

# COMMUNICATION SUR LE PROGRÈS 2022

## PACTE MONDIAL DES NATIONS UNIES



**HERIGE**  
ENTREPRENEURS D'AVENIR

ENTRE

PRE

NEURS

D

AVENIR





ENGAGEMENTS ET PROFIL DU GROUPE				6
Les principes du Pacte Mondial des Nations Unies	4	Chiffres clés		9
Lettre d'engagement	5	Notre modèle d'affaires		11
Regards croisés sur HERIGE	7			
DROITS DE L'HOMME				13
Gouvernance	14	Santé et sécurité		16
Matérialité	15	Dialogue avec nos parties prenantes		17
NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL				19
Un dialogue social actif et engagé	20	Diversité		21
ENVIRONNEMENT				22
Atténuation au changement climatique	24	Protection et restauration de la biodiversité et des écosystèmes		25
Adaptation au changement climatique	24	Transition vers une économie circulaire		26
Utilisation durable et protection de l'eau et des ressources	25	Achats responsables		26
LUTTE CONTRE LA CORRUPTION				27
Loyauté des pratiques et lutte anti-corruption	28	Cybersécurité		28

# LES 10 PRINCIPES DU PACTE MONDIAL DES NATIONS UNIES

Le Pacte Mondial des Nations Unies est un appel aux entreprises du monde entier à aligner volontairement leurs stratégies et opérations sur les dix principes universellement acceptés dans les domaines des droits de l'Homme, des conditions de travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption.

En adhérant au Pacte Mondial des Nations Unies en 2022, HERIGE s'engage à promouvoir cette initiative internationale.

Les 10 principes du Pacte Mondial des Nations Unies découlent de :

- La Déclaration universelle des droits de l'Homme,
- La Déclaration de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) relative aux principes et droits fondamentaux au travail,
- La Déclaration de Rio sur l'environnement et le développement,
- La Convention des Nations Unies contre la corruption.



## DROITS DE L'HOMME

- PRINCIPE 1 Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux Droits de l'Homme.
- PRINCIPE 2 Les entreprises sont invitées à veiller à ne pas se rendre complices de violations des Droits de l'Homme.



## NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL

- PRINCIPE 3 Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective.
- PRINCIPE 4 Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire.
- PRINCIPE 5 Les entreprises sont invitées à contribuer à l'abolition effective du travail des enfants.
- PRINCIPE 6 Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession.



## ENVIRONNEMENT

- PRINCIPE 7 Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant à l'environnement.
- PRINCIPE 8 Les entreprises sont invitées à prendre des initiatives tendant à promouvoir une place responsabilité en matière d'environnement.
- PRINCIPE 9 Les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.



## LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

- PRINCIPE 10 Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.

**Objet: Lettre d'engagement au Global Compact des Nations Unies**

Honorable Secrétaire général,

J'ai l'honneur de vous confirmer qu'HERIGE soutient les Dix Principes du Global Compact des Nations Unies concernant le respect des droits de l'Homme, des normes internationales du travail, la protection de l'environnement et la lutte contre la corruption.

Par cette lettre, nous exprimons notre volonté d'intégrer ces principes dans la stratégie de notre entreprise, sa culture, ses opérations quotidiennes, et de les faire progresser dans notre zone d'influence. Également, de participer à des projets collaboratifs faisant progresser les objectifs de développement plus larges des Nations Unies, en particulier les Objectifs de Développement Durable. HERIGE fera une déclaration publique de cet engagement à ses parties prenantes.

Nous convenons également que l'une des obligations qui conditionne notre participation au Global Compact est la publication annuelle d'une Communication sur le Progrès (COP), décrivant les efforts de notre entreprise dans l'intégration des dix principes. Nous nous engageons donc à publier nos progrès dans un délai d'un an maximum à compter de notre date d'adhésion, et par la suite annuellement, en conformité avec les directives pour les Communications sur le progrès du Global Compact. Cette COP contiendra trois éléments :

1. Le renouvellement signé du dirigeant envers le Global Compact et ses principes (document distinct de la présente lettre)
2. Une description des actions pratiques (politiques, procédures, activités) que l'entreprise a prises ou planifiées pour intégrer les thèmes des droits de l'Homme, des normes internationales du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption.
3. Une mesure des résultats des actions entreprises, ou des objectifs chiffrés.

Meilleures salutations,

Benoît HENNAUT,  
Président du Directoire HERIGE,



Route de la Roche-sur-Yon BP7  
85260 L'HERBERGEMENT  
contact@groupe-herige.fr  
www.groupe-herige.fr

SOCIÉTÉ ANONYME AU CAPITAL DE 4.490.464,50€ - 545550162 RCS LA ROCHE-SUR-YON  
CODE APE 7010 Z- N° TVA: FR 53545550162





# ENGAGEMENTS ET PROFIL DU GROUPE

# S'INSCRIRE POSITIVEMENT DANS LE MONDE

REGARDS CROISÉS AVEC DANIEL ROBIN,  
PRÉSIDENT DU CONSEIL DE SURVEILLANCE  
ET BENOÎT HENNAUT,  
PRÉSIDENT DU DIRECTOIRE

HERIGE est un acteur de référence dans l'univers du bâtiment. Son développement est porté par le dynamisme de ses trois marques, chacune reconnue dans son domaine d'activité pour son expertise : les menuiseries industrielles pour ATLANTEM, le béton pour EDYCEM et le négoce de matériaux de construction pour VM.

Depuis sa création en 1907, HERIGE apporte des solutions constructives à ses clients en combinant produits adaptés et services à valeur ajoutée. Partout où il est présent, HERIGE attache la plus grande importance à agir de façon irréprochable afin d'exercer ses activités avec intégrité et de manière performante. Attentif à l'impact de ses activités, le Groupe HERIGE s'est engagé dans une politique de développement durable depuis plusieurs années afin de concilier trois facteurs clés : engagement environnemental, équilibre social et développement économique sur le long terme.

DÈS VOTRE ARRIVÉE AU SEIN DU GROUPE, VOUS AVEZ  
FAIT DE LA RSE UN ENJEU PRIORITAIRE.  
QUELLES ONT ÉTÉ VOS PREMIÈRES MESURES ?  
COMMENT CELA SE TRADUIT-IL CONCRÈTEMENT ?

**Benoît HENNAUT :** « Le Groupe entend se mobiliser pour anticiper et accompagner les transformations et défis d'avenir de notre société à travers le développement de sa feuille de route RSE. Le but est de donner du sens à notre entreprise et de le faire savoir. Pour atteindre ces ambitions, nous avons renforcé nos organisations avec l'arrivée de nouveaux talents et constitué un Comité RSE émanant du Conseil de Surveillance nous permettant d'examiner les engagements, politiques et résultats de nos actions.

Notre ambition environnementale s'est également confirmée par la signature d'un partenariat avec WWF qui porte sur plusieurs dimensions en allant de l'accompagnement pour l'élaboration de notre trajectoire climat, en passant par le renforcement de notre dialogue avec nos parties prenantes et à la mise en œuvre d'un projet en faveur de la biodiversité « Cœur Forestier de la France ». Pour accroître notre performance sociale, nous avons également renforcé nos équipes santé-sécurité dans chacune de nos activités et déployé l'alternance. Nous mettons également en place un vaste programme de formation à destination de tous les collaborateurs, la « HERIGE Académie ». »

VOUS VISEZ LA CROISSANCE PROFITABLE POUR LE GROUPE,  
POUVEZ-VOUS NOUS RAPPELER LES INGRÉDIENTS  
DE RÉUSSITE AU NIVEAU DE CHACUNE DE VOS ACTIVITÉS ?

**Benoît HENNAUT :** « Plus que jamais, les choix stratégiques entrepris se révèlent pertinents et nous confortent dans notre capacité à poursuivre nos ambitions de croissance rentable tout en veillant à l'équilibre social du Groupe et à l'impact de ses activités sur l'environnement.

