

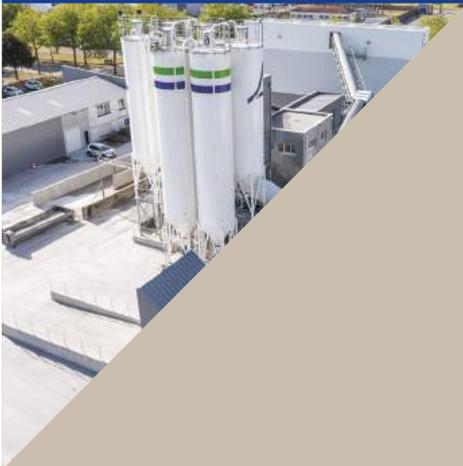
DÉCLARATION DE PERFORMANCE  
EXTRA-FINANCIÈRE

2023



**HERIGE**

# Allier croissance profitable et durable



**HERIGE**



# 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 Négocier  
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

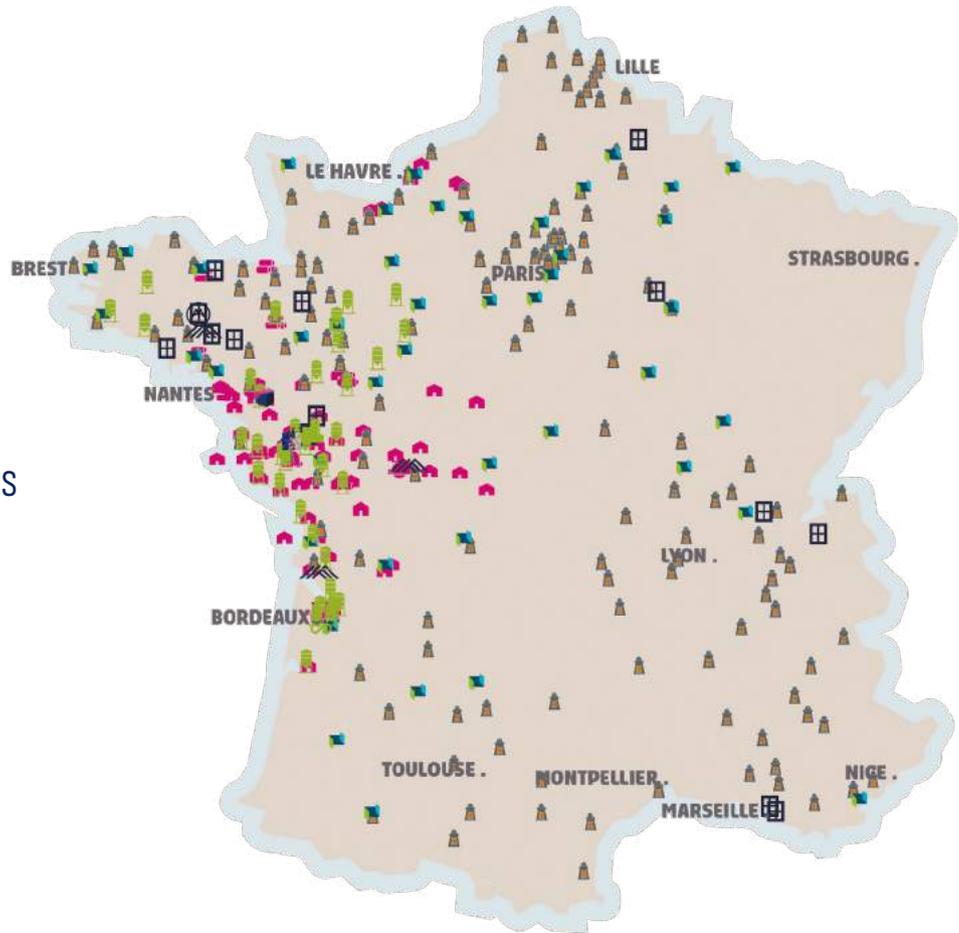
**69** AGENCES MATÉRIAUX

**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 :



CANADA



LA RÉUNION



GUADELOUPE

Des femmes et des hommes  
au cœur de la stratégie



**2 921**

**collaborateurs**  
en ETP moyens internes

**1107**

Négoce

**325**

Béton

**1303**

Menuiserie

**186**

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.

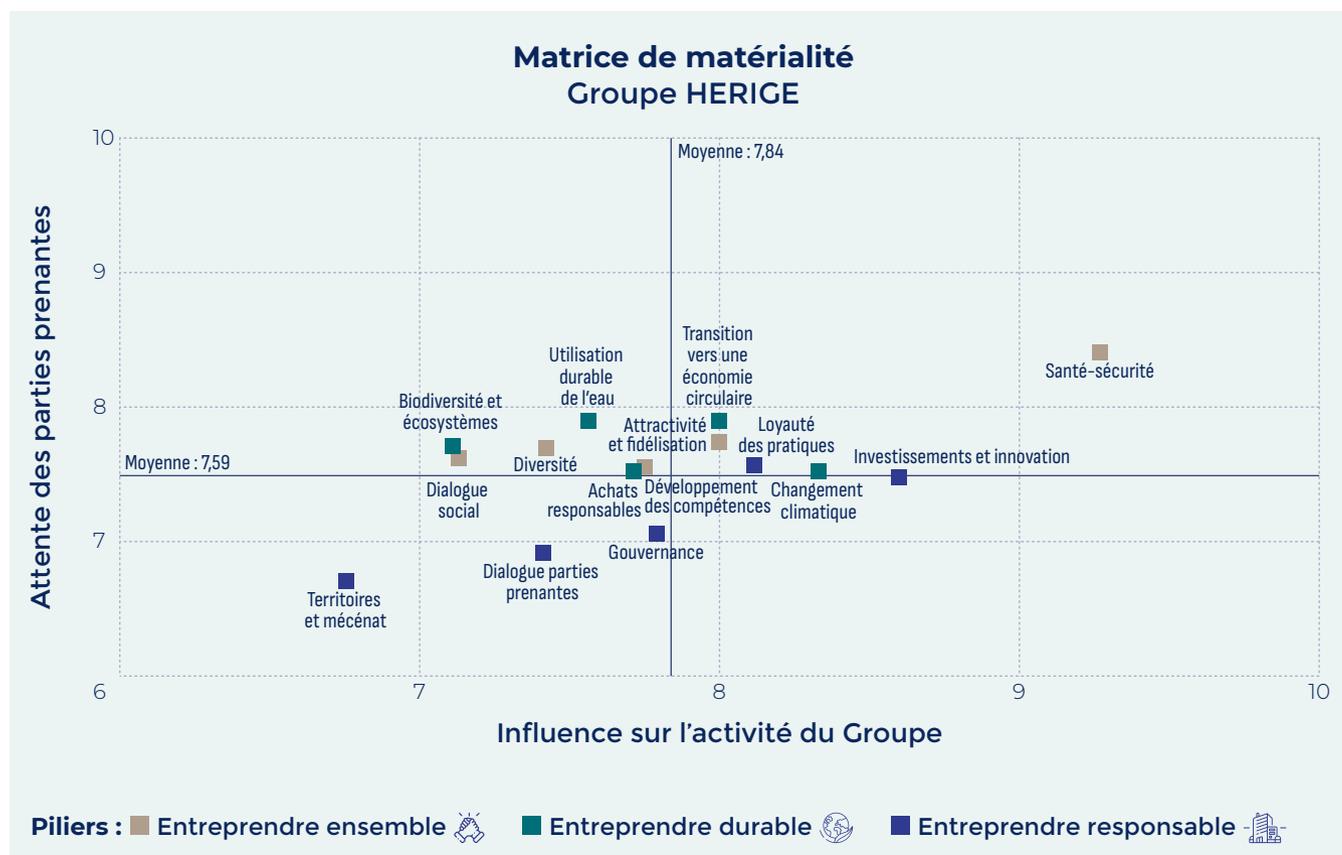
Cohérents avec la stratégie d'affaires à long terme de l'entreprise, autant qu'avec les attentes de ses parties prenantes, ces objectifs s'appuient sur la gouvernance et les trois piliers de la dynamique RSE du Groupe.

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
<b>CHANGEMENT CLIMATIQUE</b>	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 AGEC, 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.
<b>POLLUTION</b>	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.
<b>SÉCURITÉ DES PERSONNES</b>	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.
<b>COMPÉTENCES</b>	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.
<b>RELATIONS FOURNISSEURS</b>	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.
<b>SATISFACTION CLIENTS</b>	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

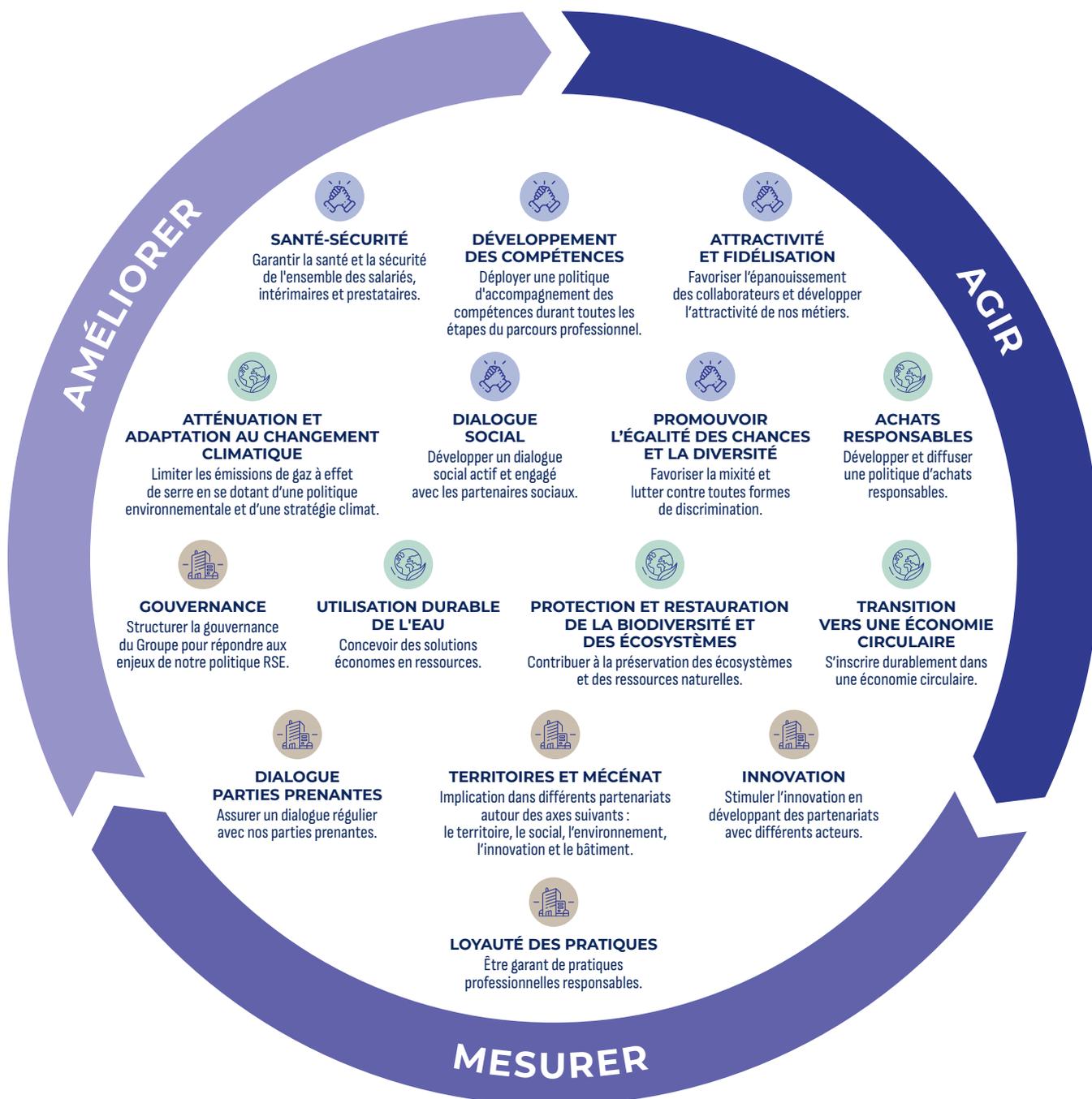
En tant qu'entreprise humaine et familiale, HERIGE à la volonté d'être une organisation inclusive, protectrice et apprenante en développant ses activités de manière soutenable, durable et circulaire dans une démarche éthique, et à l'écoute de ses parties prenantes tout en promouvant la RSE à travers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

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

## 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  
ENSEMBLE****ENTREPRENDRE  
DURABLE****ENTREPRENDRE  
RESPONSABLE**

<b>ENTREPRENDRE ENSEMBLE</b> 	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>Objectifs 2025</b>
<b>1 - SANTÉ-SECURITÉ</b>				
Taux de fréquence	22,92	17,89	19,28	15
Taux de gravité	1,61	1,17	1,29	1
<b>2 - DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES</b>				
Taux de l'effectif formé	66,50 %	67,52 %	73,66 %	67 %
Nombre d'heures de formation par collaborateur	-	13,41	14,84	14
<b>3 - ATTRACTIVITÉ ET FIDÉLISATION</b>				
Taux de roulement	11,50 %	14,06 % *	16,07 %	10 à 12 %
Taux d'absentéisme	5,32 %	4,99 %	5,80 %	≤ 5 %
<b>4 - DIALOGUE SOCIAL</b>				
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
<b>5 - PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ DES CHANCES ET LA DIVERSITÉ</b>				
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.

