

REPORTING RSE 2023



Activité
Béton



1 DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

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

NOS MÉTIERS

Notre stratégie RSE

Notre démarche RSE

Notre création de valeur

PRÉSENTATION DU GROUPE, DE SON MODÈLE D'AFFAIRES ET DES TENDANCES DE MARCHÉ

Centré sur l'univers du bâtiment, HERIGE propose à ses clients des produits adaptés à leurs besoins, ainsi que des solutions constructives à tous leurs projets de construction ou de rénovation.

Plus de 2 800 collaborateurs œuvrent au quotidien pour offrir un service de qualité et de proximité aux professionnels comme aux particuliers à travers trois domaines d'activité : le Négoce de matériaux, l'Industrie du Béton et la Menuiserie industrielle. Présent nationalement, avec un fort maillage territorial dans le Grand-Ouest de la France, HERIGE cultive des relations de confiance et de proximité avec ses différentes parties prenantes.

Fondé en 1907, le Groupe n'a cessé de se développer. Une croissance, interne et externe, qui s'est illustrée par l'ouverture de la première agence de Négoce en 1941, de la première centrale de Béton Prêt à l'Emploi en 1969 et du rachat d'une société de Menuiserie industrielle en 1995. Au fil des années, le Groupe a évolué et s'est implanté sur de nouveaux territoires. En 2015, le Groupe VM Matériaux a fait évoluer son identité vers la marque « HERIGE ».

Ces dernières années, le Groupe a fortement renforcé son positionnement industriel, comme en témoignent les opérations de croissance externe menées, lui permettant d'intensifier son maillage territorial sur le plan national et de développer des synergies sur de nouveaux marchés. Dans cette optique, et à la suite de l'approbation du Conseil de Surveillance survenue le 2 décembre 2023, le Groupe et ses actionnaires ont annoncé entrer en négociations exclusives en vue de la cession de Financière VM Distribution, VM Distribution, VM Transport et Cominex au Groupe SAMSE. Le 7 février 2024, HERIGE a confirmé la conclusion d'un accord avec le Groupe SAMSE qui marque l'aboutissement des procédures applicables en matière sociale par le Groupe, ainsi que la fin des négociations exclusives entre HERIGE et le Groupe SAMSE. La transaction reste soumise à l'approbation des autorités réglementaires compétentes et devrait être finalisée au printemps 2024.

> Tendances de marché

Depuis 2022, l'évolution du contexte géopolitique a été le point de départ de plusieurs éléments défavorables pour notre secteur d'activité : crise énergétique, pénuries de matériaux et hausse du prix des matières premières. En 2023, ces tendances se sont poursuivies et le Groupe HERIGE a évolué dans une conjoncture en retrait du marché de la construction, essentiellement sur le neuf. L'activité en entretien-rénovation a davantage stagné malgré la résistance des travaux d'amélioration de la performance énergétique des logements, soutenus notamment par les pouvoirs publics à travers des dispositifs d'aides.

La transition énergétique et la rénovation énergétique des bâtiments sont des enjeux majeurs pour nos activités. Les réglementations en matière de performance énergétique ont été renforcées et les enjeux liés à l'économie circulaire incitent notre secteur à s'adapter et à innover.

La pénurie de main-d'œuvre qualifiée et les difficultés de recrutement restent également des défis majeurs. Bien que les efforts pour former nos collaborateurs soient déployés, il est nécessaire de poursuivre nos initiatives afin de renforcer l'attractivité de nos métiers industriels.

Enfin, le Groupe reste attentif à l'essor des technologies, telle l'intelligence artificielle, et à l'apport des solutions digitales, qui contribuent à développer des approches innovantes pour améliorer l'efficacité de nos dispositifs.

Dans ce contexte, le Groupe s'appuie sur son *business model* diversifié, renforcé par de récentes acquisitions, lui permettant ainsi de soutenir la performance de ses métiers, pour créer de la valeur à long terme.



Contexte géopolitique incertain



Baisse du marché du bâtiment neuf et stabilité de la rénovation



Inflation



Matières premières et énergie



Évolutions réglementaires



Transformation digitale



Formation et difficulté de recrutement

> Gouvernance

Organisé dans un mode de gouvernance solide, le Groupe est animé par le Directoire et le Conseil de Surveillance. Depuis 2020, le Directoire est composé de Benoît HENNAUT, en qualité de Président du Directoire, et de Stéphane JAN, Directeur administratif et financier du Groupe. Ils assurent la direction, l'animation et la gestion en lien avec les différentes activités. Afin de développer l'entreprise dans une vision patrimoniale, le Conseil de Surveillance et son Président, Daniel ROBIN, impulsent les priorités stratégiques et les objectifs du Groupe. Au sein du Conseil, en 2023, un membre collaborateur représentait les salariés et un autre les salariés actionnaires jusqu'au 31 janvier 2023. L'actionnariat salarié du Groupe se porte à hauteur de 4,61 %. Entré en bourse en 1990, le Groupe a fait évoluer sa cotation vers Euronext Growth depuis 2018.

La stratégie déployée est portée par une organisation réactive et proche de ses marchés avec :

- des équipes fortement engagées,
- une culture d'entreprise tournée vers l'excellence opérationnelle, la responsabilité, l'innovation et la performance (financière et extra-financière).

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



Daniel ROBIN

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



Jérôme CAILLAUD

Vice-président
Membre du Comité
stratégique Négocio
Dirigeant d'entreprise
et membre familial



Marie-Laure ROBIN-RAVENEAU

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



Catherine FILOCHE

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



Sébastien CAILLAUD

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



Laurent CAILLAUD

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



Olivier ROBIN

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



Caroline WEBER

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



Marie-Annick COUÉ

Membre
Représentante des salariés
Membre du Comité RSE
Connaissance métier Menuiserie

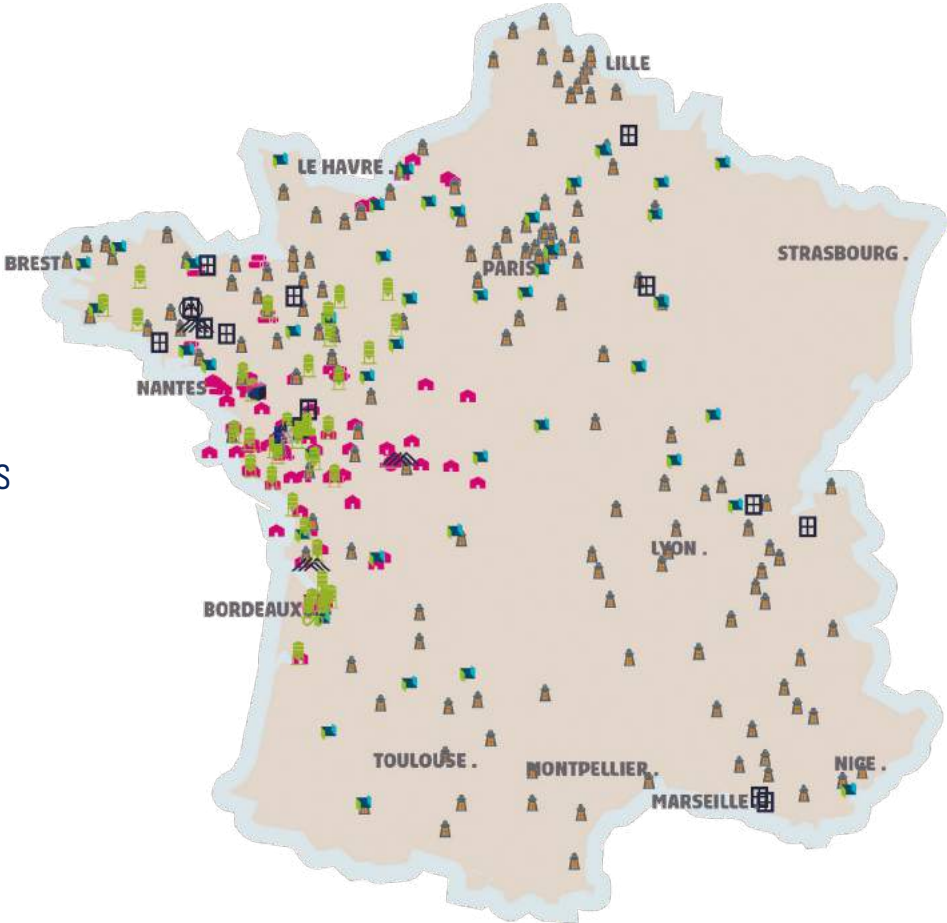


Alain MARION

Censeur
Membre du Comité des rémunérations
et des nominations
Ancien dirigeant du Groupe

> Un maillage national avec un fort ancrage Grand Ouest

- 22 SITES INDUSTRIELS
- 36 CENTRALES À BÉTON
- 1 PLATEFORME DE RECYCLAGE
- 69 AGENCES MATÉRIAUX
- 10 AGENCES TRAVAUX PUBLICS
- 2 PLATEFORMES LOGISTIQUES
- 2 RÉSEAUX DE DISTRIBUTION vers les particuliers avec **≈200** INSTALLATEURS (adhérents SOLABAIE et CHARUEL)



- Activité MENUISERIE :
- Activité NÉGOCE :
- Activité BÉTON :



Des femmes et des hommes
au cœur de la stratégie



2 921

collaborateurs
en ETP moyens internes

1107	325	1303	186
Négoce	Béton	Menuiserie	Autres

Une dynamique économique 2023
portée par les activités industrielles

835,6 M€ Chiffre d'affaires	25,6 M€ Résultat d'exploitation	24,9 M€ Investissements
9,3 M€ Résultat net part de groupe	46,8 M€ EBITDA*	4,61 % Actionariat salarié

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

ÉCOSYSTÈME ET PARTIES PRENANTES

Depuis de nombreuses années, le Groupe entretient un dialogue régulier et constructif avec ses parties prenantes, sur l'ensemble de sa chaîne de valeur, avec qui il cultive des relations de proximité. Il privilégie un dialogue ouvert, qualitatif, avec l'objectif de développer des projets ou des partenariats solides et innovants avec ses clients et fournisseurs. Il est également très impliqué dans le tissu local et auprès d'associations.

NOUS INFORMONS, NOUS DIALOGUONS, NOUS PASSONS UN ACCORD

NOS PARTIES PRENANTES DIRECTES

APPROVISIONNEMENT

- fournisseurs,
- partenaires locaux.

LOGISTIQUE

- transporteurs.

ENTREPRISE

- partenaires sociaux,
- gouvernance,
- collaborateurs,
- actionnaires,
- banques,
- investisseurs,
- concurrents.



NOS PARTIES PRENANTES INDIRECTES

PRESTATAIRES,
SOUS-TRAITANTS

INSTANCES
ENVIRONNEMENTALES

POUVOIRS PUBLICS,
MAIRIES, COLLECTIVITÉS

INSTITUTS
DE RECHERCHE

ORGANISMES DE
CERTIFICATION

NOS PARTIES PRENANTES DIRECTES

DISTRIBUTION

- transporteurs,
- réseaux de distribution,
- points de vente.

CONSOMMATION

- artisans,
- clients particuliers.

ÉCONOMIE CIRCULAIRE

- éco-organismes
(VALOBAT, ÉCOMINERO, MENREC).



NOS PARTIES PRENANTES INDIRECTES

ORGANISMES
DE PROTECTION
SOCIALE

ÉCOLES,
UNIVERSITÉS,
CENTRES DE
FORMATION

ACTEURS
DE L'EMPLOI
ET DE
L'INSERTION

SYNDICATS
PROFESSIONNELS

RIVERAINS

ASSOCIATIONS
SPORTIVES

ASSOCIATIONS
CARITATIVES

ONG

ASSOCIATIONS
CULTURELLES

MÉDIAS

PRINCIPAUX RISQUES ET OPPORTUNITÉS EXTRA-FINANCIERS

Attentif à l'impact de ses activités, le Groupe s'est engagé volontairement dans une politique de développement durable, afin de concilier trois facteurs clés : engagement environnemental, équilibre social et développement économique sur le long terme.

Afin de rendre compte de sa démarche, HERIGE se base sur des indicateurs lui permettant de mesurer ses progrès et de refléter ainsi les évolutions obtenues par ses initiatives.

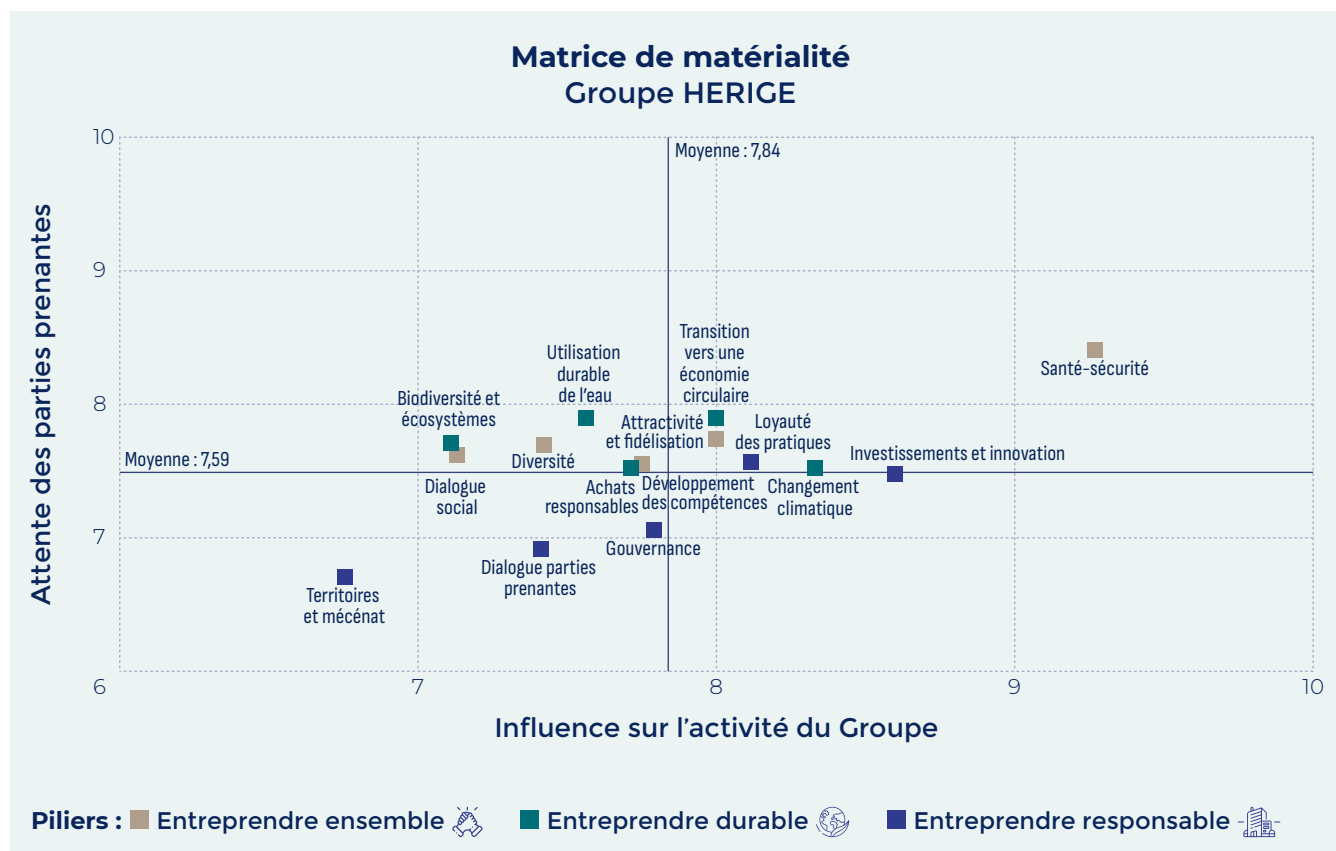
Cohérents avec la stratégie d'affaires à long terme de l'entreprise, autant qu'avec les attentes de ses parties prenantes, ces objectifs s'appuient sur la gouvernance et les trois piliers de la dynamique RSE du Groupe.