Notre filiale de Négoce de matériaux VM affine ses spécialités et son parcours client pour porter sa croissance et consolider sa marge opérationnelle à travers le développement de son offre bois, libre-service, isolation et plâtre, etc. VM poursuit par ailleurs l'effort engagé autour de la rénovation énergétique avec le lancement, notamment, de gammes biosourcées. À l'appui de cette stratégie, VM entend capitaliser sur les chantiers structurants mis en œuvre depuis deux ans. Ainsi, le nouvel ERP devrait se déployer à terme dans les points de vente. Un nouveau PIM (Product Information Management) est en gestation avec en ligne de mire le lancement, en fin d'année, d'un site marchand.

Chez EDYCEM, l'économie circulaire, l'innovation, la digitalisation, etc. constituent autant d'opportunités dans un monde en pleine transformation pour développer durablement la performance d'EDYCEM. Olivier Collin, Directeur général en a fait sa feuille de route tout en consolidant le savoir-faire de l'enseigne : management de la performance, proximité clients, conception de produits et services toujours plus innovants. En parallèle, il prépare l'avenir par le déploiement d'une stratégie RSE alignée avec les enjeux de la RE2020, la mise en place d'un nouvel ERP, l'évolution de son offre marketing et digitale, ainsi que la sécurité et la montée en compétences des équipes.

Côté menuiserie, ATLANTEM continue à accélérer sa transformation. Avec une croissance dynamique grâce, notamment, à la montée en puissance de son usine AM-X de Saint-Sauveur-des-Landes, notre activité de Menuiserie industrielle entend poursuivre sur cette lancée en misant sur l'outil de production afin de répondre à la demande croissante, mais aussi sur la sécurité et le bien-être au travail. La marque accélère également sur le plan commercial avec une intensification du maillage territorial de sa force de vente, l'acquisition en ce début d'année d'Activence et le déploiement de son service DIGIT'AM, un nouvel outil de gestion numérique au service de ses clients. »



**Benoît HENNAUT**  
Président du Directoire

**Daniel ROBIN**  
Président du Conseil de Surveillance



# HUMAINEMENT ENGAGÉS

Organisé dans un mode de gouvernance solide, le Groupe est animé par le Conseil de Surveillance et le Directoire.

## LE GROUPE S'INSCRIT DANS UN POSITIONNEMENT DE CROISSANCE DURABLE, QUELS SONT LES POINTS FORTS DE L'ENTREPRISE POUR Y PARVENIR ?

**Daniel ROBIN** : « Le Groupe s'est préparé à ces changements en faisant progresser son modèle et sa gouvernance pour mieux capter les opportunités d'évolution et atteindre une croissance rentable et durable. Dans un environnement qui se complexifie, nous continuons à nous tenir aux côtés de nos clients pour les conseiller et les accompagner dans leurs projets. En ce sens, l'implication et les réflexions de l'actionnariat familial s'inscrivent sur le long terme afin de respecter les engagements que nous prenons auprès de nos clients, partenaires et collaborateurs, et les valeurs que nous portons. Nous avons l'ambition de continuer à développer notre entreprise familiale avec passion et engagement pour l'avenir. »

## QUELLES VONT ÊTRE LES GRANDES ORIENTATIONS ET PERSPECTIVES POUR L'AVENIR ?

**Daniel ROBIN** : « Plus que jamais, notre volonté est de participer à l'évolution de notre secteur, tout en apportant des réponses concrètes et durables aux acteurs de la construction à travers des engagements majeurs : développer une politique RSE ambitieuse avec la participation active à une économie circulaire efficiente, valoriser durablement le capital humain comme principal actif stratégique de l'entreprise et accélérer en matière d'innovation afin de poursuivre le développement de produits et de services différenciants. Tous les talents de l'entreprise sont totalement investis dans ces évolutions. Ils dessinent aujourd'hui le Groupe de demain en s'appuyant sur leur expertise, leur bon sens et leur engagement. »

Le Conseil de Surveillance impulse les priorités stratégiques et les objectifs afin de développer l'entreprise dans une vision patrimoniale. Le Directoire est chargé de définir et mettre en œuvre la stratégie et les principales orientations du Groupe.

Le Conseil de Surveillance dispose également de Comités spécialisés pour examiner les engagements, politiques et résultats dans les domaines suivants : audit et risques, rémunérations et nominations et responsabilité sociétale et environnementale.

Depuis 2015, le Groupe a institué des Comités stratégiques de branche composés du Directoire et de membres actionnaires familiaux. Depuis 2020, ils ont souhaité ouvrir ces Comités à des membres indépendants afin d'apporter leurs expertises.

Pleinement mobilisés, le Comité de Direction Groupe définit et valide les plans d'actions prioritaires dans le respect des principes et des valeurs de l'entreprise.





CHIFFRES CLÉS<sup>(1)</sup>

# 3 ACTIVITÉS COMPLÉMENTAIRES POUR CONSTRUIRE L'AVENIR

Créée en 1907 à l'Herbergement en Vendée, HERIGE est une entreprise familiale largement présente sur les régions du Grand Ouest. Le Groupe a au fil du temps renforcé cet ancrage local et cette proximité avec ses clients, deux marqueurs forts de son histoire.



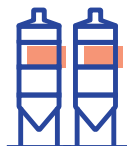
16

SITES INDUSTRIELS



67

AGENCES  
MATÉRIAUX



33

CENTRALES  
À BÉTON

10  
AGENCES  
TRAVAUX PUBLICS

2  
PLATEFORMES



156

ADHÉRENTS  
SOLABAIE

52  
ADHÉRENTS  
CHARUEL

Négoce de matériaux



(1) Chiffres inscrits au 31.12.2021



Menuiserie industrielle



Industrie du béton



**712,0 M€**  
CHIFFRE D'AFFAIRES  
EN 2021

NÉGOCE  
**1 090**



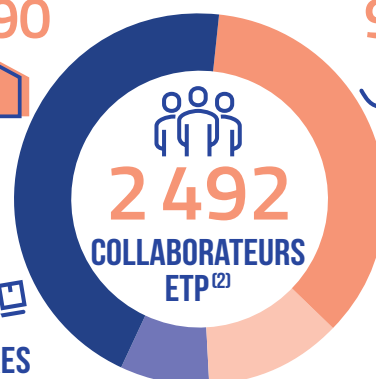
MENUISERIE  
**913**



AUTRES  
**189**



BÉTON  
**300**



**46,9 M€**  
EBITDA<sup>(2)</sup>

**31,2 M€**  
RÉSULTAT  
D'EXPLOITATION

**19,1 M€**  
RÉSULTAT NET  
PART DU GROUPE

**65 %**  
GEARING

**25,4 M€**  
INVESTISSEMENT

**3,13 %**  
ACTIONNARIAT  
SALARIÉ

(2) Équivalent temps plein - (2) REX + dotations nettes aux amortissements - Toutes les données sont en normes comptables françaises.

# NOTRE MODÈLE D'AFFAIRES

## LES TENDANCES DU MARCHÉ



**DYNAMISME DES MARCHÉS DU BATIMENT NEUF ET DE LA RÉNOVATION**



**PÉNURIE DE MATIÈRES PREMIÈRES**



**INFLATION**

## NOS ENGAGEMENTS

## NOS RESSOURCES



### GOVERNANCE

- Mise en place d'un Comité RSE du Conseil de Surveillance en 2021
- Direction RSE représentée au Comité de Direction Groupe
- Pilotage de la RSE à travers des comités dédiés par activité

### DIALOGUE PARTIES PRENANTES

### PROGRÈS HUMAIN

- 2 442 collaborateurs<sup>(1)</sup> (dont 43,4 % OUVRIERS, 42,3 % ETAM et 14,3 % CADRES)
- 94,9 % d'emplois en CDI
- Mise en place d'un baromètre social en janvier 2022
- Sécurité comme priorité du Groupe avec le recrutement de 3 HSE
- Développement des compétences avec le lancement de la HERIGE Académie en mars 2022



### ÉTHIQUE & TRANSPARENCE

### ENGAGEMENT ENVIRONNEMENTAL

- Tri des déchets :  
2 525 T de DND / 81 164 T de déchets inertes / 179 T de DD
- Bilan de gaz à effet de serre (scopes 1 et 2) :  
17 202 tonnes équivalent CO<sub>2</sub> – Le Groupe s'engage dans une trajectoire climat alignée avec l'Accord de Paris
- Diminution du ratio Gaz à Effet de Serre (GES) sur CA de l'ordre de 5 points grâce à des investissements en flotte de véhicules moins polluants, à la gestion des flux logistique et la modernisation des outils de production
- Signature d'un partenariat avec WWF