<b>ENTREPRENDRE DURABLE</b> 	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>Objectifs 2025</b>
<b>6 - ATTÉNUATION ET ADAPTATION AU CHANGEMENT CLIMATIQUE</b>				
Émissions de GES – scopes 1 & 2 (en tCO <sub>2</sub> éq.)	17 202,65*	16 289,16	17 644,58	13 869
Émissions de GES – scope 3 (en tCO <sub>2</sub> éq.)	-	-	570 577,64	67 % des GES adressées**
Intensité carbone monétaire (kgCO <sub>2</sub> éq./k€CA)	-	-	703,95	-
<b>7 - ACHATS RESPONSABLES</b>				
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
<b>8 - TRANSITION VERS UNE ÉCONOMIE CIRCULAIRE</b>				
Taux d'approvisionnement en matière recyclée sur nos matières premières principales - Menuiserie	-	-	25,9 %	-
<b>9 - UTILISATION DURABLE DE L'EAU</b>				
Intensité de la consommation d'eau de l'activité Béton en L/m <sup>3</sup>	299	289	263	-
<b>10 - PROTECTION ET RESTAURATION DE LA BIODIVERSITÉ ET DES ÉCOSYSTÈMES</b>				
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).

<b>ENTREPRENDRE RESPONSABLE</b> 	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>Objectifs 2025</b>
<b>12 - GOUVERNANCE</b>				
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 %
<b>13 - LOYAUTÉ DES PRATIQUES</b>				
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 %
<b>14 - DIALOGUE PARTIES PRENANTES</b>				
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	-
<b>15 - TERRITOIRES ET MÉCÉNAT</b>				
Engagements territoriaux et philanthropiques (en K€)	309	438,6	627,1	-
Part du résultat d'exploitation dédié aux engagements	1 %	1,2 %	2,5 %	-
<b>16 - INNOVATION</b>				
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 OLNONES	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
<b>TOTAL</b>		<b>139</b>

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 OLNONES	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
<b>TOTAL</b>		<b>60</b>

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.



**HERIGE**

# Reporting Groupe



Crée en 1907 à l'Herbergement en Vendée, HERIGE est un acteur de référence dans le secteur du bâtiment à travers ses activités industrielles de Menuiserie et de Béton et son activité de Négoce de matériaux. Implanté dans les régions du Grand Ouest de la France et en outre-mer, le Groupe familial compte plus de 2 800 collaborateurs.

HERIGE relève le défi ambitieux d'être une référence de qualité, de proximité et d'engagement environnemental avec des convictions fortes qui s'appuient sur un état d'esprit d'énergie et de confiance.

En accompagnant au quotidien ses clients et en développant une stratégie d'innovation et d'amélioration des produits et services pour la construction et la rénovation de l'habitat, le Groupe s'investit dans une démarche responsable et durable grâce à une politique RSE ambitieuse lui permettant de développer ses activités avec intégrité et performance.



**2 584**

Effectifs inscrits au 31/12/2023  
(hors PORALU Groupe)



**658**

Femmes  
(soit 25,5 %)



**1 926**

Hommes  
(soit 74,5 %)



**95,1 %**

de collaborateurs  
en CDI

**Des femmes et des hommes  
au coeur de la stratégie**



**2 584**

**collaborateurs inscrits au 31/12/2023**  
(hors PORALU Groupe)

**1 126**

Négoce

**329**

Béton

**1 081**

Menuiserie  
Hors PORALU Groupe

**48**

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

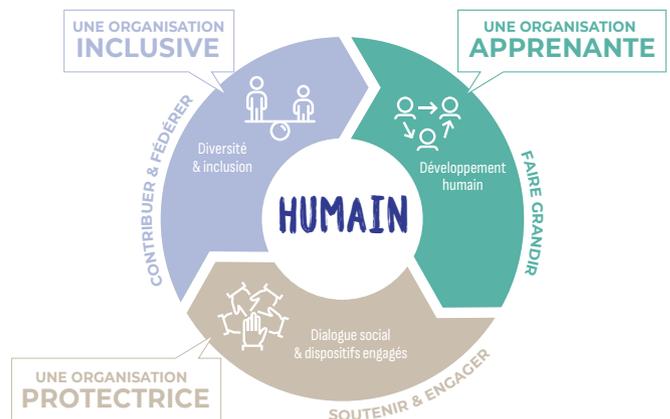


# 1 – ENTREPRENDRE ENSEMBLE

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

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

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



## 1.1 SANTÉ ET SÉCURITÉ

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

### > Des politiques santé et sécurité en action

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

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

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

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

Depuis plus de 10 ans, ATLANTEM s'appuie sur la démarche d'amélioration continue ACE LEAN pour piloter la performance et communiquer sur la prévention des risques. En 2023, l'enseigne a décidé de renforcer sa démarche sous un angle culturel et plus proactif à travers « SECURIT'M ». Accompagné par un organisme de formation dédié à la culture sécurité, ce projet global mobilise l'ensemble des collaborateurs en développant leurs compétences comportementales : exemplarité, exigence, engagement et vigilance. Ainsi, tous les managers ont été formés aux 3E : Exemplarité, Engagement, Exigence. Ils possèdent désormais la même méthodologie pour réaliser un arbre des causes (mis en place dès la détection d'une anomalie).

En 2023, EDYCEM a poursuivi le déploiement de sa feuille de route Hygiène Sécurité

Environnement (HSE). Cette dernière s'appuie sur la prévention et la mise en place de process de vérification de la sécurité afin de responsabiliser chaque employé à adopter un comportement sûr, à tout moment.

Afin d'intégrer pleinement les ambitions et objectifs en matière de santé et de sécurité dans sa stratégie, VM Matériaux s'est appuyé sur son plan d'action Santé Sécurité au Travail (SST) instauré en 2022. Des sessions de formation visant à élargir les compétences et les réflexes en matière de prévention ont accompagné ce dispositif.

### > Organisation et communication

Depuis 2021, chaque entité a renforcé le pilotage et le déploiement de sa politique santé et sécurité avec des responsables prévention santé-sécurité et environnement accompagnés d'alternants. Ces responsables s'appuient également sur un réseau de correspondants et organisent régulièrement des actions de communication et de sensibilisation autour des incontournables de la sécurité au travail.

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

### > Un nouveau logiciel Sécurité

En paramétrage depuis septembre 2022, l'outil ACCILINE+ a été déployé en avril 2023 pour l'ensemble du Groupe. Outil déterminant dans la consolidation de la culture sécurité et des pratiques prévention du Groupe, ACCILINE+ intègre l'ensemble des obligations réglementaires liées à la sécurité. Tous les événements et plans d'action y sont déclarés : accident du travail, maladie, accident bénin, événement de sécurité, évaluation des risques et Document Unique. Un onglet dédié à la formation, aux habilitations et aux autorisations permet également de suivre le registre des formations obligatoires.

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

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

Afin d'accompagner la mise en œuvre et la prise en main de la plateforme, des sessions de formation ont été dispensées en interne par les préventeurs sécurité de chaque activité. À ce titre, les responsables de site du Groupe ont été formés à l'ensemble des modules proposés par l'outil afin de mettre en place un suivi du plan d'action uniforme pour l'ensemble des sites.

## > Accidents du travail

	2023	2022
Taux de fréquence des accidents du travail <sup>(1)</sup>	19,28	17,89
Nombre d'accidents du travail avec arrêt	89	79
Taux de gravité des accidents du travail <sup>(2)</sup>	1,29	1,17
Nombre de jours calendaires d'arrêt pour accident du travail	5 954	5 173

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

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

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

## > La formation en levier d'amélioration de la sécurité

Afin d'accompagner la politique sécurité du Groupe, des formations aux risques routiers se sont poursuivies en 2023. 49 personnes ont été formées à une conduite professionnelle à travers :

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

Dans le cadre de ses engagements santé au travail, le Groupe a continué de former ses équipes aux gestes de premiers secours et à l'utilisation du défibrillateur. En parallèle, de nombreux collaborateurs Sauveteurs Secouristes du Travail (SST) ont été formés ou ont reconduit leur certification en 2023. Parmi les situations rencontrées lors de ces formations : l'arrêt cardiaque.

Par ailleurs, des formations aux gestes et postures ou à la prévention et à la sécurité au travail se sont poursuivies sur l'année dans les différentes activités.

## > Garantir la sécurité et le bien-être des collaborateurs

### Poursuite des investissements

Dans le cadre de sa politique d'investissement, le Groupe assure une montée en gamme des matériels et des équipements et leurs renouvellements, afin de garantir la sécurité et le confort de ses salariés. En outre, sur la base des retours d'expériences des équipes, les activités du Groupe renouvellent régulièrement les dotations d'EPI : vêtements de travail à haute visibilité (gilets, parkas, polaires), casques et chaussures de sécurité, etc.

### Des actions pour améliorer la qualité de vie et les conditions de travail (QVCT)

Depuis plusieurs années, HERIGE déploie des activités favorisant le bien-être au travail de ses salariés. Ainsi, en 2023, plusieurs animations ont été mises en place telles que la livraison d'une corbeille de fruits par une association de producteurs une fois par semaine au siège, l'accès à une salle de sport, des animations à l'occasion de la semaine pour la qualité de vie et des conditions de travail (atelier respiration, yoga sur chaise...).

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

Au cours de l'année, plusieurs visites de sites ont été organisées (plateforme logistique, site de production, centrale à béton...) pour les collaborateurs des différentes activités (cela a aussi été le cas dans le cadre des parcours d'intégration, pour les alternants). Ces moments ont permis de mieux comprendre le fonctionnement des différentes activités du Groupe.





## > 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 de 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	5,80 %	4,99 %

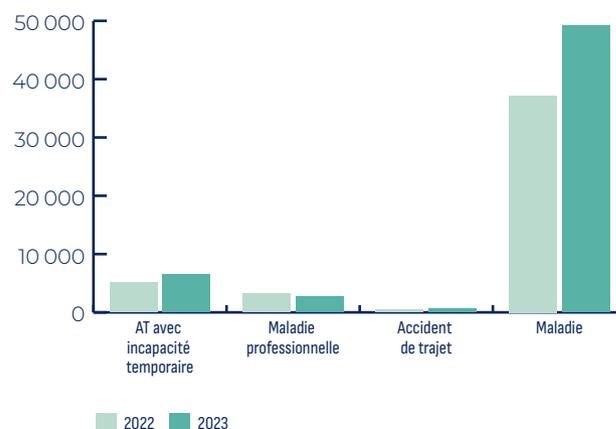
Compte tenu de l'intégration des nouvelles acquisitions dans le périmètre 2023, les chiffres sont présentés en périmètre courant et non en périmètre comparable.

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

Le taux d'absentéisme en 2023 a augmenté de 16 % versus 2022.

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

### Répartition de l'absentéisme (en jours) - Groupe



## 1.2 DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Convaincu que le progrès humain et le collectif sont les socles fondamentaux de la réussite de sa transformation, le Groupe a poursuivi ses efforts en 2023. Il s'est appuyé sur son pilier « Entreprise apprenante » qui vise à donner les clés de la formation continue à l'ensemble des collaborateurs, notamment via l'auto-apprentissage et le déploiement d'un « Campus digital » courant 2022.

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

### > Une politique de formation renforcée

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

À ce titre, le coût pédagogique engagé pour 2023 s'est inscrit en progression de 9,7 % vs N-1, à hauteur de 1 008,3 K€. Il a permis la mise en œuvre de 39 274 heures de formation, en hausse de 11,2 % par rapport à 2022.

1 948 collaborateurs ont été formés, soit 73,6 % de l'effectif (en moyenne, 14,8 heures de formation par collaborateur). Ces formations ont concerné 75,5 % d'hommes et 24,5 % de femmes dans l'entreprise.

	ALTERNANTS	OUVRIERS	ETAM	CADRES
2023	3,6 %	35,4 %	42,8 %	18,2 %
2022	2,6 %	32,9 %	44,1 %	21,3 %

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

#### Des formations transversales pour tous

Pensées de manière collaborative et proactive, des formations clés ont été déployées par le Groupe pour l'ensemble de ses activités autour des enjeux stratégiques : la lutte contre la corruption, le développement durable, la cybersécurité, la non-discrimination, les risques routiers...

#### À l'échelle des activités

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

#### Des formations ciblées pour développer les talents

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

Par ailleurs, le Groupe propose des formations managériales aussi bien dans l'acquisition des fondamentaux du management pour les nouveaux managers que dans le renforcement des compétences de leadership pour les managers les plus expérimentés.

HERIGE Académie est un dispositif dédié au développement humain des collaborateurs du Groupe. Sa vocation est de soutenir les enjeux clés de sa transformation pour une performance responsable et durable. Ce dispositif complète les plans de formation déployés au sein de chaque activité en proposant une offre de formation commune à toutes les entités. Il a ainsi représenté 3 141 heures de formation, soit 8,0 % de la politique globale en 2023.

Ce projet concourt également à :

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

Plusieurs parcours spécifiques ont été reconduits en 2023 :

- le parcours Leaders « Transformation et Performance Globale » qui a rassemblé 10 personnes. Il comprend 4 modules de 2 jours sur 4 mois : RSE et stratégie / Leadership positif / Performance responsable et durable / Management et transformation,
- le parcours « Sprint managers » qui porte sur « Les leviers de la croissance profitable » et a concerné 44 personnes. Organisé sur 2 jours, il s'articule autour des 3 axes du plan stratégique : le progrès humain, l'engagement environnemental et la digitalisation.