Les principaux risques et opportunités sociaux, sociétaux et environnementaux pour les parties prenantes et pour le Groupe sont identifiés à travers deux démarches :

- la matrice de matérialité, présentée par la Directrice RSE au Comité RSE du Conseil de Surveillance,
- la cartographie des risques, déployée en collaboration avec le Département de l'audit, des risques et du contrôle interne du Groupe.

La matrice de matérialité permet d'identifier et de hiérarchiser les enjeux sociaux, environnementaux et sociétaux prioritaires pour le Groupe et pour ses parties prenantes et de dessiner ainsi un cadre stratégique stimulant et engageant pour le déploiement d'une RSE au sein de ses activités. Il s'agit également de renforcer la compréhension et la prise en compte de la politique RSE du Groupe en la connectant aux enjeux spécifiques des métiers pour en faciliter le déploiement opérationnel.

En 2023, le Groupe a ainsi actualisé sa matérialité par la conduite d'une enquête interne et externe auprès de ses parties prenantes via un questionnaire en ligne basé sur les lignes directrices de la norme ISO 26000. Avec près de 1 000 participants au total et un taux de participation interne de 32,7 % (41,4 % Menuiserie, 44,3 % Béton, 18,9 % Négoce et 84,4 % Autres) et de 5,5 % en externe, l'étude a permis d'aboutir à la caractérisation et la hiérarchisation des enjeux spécifiques par activité.



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

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

La cartographie des risques RSE permet l'identification et la hiérarchisation des risques prioritaires ayant un impact majeur ou significatif sur le Groupe, que cet impact soit direct (risques stratégiques, opérationnels ou financiers) ou indirect (réputation, conformité). Mise à jour tous les 3 ans environ, elle fait l'objet d'une revue annuelle par la Direction RSE pour en vérifier la pertinence.

Différentes catégories de risques ont été identifiées comme les plus impactantes pour l'activité et la performance du Groupe HERIGE. Il s'agit d'impacts bruts considérés avant la mise en place des politiques et mesures de contrôle et de réduction du risque.

	TYPE DE RISQUE	DESCRIPTION	GESTION DU RISQUE
CHANGEMENT CLIMATIQUE	Risque environnemental et risque sur le dialogue avec les parties prenantes.	Réduire l'empreinte carbone. Prévenir et protéger l'ensemble des écosystèmes et la biodiversité. S'adapter à l'ensemble des réglementations actuelles et futures. Suivre l'évolution du prix du carbone. Suivre les enjeux réglementaires (gestion des déchets, REP bâtiment, loi AGECE, décret tertiaire, RE 2020). Répondre aux attentes sociétales.	Une Direction RSE Groupe et une organisation au sein de chaque activité afin de prévenir, d'anticiper et de dialoguer. Contribuer à l'atténuation du changement climatique. Préserver les ressources et la biodiversité. S'inscrire dans une démarche d'économie circulaire en assurant une gestion responsable des déchets. Réfléchir à l'atténuation de l'impact carbone du Groupe et de ses activités.
POLLUTION	Risque environnemental et risque sur le dialogue avec les parties prenantes.	Prévenir les atteintes à l'eau, à l'air et aux sols. Être à l'écoute des attentes, critiques de nos parties prenantes.	Création de Directions HSE dans chaque activité en charge de suivre les enjeux environnementaux.
SÉCURITÉ DES PERSONNES	Risque social et risque sur le dialogue avec les parties prenantes.	Garantir la santé et la sécurité de l'ensemble de nos salariés, prestataires, sous-traitants et intérimaires. Assurer une vigilance soutenue.	Création de Directions HSE dans chaque activité en charge de suivre les enjeux santé-sécurité, sensibiliser aux risques routiers, adapter et faire évoluer les EPI.
COMPÉTENCES	Risque social.	Veiller à l'employabilité et aux compétences liées à la performance du Groupe.	La Direction des ressources humaines Groupe, associée aux DRH des activités, veille à assurer l'adéquation entre les compétences, l'employabilité et la performance économique.
RELATIONS FOURNISSEURS	Risque lié à l'éthique et à la transparence et risque sur le dialogue avec les parties prenantes.	Veiller à développer des pratiques, comportements et décisions conformes aux valeurs de l'entreprise, aux droits et réglementations en vigueur.	Département de l'audit, des risques et du contrôle interne appuyé par les DRH des activités et les Directions achats.
SATISFACTION CLIENTS	Risque sur le dialogue avec les parties prenantes.	Veiller à l'écoute des attentes des clients.	Favoriser l'écoute des clients par des enquêtes annuelles. Améliorer la qualité Produit.

STRATÉGIE RSE DU GROUPE

> Une organisation étendue

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

- 4 réunions en 2023.
- Examine les engagements RSE et la mise en œuvre des politiques et leurs résultats.



- Une équipe structurée autour de 4 personnes dont un responsable environnement et data RSE, une chargée de reporting et veille RSE, une cheffe de projet SI social et environnemental et une chargée de mission RSE.



- L'ensemble des CODIR a été formé aux enjeux RSE.
- 30% d'objectifs variables RSE.



- L'ensemble des métiers et des experts terrain sont représentés dans chaque comité afin d'animer la politique RSE de chaque entité.

- Intégration de critères RSE dans les accords d'intéressement.

- Mise en place d'un collectif RSE Graines d'impact.



> Des initiatives porteuses de sens

La stratégie RSE s'inscrit au cœur des spécificités métiers de chaque entité. L'engagement et la mobilisation du Groupe et de ses collaborateurs se sont renforcés en 2023. Ainsi, de nombreuses initiatives clés ont été menées :

Des initiatives de terrain, au plus près des équipes :

- Campus digital, signature de la charte Diversité, lancement d'une deuxième promotion du Parcours Leaders dans le cadre de la HERIGE Académie, nouvelle marque employeur pour ATLANTEM,
- adhésion à l'INEC, démocratisation de Vitaliss®, lancement de la démarche d'économie circulaire « Circuit + by EDYCEM »...



Des performances RSE reconnues :

- Gaïa, EcoVadis, trajectoire carbone SBTi, charte Relations Fournisseurs et Achats Responsables (RFAR)...



ENJEUX ET PRIORITÉS RSE

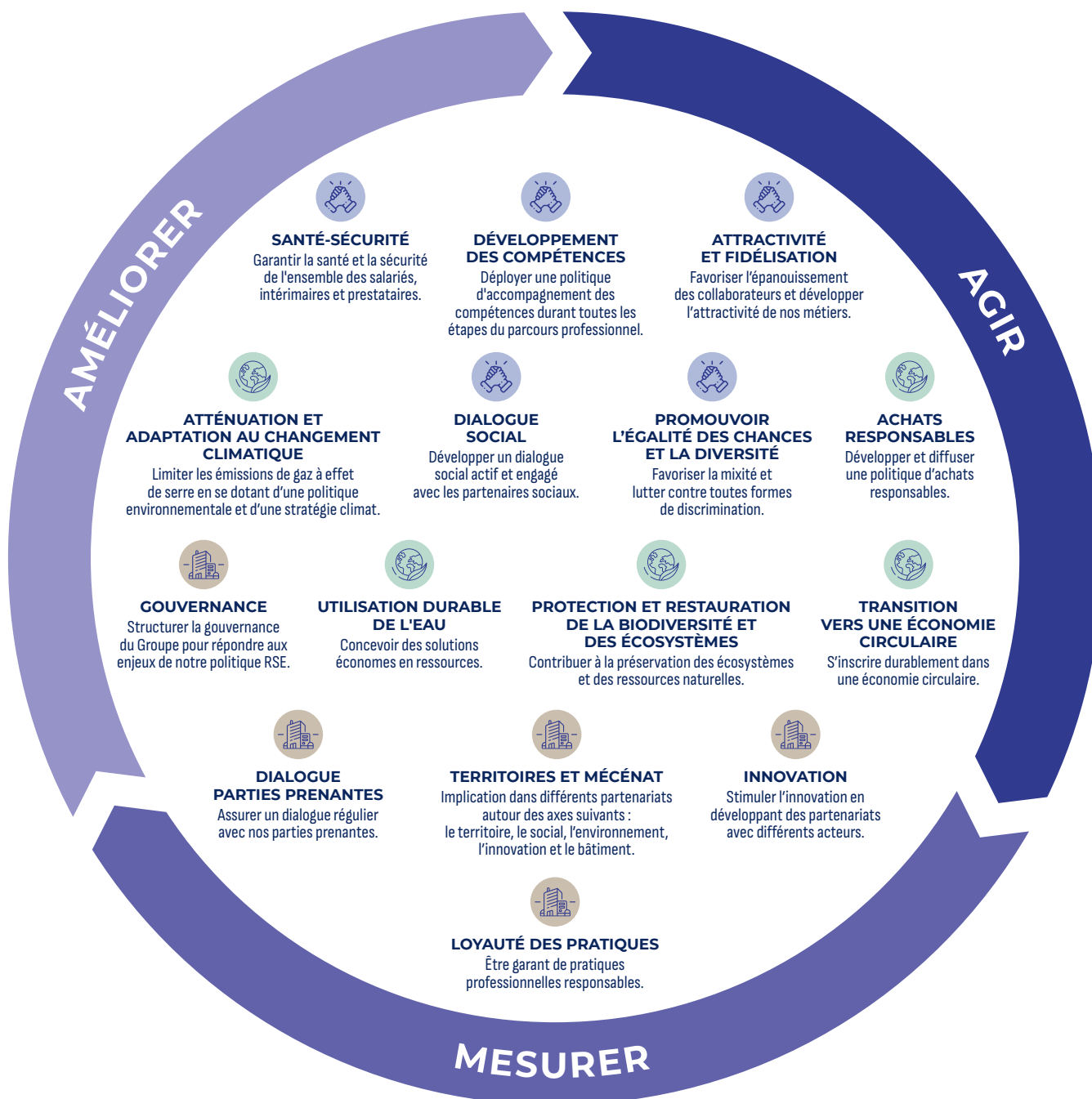
En tant qu'entreprise humaine et familiale, HERIGE à la volonté d'être une organisation inclusive, protectrice et apprenante en développant ses activités de manière soutenable, durable et circulaire dans une démarche éthique, et à l'écoute de ses parties prenantes tout en promouvant la RSE à travers une gouvernance plurielle, pour une performance globale.

ENTREPRENDRE ENSEMBLE	ENTREPRENDRE DURABLE	ENTREPRENDRE RESPONSABLE
    	    	   
1 - SANTÉ-SÉCURITÉ Formation, sensibilisation et développement d'une culture forte de réduction des accidents et de leurs impacts afin de tendre vers le « zéro accident ».	6 - ATTÉNUATION ET ADAPTATION AU CHANGEMENT CLIMATIQUE Mise en place d'une trajectoire carbone visant à réduire de 42 % nos GES d'ici 2030 sur les scopes 1 & 2 sur base 2020 et engager nos fournisseurs.	11 - GOUVERNANCE Structurer la gouvernance du Groupe pour répondre aux enjeux de notre politique RSE.
2 - DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES Mise en place de différents outils favorisant le développement personnel de chacun selon son rythme et ses besoins.	7 - ACHATS RESPONSABLES Mise en place d'un groupe de travail sur les achats responsables afin de définir une feuille de route par activité.	12 - LOYAUTÉ DES PRATIQUES Être garants de pratiques professionnelles responsables.
3 - ATTRACTIVITÉ ET FIDÉLISATION Déploiement de dispositifs attractifs et de fidélisation afin de devenir une organisation où il fait bon vivre et évoluer.	8 - TRANSITION VERS UNE ÉCONOMIE CIRCULAIRE Intégration de matières recyclées. Renforcement de l'écoconception.	13 - DIALOGUE PARTIES PRENANTES Assurer un dialogue régulier avec les parties prenantes.
4 - DIALOGUE SOCIAL Instaurer un dialogue régulier et un management de proximité. Être à l'écoute de nos collaborateurs et attentifs à leur bien-être au travail.	9 - UTILISATION DURABLE DE L'EAU Contrôler et limiter nos consommations de ressources hydriques.	14 - TERRITOIRES ET MÉCÉNAT Implication dans différents partenariats autour des axes suivants : le territoire, le social, l'environnement, l'innovation et le bâtiment.
5 - PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ DES CHANCES ET LA DIVERSITÉ Développement d'une politique volontariste visant à favoriser le recrutement de profils variés et à promouvoir l'égalité professionnelle.	10 - PROTECTION ET RESTAURATION DE LA BIODIVERSITÉ ET DES ÉCOSYSTÈMES Engagement dans une politique de mécénat afin de participer à des initiatives visant la sauvegarde et la préservation de la biodiversité.	15 - INNOVATION Stimuler l'innovation en développant des partenariats avec différents types d'acteurs (fournisseurs, start-up, communauté scientifique et éducative, ONG...) afin de proposer des produits et solutions innovantes et durables pour répondre aux évolutions et aux attentes de nos parties prenantes.

LA DÉMARCHE RSE

Entreprendre Ensemble, Entreprendre Durable et Entreprendre Responsable, HERIGE s'est investi depuis plusieurs années dans une démarche RSE. Sa politique de développement durable est articulée autour de quinze grandes orientations fortement liées aux préoccupations de son secteur d'activité.

Attentif à l'impact de ses activités, le Groupe HERIGE construit sa démarche RSE autour des piliers suivants : **Agir, Mesurer et Améliorer**.