### PROGRÈS HUMAIN

### PERFORMANCE PROFITABLE ET DURABLE

- 25,4 M€ d'investissements
- 50 % de prêt à impact négociés
- Indicateurs Environnementaux Sociaux et de Gouvernance (ESG) :  
76/100 au GAIA-Index (+10 points versus 2020)

### ACCÉLÉRATION DIGITALE & INNOVATION

- Chaire de recherche avec Centrale Nantes
- Développement de la démarche économie circulaire
- Innovation des points de vente & services
- Modernisation des sites de production



### ENGAGEMENT ENVIRONNEMENTAL

## NOS ODD STRATÉGIQUES



## NOS ODD CONTRIBUTIVES



(1) Effectifs inscrits au 31.12.2021



**TRANSFORMATION  
DIGITALE**



**OPPORTUNITÉS  
RÉGLEMENTAIRES**

(RE2020, DÉCRET TERTIAIRE,  
AGEC, REP, ETC.)



**DIFFICULTÉ  
DE RECRUTEMENT  
SECTORIELLE**

## NOTRE CRÉATION DE VALEURS

- Gouvernance décentralisée avec un pilotage renforcé sur les enjeux stratégiques
- Formations dédiées à la RSE pour les membres du Comité de Direction et des Comités opérationnels RSE
- Rémunération du CODIR indexée pour 30 % sur des objectifs RSE
- Fidélisation des collaborateurs : plus de 11 ans d'ancienneté en moyenne
- 435 personnes recrutées dont 67,6 % en CDI, 38,6 % de -30 ans et 15,6 % de +50 ans
- Baromètre social : 65 % de participation avec un indice de satisfaction de 7,5/10
- Santé-Sécurité : Taux de fréquence de 23,6 et taux de gravité de 1,67
- 25 615 heures de formation et 67,3% de l'effectif formé
- Index égalité femmes-hommes : 86/100 pour VM et 89/100 pour ATLANTEM
- Politique de tri des déchets et de recyclage
- Politique de réduction des émissions de gaz à effet de serre dans toutes les activités avec notamment des engagements FRET 21 pour nos activités VM et ATLANTEM
- Économie circulaire : montée en puissance de MENREC (structure spécialisée dans le recyclage de menuiseries en fin de vie)
- Mise en place d'un groupe de travail transverse sur les achats responsables
- Partenariat WWF : soutien d'un projet forestier
- 712,0 M€ de CA
- 31,2 M€ de REX en 2021
- 46,9 M€ d'EBITDA
- Innovation produits & services (AM-X, VITALISS®, écoSOLUTIONS, DIGIT'AM)
- Montée en puissance de l'usine 4.0 de Saint-Sauveur-des-Landes

## NOS AMBITIONS 2025

- Mener une politique RSE ambitieuse
- Assurer un dialogue régulier avec nos parties prenantes et participer au développement économique de nos territoires
- Faire de l'entreprise une organisation apprenante, inclusive et protectrice
- S'inscrire durablement dans une économie circulaire
- S'engager dans une trajectoire climat alignée avec l'Accord de Paris
- Contribuer à la préservation des écosystèmes et ressources naturelles
- Assurer une stratégie de croissance profitable et durable
- Placer l'innovation et le digital comme moteur de notre transformation

UNE  
ENTREPRISE  
HUMAINE  
AU SERVICE  
DES ACTEURS  
DE LA  
CONSTRUCTION.

# NOTRE POLITIQUE RSE

DES VALEURS  
FAMILIALES  
ASSOCIÉES  
À L'INNOVATION.



A black and white photograph of a man with short dark hair, smiling broadly. He is wearing a checkered button-down shirt and is shaking hands with another person whose arm is visible on the right. The background shows a construction site with wooden beams and scaffolding.

# DROITS

# DE L'HOMME



## PRINCIPE 1

Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux Droits de l'Homme.

## PRINCIPE 2

Les entreprises sont invitées à veiller à ne pas se rendre complices de violations des Droits de l'Homme.

## NOS ENGAGEMENTS EN ACTIONS

Le Groupe, répondant au droit français et à la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, veille scrupuleusement au respect des Droits de l'Homme dans l'exercice de ses activités ainsi qu'aux conditions de travail, à la santé et à la sécurité de ses collaborateurs. Il a structuré sa gouvernance RSE pour qu'elle s'incarne à tous les niveaux de l'entreprise et dans le dialogue avec l'ensemble de ses parties prenantes.

### ► GOUVERNANCE

La politique RSE du Groupe ne peut être ambitieuse que si elle est incarnée à tous les niveaux de l'entreprise. C'est tout l'enjeu de la gouvernance qui a été mise en place, depuis le conseil de Surveillance jusqu'aux collaborateurs/trices.

Le Conseil de Surveillance s'est doté en mars 2021 d'un nouveau Comité spécialisé sur les engagements RSE du Groupe. Présidé par Caroline WEBER, membre indépendante du Conseil de Surveillance d'HERIGE et Directrice générale de Middelnext, il est constitué de plusieurs membres du Conseil en présence de Benoît HENNAUT, Président du Directoire et de Caroline LUTINIER, Directrice RSE et communication.

En parallèle, l'engagement du Groupe en matière

de responsabilité sociétale s'appuie sur une organisation et une gouvernance associant les dirigeants et les collaborateurs à tous les niveaux.

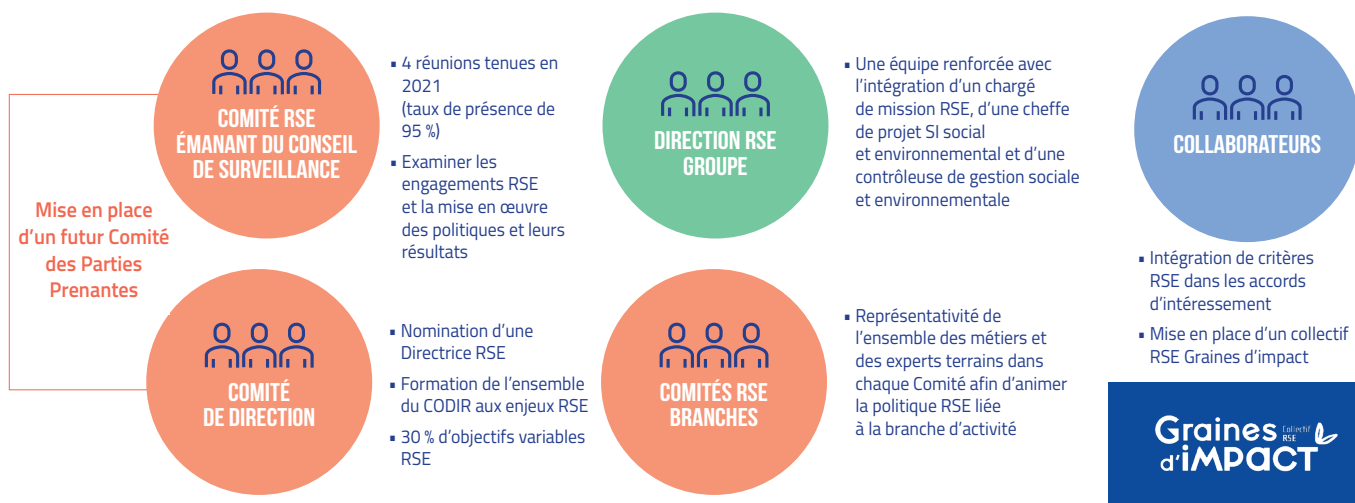
La politique exprimée par le Comité RSE du Groupe, constitué de la Direction RSE et de référents de chacune des branches est relayée dans chaque activité à travers des Comités RSE opérationnels. Plans d'actions prioritaires et objectifs sont ainsi animés, coordonnés et suivis au plus près des métiers. Ces Comités opérationnels sont aussi source de partage et de diffusion de bonnes pratiques. En 2021, plusieurs actions de sensibilisation et de formation ont également été mises en œuvre, telles que :

- des formations RSE pour les membres du Comité de Direction et le Président du Conseil de

Surveillance organisées avec Middelnext,

- la formation des membres des Comités RSE opérationnels avec Comité 21,
- la participation de l'ensemble du top management en octobre 2021 à la Fresque du Climat.