Un nouveau parcours « Recruter et manager la diversité » s'est déployé en 2023 pour les Comités de Direction à travers une conférence spécifique sur le sujet. Il a également été décliné en 3 étapes : webinar d'ouverture, e-learning et conférence pour l'ensemble des managers du Groupe, soit environ 250 personnes.

La HERIGE Académie se complète de modules thématiques techniques, tels que les fondamentaux de la finance, la gestion de projets (niveau I et II), la RSE, la gestion des conflits, la cybersécurité, l'intelligence artificielle, etc., et de conférences à distance inspirantes, animées par des experts reconnus, ainsi que de formations en développement personnel.

## > Campus digital

Cette plateforme de formation en ligne recense plus de 40 000 contenus gratuits sur Internet (articles, conférences, podcasts, vidéos, MOOC, etc.) et les agrège par thématique. Ouverte à l'ensemble des collaborateurs disposant d'une adresse numérique, cette plateforme est également accessible via une application sur les smartphones professionnels des équipes. Elle est régulièrement complétée par de nouveaux contenus et des parcours spécifiques sur les activités et les pratiques métiers.



Des événements de communication réguliers, tels que des campagnes de communication ou une newsletter « Campus digital », viennent développer la culture de l'apprentissage des collaborateurs. Tous les deux mois, une sélection de modules sur une thématique donnée (intelligence artificielle, parentalité, diversité, qualité de vie et conditions de travail...) est partagée avec les collaborateurs.

En 2023, le nombre de personnes inscrites sur Campus digital s'est renforcé avec 649 inscrits vs 425 en 2022. Cette évolution se traduit également par une progression du nombre d'heures passées sur la plateforme de 386 % (1 696 heures en 2023 vs 349 heures en 2022) et par une fréquentation des ressources visitées en très forte augmentation de 478 % (14 860 ressources visitées en 2023 vs 2 570 en 2022).

## > Un nouvel outil pour évaluer les compétences comportementales

La Direction des ressources humaines s'appuie sur le test de personnalité professionnel AssessFirst dans son processus de recrutement des cadres et fonctions supports. Cet outil permet de mieux évaluer les profils des candidats ou des collaborateurs (dans le cadre d'une mobilité interne) : personnalité, motivation, potentiel... Il s'agit à la fois de sensibiliser à l'importance des compétences comportementales et de contribuer à une meilleure collaboration au sein des équipes du Groupe. Les équipes RH ont suivi une formation pour maîtriser et s'approprier l'outil - déployé en 2023 - afin de faire passer les questionnaires aux candidats.

Par ailleurs, les ressources humaines ont exploité, en 2023, une nouvelle fonctionnalité de l'outil : le programme « Talent mapper » avec les équipes de COMINEX, l'activité de trading de pierres naturelles. Ce programme permet de regrouper les talents de chacun, d'observer les synergies et les différences qui en résultent et d'apprendre à mieux collaborer et communiquer ensemble.

## > Évolution des carrières

Chaque année, le Groupe organise, à travers ses activités, des entretiens professionnels et individuels. L'entretien professionnel formalise l'élaboration du chemin de carrière du salarié à court, moyen et long terme et sert de base pour construire les plans de formation de chacun. En parallèle, l'entretien individuel permet de faire le point sur l'année écoulée et d'assurer le suivi du parcours de chaque salarié.

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





## 1.3 ATTRACTIVITÉ ET FIDÉLISATION

Effectifs inscrits sur le périmètre au 31/12	2023	2022
Effectifs inscrits sur le périmètre	2 584	2 546
<b>Répartition CDI/CDD/ALTERNANCE</b>		
CDI	2 457	2 396
CDD	46	64
ALTERNANCE	81	86
Âge moyen	44,62	43,49
Ancienneté moyenne	10,81	10,46
Femmes (effectifs)	658	628
Hommes (effectifs)	1 926	1 918
% de femmes	25,46 %	24,67 %
% d'hommes	74,54 %	75,33 %
<b>Recrutements</b>		
Nombre d'embauches (CDI/CDD/alternance)	457	566
Nombre d'embauches en CDI	339	400
Dont embauches suite à CDD ou alternance	38	75
Taux d'embauche en CDI	74,18 %	70,67 %
Nombre d'embauches en CDD	70	109
Dont embauches suite à CDD ou alternance	7	4
Taux d'embauche en CDD	15,32 %	19,26 %
Nombre d'embauches en alternance (apprentissage et contrats de professionnalisation)	48	57
Taux d'embauche en alternance	10,50 %	10,07 %
Taux d'embauche en CDI des < à 30 ans	23,89 %	33,92 %
Taux d'embauche en CDI des ≥ à 50 ans	18,29 %	15,55 %

Effectifs inscrits hors PORALU Groupe.

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

### > Le taux de roulement

Une augmentation du taux de roulement est constatée pour l'année 2023 passant de 14,06 % en 2022 à 16,07 % en 2023. Les motifs de départ liés aux ruptures conventionnelles et aux démissions sont suivis et répertoriés de manière à pouvoir les analyser et détecter les actions correctives à déployer.

Départs	2023	2022
Nombre de départs <sup>(1)</sup>	371	295
<b>Répartition des départs</b>		
Retraite	58	50
Rupture conventionnelle	45	30
Démission	195	156
Cession de site/société	6	-
Licenciement économique	1	1
Licenciement autre	61	56
Décès	5	2
<b>Taux de roulement</b>		
Nombre de départs CDI / effectif moyen CDI <sup>(2)</sup>	16,07 %	14,06 %

(1) Les départs suite à la fin de la période d'essai ne sont pas comptabilisés.

(2) 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.

En 2023, le Groupe déplore le décès de deux collaborateurs sur leur lieu de travail, décès pour lesquels la responsabilité de l'employeur a été écartée à la suite d'enquêtes poussées.

Dans ce contexte, le Groupe a déployé les dispositifs adéquats afin d'accompagner ses équipes (intervention sur site d'une psychologue, entretiens collectifs et individuels, déploiement d'une ligne téléphonique d'écoute et d'aide psychologique).

### > Marque employeur

Vitrine du Groupe, le site Internet de recrutement ([www.herige-recrute.fr](http://www.herige-recrute.fr)) développe la marque employeur d'HERIGE et de ses différentes activités à travers la présentation de ses opportunités, mais également via des témoignages, portraits métiers et la présentation de la politique sociale du Groupe. Cette visibilité est renforcée par une présence sur les réseaux sociaux et s'accroît progressivement. Elle se traduit notamment par une progression du nombre d'abonnés sur le réseau social LinkedIn de 15,15 % (+858 abonnés sur 12 mois) et par une fréquentation du site Internet en augmentation de 3,30 %.

En juin 2023, ATLANTEM a dévoilé sa nouvelle marque employeur. Pour renforcer le sentiment d'appartenance à l'entreprise et attirer de nouveaux talents, ATLANTEM s'appuie sur sa nouvelle identité pour mettre à l'honneur ses collaborateurs, à travers des portraits photos et vidéos disponibles sur son site Internet, et les opportunités professionnelles que l'entreprise offre.

En 2023, EDYCEM a renforcé sa participation à des événements en lien avec son secteur et son territoire afin d'accroître sa visibilité et de renforcer l'attrait de ses métiers, en particulier auprès des jeunes des collèges et lycées. De plus, l'enseigne a redéfini son positionnement et son identité de marque pour répondre aux attentes de ses clients, collaborateurs et futurs talents.

### > Promouvoir la mobilité interne

La gestion de la mobilité favorise l'employabilité et offre de nombreuses possibilités d'évolution grâce à la diversité des métiers et aux différentes activités et implantations du Groupe. À ce titre, un document regroupant l'ensemble des postes ouverts et disponibles dans le Groupe est publié chaque semaine sur l'intranet de l'entreprise. En 2023, ce sont 21 collaborateurs qui ont ainsi opéré une mobilité interne.

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

Pour accompagner son développement et son besoin de nouvelles compétences, le Groupe s'appuie, en complément des dispositifs classiques de recrutement, sur ses propres collaborateurs afin d'identifier au sein de leurs réseaux professionnels ou relationnels des profils intéressants. Ce dispositif a représenté 15 400 € de primes versées en 2023 auprès de 31 collaborateurs (31 en 2022) ayant coopté un nouveau salarié embauché à l'issue de la validation de sa période d'essai.

### > Développer des parcours d'intégration

HERIGE a déployé, en 2023, un livret d'accueil, pour les nouveaux arrivants de la holding, dans lequel se trouvent toutes les informations administratives nécessaires. Cet outil permet d'accompagner le collaborateur dans ses premiers jours, de faciliter la découverte de son nouvel environnement professionnel et de lui faire prendre connaissance des méthodes de travail.

Pour favoriser l'accueil et l'intégration des nouveaux arrivants, EDYCEM et VM Matériaux ont organisé des journées d'intégration en 2023. Celles-ci ont permis aux nouveaux collaborateurs de rencontrer les membres des Comités de Direction, de prendre connaissance des enjeux stratégiques des activités et de visiter le centre logistique pour les collaborateurs de VM Matériaux, ainsi qu'un site de production pour les nouveaux salariés d'EDYCEM.

## 1.4 DIALOGUE SOCIAL

### > Accords d'entreprise

La poursuite du dialogue social s'est concrétisée en 2023 par la signature de différents accords d'entreprise au sein des différentes activités : mobilités douces, télétravail, avenant à l'accord d'intéressement, protocole Négociations Annuelles Obligatoires (NAO), consignation de jours, etc.

### > L'actionnariat salarié

Groupe familial mettant l'humain au cœur de ses priorités, HERIGE a fait le choix d'ouvrir le capital à ses salariés depuis de nombreuses années. Avec une participation en augmentation, le pourcentage d'actionnaires salariés s'élève à 4,61 %.

### > Lutte contre la précarité

Dans le contexte économique actuel marqué par l'inflation et l'augmentation des prix de l'énergie, HERIGE a fait preuve d'une plus forte vigilance vis-à-vis de ses collaborateurs les plus précaires. Les efforts se sont poursuivis en 2023 en faveur des salaires les moins élevés.

En parallèle, et à la demande du Comité RSE du Conseil de Surveillance, des indicateurs de suivi (versement de pension alimentaire, demande d'acompte, saisie sur salaire...) ont été reconduits en 2023 afin de mieux identifier et de mieux suivre les collaborateurs en situation de précarité.

### > « Family recrute »

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

### > Digitalisation RH

Depuis 2022, le Groupe a initié des travaux de digitalisation de ses métiers et de ses pratiques RH dans le but d'améliorer l'expérience collaborateur et de permettre aux équipes RH de se décharger des tâches administratives pour se concentrer sur leur cœur de métier. À cet effet, la Direction des ressources humaines a activement travaillé, en 2023, sur le déploiement d'un futur système d'information RH. Ainsi, ce SIRH permettra de préciser l'ensemble des processus et de rassembler les pratiques en termes de recrutement, d'intégration, de suivi de la performance, de développement des compétences et de gestion des carrières. De premiers modules ont été développés en 2023 et le déploiement se poursuivra sur 2024.

Par ailleurs, le Groupe a mis au point une nouvelle version de son outil de gestion des notes de frais. Cette amélioration se traduit par une digitalisation des pratiques, offre un gain d'expérience à chaque collaborateur concerné et un gain d'efficacité aux équipes opérationnelles.

La digitalisation des process RH s'est également appliquée aux campagnes d'intéressement ou encore au suivi des indicateurs RH (à tous les niveaux de l'organisation). Une réflexion sur la signature électronique a été menée en 2023 et celle-ci devrait se déployer en 2024.

### > Baromètre social : des résultats positifs

La mise en place d'un baromètre social entre dans le processus d'amélioration continue de la satisfaction et de l'engagement des salariés au sein du Groupe. Élaboré en 2021, ce questionnaire en ligne, anonyme, a été reconduit en mai 2023.

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

La campagne 2023 a permis de recueillir le retour de 1 889 salariés pour 2 987 sollicités, soit plus de 270 collaborateurs de plus qu'en 2022. Le taux de participation de 63 % est en retrait de 2 points pour cette seconde session.



La note moyenne de satisfaction Groupe de 7,4 sur 10 est plutôt positive et montre des évolutions significatives sur certaines thématiques, elle mérite néanmoins, dans une démarche d'amélioration continue, une attention particulière sur certains sites et certains métiers.

Les deux axes positifs de cette étude mettent en exergue la satisfaction de nos collaborateurs dans l'autonomie des postes de travail et les conditions de sécurité dans lesquelles ils travaillent. Les points d'attention et de progrès pour nos équipes RH portent sur la communication et l'adhésion à la stratégie de l'entreprise.

Les résultats ont été partagés avec les Comités de Direction et les responsables de sites. De plus, des réunions ont été animées au sein des activités par les managers afin de partager les résultats avec leurs équipes et d'envisager le plan d'action à mener.

Véritable outil de mesure du climat social et socle de la culture d'entreprise, ce baromètre sera reconduit en 2024.



## 1.5 PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ DES CHANCES ET LA DIVERSITÉ

Le Groupe s'engage à lutter contre toutes les formes de discrimination. Considérant la diversité comme un facteur de performance économique, le Groupe développe une politique volontariste visant à favoriser le recrutement de profils variés, à promouvoir l'égalité professionnelle à tous les niveaux et dans tous les processus de l'entreprise. Ainsi, en 2023, les embauches de salariés de moins de 30 ans représentaient 23,9 % des recrutements. En parallèle, HERIGE a poursuivi sa politique d'accueil de collaborateurs de plus de 50 ans, qui représentent 18,3 % des nouveaux arrivants.