Nos métiers

Notre stratégie RSE

Notre démarche RSE

NOTRE CRÉATION
DE VALEUR

PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE 2023

ENTREPRENDRE
ENSEMBLEENTREPRENDRE
DURABLEENTREPRENDRE
RESPONSABLE

ENTREPRENDRE ENSEMBLE 	2021	2022	2023	Objectifs 2025
1 - SANTÉ-SECURITÉ				
Taux de fréquence	22,92	17,89	19,28	15
Taux de gravité	1,61	1,17	1,29	1
2 - DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES				
Taux de l'effectif formé	66,50 %	67,52 %	73,66 %	67 %
Nombre d'heures de formation par collaborateur	-	13,41	14,84	14
3 - ATTRACTIVITÉ ET FIDÉLISATION				
Taux de roulement	11,50 %	14,06 % *	16,07 %	10 à 12 %
Taux d'absentéisme	5,32 %	4,99 %	5,80 %	≤ 5 %
4 - DIALOGUE SOCIAL				
Taux de participation au baromètre social	-	65 %	63 %	65 %
Note moyenne de satisfaction exprimée au baromètre social	-	7,5/10	7,4/10	7,5/10
5 - PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ DES CHANCES ET LA DIVERSITÉ				
Taux de femmes dans l'effectif	24,72 %	24,67 %	25,46 %	30 %
Taux de femmes cadres dans l'effectif	19,01 %	19,58 %	20,29 %	25,28 %
Taux d'alternants dans l'effectif	2,43 %	3,38 %	3,13 %	5 %

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

ENTREPRENDRE DURABLE 	2021	2022	2023	Objectifs 2025
6 - ATTÉNUATION ET ADAPTATION AU CHANGEMENT CLIMATIQUE				
Émissions de GES – scopes 1 & 2 (en tCO ₂ éq.)	17 202,65*	16 289,16	17 644,58	13 869
Émissions de GES – scope 3 (en tCO ₂ éq.)	-	-	570 577,64	67 % des GES adressées**
Intensité carbone monétaire (kgCO ₂ éq./k€CA)	-	-	703,95	-
7 - ACHATS RESPONSABLES				
Mise en place d'une démarche d'achats responsables	-	Constitution d'un groupe de travail dédié et d'une cartographie des risques et diagnostic interne	Signature de la charte RFAR	Mise en place d'un outil de collecte d'informations fournisseurs en matière d'achats responsables
8 - TRANSITION VERS UNE ÉCONOMIE CIRCULAIRE				
Taux d'approvisionnement en matière recyclée sur nos matières premières principales - Menuiserie	-	-	25,9 %	-
9 - UTILISATION DURABLE DE L'EAU				
Intensité de la consommation d'eau de l'activité Béton en L/m ³	299	289	263	-
10 - PROTECTION ET RESTAURATION DE LA BIODIVERSITÉ ET DES ÉCOSYSTÈMES				
Diagnostic sur la biodiversité – Indicateur de Sensibilité Écologique Réglementaire (SER) de la démarche Score Biodiversité (LaCEN des Territoire)	-	-	Très sensible : 24 % Sensible : 76 % Non sensible : 0 %	-

* Compte tenu de l'intégration des nouvelles acquisitions, les émissions de scopes 1 et 2 sont présentées en périmètre courant et non en périmètre comparable.

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

ENTREPRENDRE RESPONSABLE 	2021	2022	2023	Objectifs 2025
12 - GOUVERNANCE				
Nombre de Comités RSE du Conseil de Surveillance tenus	4	3	4	6
Taux de participation aux Comités RSE du Conseil de Surveillance	95 %	93 %	65 %	-
Nombre de nouveaux collaborateurs formés à la Fresque du climat dans l'année	70	312	174	Entre 90 et 95 %
13 - LOYAUTÉ DES PRATIQUES				
Nombre de nouvelles personnes à risques formées à l'anticorruption dans l'année	376	73	159	-
Taux de personnes à risques formées sur l'ensemble des personnes à risques identifiées	100 %	100 %	100 %	100 %
14 - DIALOGUE PARTIES PRENANTES				
Taux de réponse des parties prenantes internes interrogées dans le cadre de l'enquête de matérialité	51,97 %	41,72 %	32,7 %	-
Nombre de répondants externes à l'enquête de matérialité	40	143	130	-
15 - TERRITOIRES ET MÉCÉNAT				
Engagements territoriaux et philanthropiques (en K€)	309	438,6	627,1	-
Part du résultat d'exploitation dédié aux engagements	1 %	1,2 %	2,5 %	-
16 - INNOVATION				
Stimulation de l'innovation à travers nos partenariats	-	-	Obtention du label « Vitrine Industrie du Futur »	-

MÉTHODOLOGIE DU REPORTING

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

> Périmètres de collecte

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

> Reporting social et sociétal

Le périmètre retenu est le Groupe métropole. Il se décompose en 22 sociétés comprenant 139 établissements basés en France métropolitaine.

Les acquisitions du Groupe sont intégrées dès que possible dans les dispositifs métiers (procédures, reportings). 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 standards du Groupe. Les entités suivantes sont entrées dans le périmètre en 2023 :

- la société ACTIVENCE (activité Menuiserie) acquise fin février 2022 sur l'ensemble des périmètres collectés,
- la société Audoin & Fils Bétons (activité Béton) acquise en mai 2022 sur l'ensemble des périmètres collectés,
- la société MGT Menuiseries Bois (activité Menuiserie) acquise en septembre 2022 sur l'ensemble des périmètres collectés,
- la société PORALU Groupe (activité Menuiserie) acquise en décembre 2022 sur l'ensemble du périmètre collecté d'un point de vue environnemental et sociétal. Les données sociales de PORALU Groupe ne sont pas intégrées dans le reporting, car la société n'est pas encore alignée sur le même outil.

Sociétés	Informations sectorielles	Nombre d'établissements
HERIGE	Autres	1
COMINEX	Autres	1
VM DISTRIBUTION	Négoce	75
FINANCIÈRE VM DISTRIBUTION	Négoce	1
VM TRANSPORT	Négoce	1
EDYCEM	Béton	1
EDYCEM BÉTON	Béton	26
BÉTON DES OLLONNES	Béton	1
BÉTON D'ILLE-ET-VILAINE (BIV)	Béton	1
LE BÉTON DU POHER	Béton	3
CH Béton	Béton	2
PPL	Béton	1
AUDOIN & FILS BÉTONS	Béton	3
EDYCEM Transport	Béton	1
ATLANTEM	Menuiserie	12
INCOBOIS	Menuiserie	3
FINANCIÈRE BLAVET	Menuiserie	1
TBM Menuiserie	Menuiserie	1
CARPEL	Menuiserie	1
PORALU BOIS	Menuiserie	1
PORALU MENUISERIE	Menuiserie	1
MGT MENUISERIES BOIS	Menuiserie	1
TOTAL		139

Pour les indicateurs sociaux en effectif inscrit, le point de référence retenu est le 31 décembre 2023. Les informations sur les effectifs et leurs mouvements sont données hors intérimaires et stagiaires et concernent le périmètre métropole.

> Reporting environnemental

Les indicateurs du volet environnemental concernent le périmètre métropole, y compris les sociétés acquises en 2022 par le Groupe. Toutefois, certains indicateurs ne couvrent pas – ou ne sont pas applicables à – l'ensemble de ses activités. Pour le calcul des indicateurs « déchets », le périmètre a été mis à jour, en 2023, en y intégrant les sites concernés et non concernés par la réglementation des Installations Classées pour la Protection de l'Environnement (ICPE). A ce titre, les données 2022 ont fait l'objet de correctifs.

Sociétés	Informations sectorielles	Sites ICPE
ATLANTEM	Menuiserie	5
CHARPENTE	Menuiserie	4
PORALU BOIS	Menuiserie	1
MGT MENUISERIES BOIS	Menuiserie	1
VM DISTRIBUTION	Négoce	12
EDYCEM BÉTON	Béton	26
BÉTON DES OLLONNES	Béton	1
BÉTON D'ILLE-ET-VILAINE (BIV)	Béton	1
LE BÉTON DU POHER	Béton	3
CH BÉTON	Béton	2
PPL	Béton	1
AUDOIN & FILS BÉTONS	Béton	3
TOTAL		60

Le calcul de l'indicateur « émissions de gaz à effet de serre » comprend les scopes 1, 2 et 3.

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.

> Source des données

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

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

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

> Règles de consolidation

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

> Points méthodologiques

Afin d'avoir un mode de comptabilisation uniformisé au sein du Groupe, depuis 2022, les collaborateurs sortant des effectifs au 31/12/2023 sont conservés dans les effectifs à cette même date.

Par ailleurs, pour le calcul des taux de gravité et des taux de fréquence, le mode de calcul du nombre d'heures travaillées a été mis à jour en y intégrant les heures supplémentaires et complémentaires.

Compte tenu de l'intégration des nouvelles acquisitions dans le périmètre 2023, 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 2022 ont pu faire l'objet de correctifs et de nouveaux niveaux de détail ont été ajoutés en 2023.



Reporting Béton



Activité industrie du béton du Groupe HERIGE, EDYCEM est spécialisé dans la conception et la production de Béton Prêt à l'Emploi, de produits en Béton Préfabriqué Industriel et de granulats recyclés pour l'ensemble des acteurs du bâtiment, du génie civil et des TP-VRD* du Grand Ouest.

L'entreprise, qui rassemble 329 collaborateurs, est vigilante à l'impact de ses activités sur l'environnement. Acteur engagé et innovant, EDYCEM conjugue réalités économiques et impératifs environnementaux au travers de sa stratégie de réduction d'empreinte carbone et d'économie circulaire.

Avec son réseau de 36 centrales à béton, elle fabrique et livre du Béton Prêt à l'Emploi pour le bâtiment et les travaux publics. Les bétons sont formulés et contrôlés dans son laboratoire R&D, ils sont innovants, techniques et scorés d'un point de vue de l'empreinte carbone via son référentiel VitaScore.

En complément, EDYCEM s'est doté en 2022 d'une plateforme qui accueille et valorise des déblais de l'excavation ou de la déconstruction de bâtiments. Les

granulats recyclés sont ensuite utilisés sur des opérations de TP-VRD ou pour des bétons produits sur place.

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



329
Effectifs
(inscrits au 31/12/2023)



69
Femmes
(soit 21 %)



260
Hommes
(soit 79 %)



94,5 %
de collaborateurs
en CDI

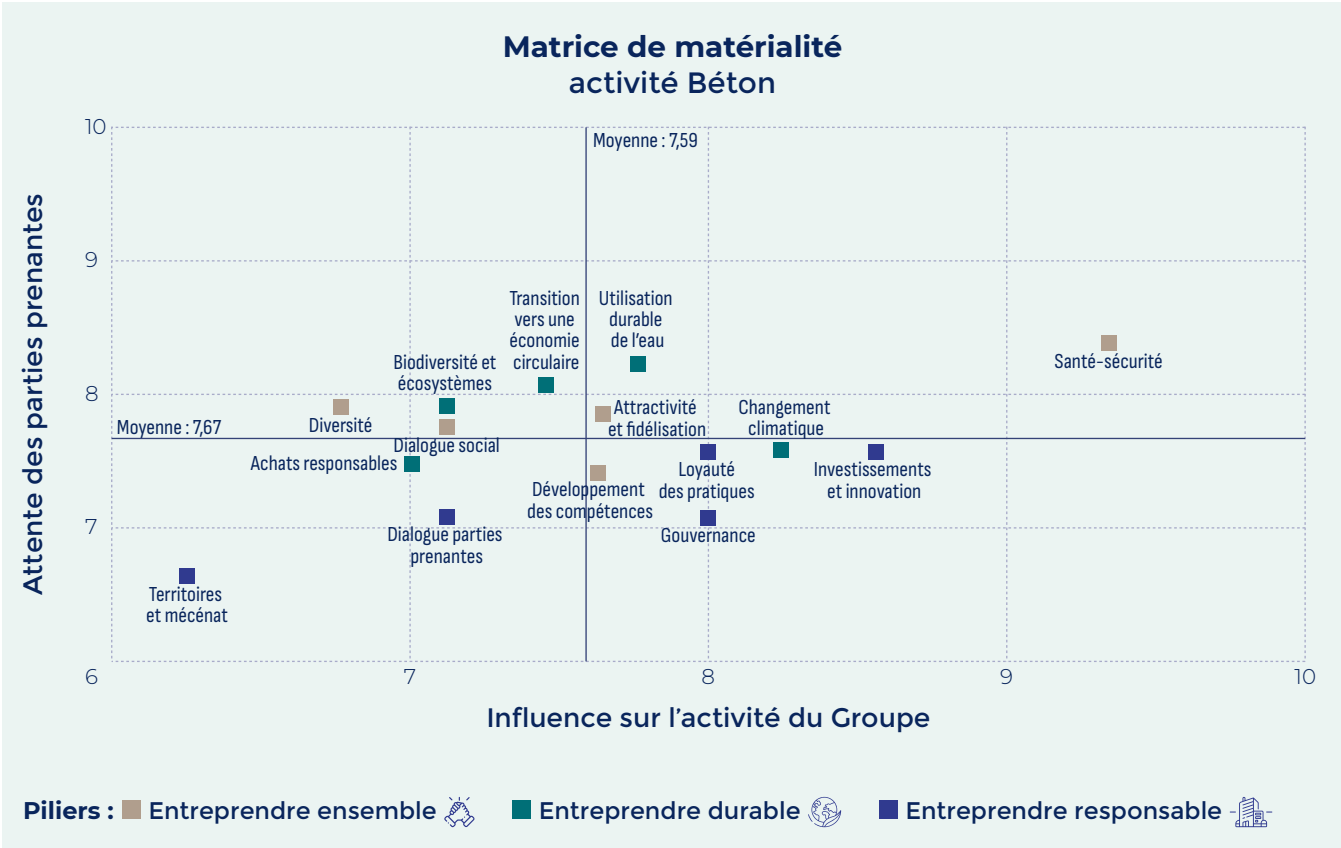
*Travaux Publics Voiries et Réseaux Divers

> Les enjeux et priorités RSE d'EDYCEM

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

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

En 2023, l'entreprise a ainsi actualisé ses enjeux RSE par la conduite d'une enquête interne et externe auprès de ses parties prenantes via un questionnaire en ligne basé sur les lignes directrices de la norme ISO 26000. Avec près de 172 participants et un taux de participation interne de 44,3 %, l'étude a permis de révéler les enjeux prioritaires pour les parties prenantes d'EDYCEM : la santé et la sécurité, l'utilisation durable de l'eau.





1 – ENTREPRENDRE ENSEMBLE



1.1 SANTÉ ET SÉCURITÉ

> Une politique santé et sécurité en action

En 2023, EDYCEM a poursuivi le déploiement de sa feuille de route en Hygiène Sécurité Environnement (HSE).

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

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

> Organisation et communication

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

Pour installer le dialogue sur les questions de santé et de sécurité au cœur de l'entreprise, EDYCEM a mis en place une organisation permettant de communiquer de manière régulière sur ces sujets :

- poursuite des Comités de Pilotage et de Suivi de Sécurité (CP2S). Animés par la responsable HSE, les CP2S réunissent des élus du personnel et la Direction. Ils visent à examiner l'avancement des plans d'action HSE, à analyser les accidents ou situations d'insécurité et à définir les priorités,
- mise en place de points hebdomadaires avec les managers opérationnels (exploitation, maintenance, transport...) sur l'actualité HSE (les actions de la semaine et la priorité du moment),
- amélioration des supports de communication autour des sujets de sécurité (panneaux de communication, tests d'affichage dynamique dans les centrales),
- renforcement de l'affichage des consignes de sécurité et des dangers sur les sites,
- intégration d'un nouveau rituel de management : le quart d'heure sécurité, assuré une fois par mois par l'encadrement sur des sujets clés ou d'actualité liés à la sécurité,
- poursuite de la diffusion de « flashes infos sécurité », traitant à froid de sujets de prévention. Ils sont envoyés aux responsables d'exploitation avant d'être affichés et partagés dans les centrales,
- poursuite des zooms accidents (internes ou externes) en fonction des événements. Ce support de communication permet de retracer les circonstances des événements, les causes, ainsi que les actions engagées et les consignes internes associées, à l'ensemble des collaborateurs.

La sécurité de ses partenaires externes fait également l'objet d'une attention particulière et d'échanges réguliers. En effet, chaque début d'année, des documents relatifs aux opérations de chargement et de déchargement, ainsi que les interventions de sous-traitants, permettent de rappeler les règles internes

applicables sur les sites de production. Les partenaires s'engagent ainsi à les respecter lors de leurs venues sur les sites.