Enfin, lancé en mars 2022, le dispositif "Graines d'impact" a pour vocation de contribuer à l'information et la sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs du Groupe. Adressé sous forme de newsletter mensuelle, le dispositif prévoit également de nombreuses opérations de mobilisation auxquelles les équipes peuvent contribuer à titre individuel ou collectif.

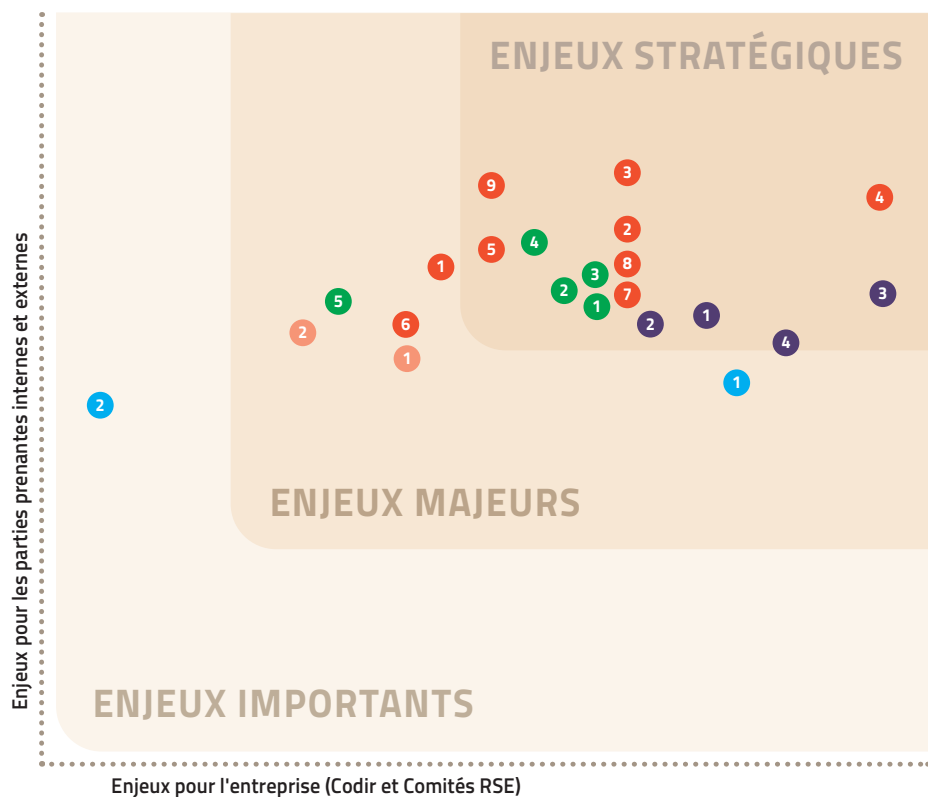


## ► MATÉRIALITÉ

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, l'entreprise se base sur des indicateurs lui permettant de mesurer ses progrès et refléter ainsi les évolutions obtenues par ses initiatives. En 2021, le Groupe a ainsi actualisé ses enjeux RSE à travers une étude de matérialité, par la conduite d'une enquête interne et externe auprès de ses parties prenantes. Cette évaluation a permis de mettre en lumière les enjeux clés de la feuille de route RSE du Groupe à horizon 2025.

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 quatre piliers de la dynamique RSE du Groupe : le progrès humain, l'engagement environnemental, l'éthique et la transparence et le dialogue avec les parties prenantes. Les objectifs de la matrice de matérialité sont de dessiner un cadre stratégique stimulant et impliquant pour le déploiement d'une RSE au sein de nos activités. Il s'agit également de renforcer la politique RSE du Groupe en la connectant aux enjeux spécifiques des métiers pour en faciliter le déploiement opérationnel. Afin de mettre à jour sa matrice, le Groupe a sollicité ses parties prenantes internes

et externes au travers d'un questionnaire en ligne basé sur les lignes directrices de la norme ISO 26000. Avec près de 1 000 participants et un taux de participation interne de 43 %, l'étude a permis d'aboutir à la caractérisation et la hiérarchisation des enjeux spécifiques par branche. L'évaluation et les résultats finaux ont donné lieu à une présentation en Comité RSE du Conseil de Surveillance.



### GOVERNANCE

- 1 GOUVERNANCE
- 2 COMMUNICATION



### PROGRÈS HUMAIN

- 1 RESPECT DES DROITS HUMAINS
- 2 PROMOUVOIR LA DIVERSITÉ
- 3 ÉGALITÉ F/H
- 4 SANTÉ-SÉCURITÉ
- 5 BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL
- 6 DIALOGUE SOCIAL
- 7 DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES
- 8 ATTRACTIVITÉ ET FIDÉLISATION
- 9 RÉMUNÉRATION



### ENGAGEMENT ENVIRONNEMENTAL

- 1 ÉCO-CONCEPTION
- 2 PRÉSERVER LES RESSOURCES NATURELLES
- 3 RÉDUIRE NOTRE EMPREINTE CARBONE
- 4 RÉDUIRE ET VALORISER LES DÉCHETS
- 5 BIODIVERSITÉ



### ÉTHIQUE ET TRANSPARENCE

- 1 LOYAUTÉ DES PRATIQUES
- 2 ACHATS RESPONSABLES
- 3 CYBERSÉCURITÉ
- 4 CONFIDENTIALITÉ DES DONNÉES



### DIALOGUE AVEC LES PARTIES PRENANTES

- 1 PROMOUVOIR, RENDRE COMPTE, ÉCHANGER
- 2 CONTRIBUER AU DÉVELOPPEMENT LOCAL

Soucieux de préserver la santé et la sécurité de ses collaborateurs, le Groupe se mobilise pour l'amélioration de leurs conditions de travail.

Dans le cadre de sa politique d'investissements, le Groupe assure une montée en gamme des matériels et des équipements, et de 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. Cette politique de prévention volontariste s'appuie sur des leviers clés :

### Organisation

Pour ancrer la dimension santé-sécurité comme l'enjeu prioritaire de sa politique sociale, le sujet est systématiquement abordé en priorité dans toutes les réunions managériales des activités et lors des Comités de Direction. Chacune des branches a également renforcé en 2021 la fonction de prévention santé-sécurité et environnement avec des nouveaux recrutements. Des diagnostics sécurité ont été menés sur leurs différents sites afin de déployer des plans d'action au plus près des besoins du terrain. De nouveaux outils ont également été déployés comme la mise en place des Comités de pilotage et de suivi de sécurité (CP2S) chez EDYCEM ou encore les journées sécurité chez ATLANTEM et VM.

### Formation et sensibilisation

Afin d'accompagner l'ambition du Groupe de tendre vers le « 0 accident », des formations à la conduite éco-responsable ont été déployées dans l'ensemble des activités et se poursuivent. Par ailleurs, des formations aux gestes et postures ou secouriste du travail se sont poursuivies sur l'année dans les différentes activités. En 2021, on dénombre 9 655 heures de formations obligatoires, soit 37,7% des heures de formations totales. Les formations non obligatoires sont dédiées à améliorer l'employabilité des collaborateurs.

PROGRÈS  
HUMAIN



PERFORMANCE  
PROFITABLE  
ET DURABLE



ENGAGEMENT  
ENVIRONNEMENTAL



ACCÉLÉRATION  
DIGITALE  
& INNOVATION



## ► DIALOGUE AVEC NOS PARTIES PRENANTES EXTERNES

Le Groupe entretient un dialogue régulier et constructif avec ses parties prenantes, avec qui il cultive des relations de proximité en poursuivant une politique intègre et transparente dans ses activités économiques. 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.