### > Féminisation des métiers

Malgré une évolution du taux de roulement, des efforts importants ont été réalisés en termes de recrutement de femmes. Le taux de femmes dans l'effectif est de 25,5 % en 2023.

	2023	2022
Taux de femmes dans l'effectif	25,46 %	24,67 %
Taux de femmes dans l'effectif cadre	20,29 %	19,58 %
Recrutement de femmes	28,88 %	24,20 %
Recrutement de femmes en CDI	27,14 %	21,50 %

### > Accueil d'alternants

Le Groupe a poursuivi sa politique volontariste en matière de recrutement d'alternants en 2023 en accueillant 3,1 % d'alternants versus 3,4 % en 2022. Cette dynamique s'est traduite dans l'ensemble des activités à travers les différents métiers (production, commerce, services supports, etc.).

	2023	2022
Nombre d'alternants dans l'effectif	81	86
Taux d'alternants dans l'effectif	3,13 %	3,38 %

Dans le cadre de leur engagement en faveur de l'alternance, les activités VM Matériaux et EDYCEM ont organisé, en complément des journées d'accueil des nouveaux arrivants, des journées dédiées à l'intégration des nouveaux alternants. Cette initiative, mise en place en 2023, a été conçue pour permettre aux apprentis de se familiariser avec l'environnement professionnel du Groupe.

Lors de ces journées, les alternants ont bénéficié d'une présentation approfondie du Groupe et de l'activité, favorisant ainsi leur compréhension des valeurs et des objectifs d'HERIGE. De plus, ces moments privilégiés ont été l'occasion de rencontrer les membres des Comités de Direction et d'échanger avec eux. La Direction d'EDYCEM a également partagé avec eux les enjeux stratégiques de l'activité Béton, mettant particulièrement l'accent sur la RSE, à travers la participation active des alternants à l'animation de la Fresque du climat.

Par ailleurs, afin de favoriser leur compréhension de l'activité, les alternants de VM Matériaux ont été invités à visiter la plateforme logistique de l'entreprise. De leur côté, ceux d'EDYCEM ont eu l'opportunité de découvrir les installations d'une centrale à béton ainsi que l'usine PPL, leur permettant ainsi de mieux appréhender les opérations spécifiques à leur domaine d'activité.

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

Au 31 décembre 2023, HERIGE employait 3,6 % de travailleurs reconnus en situation de handicap. D'autre part, dans le cadre de l'inclusion des personnes en situation de handicap, le Groupe a eu recours à des structures spécialisées du secteur protégé et adapté (ESAT, EA) pour des prestations paysagères, de déconstruction de palettes ou de fabrication d'hôtels à insectes.

Début 2023, HERIGE a engagé un partenariat avec la Ligue BASKIN des Pays de la Loire. Les collaborateurs du siège ont participé à une initiation BASKIN, un sport, inspiré du basket qui permet à des personnes dites « valides » et « handicapées » de jouer ensemble. Cette expérience a mis en évidence la possibilité de pratiquer ce sport, ensemble, malgré les différences, et ce, grâce à des règles adaptées. Cela a également permis aux collaborateurs de projeter ce modèle dans un contexte professionnel.



Sensible à cet enjeu sociétal, ATLANTEM a engagé un partenariat, fin 2022, avec la Fédération Française Handisport Tennis de Table ainsi qu'avec 3 athlètes handisport de haut niveau dans leur chemin vers les JO paralympiques 2024.

En accompagnant cette discipline et en promouvant des valeurs partagées de singularité, d'autonomie et d'accomplissement, ATLANTEM a sensibilisé ses collaborateurs au handicap. Plusieurs actions ont été mises en place en ce sens :

- interventions des athlètes lors de la convention Management et sur les sites industriels afin d'évoquer leur handicap,
- mises en situation de jeux en immersion « athlète handisport » pour appréhender les difficultés motrices,
- rendez-vous bimensuel « Les jeudis du handicap » sur les réseaux sociaux. L'occasion de communiquer, au travers de regards croisés sur le partenariat sportif, des portraits de collaborateurs atteints d'un handicap et des initiatives inspirantes.

En parallèle, à l'occasion de la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes en situation de Handicap (SEEPH), ATLANTEM a accueilli trois personnes en situation de handicap pour le DuoDay. Trois sites ont participé à l'opération : Pontivy, Hillion et PORALU Port. Chaque personne accueillie était en duo avec un salarié volontaire de l'entreprise pour découvrir le monde de la menuiserie. L'objectif était de permettre l'épanouissement professionnel de chacun en apprenant à mieux se connaître et se comprendre.

## > HERIGE, signataire de la Charte de la diversité



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

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

## > Un nouveau parcours de formation pour encourager la diversité

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

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

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

## > Signature d'une charte du recrutement éthique

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

## > Promotion du lien Nation-armée

Le Groupe HERIGE n'a pas engagé de plan d'action spécifique visant à promouvoir le lien Nation-armée et à soutenir l'engagement dans les réserves en 2023.



## 2 – ENTREPRENDRE DURABLE

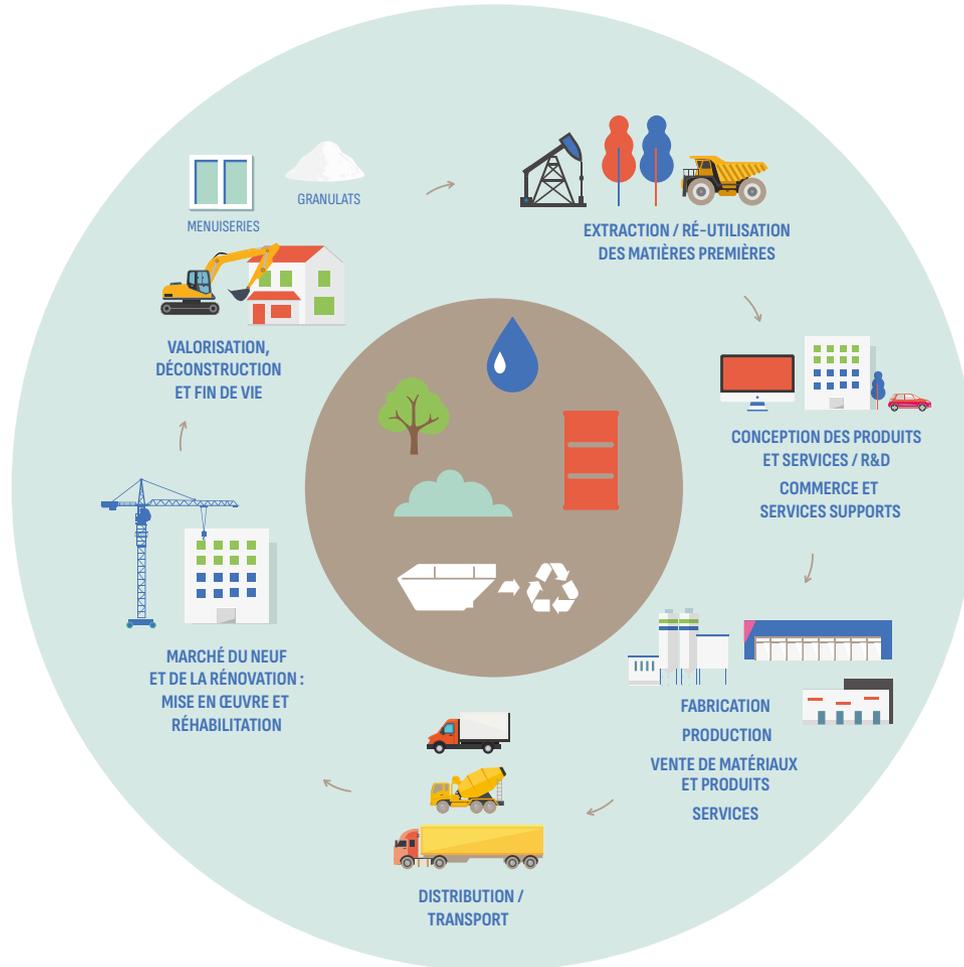


La préservation de l'environnement est l'une des principales préoccupations d'HERIGE. Le développement de ses activités s'inscrit dans une volonté de maîtrise de son impact environnemental et dans le respect des réglementations en vigueur.

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

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

### VISION SYSTÉMIQUE DE L'IMPACT ENVIRONNEMENTAL DE NOS MÉTIERS



#### IMPACTS ENVIRONNEMENTAUX

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

## 2.1 ATTÉNUATION ET ADAPTATION AU CHANGEMENT CLIMATIQUE

En 2023, l'entreprise a poursuivi ses efforts dans la maîtrise de ses impacts environnementaux. Les principales sources d'émissions de Gaz à Effet de Serre (GES) des scopes 1 et 2 sont :

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

Rapportée à son chiffre d'affaires, l'intensité carbone (tous scopes) est de 703,95 kgCO<sub>2</sub>éq./k€..

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

BILAN GAZ À EFFET DE SERRE en tCO <sub>2</sub> éq.	GROUPE HERIGE	
	2023	2022
<b>1. Émissions directes de GES (scope 1)</b>	<b>16 734,42</b>	<b>15 293,52</b>
1.1 Émissions directes des sources fixes de combustion	1 736,76	2 191,96
1.2 Émissions directes des sources mobiles de combustion	14 873,21	13 066,19
1.4 Émissions directes fugitives	124,46	35,36
<b>2. Émissions indirectes associées à l'énergie (scope 2)</b>	<b>910,15</b>	<b>995,64</b>
2.1 Émissions indirectes liées à la consommation d'électricité	910,15	995,64
<b>3. Émissions indirectes associées au transport (scope 3)</b>	<b>21 666,13</b>	-
3.1 Transport de marchandise amont	14 780,30	-
3.3 Déplacements domicile-travail	6 643,61	-
3.5 Déplacements professionnels	242,22	-
<b>4. Émissions indirectes associées aux produits achetés (scope 3)</b>	<b>474 403,71</b>	-
4.1 Achats de biens	452 596,15	-
4.2 Immobilisation de biens	9 814,35	-
4.3 Gestion des déchets	2 997,20	-
4.4 Actifs en leasing amont	4 420,21	-
4.5 Achats de services	4 575,80	-
<b>5. Émissions indirectes associées aux produits vendus (scope 3)</b>	<b>74 507,80</b>	-
5.3 Fin de vie des produits vendus	74 507,80	-
<b>TOTAL tous scopes</b>	<b>588 222,21</b>	-
<b>TOTAL scope 1</b>	<b>16 734,42</b>	<b>15 293,52</b>
<b>TOTAL scope 2</b>	<b>910,15</b>	<b>995,64</b>
<b>TOTAL scopes 1+2</b>	<b>17 644,58</b>	<b>16 289,16</b>
<b>TOTAL scope 3</b>	<b>570 577,64</b>	-

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

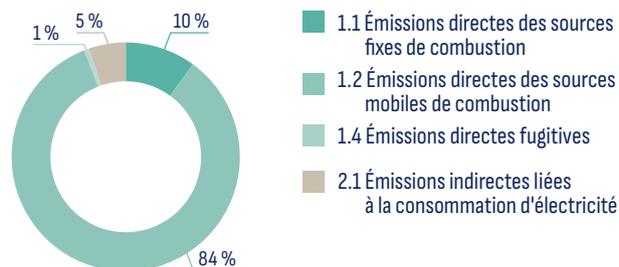
Le poste « 1.2 Émissions directes des sources mobiles de combustion » inclut les énergies suivantes : gazole, essence, éthanol, GNC, BioGNC, GNL, GNR, HVO / XTL, Adblue, gaz propane en bouteille.

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 % soit 149 136,76 tCO<sub>2</sub>éq. Elle est calculée en suivant les recommandations du GIEC en matière de bonnes pratiques et de gestion des incertitudes pour les inventaires nationaux.