> Mesure de la performance

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

Le Groupe HERIGE s'est équipé depuis avril 2023 d'un nouveau logiciel, ACCILINE +, intégrant plusieurs modules sécurité disponibles pour ses différentes activités, dont EDYCEM. Il facilite la déclaration et le suivi des accidents du travail et des maladies professionnelles, le pilotage des indicateurs sécurité, le suivi des formations et des habilitations, l'évaluation des risques (Document Unique), la veille réglementaire, etc.

> Accidents du travail

	2023	2022
Taux de fréquence des accidents du travail ⁽¹⁾	23,37	14,13
Nombre d'accidents du travail avec arrêt	14	8
Taux de gravité des accidents du travail ⁽²⁾	1,83	1,47
Nombre de jours calendaires d'arrêt pour accident du travail	1 096	832

Compte tenu de l'intégration des nouvelles acquisitions dans le périmètre 2023, les chiffres sont présentés en périmètre courant et non en périmètre comparable.

$$(1) \text{ Taux de fréquence} = \frac{\text{nombre d'accidents du travail avec arrêt}}{\text{nombre d'heures travaillées sur l'année de référence}} \times 1\,000\,000$$

$$(2) \text{ Taux de gravité} = \frac{\text{nombre de jours d'arrêt pour accident de travail}}{\text{nombre d'heures travaillées sur l'année de référence}} \times 1\,000$$

EDYCEM enregistre une hausse des accidents du travail, principalement sur le 1^{er} semestre 2023, liés à des causes multiples. Le nombre d'accidents reste inférieur à 2021, mais en dégradation par rapport à 2022 qui avait connu une forte amélioration.

> La formation comme levier d'amélioration de la sécurité

Pour les managers

La formation sur le management de la sécurité au quotidien a été reconduite en 2023 pour les managers d'EDYCEM. L'objectif portait sur la présentation des enjeux et du rôle de chacun en matière de santé et de sécurité afin d'impliquer plus fortement tous les salariés dans cette démarche. Une attention particulière a été portée sur la réglementation en matière de sécurité et d'environnement avec un accent sur la réglementation ICPE.

Pour les équipes opérationnelles

Depuis 2022, 100 % des nouveaux arrivants sur les sites BPE et du siège suivent le module d'e-learning « accueil sécurité » du Syndicat National du Béton Prêt à l'Emploi (SNBPE). Ce module permet de former les nouveaux collaborateurs aux risques spécifiques liés aux métiers, à l'environnement et aux consignes associées dans les unités de production de BPE. Un parcours spécifique est dispensé aux services techniques, aux services administratifs et aux chauffeurs. À l'issue de ce programme, un passeport sécurité est délivré à chaque collaborateur.

L'ensemble des centraliers en poste a également suivi ce module de formation en 2023 et les chauffeurs intérimaires sont formés dès leur première semaine de prise de poste. Pour les collaborateurs d'EDYCEM PPL, le déploiement est prévu en 2024.

De plus, chaque année, des formations opérationnelles sont organisées pour les chauffeurs et centraliers et comprennent une partie dédiée aux sujets « sécurité et environnement ».

Pour les collaborateurs du siège

Dès leur arrivée, les nouveaux collaborateurs du siège social bénéficient d'un accueil Sécurité puis effectuent une visite du site afin de prendre connaissance des consignes de sécurité (évacuation, incendie, équipements de sécurité à disposition...)

Des formations à l'utilisation des Défibrillateurs Automatisés Externes (DAE), installés sur les principaux sites d'EDYCEM, ont été proposées aux collaborateurs volontaires. Dispensée par un organisme externe, la formation a permis d'aborder différents aspects : localisation de l'équipement, reconnaissance des signes indiquant une personne en état de souffrance cardiaque, fonction de chaque ustensile (ciseaux pour découper les vêtements, assistant de massage cardiaque), notions sur les temps d'action, contacts à solliciter en cas de besoin et exercice pratique de massage cardiaque sur un mannequin.

En parallèle, trois sites, dont le siège, ont effectué des formations à l'usage des extincteurs.

Formation SST

En 2023, EDYCEM a maintenu les formations de Sauveteur Secouriste du Travail (SST) auprès de quelques nouveaux salariés afin qu'ils soient en mesure de porter secours, à tout moment, en cas d'accident ou de malaise.

Préventions des risques et addictions

La prévention des risques routiers et des addictions en milieu professionnel a également fait l'objet d'une formation. En ce sens, 33 collaborateurs ont reçu une formation de deux jours à la conduite responsable rappelant les enjeux de sécurité

routière, complétée d'un module sur la réduction de la consommation du carburant. Elle sera étendue à d'autres conducteurs sur les 3 prochaines années afin de former l'intégralité des collaborateurs disposant d'un véhicule de société ou de fonction.

Afin d'intégrer la prévention des addictions dans la culture santé-sécurité, EDYCEM a également lancé en 2023 des campagnes collectives de dépistage et de contrôle (alcool et drogue) sur certains sites auprès des salariés à risques. Ces campagnes de contrôle ont été accompagnées d'une sensibilisation réalisée conjointement par la médecine du travail et un organisme de formation pour une partie des collaborateurs en fin d'année.

> Garantir la sécurité et le confort des collaborateurs

Des EPI renouvelés régulièrement

De nouveaux EPI et vêtements de travail spécifiques ont été mis en place pour les équipes maintenance, liés aux risques du travail en hauteur, sur nacelle ou aux risques électriques.

Afin d'améliorer les protections des salariés, EDYCEM s'attache à faire tester par les collaborateurs volontaires les équipements avant de les mettre en service. L'entreprise a également ouvert, aux salariés qui le souhaitent, la possibilité de se doter de lunettes de sécurité adaptées à leur vue.

Les protections auditives sont également rendues obligatoires sur tous les sites pour protéger les salariés contre le niveau sonore des installations. En parallèle, des distributeurs de bouchons d'oreilles ont été installés, à l'entrée de tous les sites, à disposition des visiteurs externes, mais aussi du personnel, en dépannage.

En 2023, EDYCEM PPL s'est également doté de dispositifs pour les travailleurs isolés, afin d'assurer leur sécurité. Ce dispositif permet d'alerter en cas d'immobilité du collaborateur. Un dispositif similaire devrait être déployé dans les centrales à béton en 2024.

Des aménagements pour améliorer la sécurité des sites

En lien avec le plan d'amélioration santé et sécurité, les investissements se sont poursuivis en 2023 sur les sites, avec :

- l'amélioration de la sécurisation de certaines machines sur le site d'EDYCEM PPL. Pour cela, des moyens de sécurisation des accès aux machines ont été installés (barrières, programmation d'automates...). Ces travaux vont se poursuivre en 2024 sur d'autres équipements du site,
- la mise à niveau des moyens de lutte contre l'incendie. La majorité sont désormais certifiés N4. Cette certification assure le bon niveau de protection des installations en cas d'incendie.

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

À l'écoute des remontées terrain, EDYCEM prend en compte les problématiques d'ergonomie et de conditions de travail que peuvent connaître les collaborateurs. À ce titre, des actions en faveur de la santé et de l'amélioration de la QVCT ont été mises en place ou reconduites en 2023 sur les centrales :

- déploiement de locaux pour les techniciens qualité,
- poursuite de la rénovation et/ou agrandissement des locaux de stockage des produits chimiques,



- amélioration de l'entretien régulier aux abords des sites (rangement, balayage),
- aménagement d'un vestiaire spécifique aux collaboratrices sur PPL,
- installation de chariots pour les techniciens Qualité,
- aménagement du temps de travail pour les équipes de production PPL,
- commande de brouettes ergonomiques pour les techniciens Qualité.

Installés depuis 2022 dans leur nouveau siège, des collaborateurs ont constitué un groupe de travail afin d'organiser des cours de sport dans une salle dédiée. Ils ont lancé un sondage auprès des équipes du siège afin de connaître leurs besoins en matière d'équipement et d'activités sportives à pratiquer. Ainsi, des séances de sport collectives sont proposées chaque mardi midi depuis octobre 2023. La salle de sport devrait être entièrement équipée au premier semestre 2024.

Sur demande de l'équipe R&D, une formation aux échauffements est proposée chaque matin avant la prise de poste, afin d'éviter des douleurs ou blessures lors des manutentions.

En 2023, EDYCEM a renouvelé son adhésion à l'association ESSOR (éco-réseau d'entreprises de proximité qui coopèrent et œuvrent ensemble pour l'essor responsable de leur territoire) afin de mettre en place des actions communes et d'échanger sur différentes thématiques avec les adhérents : gestion des déchets, gestion des compétences/formations, pratique du sport, collecte de sang, mobilité, food truck...

Amélioration des garanties des frais de santé

Pour apporter plus de confort aux collaborateurs, les garanties des frais de santé du Groupe ont évolué en 2023. Pour exemple, les remboursements pour les salariés d'EDYCEM concernant les séances liées aux médecines douces ont été élargis aux diététiciens et hypnotiseurs et une nette amélioration des remboursements a été apportée en orthodontie et au sevrage tabagique.

> Absentéisme

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

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

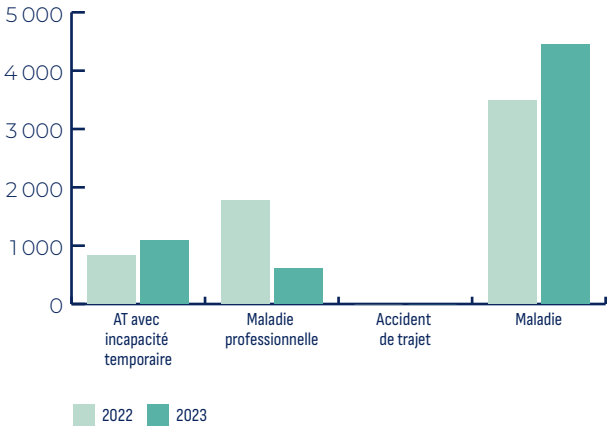
	2023	2022
Taux d'absentéisme	5,10 %	5,38 %

Compte tenu de l'intégration des nouvelles acquisitions dans le périmètre 2023, les chiffres sont présentés en périmètre courant et non en périmètre comparable.

nombre de jours d'absence
pour maladie, maladie professionnelle,
accident de trajet et accident
du travail

Taux d'absentéisme = $\frac{\text{nombre de jours d'absence pour maladie, maladie professionnelle, accident de trajet et accident du travail}}{\text{nombre de jours travaillés (base calendaire)}} \times 1\,000\,000$

Répartition de l'absentéisme (en jours) - Béton



Afin de favoriser et d'accompagner le retour à l'emploi d'un salarié, EDYCEM analyse les arrêts « longues maladies » selon les cas et collabore avec la médecine du travail pour planifier des visites de pré-reprise.

1.2 DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

EDYCEM encourage le développement des compétences et l'épanouissement de ses collaborateurs à travers une politique de formation ambitieuse.

À ce titre, le coût pédagogique, engagé pour 2023, s'est inscrit en progression de 1,5 % vs N-1, à hauteur de 154,1 K€. Il a permis la mise en œuvre de 5 849 heures de formation, en hausse de 27,4 % par rapport à 2022. 2 423 heures portaient sur les formations réglementaires (soit un taux de formation réglementaire ⁽¹⁾ de 41,4 %).

286 collaborateurs ont été formés, soit 86,4 % de l'effectif ⁽²⁾ (17,7 heures de formation par collaborateur en moyenne ⁽³⁾). Ces formations ont concerné 88,8 % d'hommes et 11,2 % de femmes de l'entreprise.

Le plan de formation a porté principalement sur l'animation de la performance, les enjeux d'éthique et de conformité, la diversité et l'inclusion.

	ALTERNANTS	OUVRIERS	ETAM	CADRES
2023	1,0 %	32,1 %	51,6 %	15,3 %
2022	2,5 %	24,9 %	54,9 %	19,0 %

(1) Taux de formation réglementaire =	Heures réglementaires (nombre d'heures de formation réglementaire obligatoire suivies sur la période considérée)
	Heures (nombre d'heures de formation suivies sur la période considérée)

(2) Taux de l'effectif formé =	Effectif formé (nombre de collaborateurs ayant suivi au moins une formation sur la période considérée)
	Effectif fin de mois moyen sur la période considérée

(3) Heures par collaborateur =	Heures (nombre d'heures de formation suivies sur la période considérée)
	Effectif fin de mois moyen sur la période considérée

Des formations transversales pour tous

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

Une offre de formation par typologie de métiers

En 2022, un référent centralier a été nommé en interne afin d'assurer l'intégration et la montée en compétence des centraliers. Il s'appuie sur un simulateur pour les accompagner et adapte sa démarche selon le profil des recrutés et leur niveau d'expérience.

Début 2023, EDYCEM a proposé aux chauffeurs et centraliers une journée complète de formation. L'enjeu était de rappeler les fondamentaux de la sécurité et de l'environnement, du transport, de la logistique et de la maintenance. Un module complémentaire sur la qualité a été présenté aux centraliers. Afin de les sensibiliser aux enjeux climatiques, ils ont également participé à la Fresque du climat.

En complément des programmes de formation précédemment cités, EDYCEM s'appuie sur la montée en compétence de ses collaborateurs et les accompagne ainsi dans leur évolution et celle de leur métier :

- formation pour le titre professionnel « Négociateur Technico-commercial » pour 3 attachés technico-commerciaux,
- programme de formation pour le service qualité et R&D : formation « rectifications et écrasements », formation pour un logiciel de suivi et contrôle en laboratoire de la qualité des matériaux de construction et de leur mise en œuvre, formation sur les « bétons décoratifs » et formation « durabilité des ouvrages »,
- formation sur la santé, la sécurité et l'environnement pour les responsables de secteur,
- formation sur les nouvelles codifications des formules bétons pour les centraliers, techniciens qualité, coordinateurs et commerciaux.

Des formations ciblées pour développer les talents



En complément du plan de formation déployé par EDYCEM, HERIGE a lancé, en 2022, HERIGE Académie, un programme de formation en lien avec les enjeux stratégiques du Groupe. En 2023, trois collaborateurs d'EDYCEM ont suivi le parcours de formation « Leaders » et dix le parcours « Sprint Managers ». D'autres sessions, relatives à la finance, au recrutement et management de la diversité ou encore à la RSE ont également été proposées aux membres de l'encadrement d'EDYCEM.

Ce dispositif de formation a été enrichi par Campus digital. Cette plateforme d'autoformation en ligne, à disposition de tous les collaborateurs, comporte plus de 40 000 contenus gratuits. En fonction de leurs intérêts et attentes, les salariés peuvent parcourir des modules qui fournissent des informations sur les grands thèmes qui animent le Groupe ou bien des modules portant sur d'autres sujets très variés : management, construction, IA, bureautique...