## CHIFFRES CLÉS EN 2021, LE GROUPE A CONSACRÉ PLUS DE 309 K€ AUX DONS ET PARTENARIATS, CONTRE 109 K€ EN 2020.

### CLIENTS

À l'écoute des clients et de leurs attentes, le Groupe favorise un dialogue de qualité pour améliorer le service client en s'appuyant sur différents outils suivant ses activités :

- des enquêtes de satisfaction régulières pour VM afin d'améliorer les pratiques dans les points de vente,
- une refonte du parcours client que ce soit au travers d'outils digitaux (refonte du site internet, développement de nouvelles applications) ou la modernisation des points de vente pour VM (libre-service, salle d'exposition, comptoir d'accueil, espace convivialité clients ou encore signalétique façade),

### ORGANISATIONS CIVILES & 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 Centrale 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 en permettant notamment de se démarquer de la concurrence.

#### Les réseaux professionnels

Le Groupe est partie prenante d'un certain nombre de syndicats et associations professionnels. Cette présence permet de promouvoir les actions du Groupe, d'échanger entre pairs et de mener des actions collectives autour de projets communs. Le

- le développement de nouveaux produits innovants pour EDYCEM : gamme Vitaliss®, chape fluide brevetée « Kalkiss® SP Évolution », etc.
- la mise en place de formations sur l'utilisation de ses produits pour ATLANTEM avec une zone aménagée sur l'usine de Carentoir dédiée pour la pose de portails, portes de garage,
- les réseaux sociaux : le Groupe et ses activités sont présents sur différents réseaux sociaux afin d'échanger en temps réel avec leurs clients et répondre à leurs questions. Le Groupe a également profité de sa présence sur les stands de salons professionnels (ARTIBAT, EQUIP'BAIE) pour communiquer sur son engagement auprès de son écosystème et sensibiliser ses parties prenantes.

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 tels que la CAPEB (Confédération de l'Artisanat et des Petites Entreprises du Bâtiment) pour accompagner la montée en compétences des entreprises artisanales du bâtiment sur les problématiques RSE.

#### Société civile

Après l'obtention de la certification « Passive House » en 2019 pour le siège d'ATLANTEM, la nouvelle usine de Saint-Sauveur-des-Landes a reçu deux prix en 2021 par la CARSAT (Caisse d'Assurance Retraite et Santé au Travail). Le premier prix « In Situ » récompense les projets innovants en matière de conception avec la réalité virtuelle et le choix de process industriel limitant fortement la manutention. Le second, « Acanthe », porte sur les bâtiments intégrant les aspects santé-sécurité et conditions de travail dans les phases de conception et de construction.

### 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 en 2021 près de 50 % de prêts à impact avec des taux indexés sur des critères 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 sur son engagement en matière de sécurité des Hommes.

EDYCEM se préoccupe de l'impact de son activité sur son environnement proche. Des travaux d'isolation phonique d'une partie d'un des bâtiments d'EDYCEM PPL ont été réalisés afin de réduire les nuisances sonores pour les riverains.



## ASSOCIATIONS ET ACTEURS DU TERRITOIRE

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.

Depuis 2017, le Groupe est partenaire du Village by CA Atlantique Vendée. Cette pépinière de start-ups, dont HERIGE est partenaire ambassadeur et membre du Comité de sélection, vise à accompagner des 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-ups tels qu'EDY'GAME. C'est également un lieu d'échanges dédié à l'innovation où se sont tenus de nombreux Comités, clubs DG, formations ou encore le concours de l'innovation avec les équipes en interne.

En 2020, le Groupe a choisi de renouveler son partenariat pour trois ans. Par cette décision, il vient donner du sens à sa transformation, porteuse d'avenir, et poursuit ainsi sa dynamique d'actions au service de « la ville de demain » en s'appuyant sur de multiples dispositifs d'associations de compétences, à l'interne comme à l'externe :

- MFQM (Mouvement Français Qualité & Management) des Pays de la Loire regroupant une communauté de dirigeants, managers, experts pour partager les expériences et faire progresser

les pratiques professionnelles,

- 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.

## DONS ET MÉCÉNATS AUX ASSOCIATIONS LOCALES

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) qui initie depuis 25 ans des opérations touchant à l'éducation et à la construction dans des pays défavorisés. Ainsi, les actionnaires, clients et collaborateurs se mobilisent à travers le monde. Depuis 1997, celle-

ci a développé de nombreux projets (construction ou agrandissement d'écoles, d'orphelinats ou de foyers de jeunes filles, etc.) en Afrique, Asie ou encore Amérique du Sud.

Pour mieux faire connaître ses initiatives, l'association a lancé une newsletter digitalisée. Très impliquées pour l'association, les branches ont organisé en 2021 différentes actions afin de collecter des fonds telles qu'une vente des anciens mobiliers du siège d'ATLANTEM et une collecte de matériels électroportatifs usagers des clients (VM).

EDYCEM continue à soutenir en 2021 plusieurs associations locales, en particulier des clubs sportifs : le Stade Rochelais (rugby), le HBC Nantes (handball) ou encore La Vendéenne (rink-hockey). Ce soutien illustre l'esprit d'équipe et la cohésion de l'entreprise, permettant d'entretenir un lien de proximité avec les écosystèmes des différents territoires sur lesquels l'entreprise est implantée.







**NORMES**

**INTERNATIONALES**

**DU TRAVAIL**

PRINCIPE 3	Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective.
PRINCIPE 4	Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire.
PRINCIPE 5	Les entreprises sont invitées à contribuer à l'abolition effective du travail des enfants.
PRINCIPE 6	Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession.

## NOS ENGAGEMENTS EN ACTIONS

Le Groupe s'engage à cultiver une politique de ressources humaines conjuguant 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 formation, la prévention des risques et sécurité, une attractivité diversifiée, un dialogue social de qualité s'appuyant sur un management de proximité et des démarches de fidélisation vers tous les collaborateurs.

### ► UN DIALOGUE SOCIAL ACTIF ET ENGAGÉ

Dans le contexte de crise sanitaire, la communication au sein du Groupe a été renforcée afin de garder le lien avec les équipes. Les réunions du CSE (Comité Social et Économique) ont été multipliées dans chacune des branches. Les organisations représentatives ont été fortement associées aux décisions : évolution des protocoles sanitaires, accords d'entreprises spécifiques, etc. Le dialogue s'est véritablement inscrit dans une relation de confiance et de responsabilité mutuelle.

Le réseau collaboratif interne a également été utilisé par les équipes afin d'animer la vie de l'entreprise à distance. En complément, une cellule d'écoute a été ouverte pour accompagner les salariés pendant la crise sanitaire.

La poursuite du dialogue social s'est concrétisée par de nombreux accords d'entreprise engageants avec ses partenaires :

- intéressement, afin de sécuriser les impacts économiques de la crise sanitaire,
- télétravail, allant de 1 à 2 jours selon les activités en s'adaptant à l'organisation de chacune des branches,

- amélioration de la mutuelle qui intègre désormais le remboursement de nouvelles disciplines médicales (médecines douces notamment).

#### Une politique de rémunération basée sur des engagements RSE

Dans le cadre de son ambition RSE, une nouvelle politique de rémunération des Comités de Direction est mise en œuvre depuis le 1er janvier 2021 basée pour 30% sur des indicateurs RSE. L'ensemble des prochains accords d'intéressement dans les branches intégreront également cette dimension.

#### Un nouveau baromètre social

La mise en place d'un baromètre social entre dans ce processus d'amélioration continue de la satisfaction et de l'engagement des salariés. Elaboré en 2021, ce questionnaire en ligne et anonyme a été lancé courant janvier 2022. 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. Les retours permettent d'établir des plans d'amélioration au sein de chaque direction.

#### Un nouveau dispositif "family recrute"

Un nouveau dispositif dénommé « Family recrute » a été mis en place en mai 2021 afin de renforcer durablement le lien entre les actionnaires familiaux et le Groupe et favoriser l'implication des jeunes générations au sein des activités. Plusieurs d'entre eux ont effectué en 2021 un CDD ou un stage au sein de différents services. L'objectif est également de constituer un vivier de compétences et de mieux anticiper les besoins qui pourraient émerger au sein du Groupe.