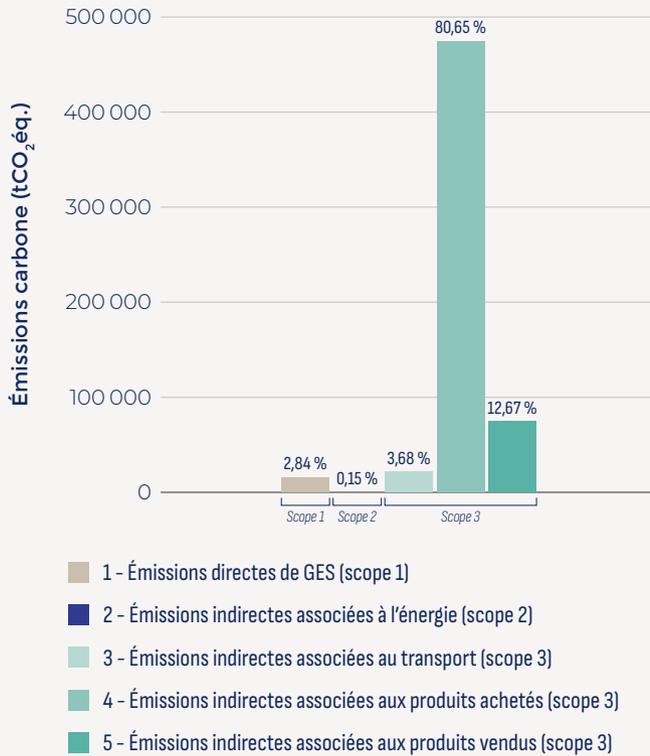
Émissions carbone - scopes 1 et 2 - en tCO <sub>2</sub> éq.	2023	2022
Négoce	7 757,25	8 596,95
Menuiserie	4 819,60	2 697,44
Béton	4 932,25	4 880,11
Autre	135,47	114,66
<b>TOTAL</b>	<b>17 644,58</b>	<b>16 289,16</b>

### Répartition des émissions carbone des scopes 1 et 2 (tCO<sub>2</sub>éq ; %)

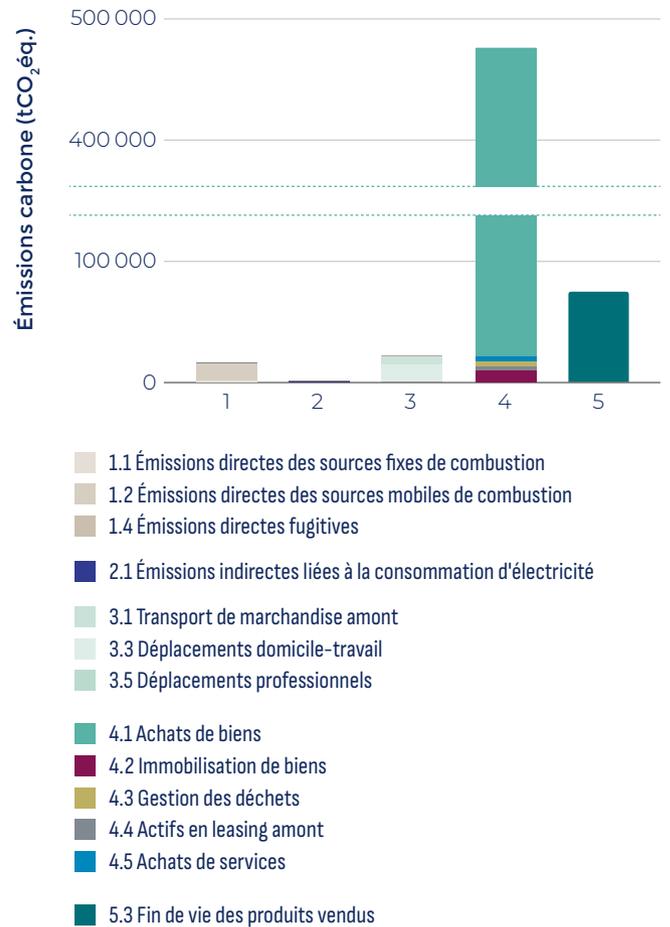




## Répartition des émissions carbone par catégorie et scope

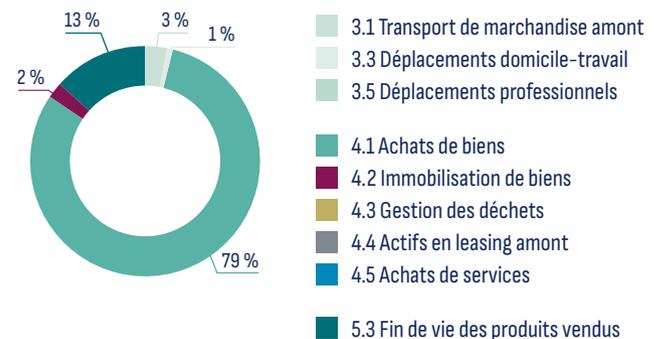


## Répartition des émissions carbone par poste



Émissions carbone - scope 3 - en tCO <sub>2</sub> éq.	2023	2022
Négoce	235 269,65	-
Menuiserie	64 836,11	-
Béton	266 483,99	-
Autres	3 987,89	-
<b>TOTAL</b>	<b>570 577,64</b>	-

## Répartition des émissions carbone du scope 3 (tCO<sub>2</sub>éq ; %)



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

- augmentation de l'intégration du taux de matériaux recyclés,
- optimisation du fret, notamment à travers l'engagement FRET21,
- renforcement de l'offre de solutions à empreinte carbone réduite, telle que la démarche Vitaliss®,
- encouragement du covoiturage pour les déplacements domicile-travail,
- mise en œuvre de mesures visant la sobriété énergétique de nos bâtiments en ligne avec le dispositif éco-énergie tertiaire,
- formation à l'éco-conduite,
- déploiement d'une démarche d'achats responsables,
- réduction de la production de déchets.

### Formalisation d'une trajectoire Climat

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

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

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

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

### > Empreinte carbone de nos produits

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

#### Négoce – Accompagner les artisans

VM Matériaux accompagne les artisans dans la rénovation énergétique à travers le programme écosolutions lancé en 2010 et adapté en 2021 pour répondre au Plan France Relance avec son partenaire Hellio. Il s'adresse aux entreprises certifiées RGE (Reconnu Garant de l'Environnement) intervenant sur des chantiers résidentiels ou tertiaires de rénovation, comme l'isolation de combles ou des murs. Quatre techniciens Rénovation énergétique, répartis par secteur géographique, assurent le rôle de conseil et de relais entre le client professionnel et Hellio. L'accompagnement

des artisans se traduit également par la mise à disposition de guides pratiques, des modèles de conventions d'adhésions CEE, etc.

Depuis 2022, VM Matériaux a élargi son offre et propose une nouvelle gamme d'isolants biosourcés sélectionnés exclusivement auprès de fournisseurs français : chanvre, coton, coton recyclé, fibre de bois, ouate de cellulose, liège, fibre de polyester, lin et jute.

VM Matériaux s'est associé, en février 2023, à Hoffmann Green Cement Technologies, afin de proposer à ses clients une nouvelle offre de ciment à empreinte carbone réduite. Cette collaboration illustre la volonté de VM Matériaux de participer activement à la transformation du secteur du bâtiment.

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

Afin de répondre aux attentes du marché pour plus d'informations sur l'impact environnemental des produits, ATLANTEM s'est engagé dans une démarche de réalisation des analyses de cycle de vie de ses produits. L'enseigne dispose de quatre Fiches de Déclaration Environnementale et Sanitaire (FDES) publiées sur la base INIES :

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

Les autres produits d'ATLANTEM sont couverts par des FDES collectives publiées par :

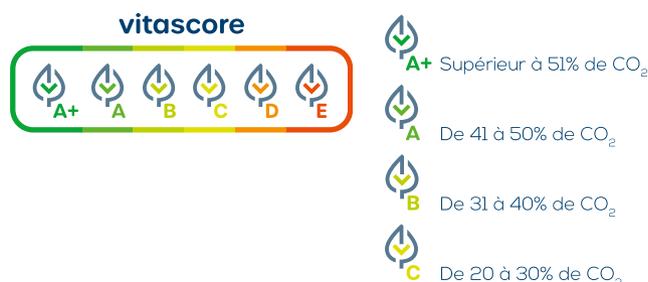
- l'Union des Fabricants de Menuiseries (UFME),
- l'organisation professionnelle représentative des concepteurs, fabricants et installateurs de menuiseries extérieures en profilés aluminium (SNFA),
- le groupement Actibaie,
- l'institut technologique FCBA.

#### Béton – Innovation et durabilité

Dès 2021, EDYCEM a lancé sa première offre de bétons à empreinte carbone réduite. Avec des formulations permettant d'atteindre des réductions d'émissions de CO<sub>2</sub> allant de 20 à plus de 50 % par rapport aux bétons traditionnels, tout en présentant des propriétés de résistance et de durabilité équivalentes.

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 notre VitaScore (référentiel propre à EDYCEM, créé dans la même logique que le Nutriscore alimentaire) basé sur quatre classes de réduction d'émission de CO<sub>2</sub> par rapport à une formule de référence à base de CEM :





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.

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 des 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+.

Cette démarche d'innovation se traduit notamment par l'engagement d'EDYCEM depuis 2015 dans une Chaire de recherche avec l'École Centrale de Nantes sur des formulations de bétons plus responsables. En 2023, 75 % des sujets de R&D ont porté sur la réduction de l'empreinte carbone.

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 et les accompagner dans l'adoption des bétons de nouvelle génération et les outils mis à leur disposition par l'enseigne.

### > Sobriété et efficacité énergétique, le décret tertiaire en accélérateur

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

Des audits énergétiques ont été réalisés pour cinq sites de production d'ATLANTEM (Noyal-Pontivy, Carentoir, Languidic, Hillion et Cholet), l'ensemble des bâtiments de VM Matériaux et leurs filiales Transport respectives en 2021 par EDF.

Les activités du Groupe HERIGE ont poursuivi le déploiement de leur politique environnementale à travers des initiatives visant à réduire leurs émissions de gaz à effet, dont certaines se sont concrétisées en 2023 :

#### Menuiserie

- détection et réparation de fuites des réseaux d'air comprimé,
- réflexion en cours sur l'installation d'ombrières photovoltaïques sur les parkings,
- système de coupure sur les compresseurs les nuits et les week-ends sur les sites de PORALU,
- poursuite du relamping LED des usines.

#### Béton

- mise en place de variateurs sur les compresseurs dans les centrales à béton,
- dédoublement des compresseurs pour permettre un meilleur étagement de puissance.

### Négoce

- relamping LED lors des travaux de modernisation des agences,
- mise en œuvre d'automate de chauffage,
- mise en place d'un système de suivi des consommations électriques des agences avec alerte en cas de surconsommation.

Dans le cadre du plan de sobriété présenté par le Gouvernement en octobre 2022, HERIGE a désigné deux référents Sobriété énergétique dans chacune des branches. À ce titre, ces référents 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 au transport, dont l'électrification des flottes d'entreprise à hauteur de 10 % à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022, de 20 % à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2024, de 35 % à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2027 et de 50 % à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2030.

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

VM Matériaux maintient son objectif de renouveler chaque année 10 % de son parc de matériels roulants de fret en privilégiant les véhicules BioGNC, moins polluants. 20 nouveaux camions BioGNC ont été livrés en 2023 sur différents sites pour une flotte totale de 23 véhicules.

VM Matériaux et ATLANTEM poursuivent le déploiement de transpalettes et chariots élévateurs électriques en remplacement de ceux fonctionnant au gaz et au fioul.

Pour permettre au véhicule électrique de se développer, le Groupe favorise la mise en place de bornes de recharge. À ce jour, une vingtaine de bornes électriques ont été mises en œuvre en 2023. Le déploiement va se poursuivre sur 2024.

#### Engagement dans FRET21

En 2023, les activités Négoce et Menuiserie ont poursuivi leur engagement dans le dispositif FRET21 qui vise à réduire les émissions de gaz à effet de serre des opérations de fret internes et externes. Dans le cadre de leur adhésion à ce programme, elles ont poursuivi la mise en œuvre de leurs plans d'action dédiés.

Après trois années dans le programme FRET21 de l'ADEME portant sur sa logistique aval, ATLANTEM est arrivé au terme de sa période d'engagement. Celle-ci s'achève sur un bilan qualitatif des actions menées :

- la mise en place d'un Hub breton,
- la réorganisation complète des flux du Sud-Est via la plateforme de Corbas,
- la mise en place du ferroutage (150 liaisons en 2023),
- l'adhésion de TBM, la filiale transport d'ATLANTEM au programme Objectif CO<sub>2</sub> de l'ADEME,
- l'optimisation des chargements (harmonisation des palettes).

Cette démarche a ainsi permis à ATLANTEM d'éviter l'émission de 496 Teq CO<sub>2</sub> pour un objectif initial de 427 Teq CO<sub>2</sub>. L'intensité carbone du fret a diminué de 19 % pour un objectif initial de 11 %. La Direction logistique d'ATLANTEM s'est d'ores et déjà réengagée dans la démarche pour une nouvelle période de 3 ans.

Pour VM Matériaux, l'objectif est d'éviter l'émission de 490 tonnes de CO<sub>2</sub> à l'horizon 2024 par rapport à 2020, en s'appuyant sur les 4 axes suivants :

- optimisation du chargement des camions,
- éloignement kilométrique limité,
- recours à de nouvelles énergies,
- favoriser les entreprises de transport labellisées.

Depuis 3 ans, le coefficient de remplissage des véhicules a été amélioré par des actions d'anticipation dans l'organisation des tournées, de meilleures techniques de chargement et certains porteurs 26 tonnes ont été équipés de remorques pour augmenter le tonnage transporté. Un nouveau schéma logistique en test depuis le début de l'exercice vise à limiter l'éloignement kilométrique des livraisons en privilégiant systématiquement le point de vente le plus proche du chantier. Cette expérimentation va se poursuivre et s'étendre sur l'ensemble du réseau en 2024.

Le bilan de ces 3 ans d'engagement est en cours pour évaluer les efforts accomplis et envisager la continuation du programme.

En 2023, EDYCEM a engagé un dossier afin d'intégrer le dispositif FRET21 en 2023. Pour l'activité, l'objectif est d'éviter l'émission de 382 tonnes de CO<sub>2</sub> 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,
- favoriser les entreprises de transport labellisées,
- formation des chauffeurs à l'éco-conduite.

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

En mai 2023, le Groupe HERIGE a contractualisé avec l'application de covoiturage « KAROS ». Afin d'encourager les collaborateurs à utiliser le covoiturage pour leurs trajets domicile-travail, les sièges du Groupe et des activités ont bénéficié

d'une journée de présentation et d'un temps d'échanges avec des membres de l'application KAROS. Ils sont ainsi 85 collaborateurs à avoir utilisé l'application durant l'exercice 2023.