1.3 ATTRACTIVITÉ ET FIDÉLISATION

Effectifs inscrits sur le périmètre au 31/12	2023	2022
Effectifs inscrits	329	309
Répartition CDI/CDD/ALTERNANCE		
CDI	311	293
CDD	3	4
ALTERNANCE	15	12
Départs		
Nombre de départs ⁽¹⁾	49	39
Répartition des départs		
Retraite	7	5
Rupture conventionnelle	9	6
Démission	17	17
Cession de site/société	6	-
Licenciement économique	1	1
Licenciement autre	8	10
Décès	1	-
Taux de roulement		
Nombre de départs CDI / Effectif moyen CDI ⁽²⁾	17,40 %	14,09 %
Recrutements		
Nombre d'embauches (CDI/CDD/alternance)	52	57
Nombre d'embauches en CDI	37	40
Dont embauches suite à CDD ou alternance	3	4
Taux d'embauche en CDI	71,15 %	70,18 %
Nombre d'embauches en CDD	5	9
Dont embauches suite à alternance	-	-
Taux d'embauche en CDD	9,61 %	15,79 %
Nombre d'embauches en alternance (apprentissage et contrats de professionnalisation)	10	8
Taux d'embauche en alternance	19,23 %	14,04 %
Taux d'embauche en CDI et CDD des < à 30 ans	21,62 %	36,84 %
Taux d'embauche en CDI et CDD des ≥ à 50 ans	13,51 %	12,28 %

(1) Les départs au cours de la période d'essai ne sont pas comptabilisés.

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

Compte tenu de l'intégration des nouvelles acquisitions dans le périmètre 2023, les chiffres sont présentés en périmètre courant et non en périmètre comparable.

> Renforcer la marque employeur

À la suite d'un recrutement fin 2022 d'une chargée de développement humain, EDYCEM a mené différentes actions permettant de valoriser les métiers de l'industrie du béton et de renforcer sa marque employeur :

- travaux sur les fiches de postes : révision de la présentation de l'entreprise, des métiers et des avantages à rejoindre EDYCEM,
- collaboration avec Pôle Emploi : participation à un job dating inversé à Montaigu (85), organisation d'une journée portes ouvertes sur le site d'EDYCEM PPL, mise en place de journées d'immersion pour découvrir les métiers du béton avant la proposition d'un contrat,
- présentation de l'évolution du béton auprès des étudiants du BTS Bâtiment du Lycée Rosa Parks à La Roche-sur-Yon (85) et visite d'une centrale à béton, ce qui a donné lieu à l'intégration d'un alternant en septembre,
- accueil de jeunes scolaires en stage d'observation et en alternance,
- participation à des événements clés du secteur et du territoire : forum emploi, portes ouvertes, semaine de l'industrie, ECLOR, association ESSOR, Terres de Montaigu...
- création d'un rendez-vous hebdomadaire dédié au recrutement, diffusion d'une saga de vidéos métiers sur les réseaux sociaux (centralier, conducteur de machine, technicien de maintenance, coordinateur logistique et technicien de laboratoire) et publication régulière de portraits de collaborateurs.

En parallèle, EDYCEM a révélé son nouveau positionnement en juin 2023. À travers cette identité, l'entreprise veut affirmer ses ambitions dans un secteur qui évolue rapidement. Cette évolution s'est accompagnée d'un travail graphique sur l'identité visuelle du logo, une nouvelle signature est née : « EDYCEM, donnons un nouveau sens à la construction ».

> Favoriser l'intégration des nouveaux collaborateurs

Pour favoriser la prise en main de leur poste aux nouveaux arrivants, EDYCEM a formalisé depuis 2023 un parcours d'intégration. Celui-ci consiste à rencontrer les équipes du siège avec lesquelles ils seront en interaction de façon régulière durant les premières semaines (informatique, RH, HSE...).

Une visite des sites de production est également au programme. En effet, plusieurs visites de sites (BPE et PPL) ont été organisées au cours de l'année pour les nouveaux collaborateurs et pour ceux qui n'avaient pas eu l'occasion de visiter ces sites.

Des parcours spécifiques par typologie de métier sont en réflexion et devraient être déployés progressivement au cours de l'année 2024.

Une formation intitulée « Recruter et intégrer un nouveau collaborateur » a été mise en place pour chaque responsable de secteur afin de formaliser la démarche d'intégration des nouveaux salariés. Par ailleurs, l'intégration des nouveaux centraliers est désormais gérée par le référent centralier.

> Recruter avec le dispositif « Boost Cooptation »

EDYCEM a redynamisé au cours de l'année 2023 sa démarche de « cooptation recrutement » qui permet de capitaliser sur les réseaux professionnels et personnels de ses collaborateurs et de renforcer, par leur intermédiaire, l'attractivité d'EDYCEM sur le marché de l'emploi. Cette démarche stimule également l'engagement des équipes et contribue à développer des comportements d'ambassadeurs de l'entreprise.

Cette politique de parrainage, véhiculée par le biais de nouveaux outils de communication, a ainsi permis de recruter deux nouveaux collaborateurs en CDI en 2023.

Auparavant disponible uniquement pour le métier de centralier, ce dispositif a été ouvert à tous les postes de l'activité en 2023.

> Promouvoir la mobilité interne

Levier important de fidélisation, EDYCEM encourage fortement la mobilité interne.

En 2023, 23 collaborateurs ont connu des évolutions de poste, assorties pour certains de promotions internes. Ces trajectoires ont été possibles grâce à des formations adaptées (internes ou diplômantes) et à un accompagnement de proximité. Ainsi, un centralier est devenu ATC, un chauffeur a pris le poste de centralier volant ou encore un technicien de laboratoire est devenu chef de projet R&D, etc.

Le suivi des demandes de mobilité a été renforcé en 2023 à travers les entretiens annuels individuels. Désormais, le service RH tient à jour un tableau de suivi, à horizon de trois ans, sur les volontés de mobilité des collaborateurs.

1.4 DIALOGUE SOCIAL

> Nouveaux accords d'entreprise

Plusieurs accords d'entreprise ont été signés en 2023 :

- accord de clôture Négociations Annuelles Obligatoires (NAO),
- avenant accord Intéressement Unité Économique Social (UES),
- avenant accord Intéressement EDYCEM,
- accord Intéressement Béton Du Poher (BDP),
- accord Télétravail.

> Plusieurs réunions du CSE

En 2023, le dialogue avec les élus s'est poursuivi avec 14 réunions. En complément, 15 réunions de proximité ont eu lieu au cours de l'année.

> Mesurer et améliorer l'engagement des collaborateurs

Dans le cadre de l'enquête annuelle du baromètre social, EDYCEM a interrogé ses collaborateurs sur 21 critères afin de mesurer et d'améliorer leur engagement. En 2023, le taux de participation s'élève à 63 %, en légère baisse de 3 points par rapport à 2022.

Les résultats ont été communiqués au Comité de Direction, aux élus du CSE, aux responsables de secteur, ainsi qu'aux salariés à travers une note d'information. EDYCEM a défini un plan d'action et organisé des groupes de travail afin de proposer des pistes d'amélioration.

À ce titre, EDYCEM a engagé différentes actions pour l'ensemble des sites :

- renforcement du partage des informations RH lors des réunions de régions,
- organisation de groupes de travail et réunions de partage pour certains métiers : centraliers, chauffeurs, responsables de secteur, service Qualité, permettant d'échanger sur les irritants et les leviers d'action dans une démarche d'amélioration continue,
- amélioration de la communication à travers un affichage dynamique, en phase de test sur certaines centrales à béton,
- diffusion d'un « flash CSE » synthétisant les sujets majeurs validés en réunion entre les élus et la Direction,
- mise en place d'un organigramme par service, région et secteur,
- communication des offres d'emploi dans la revue d'EDYCEM mensuelle,
- organisation de l'événement HORIZON2024, une journée du personnel pour l'ensemble des collaborateurs permettant de partager la vision stratégique de l'entreprise lors d'un moment convivial.



1.5 PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ DES CHANCES ET LA DIVERSITÉ

> Accueil des alternants

EDYCEM encourage fortement l'alternance, levier important d'attractivité et de détection des talents.

L'enseigne a accéléré l'accueil d'alternants en 2023. Ainsi, 10 alternants ont rejoint les équipes EDYCEM pour atteindre 15 contrats en cours en 2023 : 2 au service Comptabilité, 1 au Contrôle de gestion, 1 au service Logistique, 1 en Ressources humaines, 4 au Commerce, 2 au service HSE, 1 dans l'équipe Maintenance, 1 en R&D, 1 au service Communication/marketing et 1 à l'Informatique.



En octobre 2023, une journée dédiée aux alternants a été organisée afin de leur permettre de rencontrer le Comité de Direction, de leur présenter les différents métiers et de les sensibiliser aux enjeux climatiques à travers la réalisation d'une Fresque du climat. Parallèlement, le service RH entretient une relation privilégiée avec alternants et tuteurs et diffuse régulièrement des informations utiles (aide au logement, primes...) via un canal dédié.

> Égalité professionnelle

L'index Égalité femmes-hommes d'EDYCEM n'est pas calculable en raison de la sous-représentativité de genre dans deux indicateurs.

> Un référent harcèlement

Un élu du personnel est nommé depuis 2021 en tant que référent sur les sujets de harcèlement et des agissements sexistes.

> Soutien au secteur protégé

Dès que cela est possible, EDYCEM a recours aux services proposés par des structures adaptées (ESAT, EA).

Ainsi, en 2023, EDYCEM a fait appel à un ESAT pour l'approvisionnement des fournitures de bureau.

> Engagement en faveur du handicap

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

> Un nouveau parcours de formation pour encourager la diversité

Les membres du Comité de Direction et les managers d'EDYCEM impliqués dans le recrutement ont bénéficié d'un nouveau programme de formation. Ce parcours s'est décomposé en trois étapes : un webinar d'ouverture pour comprendre les enjeux et les modalités du programme, un e-learning sur le recrutement sans discrimination et une conférence en ligne sur le thème : « La diversité : question d'éthique ou facteur de performance ? ». L'enjeu était de fournir aux managers toutes les clés pour participer à la réussite de la transformation, en adoptant les bonnes pratiques et les bonnes postures managériales.

Signataire de la Charte de la diversité, EDYCEM s'associe au Groupe HERIGE pour lutter contre toutes formes de discrimination et pour promouvoir la diversité.



2.1 ATTÉNUATION ET ADAPTATION AU CHANGEMENT CLIMATIQUE

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

L'enjeu est, d'une part, de limiter l'impact environnemental d'EDYCEM et, d'autre part, de proposer au marché des produits conçus de manière responsable permettant à ses clients de répondre aux enjeux environnementaux du bâtiment et d'avoir des solutions techniques répondant aux seuils de la nouvelle réglementation RE 2020.

Afin d'accompagner ses clients et partenaires dans la construction durable, EDYCEM a renforcé son équipe prescription en 2023, avec l'arrivée d'un responsable prescription et développement offre écoresponsable.

> Réduction de l'empreinte carbone

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

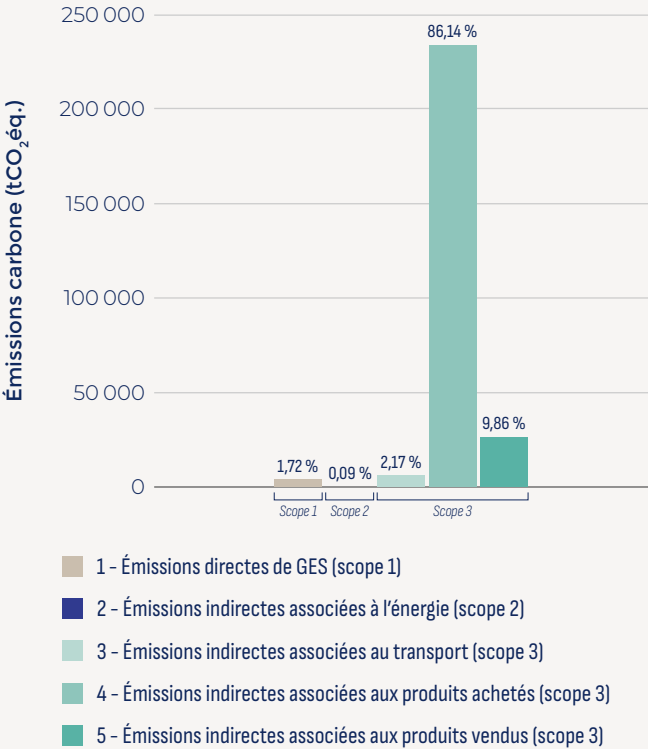
- démocratisation de la démarche VITALISS®,
- engagement dans le programme FRET21 en 2023.

BILAN GAZ À EFFET DE SERRE en tCO ₂ éq.	BÉTON	
	2023	2022
1. Émissions directes de GES (scope 1)	4 680,34	4 562,98
1.1 Émissions directes des sources fixes de combustion	17,38	26,36
1.2 Émissions directes des sources mobiles de combustion	4 662,96	4 536,62
1.4 Émissions directes fuites	0,00	0,00
2. Émissions indirectes associées à l'énergie (scope 2)	251,91	317,13
2.1 Émissions indirectes liées à la consommation d'électricité	251,91	317,13
3. Émissions indirectes associées au transport (scope 3)	5 900,89	-
3.1 Transport de marchandise amont	5 132,45	-
3.3 Déplacements domicile-travail	753,63	-
3.5 Déplacements professionnels	14,81	-
4. Émissions indirectes associées aux produits achetés (scope 3)	233 808,81	-
4.1 Achats de biens	227 962,22	-
4.2 Immobilisation de biens	2 784,80	-
4.3 Gestion des déchets	883,89	-
4.4 Actifs en leasing amont	678,98	-
4.5 Achats de services	1 498,92	-
5. Émissions indirectes associées aux produits vendus (scope 3)	26 774,29	-
5.3 Fin de vie des produits vendus	26 774,29	-
TOTAL tous scopes	271 416,24	-
TOTAL scope 1	4 680,34	4 562,98
TOTAL scope 2	251,91	317,13
TOTAL scopes 1+2	4 932,25	4 880,11
TOTAL scope 3	266 483,99	-

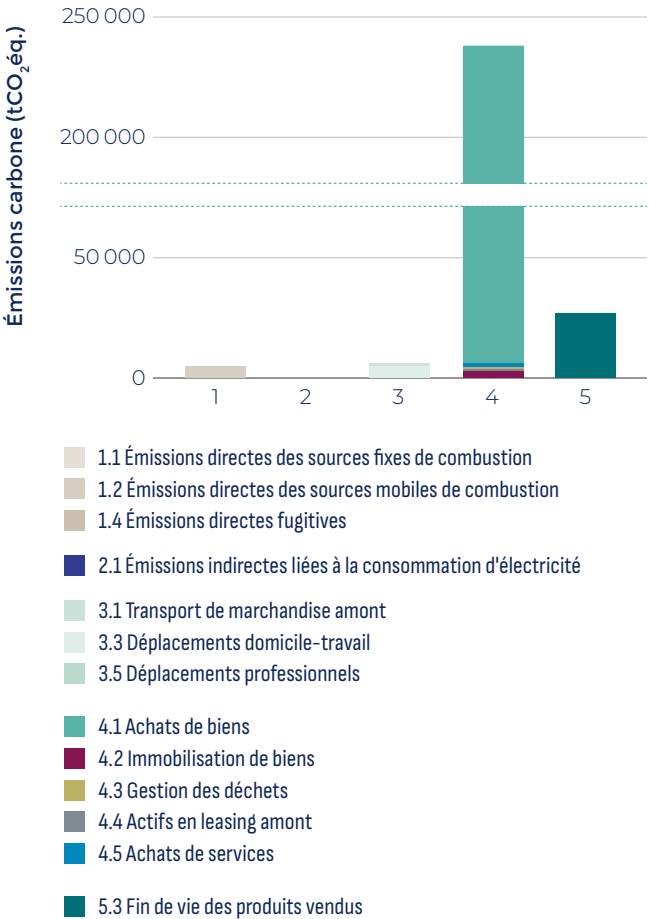
Le poste « 1.1 Émissions directes des sources fixes de combustion » inclut les énergies suivantes : fioul, gaz naturel.
 Le poste « 1.2 Émissions directes des sources mobiles de combustion » inclut les énergies suivantes : gazole, essence, éthanol, GNC, BioGNC, GNL, GNR, HVO / XTL, Adblue, gaz propane en bouteille.
 Le bilan carbone est réalisé suivant la méthodologie réglementaire v5.0, basée sur la norme ISO 14064-1:2018 et le rapport technique ISO/TR 14069.
 L'incertitude de ce bilan carbone est estimée à 25,35 % au global sur l'ensemble du périmètre du Groupe HERIGE. Elle est calculée en suivant les recommandations du GIEC en matière de bonnes pratiques et de gestion des incertitudes pour les inventaires nationaux.