#### L'actionnariat salarié

Groupe familial mettant l'Homme au cœur de ses priorités, HERIGE a fait le choix d'ouvrir le capital à ses salariés depuis de nombreuses années. Avec une participation de 3,13 %, ces derniers sont représentés par une salariée au sein du Conseil de Surveillance. Offrir l'opportunité à ses collaborateurs d'investir dans leur entreprise et d'en partager les bénéfices est un signe fort de confiance réciproque.

## ► DIVERSITÉ

Le Groupe s'engage à lutter contre toutes les formes de discrimination. Considérant la diversité comme un facteur de performance économique,

il déploie 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. La politique de diversité se déploie et s'ancre de façon durable dans la culture organisationnelle.

**EN 2021, LES EMBAUCHES DE SALARIÉS DE MOINS DE 30 ANS REPRÉSENTAIENT 38,74% DES RECRUTEMENTS CONTRE 24,0% EN 2020. EN PARALLÈLE, HERIGE A POURSUIVI SA POLITIQUE D'ACCUEIL DE SÉNIORS (COLLABORATEURS DE PLUS DE 50 ANS), QUI REPRÉSENTENT 15,32% DES NOUVEAUX ARRIVANTS.**

	2021	2020
Taux de femmes dans l'effectif	24,73 %	24,36 %
Taux de femmes dans l'effectif cadre	18,82 %	18,85 %
Recrutement de femmes	26,46 %	20,00 %
Recrutement de femmes en CDI	26,3 %	15,55 %

### Index égalité F/H

En 2021, VM a obtenu 86/100 à l'index de l'égalité femmes-hommes, en progression de 13 points par rapport à 2020. ATLANTEM a obtenu 89/100 à l'index de l'égalité femmes-hommes, en progression de 5 points par rapport à 2020. Ces bons résultats s'expliquent par la politique volontariste engagée depuis plusieurs années.

En 2021, l'ensemble des actions en faveur du handicap a représenté un investissement de plus de 460 K€.

### Féminisation des métiers

Le Groupe attache une attention particulière à féminiser ses métiers. À ce titre, il a engagé des démarches en ce sens avec l'intégration de nouvelles compétences au sein des Comités de Direction des branches d'activités et l'arrivée de 131 collaboratrices. Cette volonté de féminisation à tous les niveaux de l'entreprise a été également réaffirmée lors de la Convention Groupe réunissant l'ensemble du top management. Même si le taux de féminisation reste stable entre 2020 et 2021, l'engagement des équipes à promouvoir la féminisation des métiers se traduit par une augmentation de 6 points du taux de recrutement féminin.

Chez EDYCEM, d'importants travaux ont été engagés à tous les niveaux afin de renforcer la féminisation des métiers (+13 % de progression). Deux femmes ont rejoint cette année le Comité de Direction (une responsable HSE et une Directrice marketing, prescription, communication et digital), ce qui porte à 3 leur nombre au sein de cette instance.

### Une course à pied pour la lutte contre le cancer du sein

Comme chaque année, EDYCEM a pris en charge l'inscription des collaboratrices à « La Joséphine

», course à pied solidaire 100 % féminine. Malgré la période sanitaire, 17 salariées y ont participé lors de deux marches à Boufféré en septembre et octobre 2021.

### Les relations écoles et stagiaires, alternants

Le Groupe a décidé de faire de l'alternance un levier majeur dans le renouvellement et l'apport de nouvelles compétences. C'est également un axe de sa stratégie RSE permettant de développer la mixité générationnelle. Cet engagement se matérialise concrètement par un doublement de l'accueil d'alternants sur la période 2020-2021 et une augmentation d'un point en pourcentage d'alternants dans l'effectif, le Groupe se fixant une ambition de 5 % d'alternants en 2025.

### Adaptation des postes de travail et collaboration avec des structures spécialisées

Une attention particulière a été portée à l'accompagnement dans l'emploi des salariés, par des actions d'amélioration des postes de travail telles que la mise à disposition de bureaux à hauteur variable ou encore de sièges ergonomiques, etc.

### Accompagnement des personnes en situation de handicap

D'autre part, le Groupe a eu recours à des structures spécialisées du secteur protégé et adapté (ESAT, EA) pour des prestations paysagères ou de déconstruction de palettes par exemple chez ATLANTEM, qui permettent l'inclusion de personnes en situation de handicap. Chez VM, l'une des priorités est de favoriser le maintien et le retour à l'emploi, à travers notamment l'accompagnement des collaborateurs à la reconnaissance de travailleur handicapé. Ainsi, VM a participé à la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH) en novembre 2021. Plusieurs actions de sensibilisation ont été mises en place : envoi d'un quiz à l'ensemble des collaborateurs et mise en place de « duo » entre des collaborateurs de l'entreprise et des personnes externes en situation de handicap afin de faire découvrir leur poste de travail...

\*En France, la part des femmes cadres ou représentée dans les professions intellectuelles supérieures est de 17,9% en 2020 (source Ministère de l'Égalité des Chances 2021).

A black and white photograph of a hand holding a small seedling in soil. The seedling has two small leaves and a thin stem. The hand is cupped around the soil. A green banner is overlaid on the left side of the image, containing the word "ENVIRONNEMENT" in white, bold, uppercase letters.

# ENVIRONNEMENT

- PRINCIPE 7** Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant à l'environnement.
- PRINCIPE 8** Les entreprises sont invitées à prendre des initiatives tendant à promouvoir une place responsabilité en matière d'environnement.
- PRINCIPE 9** Les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

## NOS ENGAGEMENTS EN ACTIONS

Construire l'avenir, c'est avant tout se mettre en action pour assurer un développement responsable de long terme. La préservation de l'environnement est également un des engagements forts du Groupe. Plus que jamais, HERIGE a l'ambition de participer à l'évolution de son secteur, tout en apportant des réponses concrètes et durables aux acteurs de la construction. Le développement de ses activités s'inscrit dans une volonté de maîtrise de son impact environnemental et dans le respect des réglementations en vigueur. 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 bas-carbone, à augmenter la part de matières recyclées dans ses processus de production et à accompagner ses clients dans la transition énergétique.

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





## ► ATTÉNUATION AU CHANGEMENT CLIMATIQUE

### Emissions de gaz à effet de serre

Dans un contexte de forte dynamique économique du secteur du bâtiment observée en 2021, l'entreprise travaille à mieux maîtriser ses impacts sur l'environnement en poursuivant ses efforts. Rapporté à son chiffre d'affaires, l'intensité carbone diminue en 2021 et passe ainsi à 24,16 TeqCO<sub>2</sub> sur CA versus 29,45 TeqCO<sub>2</sub> 2020. Avec la mise en œuvre de plans d'actions de sécurité routière adossés à une sensibilisation à l'éco-conduite engagée en 2021, le Groupe désire amplifier sa démarche de réduction de consommation de carburant.

Il oeuvre également sur la modernisation de ses installations, l'évolution de ses produits, le développement de filières de traitement des déchets ou encore l'optimisation de ses flux logistiques.

### Audits énergétiques

Deux audits énergétiques ont été réalisés en 2021 pour ATLANTEM et VM présentant un ensemble de mesures correctives permettant d'améliorer la performance énergétique de ses structures.

### Renouvellement de la flotte de véhicules

Afin de réduire l'empreinte carbone des transports, l'ensemble des branches d'activités poursuit son investissement dans une flotte de véhicules moins polluants avec le remplacement progressif du matériel roulant vers du matériel moins émetteur : norme Euro VI, GNC ou encore électriques, etc.

Pour permettre au véhicule électrique de se développer, l'entreprise favorise la mise en place de bornes de recharge. Au 31 décembre 2021, on compte près de 20 bornes électriques, et le déploiement va se poursuivre.

### La formation comme outil d'atténuation

Par ailleurs le Groupe s'appuie sur la formation comme outil d'atténuation au changement climatique, les conducteurs de véhicules légers et de transports routier se sont vus proposer des formations à l'éco-conduite afin d'adapter leur mode de conduite permettant de réduire la consommation de carburant.

