.

| Sociétés                       | Informations sectorielles | Nombre d'établissements |
|--------------------------------|---------------------------|-------------------------|
| HERIGE                         | Autres activités          | 1                       |
| INCOBOIS                       |                           | 3                       |
| EDYCEM                         | Activité Béton            | 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 Loire)  |                           | 1                       |
| AUDOIN & FILS BÉTONS           |                           | 3                       |
| ATLANTEM Industries            |                           | 15                      |
| FINANCIÈRE BLAVET              |                           | 1                       |
| TBM (Transport Bois Matériaux) | Activité Menuiserie       | 1                       |
| PORALU BOIS                    |                           | 2                       |
| PORALU MENUISERIES             |                           | 7                       |
| <b>TOTAL</b>                   |                           | <b>73</b>               |

Fait à Montaigu, le 2 avril 2026

Benoit HENNAUT, Président du Directoire



**HERIGE**  
INDUSTRIES

BX TWO - PA de la Bretonnière  
10, rue Augustin Fresnel  
85600 MONTAIGU-VENDÉE Cedex

[www.herige-industries.fr](http://www.herige-industries.fr)

Retrouvez-nous sur 