### Des accords d'entreprise incitatifs

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

### > La pédagogie comme outil d'atténuation

HERIGE s'appuie sur la formation comme outil d'atténuation au changement climatique.

Afin d'embarquer plus largement les équipes, le Groupe a poursuivi sa démarche de sensibilisation aux enjeux climatiques à travers la Fresque du climat.

Au sein de chaque activité, deux salariés volontaires disposent de la formation de « fresqueurs » afin d'animer des ateliers auprès de leurs collègues.

Les conducteurs de véhicules légers et de transports routiers se sont vu proposer des formations à l'éco-conduite afin d'adapter leur mode de conduite et de réduire ainsi la consommation de carburant. Cette démarche s'est poursuivie en 2023.

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



## 2.2 ACHATS RESPONSABLES

En matière d'achats et de chaîne d'approvisionnement, HERIGE est engagé dans une démarche responsable afin d'en limiter les impacts environnementaux, sociaux et économiques.

L'ambition est d'aligner les pratiques du Groupe en matière d'achats responsables tout en prenant en considération son secteur d'activité et la spécificité de chacun de ses métiers.

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

- analyse de l'existant basé sur un auto-diagnostic issu de la norme ISO 20400 : formalisation d'un diagnostic de l'organisation existante et identification des risques et des améliorations possibles sur les familles d'achats prioritaires de chaque activité,
- stratégie : définition de cibles par activité et de feuilles de route spécifiques, mise en place d'instructions de gouvernance à l'échelle du Groupe,

- trajectoire : constitution d'un planning et définition des objectifs à court, moyen et long terme.

En décembre 2023, le Groupe a signé la Charte Relations Fournisseurs et Achats Responsables, conçue en 2010 par la Médiation des entreprises et le Conseil National des Achats. Cette Charte incite et participe à la construction d'une relation équilibrée, loyale et durable entre les acheteurs privés ou publics et leurs fournisseurs, dans toutes les dimensions de la RSE : économique, sociale, sociétale et environnementale. À travers cette signature, HERIGE rejoint ainsi les 2 565 (au 1/10/2023) autres entreprises signataires de la Charte.

À travers la signature de cette Charte, HERIGE et ses activités ont adopté 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 achat chargée de piloter globalement la relation fournisseurs,
- une fonction de médiateur « relations fournisseurs », chargé de fluidifier les rapports internes et externes à l'entreprise.

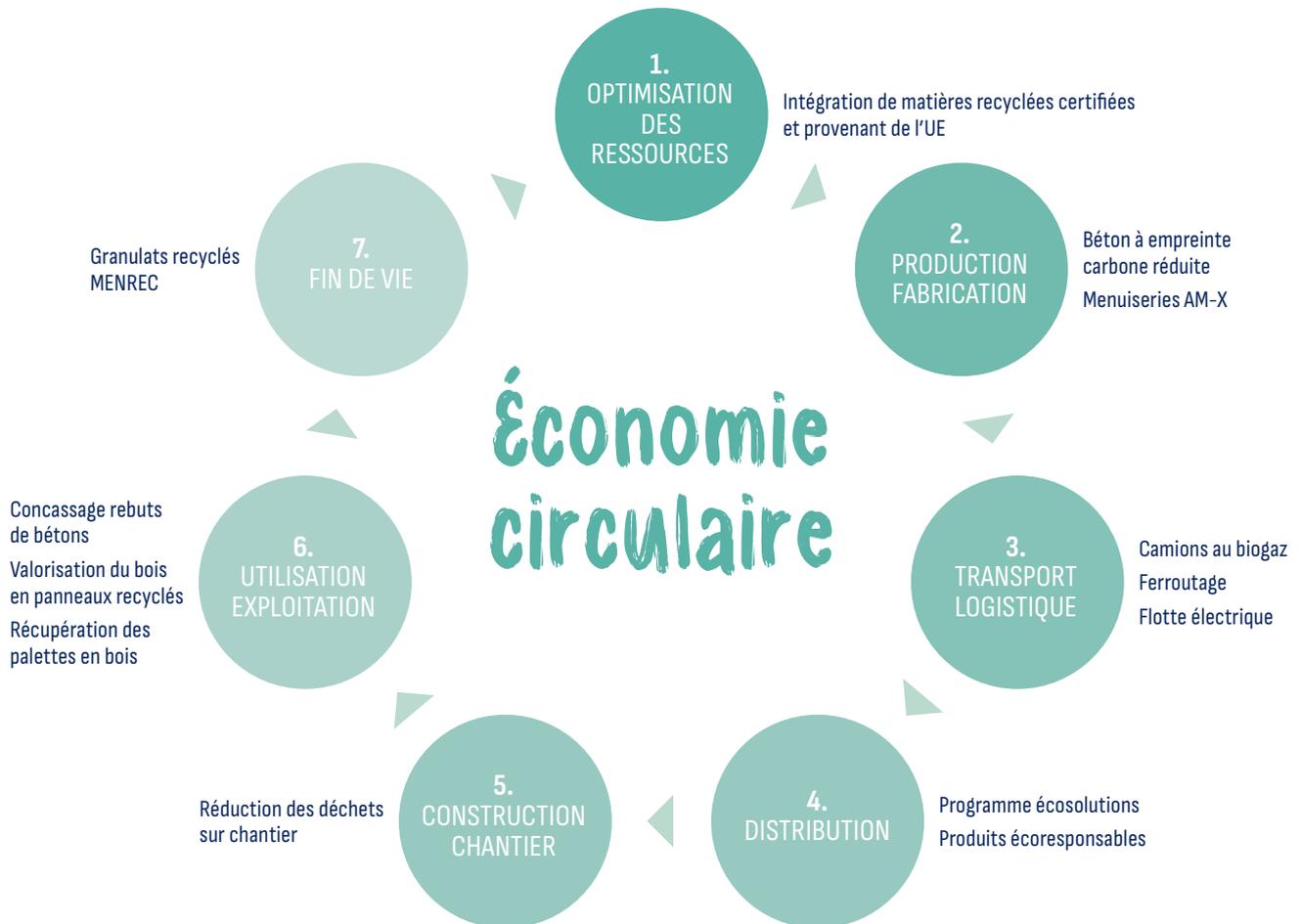
Les achats représentent le poste le plus important en matière d'impact carbone pour le Groupe. En incitant les fournisseurs à mesurer leurs propres émissions et à adopter des objectifs de réduction, la politique d'achats responsables constitue un levier clé dans l'atteinte des objectifs climatiques du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



## 2.3 TRANSITION VERS UNE ÉCONOMIE CIRCULAIRE

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

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



À ce titre, le Groupe s'est engagé aux côtés de l'Institut National de l'Économie Circulaire en tant qu'adhérent en 2023. Cet engagement va lui permettre :



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

Les activités du Groupe HERIGE ont intégré des principes de l'économie circulaire dans le développement et la fabrication de leurs produits.

## > Principes d'écoconception et circularité

### Réemploi et réutilisation

Les activités du Groupe mènent des actions pour optimiser la gestion des palettes et chevalets en bois avec :

- mise en place de consignes,
- récupération et réutilisation des palettes,
- remise en état des palettes endommagées pour prolonger leur durée de vie,
- spécifiquement à ATLANTEM : test en cours depuis 2022 sur un développement de palettes à dossier métalliques présentant une durée de vie largement supérieure à celles en bois.

### Matières recyclées et durables

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

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

ATLANTEM a également renforcé le taux de Matière Première Recyclée (MPR) dans ses produits :

- Gamme AM-X : 25 % du poids total des profilés PVC en MPR,
- Gamme PVC : 10 % du poids total des profilés PVC en MPR.

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 ».

Favorisant le circuit court, cette démarche se déploie sur les trois activités de fabrication de Béton Prêt à l'Emploi, de Béton Préfabriqué Industriel et sur la plateforme de recyclage de l'enseigne, basée à Mérignac. Elle s'articule autour :

- 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,
- de produits en proposant aujourd'hui des Bétons Prêts à l'Emploi et des produits bétons composés à partir de granulats récupérés ou recyclés sans surcoût.

Depuis 2017, EDYCEM PPL, l'activité de Béton Préfabriqué industriel, 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 qui sont autant de ressources naturelles économisées, c'est-à-dire non prélevées dans les carrières.

L'ensemble de la gamme de blocs classique d'EDYCEM 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. Baptisée « REponse® » cette gamme constitue une réponse aux enjeux de réemploi, de revalorisation et de réduction d'empreinte carbone dans le cadre de la RE 2020.

Le Bloc REponse® a obtenu la certification NF GR (Granulats Recyclés/Récupérés), qui, à date, limite à 30 % l'usage d'agrégats récupérés ou recyclés.

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 Recherches de l'Industrie du Béton (CERIB) sur la norme NF afin de faire évoluer cette dernière.

### Recyclabilité

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

Lancée au printemps 2021, l'unité de collecte et de démantèlement a permis le recyclage de 1 600 tonnes, soit 40 000 menuiseries en fin de vie en 2023 (contre 650 tonnes, soit 16 000 fenêtres en 2022).

Le développement s'est accéléré en 2023. En effet, MENREC a répondu à un appel d'offres de l'éco-organisme VALOBAT pour collecter et démanteler les menuiseries en fin de vie et a été retenu dans 11 départements dont le Grand Ouest, le Jura, et la Haute-Saône.

Par ailleurs, des études et tests ont été réalisés afin d'augmenter le taux de retour du calcin vers les floats verriers. Des investissements seront réalisés en 2024 pour atteindre cet objectif.

## > Réduction des déchets

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



## Tonnage des déchets produits annuellement

	Déchets dangereux		Déchets non dangereux		Déchets inertes	
	2023	2022	2023	2022	2023	2022
Négoce	25,29	2,00	1 819,20	978,00	584,32	311,00
Menuiserie	173,97	168,10	3 776,82	2 990,68	0,00	0,00
Béton	132,53	39,12	103,16	371,82	77 877,18	64 675,26
<b>TOTAL</b>	<b>331,78</b>	<b>209,22</b>	<b>5 699,17</b>	<b>4 340,50</b>	<b>78 461,50</b>	<b>64 986,26</b>

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). À ce titre, les données 2022 ont fait l'objet de correctifs.

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

### Négoce

- depuis 3 ans, rationalisation de la gestion des déchets avec un partenaire majeur pour massifier le tri et améliorer la traçabilité,
- déploiement de la REP-PMCB (Responsabilité Élargie du Producteur, Produit Matériaux Construction pour le secteur du bâtiment) : plus de 65 % des sites ont été équipés en 2023 d'un service de déchetterie gratuite avec la mise en place de 6 bennes pour la collecte des flux principaux de bois, métaux, plastique,

verre, plâtre et laines minérales,

- étude en cours sur la collecte des produits chimiques grâce à des bacs spécifiques.

### Menuiserie

- suivi d'indicateurs de quantité de déchets par pièce produite,
- recyclage des bois traités sur le site de CIOB MOISAN,
- recyclage du papier/carton en partenariat avec le Groupe PAPREC : 195 tonnes ont été recyclées en 2023,
- récupération des baies vitrées sur chantier sur l'un des sites de PORALU Groupe,
- mise en place d'une procédure sur le site de Noyal-Pontivy afin de mieux isoler le flux de menuiseries rebutées,
- optimisation des formats d'achats pour réduire les pertes : optimisation des tailles de profils, utilisation de joint d'étanchéité en bobine,
- mise en place du tri sur le site de Boué,
- tri des emballages plastiques et changement du conditionnement des moteurs : bacs grillagés réutilisables à la place de cartons sur le site de Marseille.

### Béton

- déploiement de bennes 5 flux (verre, bois, métal, plastique et papier/carton) sur 11 nouvelles centrales en 2023 dans les secteurs bordelais, sarthois et finistérien.

## 2.4 UTILISATION DURABLE DE L'EAU

Consommation d'eau de réseau et de puits en m <sup>3</sup>	2023
Négoce	13 075,00
Menuiserie	6 662,00
Béton	175 800,02
<b>TOTAL</b>	<b>195 537,02</b>

La gestion de l'eau est une préoccupation forte pour le Groupe. 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 31,3 % contre 30,1 % en 2022, soit une augmentation de la part des eaux réutilisées dans la production de béton.

Consommation d'eau en l/m <sup>3</sup>	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
<b>Total</b>	<b>262,7</b>	<b>289,0</b>
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

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

## 2.5 PROTECTION ET RESTAURATION DE LA BIODIVERSITÉ ET DES ÉCOSYSTÈMES

### > Une réflexion engagée sur les enjeux de la biodiversité

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

En 2023, la Direction RSE du Groupe HERIGE a participé au groupe de travail biodiversité proposé par MiddleNext, dont il est adhérent. Ce groupe de travail s'est appuyé sur les compétences de l'association LaCEN des Territoires qui a mis en œuvre une méthodologie « BIODIVERSIO » en 2023.

Cette démarche se focalise dans un premier temps sur l'impact direct du foncier des entreprises, responsable d'environ 30 % de l'impact sur la perte de la biodiversité.

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

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

En 2023, le Groupe HERIGE a mené une expérimentation sur ses 71 sites industriels. L'indicateur SER a ainsi pu être calculé :

SER*	Nombre	%
TRÈS SENSIBLE	17	24 %
SENSIBLE	54	76 %
NON SENSIBLE	0	0 %

\*SER : Sensibilité Écologique Réglementaire

Cette démarche se poursuivra en 2024 pour compléter les diagnostics, puis identifier et prioriser les mesures de réduction de l'impact sur la biodiversité des sites du Groupe.