## ► ADAPTATION AU CHANGEMENT CLIMATIQUE

### L'éco-conception : de nouvelles gammes de produits moins émetteurs

Le Groupe est en recherche permanente de nouveaux produits offrant des leviers en termes de réduction de l'impact de ses activités. On peut notamment citer la nouvelle gamme de béton bas carbone Vitaliss® d'EDYCEM, qui a été testée dans le cadre de la chaire de recherche sur les bétons durables menée en partenariat avec Centrale Nantes.

De son côté, VM a développé de nouvelles gammes de produits biosourcés (laine de bois, coton, jute, chanvre, liège, ouate, lin) pour ses clients artisans. Un premier catalogue dédié a été mis en œuvre afin de promouvoir ces produits plus vertueux et les avantages des isolants biosourcés (produits localement, faible consommateur en énergie, renouvelables et assurant le stockage du CO<sub>2</sub>).

### Logistique : un engagement aux côtés de FRET 21

Le Groupe prend en compte les enjeux édictés par

la Stratégie Nationale Bas Carbone, qui prévoit pour le secteur du transport une réduction des émissions de 28 % en 2030 par rapport à 2015 et la décarbonation complète du secteur à horizon 2050. L'ambition sur la réduction de la demande énergétique du secteur est très grande et nécessite d'accroître substantiellement les efforts d'efficacité énergétique du transport et de la logistique. C'est pourquoi, le Groupe à travers ses activités VM et ATLANTEM s'est engagé dans le programme FRET 21. Ce dernier a pour objectif d'inciter les entreprises agissant en qualité de donneurs d'ordre des transporteurs à mieux intégrer l'impact des transports dans leur stratégie de développement durable. Chaque entreprise volontaire signe un accord avec l'ADEME dans lequel elle précise un objectif de réduction des émissions de CO<sub>2</sub> et s'engage à mettre des actions en place pour y parvenir.

ATLANTEM s'est engagée à réduire ses émissions de gaz à effet de serre à hauteur de 10 % en 3 ans. Plusieurs axes de travail sont définis pour y parvenir :

- réorganisation des flux logistiques,
- adaptation aux volumes,
- multimodal et alternatives au gazole.

Autant d'initiatives à mettre en place tout en préservant la qualité des délais de livraison pour maintenir la satisfaction des clients qui reste au cœur de l'activité.

VM a également finalisé son engagement dans cette démarche volontaire pour limiter son impact environnemental et vise à réduire de 5 % les émissions de CO<sub>2</sub>, soit 490 tonnes, relevant de la logistique transport. Pour atteindre cet objectif, les actions seront concentrées sur le transport routier aval qui consiste à la livraison entre le centre logistique et les points de vente ou le chantier. VM a choisi de travailler sur quatre axes majeurs : l'augmentation du taux de remplissage des camions, la diminution des distances parcourues, le renouvellement du parc en GNC et Bio-GNC, l'augmentation du taux de transporteurs dans Objectif CO<sub>2</sub>.

Impact carbone - Scopes 1 et 2 En tonnes eq CO <sub>2</sub>	2021	2020
Autres	112,25	74,08
Béton	5 452,29	6 239,21
Menuiserie	2 722,24	2 335,70
Négoce	8 915,87	9 031,49
<b>Total - impact carbone Groupe</b>	<b>17 202,65</b>	<b>17 680,48</b>

Répartition impact carbone - Scopes 1 et 2	2021	2020
CARBURANT (essence/gazole)	72,45 %	76,20 %
ÉLECTRICITÉ	6,15 %	5,33 %
GAZ (chauffage et bouteille)	12,26 %	9,40 %
FIOUL	1,24 %	1,00 %
GNR	7,65 %	7,98 %
GPL	0,01 %	0,01 %
FLUIDES FRIGORIGÈNES (R32/R410A)	0,24 %	0,06 %

## ► UTILISATION DURABLE ET PROTECTION DE L'EAU ET DES RESSOURCES

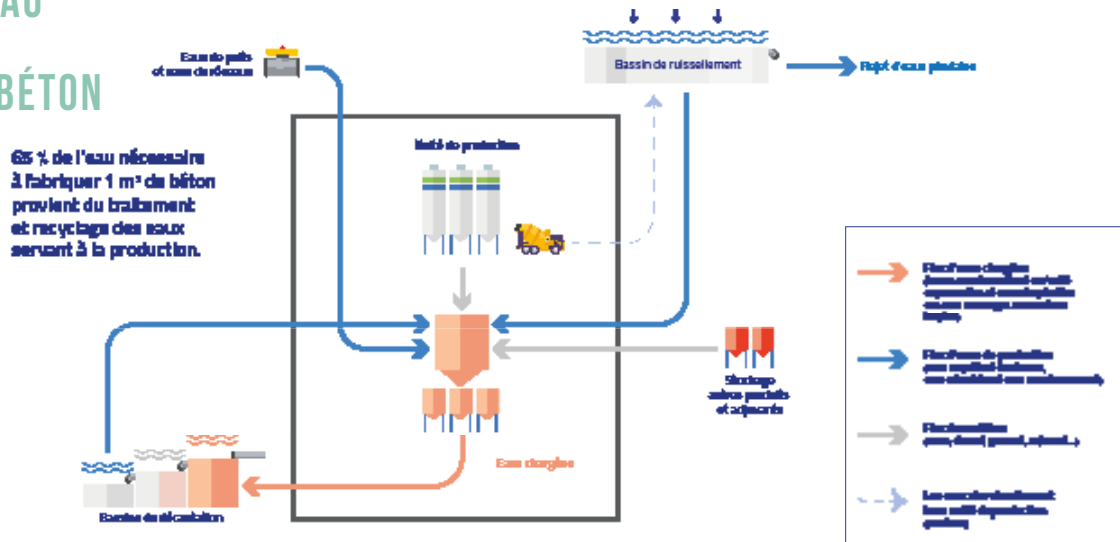
La gestion de l'eau est une préoccupation forte pour le Groupe à travers son activité de production de béton. L'activité a ainsi poursuivi en 2021 ses investissements pour l'amélioration de ses process utilisant la ressource en eau : installation de boutons-poussoirs, système de lavage

automatique, essais pour la réutilisation des eaux de process (réutilisation des eaux issues de la décantation).

## Préserver la ressource en eau

La limitation de la consommation d'eau est devenue l'un des principaux axes d'amélioration d'EDYCEM. Malgré le fort dynamisme du marché en 2021, l'activité a réussi à maintenir ses ratios de consommation d'eau par m3 de béton produit.

# CYCLE DE L'EAU DANS UNE CENTRALE À BÉTON



Pour ATLANTEM, l'activité Menuiserie, 44 % en moyenne des approvisionnements en bois sont labellisés Origine et Légalité des Bois, FSC et PEFC (renouvellement des forêts).

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

Dans le cadre de son partenariat avec WWF, HERIGE va apporter son soutien, sous forme de mécénat, au projet de terrain « Cœur Forestier de la France ». Il vise à développer, notamment dans les régions Centre-Val de Loire, Pays de la Loire et Limousin, un nouvel outil de protection de la biodiversité, à travers le maintien de services écosystémiques : conservation d'îlots en pleine naturalité (sans exploitation) ou encore restauration d'habitats intraforestiers rares. En identifiant les forêts où les espèces menacées habitent, en incitant leurs propriétaires à mener des actions de conservation

et en évaluant les résultats dans le temps, ce projet innovant génèrera d'autres actions volontaires de protection de la faune et de la flore hautement qualitatives

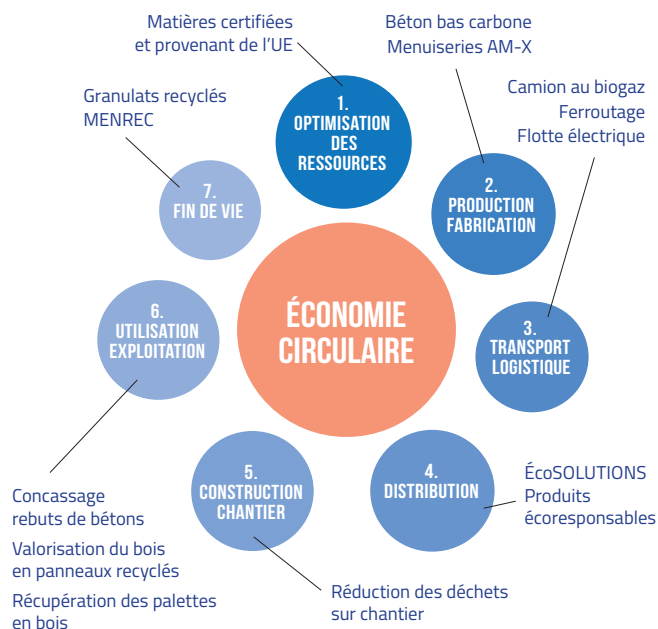
### Actions volontaires de reforestation