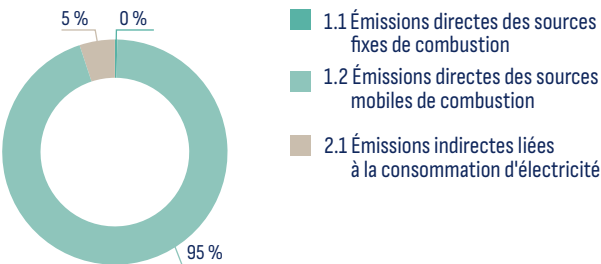
Répartition des émissions carbone par catégorie et scope



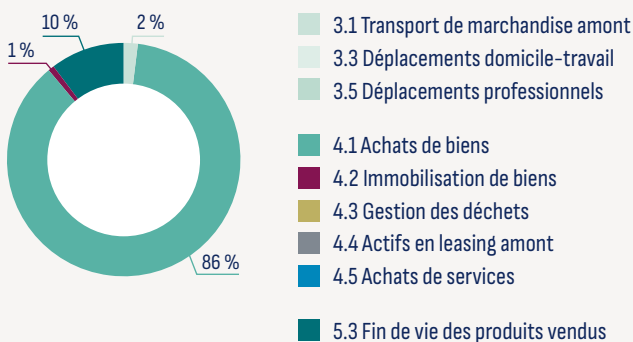
Répartition des émissions carbone par poste



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



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



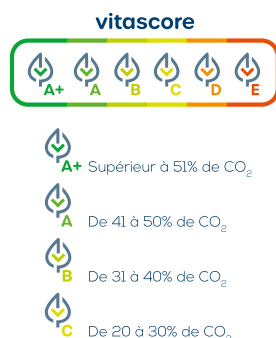
> Empreinte carbone de nos produits

Un engagement fort en matière d'innovation et de durabilité

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

En 2023, EDYCEM s'est engagé dans une démarche plus globale visant à réduire l'empreinte carbone de l'ensemble de ses Bétons Prêts à l'Emploi : la démarche Vitaliss®.

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



Cette démarche repose sur trois piliers :

- rendre les solutions à empreinte carbone réduite accessibles à tous les budgets dans l'objectif de les démocratiser en faisant du Vitaliss® score C le béton courant d'EDYCEM,
- offrir un large panel de solutions pour répondre aux besoins et particularités de chaque projet, à travers les quatre scores allant de C à A+ ,
- innover au travers de la Chaire de recherche avec l'École Centrale de Nantes afin de développer des solutions toujours plus performantes et vertueuses sur un plan environnemental.

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

Dans le cadre de sa stratégie de réduction d'empreinte carbone, EDYCEM ambitionne la démocratisation et la systématisation de l'utilisation des solutions moins carbonées sur le plus grand nombre d'ouvrages en faisant des bétons scorés C sur l'échelle VitaScore de ses bétons courants. De plus, l'entreprise vise à commercialiser, à horizon 2030, 90 % des bétons dans les scores C à A+ , dont 40 % de score A et A+ .

En décembre 2023, près de 80 % des bétons produits dans les centrales EDYCEM obtenaient un score entre C et A+ .

Des investissements matériels pour généraliser la production

Afin d'élargir son offre, EDYCEM a investi et équipé ses centrales de nouveaux silos permettant de stocker les liants moins carbonés.

En parallèle, EDYCEM a poursuivi les investissements pour équiper son laboratoire en vue de mesurer la durabilité des nouveaux bétons formulés par approche performantielle, et ce, afin de répondre aux besoins des clients et des donneurs d'ordre dans le cadre de la RE 2020.

Poursuite des travaux de la Chaire de recherche



Orienté vers la conception et la production de solutions minérales innovantes et durables, EDYCEM est engagé depuis 2015 dans une Chaire de recherche avec l'École Centrale de Nantes sur des formulations de bétons plus responsables.

En 2023, EDYCEM a poursuivi les travaux de sa Chaire de recherche avec l'École Centrale de Nantes afin de réfléchir plus spécifiquement aux enjeux liés à la performance carbone. Ainsi, 75 % des sujets de R&D ont porté sur la réduction de l'empreinte carbone. En témoignent par exemple :

- l'étude comportementale des bétons formulés à base de liants ternaires,
- l'étude comportementale des solutions à base de liants disruptifs à moins de 350 kg eq CO₂/t,
- la qualification et la quantification de l'impact de l'emploi des bétons à faible empreinte carbone sur les caractéristiques d'usage des bétons,
- l'approche prédictive du comportement des bétons performantiels.

Renforcement des équipes

Afin d'accompagner plus fortement ses clients, EDYCEM a structuré son organisation interne en renforçant ses équipes par un pôle dédié à l'innovation. Sous la responsabilité du directeur Technique et innovation, nommé en février 2023, l'équipe R&D assure le pilotage de la Chaire, mais aussi l'accompagnement et l'appropriation par l'équipe qualité des techniques nouvelles, tout comme les évolutions de norme, telle que la NF EN 206+A2/CN, portant sur le déploiement des solutions performantielles.

En parallèle, un plan de formation interne a été déployé pour l'ensemble des équipes commerciales et techniques leur assurant ainsi un accompagnement de proximité et une montée en compétence forte sur le sujet.

La « Fabriq by EDYCEM »



Dans une démarche de co-construction avec ses clients et prescripteurs, EDYCEM a imaginé « La Fabriq' by EDYCEM ». Véritable lieu d'échanges, de partage et de travail collaboratif, ce programme a pour vocation de les sensibiliser aux évolutions réglementaires, de les accompagner dans l'adoption des bétons de nouvelle génération et les outils mis à leur disposition, mais également de recueillir leurs retours d'expérience afin d'adapter les solutions à leurs besoins. « La Fabriq' by EDYCEM » couvre aussi l'approche collaborative avec des acteurs innovants en vue de favoriser le codéveloppement des solutions de demain.



Mise à disposition de Déclarations Environnementales du Produit (DEP)

Afin de rendre compte de la performance du béton, EDYCEM édite, pour ses clients qui en font la demande, des Déclarations Environnementales de Produits (DEP), réalisées grâce au logiciel BETie du SNBPE. Ce service leur permet de fournir un calcul précis de l'impact carbone de la production et de la livraison de leur formulation de béton.

En 2023, EDYCEM a édité plus de 140 DEP à ses clients.

De plus, EDYCEM permet à ses clients un accès au calculateur de l'empreinte carbone de ses bétons à travers la plateforme BETie. Cet outil digital permet d'éditer des Fiches de Déclaration Environnementale et Sanitaire (FDES) certifiées qui jouent un rôle central dans l'atteinte des objectifs de la Réglementation Environnementale 2020 (« RE 2020 »).

L'économie circulaire comme levier d'atténuation



Dans une dynamique de réduction de la dépendance aux ressources naturelles, EDYCEM a développé une démarche d'économie circulaire en circuit court visant à réduire l'usage des ressources naturelles : « Circuit + by EDYCEM ».

> Sobriété et efficacité énergétique, le décret tertiaire en accélérateur

EDYCEM poursuit le déploiement de sa politique environnementale à travers des initiatives visant à réduire ses consommations énergétiques et ses émissions de gaz à effet de serre, telles que la mise en place de variateurs sur les compresseurs dans les centrales à béton ou encore le dédoublement des compresseurs pour permettre un meilleur étagement de puissance.

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

> Fret et mobilités

Des véhicules moins polluants

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

Ainsi, le Groupe HERIGE et ses activités ont poursuivi en 2023 le plan de renouvellement de leur parc roulant.

Trois bornes de recharge électrique ont été installées en 2023. Le déploiement va se poursuivre en 2024.

Un engagement aux côtés de FRET21

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

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

Des accords d'entreprise incitatifs

EDYCEM a instauré en 2023 une « Car Policy » afin d'offrir une solution de mobilité adaptée à l'ensemble de ses conducteurs et de contribuer aux engagements RSE du Groupe HERIGE.

Un accord Télétravail a été signé en 2023 afin de limiter les trajets domicile-travail.

Un projet d'accord Mobilité a été mis à l'étude en 2023 et se concrétisera en 2024 au sein de l'activité. Ce document vise à inciter l'utilisation de modes de transport vertueux par des mesures concrètes.

Signature d'un partenariat pour encourager le covoiturage

En mai 2023, le Groupe HERIGE a contractualisé avec l'application de covoiturage « KAROS » pour l'ensemble des activités. Afin d'encourager les collaborateurs à utiliser le covoiturage pour leurs trajets domicile-travail, une journée de présentation et un temps d'échanges ont été organisés au siège social avec des membres de l'application KAROS.

La pédagogie comme méthode d'atténuation

EDYCEM s'attache à sensibiliser l'ensemble de ses collaborateurs aux enjeux de développement durable. À ce titre, l'entreprise a poursuivi, en 2023, la formation Fresque du climat. Deux salariés volontaires disposent de la formation de « fresqueurs » pour animer cet atelier auprès de leurs collègues.

Déployée depuis octobre 2022 au siège, dans l'usine EDYCEM PPL et sur chaque centrale, une campagne d'affichage (stickers, affiches...) de sensibilisation aux économies d'énergie s'est pérennisée en 2023. Des guides pratiques sur la sobriété énergétique, la mobilité durable et le numérique responsable, édités par le Groupe, viennent compléter ces outils de sensibilisation et sont à disposition des collaborateurs.

2.2 ACHATS RESPONSABLES

EDYCEM rencontre ses fournisseurs tous les ans et dialogue avec eux sur les évolutions de sa stratégie. Ces échanges permettent de mieux se connaître et de développer des partenariats autour de nouveaux produits ou services.

En parallèle, EDYCEM a participé au groupe de travail mis en œuvre par le Groupe HERIGE sur les achats responsables, qui a pour objectif de mieux appréhender les enjeux clés de la politique Achats durables.

À l'issue de la démarche, l'activité a pu disposer d'un diagnostic basé sur l'ISO 20400, d'une cartographie dédiée et d'outils lui permettant d'assurer un suivi par matériau. En complément, un comité semestriel de suivi a été institué à compter de 2024 afin d'assurer la bonne mise en œuvre de la feuille de route Achats responsables de l'activité alignée sur les ambitions du Groupe.

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

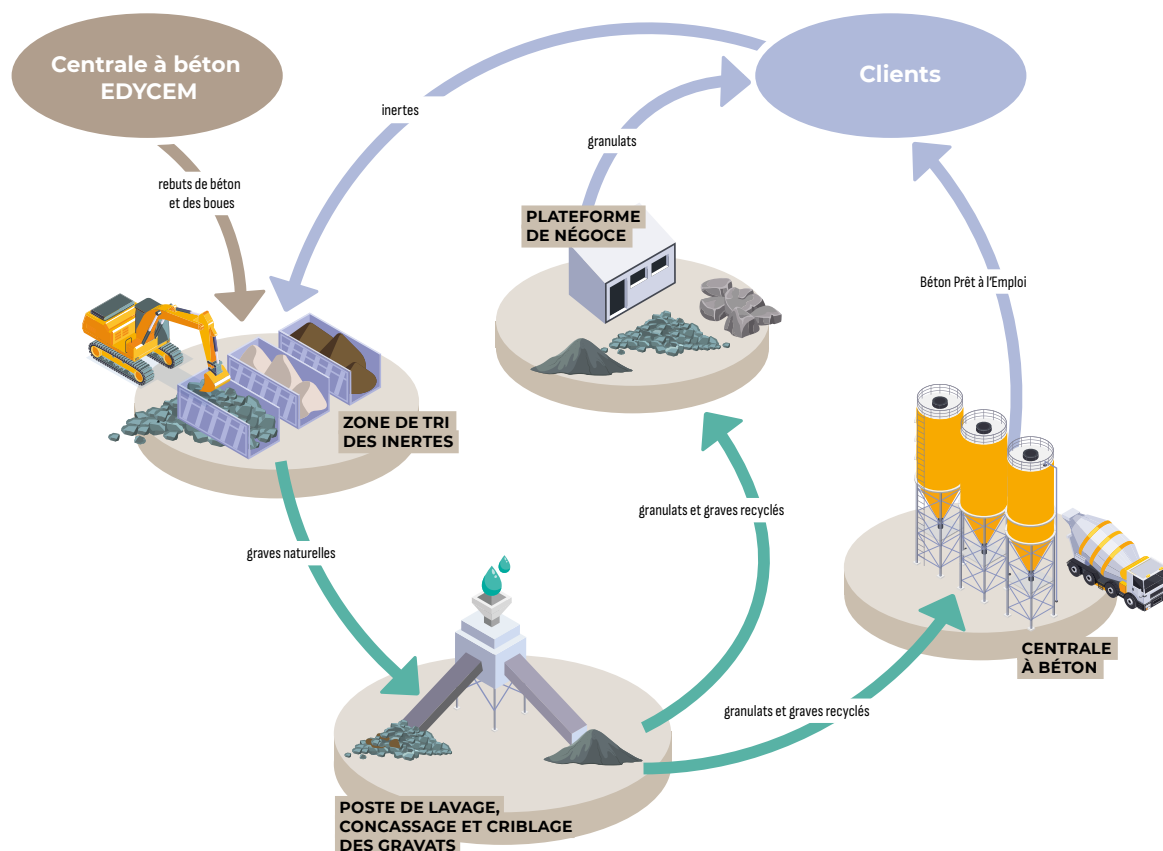
La charte prévoit les dix engagements fondés sur le référentiel ISO 20400 :

- assurer une relation financière responsable vis-à-vis des fournisseurs,
- entretenir une relation respectueuse avec l'ensemble des fournisseurs et favorable au développement de relations collaboratives,
- identifier et gérer les situations de dépendances réciproques avec les fournisseurs,
- impliquer les organisations signataires dans leur filière,
- apprécier l'ensemble des coûts et 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.

2.3 TRANSITION VERS UNE ÉCONOMIE CIRCULAIRE

EDYCEM poursuit sa dynamique d'innovation en développant des actions en faveur de l'économie circulaire.

Ainsi, l'entreprise intègre ces principes dans le développement et la fabrication de ses produits, à travers notamment l'intégration de granulats recyclés.





> Principes d'écoconception et circularité

Chaire de recherche avec l'École Centrale de Nantes

Depuis 2020, EDYCEM et l'École Centrale de Nantes ont poursuivi leurs travaux à travers leur Chaire de recherche 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 son cycle de vie, dès sa construction.

Circuit + by EDYCEM

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

Cette démarche s'articule autour :

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

Depuis 2017, EDYCEM PPL réalise des campagnes de concassage annuelles afin de récupérer la totalité des rebuts d'agrégats de sa production. La dernière campagne, réalisée début 2023, a permis de produire 15 000 tonnes de granulats récupérés.