## > Adhésion à Ohé la Terre

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

À l'occasion de la semaine européenne du Développement Durable en octobre 2023, HERIGE a proposé aux collaborateurs un webinaire animé par Ohé la Terre autour de la biodiversité et de la pollinisation.

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

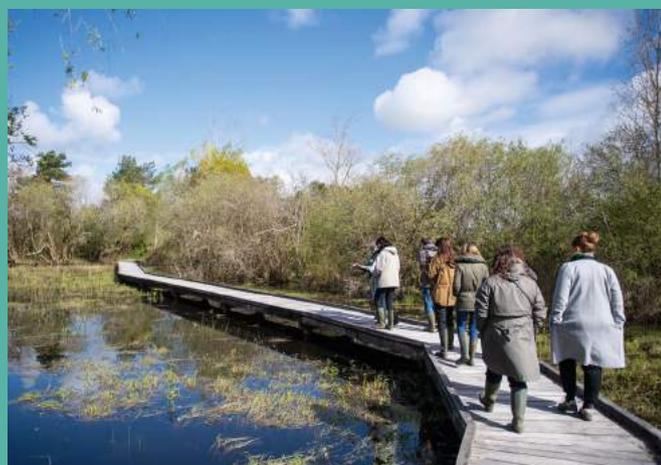
Le Groupe n'achète pas, ne transforme pas, ne distribue pas et ne commercialise pas de denrées alimentaires. Seul le siège de la Menuiserie industrielle dispose de son propre restaurant d'entreprise. À ce titre, la lutte contre le gaspillage alimentaire, contre la précarité alimentaire, pour le respect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

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

## PARTENARIAT AVEC WWF

Dans la continuité de son partenariat avec le Fonds Mondial pour la Nature, WWF, le Groupe HERIGE apporte son soutien, sous forme de mécénat, au projet de Paiement pour Services Écosystémiques\* (PSE) « Cœur de France ».

Ainsi, HERIGE témoigne de sa volonté de préserver la faune et la flore menacées en forêts françaises à travers une approche écologique innovante de conservation de la biodiversité en forêt, qui consiste à prendre en compte le rythme de la nature. Concrètement, l'action accompagne un propriétaire forestier dans la restauration des services écologiques favorisant une faune et une flore menacées. Ce projet parvient à aider le propriétaire privé pour amplifier et pérenniser son impact positif pendant 99 ans.



Le projet, qui est une application pilote de PSE dans une forêt en Brenne (36), vise à développer un cadre pour générer des projets volontaires hautement qualitatifs :

- identifier la flore, les oiseaux emblématiques (cavicoles, rapaces), les chauves-souris, les coléoptères saproxyliques...
- protéger en pleine naturalité (sans exploitation) jusqu'en 2121,
- perpétuer et évaluer l'impact, en s'assurant du respect des engagements par le propriétaire et grâce à un suivi scientifique des oiseaux, chauves-souris, coléoptères saproxyliques et syrphes,
- diffuser les résultats novateurs auprès des forestiers.

En complément, le Groupe HERIGE a reçu des membres du WWF France en novembre 2023, afin de leur faire découvrir les métiers de ses activités Néoce et Béton. À cette occasion, WWF a animé une conférence auprès des équipes des sièges de VM Matériaux et EDYCEM pour leur rappeler l'importance des services rendus par la nature et partager des leviers d'action en faveur de la biodiversité.

Le Groupe HERIGE a également déployé des actions de sensibilisation pour les collaborateurs, telles que la Fresque de la biodiversité dans le cadre du parcours de formation « Sprint managers » ou encore la mise à disposition de contenus dédiés à la biodiversité (conférences, articles, podcasts, vidéos, etc.) sur la plateforme Campus digital.

\*Un PSE vise à prendre en charge les manques à gagner ou les coûts induits pour les forestiers qui adaptent ou renoncent à l'exploitation forestière afin de protéger et de conserver la biodiversité. Il définit des bénéfices précis pour des espèces cibles et contribue à financer le manque à gagner et un suivi de la biodiversité.



## 3 – ENTREPRENDRE RESPONSABLE

### 3.1 GOUVERNANCE

#### > Instances de gouvernance de la RSE

##### Comité de pilotage de la RSE Groupe

- il est composé des membres de la Direction RSE Groupe et de deux membres pilotes de chacune des activités,
- il se réunit 4 fois par an en moyenne. En 2023, les sujets RSE présentés et partagés ont porté principalement sur les thématiques suivantes : les actions initiées par les activités, le déploiement et les résultats de l'enquête de matérialité et le suivi des projets environnementaux et sociaux engagés par le Groupe,
- il oriente la stratégie RSE et suit la mise en œuvre des actions au sein de chacune des activités. Ces dernières déploient à travers un comité RSE propre leurs actions spécifiques.

##### Comité RSE du Conseil de Surveillance

- il est composé au 31 décembre 2023 de 5 administrateurs, dont 2 indépendants :

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

- Benoît HENNAUT, Président du Directoire et Caroline LUTINIER, Directrice RSE, sont invités permanents de ce comité RSE du Conseil de Surveillance,
- en 2023, ce comité s'est réuni 4 fois ; les sujets RSE présentés et partagés ont porté principalement sur le suivi des projets et indicateurs environnementaux et sociaux et sur le déploiement des politiques mises en œuvre tout au long de l'année,
- il s'assure de la cohérence entre la stratégie du Groupe et la démarche RSE, de l'application des politiques engagées et partage les évolutions réglementaires.

#### > RSE et rémunération

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

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

#### > Organisation en termes de RSE

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

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

#### > Respect des normes et référentiels

##### Normes internationales

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

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

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

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

Depuis 2022, le Groupe est adhérent du Pacte mondial des Nations Unies. Dans ce cadre, il suit les dix principes universellement acceptés dans les domaines des droits de l'Homme, des normes du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption pour mener ses opérations et stratégies de développement. Par cette adhésion, HERIGE a rejoint plus de 1 600 entreprises adhérentes du Global Compact France, relais local officiel du Pacte mondial, qui a été mandaté par l'ONU pour accompagner la réalisation de l'agenda et l'appropriation des ODD par le monde économique français. À ce titre, le Groupe a répondu en 2023 au questionnaire de suivi afin de témoigner avec transparence de ses actions engagées.

Enfin, un Organisme Tiers Indépendant (OTI) émet un avis sur la conformité et la sincérité de la Déclaration de Performance Extra-Financière.

## Chartes et politiques internes

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

- la charte éthique, qui met l'accent sur la prévention de la corruption et la lutte contre la fraude,
- la charte de la diversité,
- la charte du recrutement éthique,
- les instructions de gouvernance sur les achats responsables, qui établissent des principes de relation durable, équilibrée et mutuellement bénéfique avec les fournisseurs,

- les instructions de gouvernance sur la gestion des cadeaux et des invitations,
- les instructions de gouvernance sur les parrainages, mécénats et adhésions afin de mieux coordonner les actions entreprises par les entités du Groupe autour de trois objectifs : assurer la cohérence avec les axes stratégiques, assurer la conformité avec la loi et permettre une meilleure optimisation financière dans ces domaines.

La promotion et la diffusion de ces documents se font par l'intermédiaire des correspondants métiers au sein des activités.

## 3.2 LOYAUTÉ DES PRATIQUES

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

La politique de conformité est supervisée par la Direction juridique du Groupe. Des groupes de travail réunissant différentes fonctions (Finance, RH, Commerce) ont été constitués au sein de chaque activité. Ils contribuent à l'élaboration du plan de vigilance et se réunissent régulièrement pour le piloter. Ces groupes de travail ont restitué leurs travaux lors du Comité conformité Groupe qui s'est tenu en avril 2023.

### > Cartographie des risques de corruption

Le Groupe a travaillé sur la mise à jour de sa cartographie des risques de corruption en 2023, notamment sur les nouvelles entités ayant rejoint le Groupe en 2022. Cette cartographie a pour but :

- d'identifier les risques auxquels l'entreprise est exposée dans le cadre de ses activités,
- de donner au Directoire la visibilité nécessaire pour mettre en œuvre des mesures de prévention et de détection efficaces,
- de permettre au Groupe de gérer efficacement ses risques à travers des mesures et procédures de prévention, de détection et de remédiation adéquates,
- de se prémunir contre les conséquences « réputationnelles », juridiques, humaines, économiques et financières que pourrait générer la réalisation des risques d'exposition du Groupe à des sollicitations externes aux fins de corruption.

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

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

Disponible sur le site Internet du Groupe, ce code s'inscrit dans le cadre de l'obligation légale de la loi dite Sapin II du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique. Il reprend des principes déjà formulés dans sa charte des achats responsables,

antérieurement adoptée par l'ensemble des activités, tels que l'équité de traitement des fournisseurs, la prévention de potentiels conflits d'intérêts et de corruption ou encore le respect de la politique cadeaux et invitations. Chaque salarié peut, dans le cadre des règles définies par la loi, lancer une alerte via une adresse mail confidentielle, qui est suivie et instruite par le comité d'éthique.

Dans la continuité des actions engagées, 159 personnes identifiées comme pouvant être exposées aux risques de corruption et de trafic d'influence ont été formées en 2023. Une formation sur les risques d'entente a également été dispensée en 2023 aux Comités de Direction élargis des activités du Groupe, ainsi qu'aux personnes « à risques ». En complément des formations, le Groupe s'est doté d'une série de vidéos en e-learning intitulées « Corruption un jour, anticorruption toujours » disponibles sur Campus digital.

### > Le dispositif d'alerte interne

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

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

Ce dispositif est destiné à l'ensemble des salariés du Groupe ainsi qu'à ses collaborateurs extérieurs et occasionnels (intérimaires, stagiaires et prestataires de service). Toutes les données recueillies dans le cadre de ce dispositif sont traitées en toute confidentialité. En 2023, deux alertes ont été recensées.

### > Diffusion des politiques internes

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



En lien avec la politique portant sur les achats responsables, des travaux ont été menés en 2023 et ont donné lieu à la formalisation d'instructions de gouvernance. Ces dernières ont été partagées avec le Comité de Direction Groupe et approuvées, donnant lieu à la signature de la Charte Relations Fournisseurs et Achats Responsables (RFAR) en décembre 2023 à Paris en présence de Nicolas MOHR, Directeur général de la Médiation des entreprises au ministère de l'Économie, et de Michel AUGÉ, représentant national du Conseil National des Achats.

de sensibilisation de ses équipes avec la mise à disposition de ce règlement auprès de l'ensemble des collaborateurs. Ce document présente la finalité de traitement des données personnelles des collaborateurs pour :

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

### > Protection des données personnelles

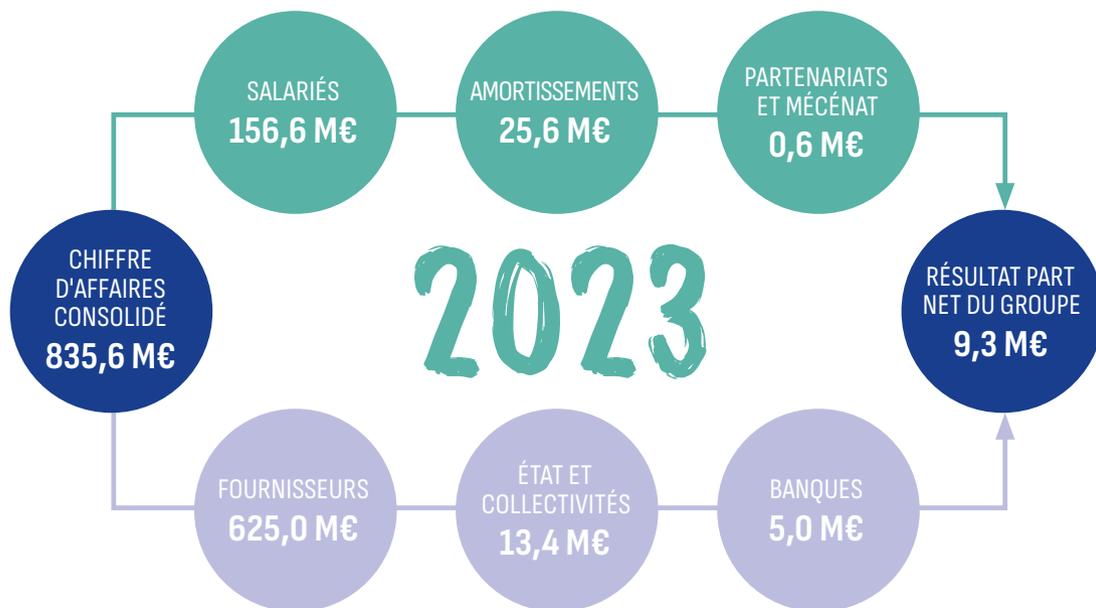
Dans le cadre de l'entrée en vigueur du Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) depuis 2018, le Groupe a structuré sa démarche d'information et

## 3.3 DIALOGUE PARTIES PRENANTES

Depuis de nombreuses années, le Groupe entretient un dialogue régulier et constructif avec ses parties prenantes, avec lesquelles il cultive des relations de proximité. Il privilégie un dialogue ouvert, qualitatif, avec pour objectif de développer des projets ou des partenariats solides et innovants avec ses clients et fournisseurs. Il est également très impliqué dans le tissu local et auprès

d'associations. Le dialogue s'effectue au niveau du Groupe et de chaque entité à travers ses activités commerciales.

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



### > Fournisseurs

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

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

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

Par ailleurs, le Groupe HERIGE a répondu pour la première fois, en 2023, au questionnaire EcoVadis et a reçu la médaille d'argent, se plaçant ainsi dans le top 25 des entreprises évaluées. Au total, 21 critères ont été analysés dans quatre domaines clés : environnement, social et droits humains, éthique et achats responsables.

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

## > Le marché, la presse et la société civile

Le Groupe informe régulièrement le marché et la presse à travers ses communications. L'entreprise a ainsi communiqué ses chiffres d'affaires et résultats selon le calendrier suivant en 2023 :

- 07/02/2023 : Chiffre d'affaires du 4<sup>ème</sup> trimestre 2022,
- 28/03/2023 : Résultats annuels 2022,
- 09/05/2023 : Chiffre d'affaires du 1<sup>er</sup> trimestre 2023,
- 25/07/2023 : Chiffre d'affaires du 2<sup>ème</sup> trimestre 2023,
- 26/09/2023 : Résultats semestriels 2023,
- 07/11/2023 : Chiffre d'affaires du 3<sup>ème</sup> trimestre 2023.

Au cours de l'année, le Président du Directoire a également présenté ses axes stratégiques à travers une conférence de presse en septembre 2023 et la publication d'un communiqué de presse.

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

## > Clients

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

Afin de piloter au mieux leurs relations, VM Matériaux et ATLANTEM s'appuient sur la mesure de leur Net Promoting Score afin d'évaluer la satisfaction de leurs clients.

EDYCEM a imaginé « La Fabriq' by EDYCEM », véritable lieu d'échanges, de partage et de travail collaboratif avec ses parties prenantes. Ce dispositif vise à favoriser les rencontres pour faire émerger des idées, expérimenter des solutions innovantes au travers de chantiers pilotes, construire et faire vivre des partenariats d'innovation.

Outre les journées prescriptions organisées par ATLANTEM, l'enseigne a développé une infographie « ATLANTEM est dans la courSE » afin de rendre compte de ses actions menées sur le plan social, environnemental et sociétal auprès de ses clients et partenaires.

En 2023, EDYCEM et ATLANTEM ont participé au salon ARTIBAT à Rennes pour présenter leurs nouveautés produits et échanger avec leurs clients et fournisseurs.

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

## > Collaborateurs

### Promotion de la RSE

L'engagement et la mobilisation du Groupe et de ses collaborateurs se sont confirmés en 2023 à l'image des différentes actions menées :

- enquête interne annuelle sur les enjeux RSE,
- intégration de critères RSE dans les accords d'intéressement,
- information du collectif Graines d'impact à travers une newsletter bimensuelle visant à faire connaître les initiatives menées au sein des différents métiers, informer des actualités RSE du Groupe, mieux comprendre les enjeux du développement durable...,
- diffusion d'une newsletter « Campus digital » pour partager des informations sociales, en format bimensuel,

- organisation de temps forts à travers des événements, tels que la participation au défi Mobilité, la semaine de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT), Octobre Rose, Movember...,
- sensibilisation des équipes à travers le déploiement progressif de la Fresque du climat avec plus de 312 personnes formées en 2022 et 190 en 2023 dans l'objectif d'atteindre les 100 % de collaborateurs formés. Pour cela, certains collaborateurs ont reçu la formation de « fresqueurs » afin d'animer et d'accompagner la Fresque du climat au sein des différentes activités.

## > Communauté financière

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

Dans le cadre de sa politique d'emprunts bancaires, le Groupe a souhaité mettre en œuvre depuis 2021 des prêts à impact avec des taux indexés sur des critères Environnement, Social et Gouvernance (ESG). À ce titre, HERIGE s'est plus particulièrement engagé sur son ambition de réduction de ses émissions de gaz à effet de serre, sur la féminisation de ses métiers et en matière de sécurité des personnes.

Par ailleurs, le Groupe participe, depuis sa création, à la campagne d'évaluation annuelle ESG Gaïa Rating. Cette agence de notation est utilisée par des sociétés de gestion de premier plan dans leur processus de gestion et de décision d'investissement. Ce référentiel se distingue par la pertinence du benchmark offert et constitue un point de référence exigeant qui encourage le Groupe et ses activités à rester mobilisés afin d'y figurer tous les ans. En 2023, HERIGE a obtenu la note de 70/100, en constante progression.

## > Organisations civiles et professionnelles

### Les écoles

L'innovation est au cœur de la stratégie de développement d'HERIGE. S'engager aux côtés de la recherche et du développement contribue à la performance de son offre avec notamment la participation à la Chaire de recherche, en collaboration avec l'École Centrale de Nantes sur des bétons durables. Ses équipes, en faisant appel à toutes les compétences en interne comme en externe, se mobilisent au quotidien afin de favoriser l'émergence de nouveaux produits et services, mais également de nouvelles méthodes de travail plus agiles et efficaces permettant notamment de se démarquer de la concurrence.

### Les réseaux et organisations professionnelles

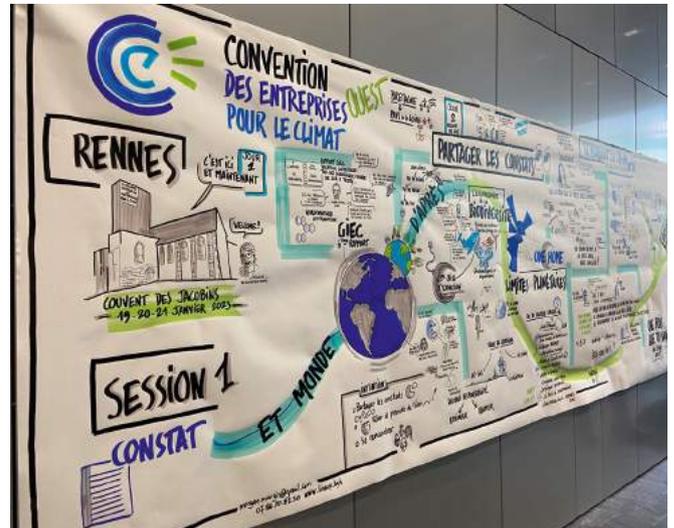
Le Groupe est partie prenante d'un certain nombre de syndicats et organisations professionnelles. Cette présence permet de promouvoir les actions du Groupe, d'échanger entre pairs et de mener des actions collectives autour de projets communs. Cette participation à des échanges, à des tables rondes sectorielles ou généralistes, constitue une source d'informations et de partage de bonnes pratiques. Le Groupe s'implique également dans des commissions RSE et d'économie circulaire organisées au sein de ses syndicats professionnels et associations locales (RUPTUR, DRO, MEDEF...) et nationales (Institut National de l'Économie Circulaire). Le Groupe, au travers de ses activités, est également présent au sein du Syndicat National du Béton Prêt à l'Emploi (SNBPE) et de la Fédération Française du Bâtiment

(FFB) et a également noué des partenariats avec la CAPEB (Confédération de l'Artisanat et des Petites Entreprises du Bâtiment) afin d'accompagner la montée en compétence des entreprises artisanales du bâtiment sur les problématiques RSE. L'ambition est de développer les connaissances des produits proposés par le Groupe afin de contribuer à la transition énergétique des bâtiments, à la diminution de l'impact carbone et à l'économie circulaire.



En 2023, HERIGE s'est engagé dans la Convention des Entreprises pour le Climat (CEC) Ouest aux côtés d'autres entreprises de Bretagne et des Pays de la Loire en faveur de la transition écologique. À travers un

parcours « apprenant-agissant » de 8 jours répartis sur 10 mois, ce programme visait à mieux comprendre les mécanismes du climat et de la biodiversité afin de mettre en place des façons de travailler compatibles avec le vivant et les limites planétaires.



### 3.4 TERRITOIRES ET MÉCÉNAT

Le Groupe cultive un esprit propre à développer les relations au niveau local et à bâtir des partenariats solides et de long terme. Il s'inscrit dans une démarche de proximité avec le tissu régional et associatif par des actions et engagements pour des projets socialement responsables et porteurs d'avenir.

À ce titre, le Groupe a défini ses lignes directrices et les thématiques clés de ses actions de mécénat et de partenariat. Celles-ci portent notamment sur :

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

#### > Partenariat & mécénat



Engagés pour réduire l'empreinte carbone du groupe et soutenir la préservation des forêts



Depuis 2021, HERIGE a noué un partenariat de trois ans avec le Fonds Mondial pour la nature WWF. La collaboration porte

d'une part sur l'élaboration et la mise en œuvre d'une trajectoire climat visant à réduire l'empreinte carbone de ses activités en s'alignant sur les objectifs de l'Accord de Paris. D'autre part, le Groupe soutient un projet « Cœur Forestier de la France » visant à la préservation de la biodiversité dans les forêts de la région Centre-Val de Loire. En complément, ce partenariat permet de développer des actions conjointes de sensibilisation interne pour encourager le passage à l'action sur les engagements responsables du Groupe.

En 2022, le Groupe a finalisé ses travaux autour de la trajectoire climat et a déposé son dossier. Audité en mars 2023, le Groupe a vu la Science Based Targets initiative valider en septembre 2023 ses objectifs de réduction des émissions de Gaz à Effet de Serre (GES) à court terme, conformément à leur standard 1,5 °C et à

l'Accord de Paris sur le climat visant à limiter le réchauffement de la planète. Cette approbation souligne la prépondérance de la RSE et des enjeux de transition environnementale au sein de la stratégie de développement du Groupe. Soutenu dans sa démarche par le Fonds mondial pour la Nature WWF, HERIGE est ainsi devenu en septembre la première ETI de son secteur en France, pour la catégorie « Matériaux de Construction », à recevoir cette validation.

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

Dans le cadre du soutien au projet terrain de Paiement pour Services Écosystémiques (PSE) « Cœur de France » situé dans la Brenne près de Châteauroux (36), l'équipe RSE a découvert, en avril 2023, le projet sur site, en compagnie des équipes du WWF.



En novembre 2023, le Groupe a accueilli des membres de WWF afin de leur présenter ses métiers du Béton et du Négoce à travers la visite d'une centrale à béton, de la plateforme logistique et de son transstockeur. À cette occasion, WWF a partagé avec ses collaborateurs ses engagements sur l'importance des services rendus par la nature et des leviers d'action en faveur de la biodiversité.

Depuis 2022, HERIGE s'est engagé dans plusieurs dispositifs visant à accompagner son territoire.



Depuis six ans, le Groupe est partenaire du Village by CA Atlantique Vendée. Cette pépinière de start-up, dont HERIGE est partenaire ambassadeur et membre du comité de sélection, vise à accompagner de jeunes entreprises innovantes en phase d'accélération. Ce partenariat a permis, ces dernières années, de faire naître des réussites concrètes comme le développement de nouveaux produits et services en étroite collaboration avec les start-up, telles qu'EDY'GAME. C'est également un lieu d'échanges dédié à l'innovation où se sont tenus de nombreux comités, clubs DG et formations.



Le Groupe HERIGE est devenu mécène ambassadeur auprès d'Ohé la Terre. Fonds de dotation initié par la coopérative vendéenne CAVAC, Ohé la Terre a la volonté de développer, par des initiatives concrètes et bénéfiques, telles que la promotion des couverts végétaux, l'accompagnement dans la plantation d'arbres, de haies, etc., la biodiversité dans les territoires ruraux en collaboration avec les agriculteurs ou autres acteurs clés. Par cette collaboration, le Groupe souhaite s'impliquer dans des actions en faveur de la biodiversité, de l'agroforesterie et de l'environnement dans les agrosystèmes.



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

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



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

## > Associations et engagements territoriaux

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



C'est le cas notamment avec l'association Martial CAILLAUD (association loi 1901), née sous l'impulsion de collaborateurs et clients du Groupe, qui initie depuis plus de 25 ans des opérations touchant à l'éducation et à la construction dans des pays défavorisés. Ainsi, les actionnaires, clients et collaborateurs se mobilisent depuis 1997 à travers le monde pour mener de nombreux projets (construction ou agrandissement d'écoles, d'orphelinats ou de foyers de jeunes filles, etc.) en Afrique, Asie ou encore en Amérique du Sud.



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

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

- DRO (Dirigeants Responsables de l'Ouest) fédère des dirigeants engagés et actifs qui partagent les mêmes objectifs : mettre la RSE au cœur de la stratégie des entreprises et faire rayonner sur le territoire les convictions par des actions concrètes,
- RUPTUR est une association vendéenne inspirée de l'économie bleue, regroupant plus d'une trentaine de dirigeants d'entreprises de l'ouest de la France. Ce mouvement vise à réinventer la façon d'entreprendre, de se développer ou de se diversifier, en créant de la croissance responsable, durable et écologique,
- Comité 21 est une association française pour le développement durable. Le Groupe a rejoint depuis 2022 le Comité 21 Grand Ouest qui l'accompagne dans la formation de ses équipes aux enjeux RSE.

Au total, le Groupe a consacré 627,1 K€ aux dons et partenariats en 2023, contre 438,6 K€ en 2022.

# 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](http://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<sup>[1]</sup> ;
- 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 m<sup>3</sup> / Consommation d'eau en l/m<sup>3</sup> / Intensité de la consommation d'eau de l'activité béton en L/m<sup>3</sup>, 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 m<sup>3</sup> (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/m<sup>3</sup>, Intensité de la consommation d'eau de l'activité béton en L/m<sup>3</sup> (Périmètre Edycem)

Données sociétales : Périmètre Groupe



**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.