En 2022, EDYCEM a fait l'acquisition de la société familiale Audoin & Fils Bétons, basée en région Aquitaine, composée de trois centrales à béton et d'une plateforme regroupant du négoce de granulats, du traitement des déchets inertes et une installation de lavage de granulats. Sur cette plateforme de recyclage, les déchets issus des chantiers et des centrales à béton (appelés inertes) sont collectés et triés dans la zone de tri. Ils sont ensuite lavés, concassés, passés au crible pour être finalement soit revendus par la plateforme de négoce soit réintroduits dans les centrales à béton. Les granulats recyclés constituent ainsi de nouvelles ressources pour un nouveau cycle de production.

La « REponse® » d'EDYCEM

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



Ces agrégats sont exclusivement issus des rebuts de production d'EDYCEM, pour une maîtrise totale de leur composition. Baptisé « REponse® », l'ensemble de cette gamme constitue une « réponse » aux enjeux de réemploi, de revalorisation et de réduction d'empreinte carbone dans le cadre de la RE 2020.

L'ensemble des produits de la gamme REponse® bénéficie désormais du marquage NF-GR (granulat recyclé/récupéré).

Généralisée pour EDYCEM PPL, l'introduction des granulats recyclés dans la fabrication de nouveaux bétons est également une volonté de développement pour l'activité BPE dès 2024.

EDYCEM PPL, pilote de la Fédération de l'Industrie du Béton (FIB)

En capacité de fabriquer des blocs composés à 100 % d'agrégats récupérés, EDYCEM PPL fait partie des usines pilotes du groupe technique de la Fédération de l'Industrie du Béton (FIB) qui travaille avec le Centre d'Études et de Recherche de l'Industrie du Béton (CERIB) sur la norme NF afin de faire évoluer cette dernière.

En effet, à date, cette norme ne permet pas d'utiliser plus de 30 % d'agrégats récupérés ou recyclés dans la constitution des blocs classiques.

Le démantèlement et le réemploi des palettes

EDYCEM PPL encourage à adopter des pratiques vertueuses en matière de conditionnement.

Ainsi, les palettes sur lesquelles sont livrés les blocs sont facturées puis reprises auprès des clients afin d'être réutilisées. Lorsqu'elles deviennent inutilisables, elles sont démantelées et les parties saines sont récupérées pour réparer les autres palettes.

> Réduction des déchets

Tonnage des déchets produits annuellement

	Déchets dangereux		Déchets non dangereux		Déchets inertes	
	2023	2022	2023	2022	2023	2022
EDYCEM BPE	119,31	33,10	28,30	227,63	76 187,88	63 557,26
EDYCEM PPL	13,22	6,02	74,86	144,19	1 689,30	1 118,00
TOTAL	132,53	39,12	103,16	371,82	77 877,18	64 675,26

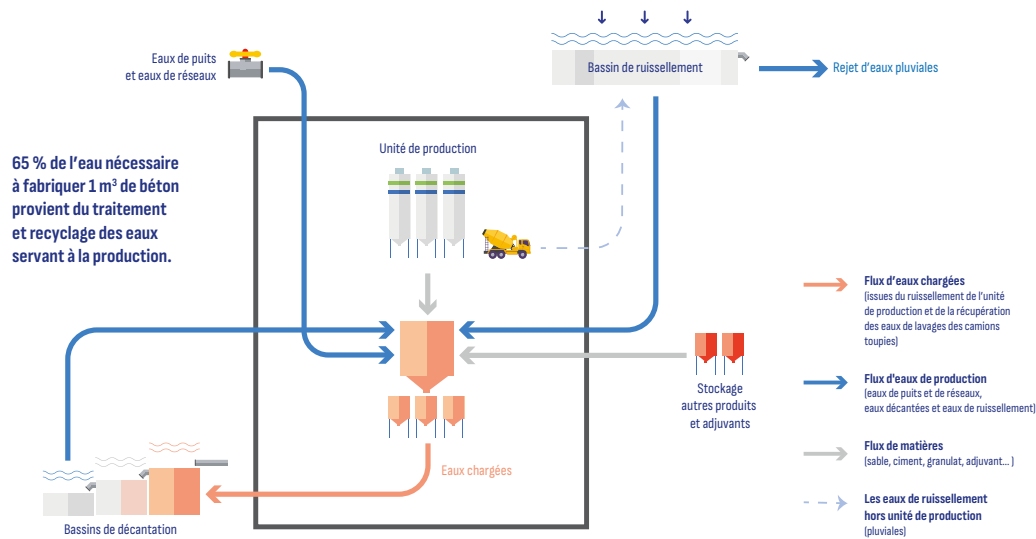
Après avoir équipé 7 centrales de bennes 5 flux (verre, bois, métal, plastique et papier/carton) en 2022, le déploiement du tri des déchets s'est poursuivi en 2023 sur 11 nouvelles centrales dans les secteurs bordelais, sarthois et finistérien.

Dans le cadre de la préparation à la mise en œuvre de la nouvelle Responsabilité Élargie du Producteur (REP) des Produits et Matériaux de Construction du Bâtiment (PMCB), EDYCEM PPL a adhéré à l'éco-organisme ECOMINERO.

2.4 UTILISATION DURABLE DE L'EAU

La disponibilité de la ressource en eau est un enjeu majeur et constitue l'une des priorités d'EDYCEM. Afin de limiter ses consommations, l'activité assure un suivi

précis du cycle de l'eau dans son processus de fabrication.



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

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

Ainsi, en 2023, la consommation des eaux réutilisées (eaux décantées et eaux chargées) s'élevait à 31,8 % contre 30,1 % en 2022, soit une augmentation de la part des eaux réutilisées dans la production de béton.

Au sein d'EDYCEM PPL, les eaux de process sont entièrement réintégrées dans la production de toutes les gammes, représentant une réduction de 40 % de prélèvement d'eau du réseau d'adduction.

Consommation d'eau de réseau et de puits en m³	2023
EDYCEM BPE	169 167,02
EDYCEM PPL	6 633,00
TOTAL	175 800,02

Consommation d'eau en l/m³	2023	2022
Consommation d'eau « eau du puits »*	92,5	108,0
Consommation d'eau « eau du réseau »*	86,6	94,0
Consommation d'eau « eau décantée »	74,6	75,0
Consommation d'eau « eau chargée »	9,1	12,0
Total	262,7	289,0
Taux d'eau recyclée utilisé	31,8 %	30,1 %

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

Des actions de réduction menées dans les centrales

Des dispositifs visant à réduire la consommation d'eau sont mis en œuvre sur certaines centrales :

- plateau de sédimentation sur le site de Rochefort et Bressuire pour le lavage des toupies avec de l'eau décantée,
- pompe de lavage de piste en eau décantée sur les sites de Sainte-Florence, Mortagne-sur-Sèvre et Carbon-Blanc,
- pompe pour production en eau décantée sur les sites de Reignac et Lugon,
- pompe lavage toupie en eau décantée sur le site de Reignac.

Conscient de son impact sur l'utilisation de l'eau, EDYCEM a lancé, en 2023, un groupe de travail pour mener une réflexion collective sur la gestion des ressources hydriques. Après une phase de diagnostic réalisée par les centraliers, qui a consisté à évaluer la gestion et la consommation des eaux sur centrale, des réunions de travail vont se poursuivre en 2024 afin d'identifier et mettre en œuvre des pistes d'amélioration.

> Limiter la perturbation du cycle de l'eau

La circulation et l'infiltration naturelle des eaux pluviales dans le sol constituent un enjeu fort pour les espaces fortement urbanisés qui doivent faire face à de nouveaux défis environnementaux et climatiques. EDYCEM PPL, à travers sa gamme de pavés drainants et de dalles gazon, propose des solutions afin de restituer aux terrains leur qualité première. Leur conception évite la stagnation de l'eau en surface. Favorisant l'écoulement et la pénétration naturelle des eaux pluviales, ils limitent les risques d'inondation et d'engorgement de certains sols. En outre, ils laissent la végétation se développer grâce à des espacements prévus entre chaque pavé mis en œuvre.



2.5 PROTECTION ET RESTAURATION DE LA BIODIVERSITÉ ET DES ÉCOSYSTÈMES

> Biodiversité

À travers ses opérations directes et sa chaîne de valeur, EDYCEM a des impacts indirects sur la biodiversité et s'expose à des risques liés à l'érosion de la nature. À ce titre, le Groupe HERIGE a engagé une réflexion sur le sujet afin d'établir un diagnostic des différentes implantations et d'identifier les plans d'action les plus adaptés. Les sites industriels d'EDYCEM sont majoritairement localisés au sein de zones d'activités ou de zones industrielles réglementées.

Afin de sensibiliser ses parties prenantes internes aux enjeux de biodiversité, HERIGE a déployé différentes actions dont ont pu bénéficier les collaborateurs d'EDYCEM :

- depuis 2021, soutien, sous forme de mécénat, au projet terrain « Cœur de France » initié par WWF qui vise à protéger la biodiversité à travers le maintien de services écosystémiques,
- fresque de la biodiversité dans le cadre du parcours de formation « Sprint managers »,
- intervention de WWF sur les enjeux et les moyens d'action en faveur de la biodiversité,
- mise à disposition de contenus dédiés à la biodiversité (conférences, articles, podcasts, vidéos, etc.) sur la plateforme Campus digital.

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

Conscient des risques de pollution engendré par son activité, EDYCEM a mis en place des mesures de prévention afin de maîtriser son impact environnemental sur :

L'air

- mesure des poussières émises dans l'environnement,
- balayage régulier des sites,
- imperméabilisation des sols des centrales pour éviter les envols permanents de poussières,
- système d'aspiration des poussières sur le site d'EDYCEM PPL.

L'eau

- mesure des eaux pluviales avant rejet,
- mise en place d'un système de traitement des eaux pluviales avant rejet,
- optimisation de la récupération des eaux dans le process.

Les sols

- imperméabilisation des centrales.

3 – ENTREPRENDRE RESPONSABLE

3.1 GOUVERNANCE

> Un nouveau souffle pour le comité RSE

La stratégie, impulsée par la Direction RSE du Groupe, est relayée au sein d'EDYCEM par des pilotes RSE qui coordonnent et suivent les plans d'action prioritaires. Ils assurent également l'animation d'un comité RSE dédié, composé de l'ensemble des métiers de la branche.

En 2023, EDYCEM a donné une nouvelle impulsion à son comité RSE à travers la nomination d'une deuxième personne référente en charge d'animer les projets portés au sein de l'activité. Par ailleurs, des sous-groupes de travail ont été constitués afin de réfléchir aux initiatives prioritaires en matière de RSE. Ils se sont réunis deux fois en 2023.

3.2 LOYAUTÉ DES PRATIQUES

> Sensibilisation aux risques de corruption

La notion de responsabilité éthique est toujours présente dans les contrats fournisseurs d'EDYCEM. Afin d'accompagner au mieux les collaborateurs dans la compréhension des enjeux associés à la lutte contre la corruption, une formation est dispensée aux nouveaux arrivants. Ce travail de sensibilisation cible en priorité les collaborateurs les plus exposés.

Parallèlement, les membres du Comité de Direction et les responsables de secteur ont participé à une formation contre les ententes anti-concurrentielles, avec une attention particulière portée sur les typologies des ententes et sur les sanctions encourues par les entreprises et les personnes.

> Protection des données personnelles

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

3.3 DIALOGUE PARTIES PRENANTES

> S'engager aux côtés des collaborateurs

Participation à des actions solidaires

Dans le cadre d'Octobre Rose, les collaboratrices volontaires d'EDYCEM se sont rassemblées le temps d'une journée afin de participer à une marche de 5 km et de suivre un atelier d'autosurveillance animé par le président de La Ligue contre le cancer de Vendée.

Parallèlement, EDYCEM a pris en charge l'inscription des 28 collaboratrices souhaitant participer à « La Joséphine », course à pied solidaire 100 % féminine.

Afin de sensibiliser plus largement ses collaborateurs, femmes et hommes, EDYCEM a organisé une exposition interactive sur le site de Boufféré rappelant les différents risques et types de cancers.

Inauguration du siège social, Edyfx

Pour marquer la première année dans le nouveau siège social, EDYCEM a organisé une soirée pour les équipes exerçant dans ces locaux afin de faire découvrir leur environnement de travail à leurs proches.



Mise en place du « petit-déj' de l'info »

En 2023, l'équipe RH a instauré un nouveau rituel pour les collaborateurs du siège : le « petit-déj' de l'info », un moment d'échanges de 30 minutes autour d'un café. L'objectif est d'informer et sensibiliser les collaborateurs sur un sujet donné.

Remise des médailles du travail

Au cours de l'année, EDYCEM a récompensé 20 récipiendaires en leur remettant leur médaille du travail, dont 9 médailles d'argent, 10 médailles vermeil et 1 médaille d'or pour récompenser respectivement 20, 30 et 35 années de travail.

Favoriser l'accès à l'information

EDYCEM a doté l'ensemble des salariés d'EDYCEM PPL de téléphones portables afin de faciliter leur accès aux informations de l'entreprise. En complément, un affichage dynamique est en phase de test sur plusieurs sites de production. Cela permet de communiquer plusieurs messages clés, tels que la sécurité, les offres d'emploi, les actualités sur le secteur, etc.

> S'engager aux côtés des clients**Promotion d'une offre produit moins carbonée**

Afin de partager ses solutions avec ses parties prenantes, EDYCEM a imaginé « La Fabriq' by EDYCEM », véritable lieu d'échanges, de partage et de travail collaboratif. Ce dispositif co-construit avec les clients et les prescripteurs vise à :

- sensibiliser et accompagner l'adoption de la nouvelle génération de bétons,
- favoriser les rencontres pour faire émerger des idées,
- expérimenter des solutions innovantes au travers de chantiers pilotes,
- construire et faire vivre des partenariats d'innovation.

Avec cette démarche inédite, EDYCEM va ainsi à la rencontre de ses clients et partenaires. En 2023, quatre réunions ont eu lieu à destination des entrepreneurs du Bâtiment et du TP pour les informer de la démarche Vitaliss® et des offres disponibles chez EDYCEM. Quatre autres réunions ont également été organisées avec les applicateurs de chapes fluides, intégrant une information sur la gamme Vitaliss®.

EDYCEM a également élaboré un catalogue des principales DEP/FDES de ses bétons afin d'offrir plus de réactivité à ses clients sur leurs opérations RE 2020.

Une étude destinée à mesurer l'impact sur les usages de l'utilisation des bétons de nouvelle génération a été lancée afin de construire un guide d'usage à destination de nos clients.

Cette dynamique volontaire de création d'outils et de supports ambitieuse d'apporter aux professionnels choix et conseils afin d'opter pour le produit adapté à la bonne application.

Satisfaction – Fidélisation

Avec la volonté forte de dynamiser le marché des chapes fluides, EDYCEM a organisé des tournées de réunions régionales dédiées exclusivement à son réseau de chapistes ONDALISS DES SOLS®. Au total, cinq réunions ont permis de réunir plus de 65 participants. En complément du suivi quotidien, ces moments privilégiés ont été l'occasion de faire le point sur l'actualité de la filière et de les informer sur les évolutions techniques, réglementaires et de marché. C'était aussi l'occasion de leur fournir les outils nécessaires à leur développement.

> S'engager aux côtés des organisations professionnelles

EDYCEM veille à maintenir un dialogue soutenu avec l'ensemble de ses parties prenantes. En ce sens, l'entreprise a participé à des salons professionnels, tels que Artibat en 2023, le salon de la construction et des travaux publics à Rennes, et elle poursuit son engagement au sein du Syndicat National du Béton Prêt à l'Emploi (SNBPE) et de la commission du Centre Scientifique et Technique du Bâtiment (CSTB).

> S'engager aux côtés des établissements scolaires**Chaire de recherche avec l'École Centrale de Nantes**

EDYCEM poursuit son partenariat renouvelé en 2020 avec l'École Centrale de Nantes pour une durée de cinq ans. La Chaire de recherche II, baptisée « Des bétons responsables au service de l'environnement », porte sur l'impact des bâtiments neufs sur l'environnement en tenant compte de l'ensemble des émissions sur le cycle de vie du béton dès sa construction, mais aussi sur les enjeux liés à la performance carbone.

Ainsi, 75 % des sujets de R&D portent sur la réduction de l'empreinte carbone. En témoignent par exemple :

- l'étude comportementale des bétons formulés à base de liants ternaires,
- l'étude comportementale des solutions à base de liants disruptifs à moins de 350 kg eq CO₂/t,
- la qualification et la quantification des impacts de l'emploi des bétons à faible empreinte carbone sur les caractéristiques d'usage des bétons,
- l'approche prédictive du comportement des bétons performantiels.

Intervention auprès des lycéens de La Roche-sur-Yon (85)

EDYCEM s'est rapproché des lycées professionnels de proximité afin de valoriser ses métiers auprès des étudiants. La Direction marketing de l'entreprise est intervenue auprès des étudiants en BTS Bâtiment du Lycée Rosa Parks et des étudiants du Lycée Saint-François d'Assise à La Roche-sur-Yon (85) afin de retracer l'histoire du béton tout en expliquant son évolution au fil des temps et les nouveaux enjeux du secteur. Ces élèves ont également visité une centrale à béton.



3.4 TERRITOIRES ET MÉCÉNAT

> Soutien à l'association Martial CAILLAUD

EDYCEM soutient l'association Martial CAILLAUD, portée par le Groupe depuis 25 ans, qui initie des projets en faveur de l'éducation et de l'aide à la construction dans des pays défavorisés.



Deux membres d'EDYCEM ont intégré le nouveau bureau de l'association, renouvelé lors de l'Assemblée Générale en juin 2023.

> Aides aux associations locales

EDYCEM considère que sa responsabilité inclut sa contribution à la vie des territoires sur lesquels elle opère. Ainsi, l'entreprise témoigne son soutien à plusieurs associations locales :

- ESSOR (éco-réseau des entreprises qui coopèrent et œuvrent ensemble pour l'essor responsable de leur territoire), 
- ECL'OR : le parcours ECL'OR (Engagement Collectif pour L'ORIENTATION des jeunes) est une action partenariale réunissant les établissements scolaires, les entreprises et le territoire autour de l'orientation des jeunes. Tout au long de l'année scolaire, des élèves de 4^{ème} suivent des ateliers de connaissance de soi et du monde professionnel. Chaque classe est parrainée par un professionnel (un représentant d'une entreprise) qui les suit pendant toute l'année en co-animant des ateliers et en organisant une visite d'entreprise, 

- Stade rochelais (rugby),



- RVBC Roche Vendée Basket Club (basket).



RAPPORT DE L'ORGANISME *de vérification*

Exercice clos le 31 décembre 2023

Aux actionnaires,

À la suite de la demande qui nous a été faite par la société HERIGE SA (ci-après « entité ») et en notre qualité d'organisme tiers indépendant (« tierce partie »), accrédité par le COFRAC Inspection sous le numéro 3-2013 rév.1 (Accréditation Cofrac Inspection, n°3-2013 rév.1, portée disponible sur www.cofrac.fr), nous avons mené des travaux visant à formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur les informations historiques (constatées ou extrapolées) de la déclaration de performance extra-financière, préparées selon les procédures de l'entité (ci-après le « Référentiel »), pour l'exercice clos le 31/12/2023 (ci-après respectivement les « Informations » et la « Déclaration »), présentées dans le rapport de gestion du groupe en application des dispositions des articles L. 225-102-1, R. 225-105 et R. 225-105-1 du code de commerce.

Conclusion

Sur la base des procédures que nous avons mises en œuvre, telles que décrites dans la partie « Nature et étendue des travaux », et des éléments que nous avons collectés, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que la déclaration de performance extra-financière est conforme aux dispositions réglementaires applicables et que les Informations, prises dans leur ensemble, sont présentées, de manière sincère, conformément au Référentiel.

Préparation de la déclaration de performance extra-financière

L'absence de cadre de référence généralement accepté et communément utilisé ou de pratiques établies sur lesquels s'appuyer pour évaluer et mesurer les Informations permet d'utiliser des techniques de mesure différentes, mais acceptables, pouvant affecter la comparabilité entre les entités et dans le temps.

Par conséquent, les Informations doivent être lues et comprises en se référant au Référentiel dont les éléments significatifs sont présentés dans la Déclaration.

Limites inhérentes à la préparation des Informations

Comme indiqué dans le paragraphe « Atténuation et adaptation au changement climatique », les Informations peuvent être sujettes à une incertitude inhérente à l'état des connaissances scientifiques ou économiques et à la qualité des données externes utilisées. Certaines informations sont sensibles aux choix méthodologiques, hypothèses et/ou estimations retenues pour leur établissement et présentées dans la Déclaration.

Responsabilité de l'entité

Il appartient au Conseil d'administration :

- de sélectionner ou d'établir des critères appropriés pour la préparation des Informations ;

- d'établir une Déclaration conforme aux dispositions légales et réglementaires, incluant une présentation du modèle d'affaires, une description des principaux risques extra-financiers, une présentation des politiques appliquées au regard de ces risques ainsi que les résultats de ces politiques, incluant des indicateurs clés de performance et par ailleurs les informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxonomie verte) ;
- ainsi que de mettre en place le contrôle interne qu'il estime nécessaire à l'établissement des Informations ne comportant pas d'anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs.

La Déclaration a été établie en appliquant le Référentiel de l'entité tel que mentionné ci-avant.

Responsabilité de l'organisme tiers indépendant

Il nous appartient, sur la base de nos travaux, de formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur :

- la conformité de la Déclaration aux dispositions prévues à l'article R. 225-105 du code de commerce ;
- la sincérité des informations historiques (constatées ou extrapolées) fournies en application du 3° du I et du II de l'article R. 225-105 du code de commerce, à savoir les résultats des politiques, incluant des indicateurs clés de performance, et les actions, relatifs aux principaux risques.

Comme il nous appartient de formuler une conclusion indépendante sur les Informations telles que préparées par la direction, nous ne sommes pas autorisés à être impliqués dans la préparation desdites Informations, car cela pourrait compromettre notre indépendance.

Il ne nous appartient pas de nous prononcer sur :

- le respect par l'entité des autres dispositions légales et réglementaires applicables (notamment en matière d'informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxonomie verte), de plan de vigilance et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale) ;
- la sincérité des informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxonomie verte) ;
- la conformité des produits et services aux réglementations applicables.

Dispositions réglementaires et doctrine professionnelle applicable

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément aux dispositions des articles A. 225-1 et suivants du code de commerce, à la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette intervention tenant lieu de programme de vérification à la norme internationale ISAE 3000 (révisée).

Indépendance et contrôle qualité

Notre indépendance est définie par les dispositions prévues à l'article L. 822-11 du code de commerce et le code de déontologie de la profession de commissaire aux comptes. Par ailleurs, nous avons mis en place un système de contrôle qualité qui comprend des politiques et des procédures documentées visant à assurer le respect des textes légaux et réglementaires applicables, des règles déontologiques et de la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette intervention.

Moyens et ressources

Nos travaux ont mobilisé les compétences de 4 personnes et se sont déroulés entre le 19 janvier et le 24 avril 2024 sur une durée totale d'intervention de 9 jours.

Nous avons fait appel, pour nous assister dans la réalisation de nos travaux, à nos spécialistes en matière de développement durable et de responsabilité sociétale. Nous avons mené 9 entretiens avec les personnes responsables de la préparation de la Déclaration, représentant notamment les directions générales, administration et finances, gestion des risques, conformité, ressources humaines, santé et sécurité, environnement et achats.

Nature et étendue des travaux

Nous avons planifié et effectué nos travaux en prenant en compte le risque d'anomalies significatives sur les Informations.

Nous estimons que les procédures que nous avons menées en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler une conclusion d'assurance modérée :

- nous avons pris connaissance de l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation et de l'exposé des principaux risques ;
- nous avons apprécié le caractère approprié du Référentiel au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa fiabilité, sa neutralité et son caractère compréhensible, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur ;
- nous avons vérifié que la Déclaration couvre chaque catégorie d'information prévue au III de l'article L. 225-102-1 en matière sociale et environnementale ainsi que de respect des droits de l'homme et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale ;
- nous avons vérifié que la Déclaration présente les informations prévues au II de l'article R. 225-105 lorsqu'elles sont pertinentes au regard des principaux risques et comprend, le cas échéant, une explication des raisons justifiant l'absence des informations requises par le 2ème alinéa du III de l'article L. 225-102-1 ;

- nous avons vérifié que la Déclaration présente le modèle d'affaires et une description des principaux risques liés à l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation, y compris, lorsque cela s'avère pertinent et proportionné, les risques créés par ses relations d'affaires, ses produits ou ses services ainsi que les politiques, les actions et les résultats, incluant des indicateurs clés de performance afférents aux principaux risques ;
- nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour :
 - apprécier le processus de sélection et de validation des principaux risques ainsi que la cohérence des résultats, incluant les indicateurs clés de performance retenus, au regard des principaux risques et politiques présentés, et
 - corroborer les informations qualitatives (actions et résultats) que nous avons considérées les plus importantes présentées en Annexe 1. Nos travaux ont été menés au niveau de l'entité consolidante et dans une sélection d'entités^[1] ;
- nous avons pris connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par l'entité et avons apprécié le processus de collecte visant à l'exhaustivité et à la sincérité des Informations ;
- pour les indicateurs clés de performance et les autres résultats quantitatifs que nous avons considérés les plus importants présentés en Annexe 1,
- nous avons mis en œuvre :
 - des procédures analytiques consistant à vérifier la correcte consolidation des données collectées ainsi que la cohérence de leurs évolutions ;
 - des tests de détail sur la base de sondages ou d'autres moyens de sélection, consistant à vérifier la correcte application des définitions et procédures et à rapprocher les données des pièces justificatives. Ces travaux ont été menés auprès d'une sélection d'entités contributrices et couvrent entre 35 et 100 % des données consolidées sélectionnées pour ces tests ;
- nous avons apprécié la cohérence d'ensemble de la Déclaration par rapport à notre connaissance de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation.

Les procédures mises en œuvre dans le cadre d'une mission d'assurance modérée sont moins étendues que celles requises pour une mission d'assurance raisonnable effectuée selon la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes ; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus.

Lyon, le 25/04/2024

FINEXFI
Isabelle Lhoste
Associée

Annexe 1

Informations quantitatives vérifiées :

Thématique sociale : Effectif inscrit total, Répartition CDI/CDD/Alternance, Nombre de femmes / Nombre d'hommes, Taux de femmes dans l'effectif total, Taux de femmes cadres dans l'effectif, Taux d'alternants dans l'effectif, Taux de roulement, Nombre d'accidents du travail avec arrêt / Nombre de jours calendaires d'arrêt pour accident de travail, Taux de gravité des accidents de travail / Taux de fréquence des accidents de travail, Taux d'absentéisme (Vérification du processus), Nombre d'heures de formation / Nombre de personnes formées (Vérification du processus), Nombre d'heures de formation par collaborateur / Taux de l'effectif formé (Vérification du processus), Index égalité femmes-hommes, Taux de participation au baromètre social / Note moyenne de satisfaction exprimée au baromètre social

Thématique environnementale : Déchets inertes / Déchets non dangereux / Déchets dangereux, Taux d'approvisionnement en matières recyclées sur nos matières premières principales : acier, aluminium, PVC, vitrage (hors bois) (Vérification du processus), Emissions de GES – Scopes 1 & 2 (en tCO₂eq.) / Emission de GES – Scope 3 (en tCO₂eq.), Consommation d'eau de réseau et de puits en m³ / Consommation d'eau en l/m³ / Intensité de la consommation d'eau de l'activité béton en L/m³, Diagnostic sur la biodiversité – Indicateur de Sensibilité Ecologique Réglementaire de la démarche Score Biodiversité

Thématique sociétale : Nombre de nouvelles personnes à risque formées à l'anti-corruption dans l'année, Nombre de nouveaux collaborateurs formés à la fresque du climat, Taux de réponse des parties prenantes internes interrogées dans le cadre de la matrice de matérialité / Nombre de répondants externes à l'enquête de matérialité (Vérification du processus), Nombre de comités RSE du Conseil de Surveillance tenus / Taux de participation au comité RSE du CS, Engagements territoriaux et philanthropiques (en k€)

Informations qualitatives vérifiées :

Accords d'entreprise / Flash Sécurité / Livret d'accueil RH / Charte de recrutement éthique – Adhésion à l'INEC / FDES publiées sur la base INIES / Label Vitrine Industrie du futur – Partenariats / Adhésion au Global Compact / Signature Charte FRAR – NPS / Certification EcoVadis / Certification ISO 9001

[1] Données sociales : Périmètre Menuiserie, Négoce ; excepté pour les indicateurs suivants : Effectif inscrit total, Répartition CDI/CDD/Alternance, Nombre de femmes, Nombre d'hommes, Taux de femmes dans l'effectif total, Taux de femmes cadres dans l'effectif, Taux d'alternants dans l'effectif, Taux de roulement, Taux de participation au baromètre social, Note moyenne de satisfaction exprimée au baromètre social (Périmètre Groupe)

Données environnementales : Périmètre Atlantem, VM ; excepté pour les indicateurs suivants : Tonnage déchets inertes (Périmètre VM, Edycem), Tonnage déchets non dangereux, Consommation d'eau de réseau et de puits en m³ (Périmètre Atlantem, VM, Edycem), Taux d'approvisionnement en matières recyclées sur nos matières premières principales : acier, aluminium, PVC, vitrage (hors bois) (Périmètre Atlantem), Emissions de GES – Scopes 1 & 2, Emission de GES – Scope 3, Diagnostic sur la biodiversité – Indicateur de Sensibilité Ecologique Réglementaire de la démarche Score Biodiversité (Périmètre Groupe), Consommation d'eau en l/m³, Intensité de la consommation d'eau de l'activité béton en L/m³ (Périmètre Edycem)

Données sociétales : Périmètre Groupe

Un extrait du Rapport Annuel et Financier 2023



HERIGE

Route de La Roche-sur-Yon - BP 7 - 85260 L'HERBERGEMENT • France
contact@groupe-herige.fr

www.groupe-herige.fr

Retrouvez-nous sur  

Publication : Communication Groupe HERIGE - Avril 2024 - Création graphique : L'Unique Equipe - Impression : Coubault Imprimeur
Crédit photos : Charles Marlon, Mathieu Engelen, Benjamin Lachenal, Shutterstock, HERIGE, Freepik, Adobe Stock.