À l'occasion de divers événements (conventions, salons, etc.), les activités du Groupe ont mesuré leur impact en matière de gaz à effet de serre et ont choisi d'apporter leur contribution en participant, avec Reforest'Action, à un projet

de reboisement de forêts à proximité de ses sites (dans les départements 63, 79 et 86). Au total, 196 arbres ont été replantés en 2021. La branche Menuiserie est allée plus loin dans sa démarche en s'attachant à assurer la réutilisation ou le recyclage de chacun des composants de ses stands d'exposition professionnel. Par exemple, les portants facilement démontables seront réutilisés dans des show-rooms, le bandeau d'appel audessus du stand, conçu par tronçons de 2 m, pourra par la suite servir de banc.

## ► TRANSITION VERS UNE ÉCONOMIE CIRCULAIRE

HERIGE entend figurer parmi les acteurs clés qui participent activement à l'économie circulaire. Le Groupe favorise le recyclage et la valorisation de ses déchets tout au long de sa chaîne de valeur. De grandes dynamiques sont entreprises autour de l'optimisation des matières premières : intégration des futurs éco-organismes Valobat et écominéro, déploiement de MENREC, nouvelle activité de revalorisation des bétons (Audoin & Fils Béton)...



### Recyclage des matériaux de fabrication

Depuis déjà plusieurs années, ATLANTEM travaille avec ses fournisseurs afin d'augmenter le taux de matières recyclées dans la fabrication de ses profils. Elle a également développé un nouveau profilé PVC (gamme ZENDOW) qui comprend 20 % de matières recyclées. ATLANTEM a mis en place en 2021 avec MENREC un service clé en main de collecte et de démantèlement de menuiseries en fin de vie pour ses installateurs. Des bennes spécifiques ont été mises à disposition sur les chantiers de clients pour faciliter la collecte.

De son côté, EDYCEM poursuit la récupération des retours de béton des clients. Une fois concassés et criblés, ils sont ensuite transformés en granulats. Des essais sont également en cours pour cette fois-ci réutiliser les rebuts de béton dans le process de fabrication.

### Déployer le tri sélectif

Après avoir été testé avec succès en 2020 sur le site pilote d'EDYCEM PPL, le tri sélectif des déchets est en cours de déploiement sur les centrales à béton. 50 % d'entre elles sont déjà équipées de bennes pour les cinq flux : verre, bois, métal, plastique et papier/carton. Cette démarche s'appuie sur des partenariats avec des

prestataires externes afin d'améliorer le tri sur les sites. L'extension se poursuit pour les centrales encore non équipées.

### Recyclage des retours de béton

Les retours de béton des clients sont récupérés et envoyés à des prestataires implantés sur le territoire des centrales à béton. Une fois concassés et criblés, ils sont ensuite transformés en granulats. L'ambition est de poursuivre la traçabilité sur la destination de ces déchets et de les réintroduire dans le process de fabrication du béton.

### MENREC : pour le recyclage des menuiseries en fin de vie

ATLANTEM s'est associé à Fenêtréa, Riou Glass et Bohelay Transport pour créer MENREC en décembre 2020. Une structure dédiée au recyclage des menuiseries en fin de vie dans le grand ouest. MENREC apporte 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, sans surcoût par rapport à la situation actuelle. Au-delà d'encourager l'économie circulaire, cette activité vise également à développer l'emploi solidaire. L'unité de collecte et démantèlement

MENREC a débuté son activité au printemps 2021 et a permis le recyclage de 500 tonnes de menuiseries en fin de vie en 2021. Plusieurs clients du réseau SOLABAIE ont contractualisé avec MENREC et le développement s'accélère.

### ► ACHATS RESPONSABLES

En matière d'achats, le Groupe fait preuve d'exemplarité en s'engageant dans une démarche responsable. Cette politique se matérialise notamment par une revue annuelle des conditions générales d'achats permettant d'améliorer le contenu traitant des enjeux éthiques et achats en lien avec la Direction juridique. Courant 2022, un travail de mise à jour de la charte des achats responsables Groupe est en cours de réalisation en parallèle d'une étude sur l'impact carbone des achats. Pendant la durée de la crise sanitaire, le Groupe a fait le choix de s'approvisionner auprès d'une entreprise locale, basée à Saint-Barthélémy d'Anjou (49) pour l'acquisition de masques de protection COVID-19



# LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

## PRINCIPE 10

Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.

## NOS ENGAGEMENTS EN ACTIONS

Le Groupe considère qu'agir avec intégrité et équité est une composante clé de la performance durable. Dans le cadre de la conduite de ses affaires, le Groupe promeut une culture d'intégrité et de conformité reposant sur le respect et l'adaptation aux nouvelles normes et législations éthiques applicables, et le principe d'une tolérance zéro pour la corruption, sous toutes ses formes.

### ► LOYAUTÉ DES PRATIQUES ET LUTTE ANTI-CORRUPTION

#### Loyauté des pratiques

La croissance et le développement du Groupe s'appuient sur des valeurs fortes profondément ancrées dans son histoire : proximité, éthique, performance et simplicité. Son management est pleinement inspiré de ces valeurs, qui sont également au cœur des relations avec l'ensemble des parties prenantes : collaborateurs, clients, fournisseurs, actionnaires, partenaires, etc.

Acteurs de référence dans les activités de Négocio de matériaux de construction, de Béton et de Menuiserie industrielle, les équipes sont implantées largement sur le territoire national. Partout où le Groupe est présent, il attache la plus grande importance à agir de façon irréprochable afin d'exercer ses activités avec intégrité.

#### Le code anti-corruption

Le code de conduite anti-corruption définit les normes de comportement applicables à ses activités et expose les lignes directrices pour les décisions que les salariés du Groupe peuvent être conduits 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 2 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 des conflits d'intérêts potentiels 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. Des instructions de gouvernance ont été diffusées en 2021 à l'ensemble des collaborateurs sur la gestion des cadeaux, des invitations et de toutes démarches de parrainage et de mécénat. L'ambition est de mieux coordonner les actions engagées par les entités du Groupe autour de trois objectifs : assurer la cohérence avec les axes stratégiques, la conformité avec la loi et permettre une meilleure optimisation financière dans ces domaines.

#### Sensibilisation des collaborateurs et formation des personnes exposées

La communication et la formation constituent le fondement de la sensibilisation interne et externe, et de la capacité à lutter contre la corruption. Afin d'accompagner au mieux les collaborateurs dans la compréhension des enjeux associés à la lutte contre la corruption, une formation en ligne de sensibilisation leur a été adressée. Pour ceux ne disposant pas d'une messagerie professionnelle, une sensibilisation collective (sous forme de classes virtuelles) a été organisée en mars 2021 pour 340 personnes. Dans la continuité des actions engagées, plusieurs formations dédiées aux personnes « à risques » (376 salariés) ont été également organisées en 2021

#### Le dispositif d'alerte interne

Le Groupe a mis en place un dispositif d'alerte interne conformément aux dispositions de la loi dite Sapin 2 du 9 décembre 2016. Ce dispositif est destiné à recueillir les signalements portant :

- sur des comportements contraires au code de conduite anti-corruption 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 services). Toutes les données recueillies dans le cadre de ce dispositif sont traitées en toute confidentialité.

### ► CYBERSÉCURITÉ

#### Protection des données personnelles

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

- la gestion administrative des personnels,

- la mise à disposition d'outils informatiques,
- l'organisation du travail,
- la gestion des carrières et de la mobilité. Un plan de formation a été mis en œuvre par le DPO (Data Protection Officer) du Groupe auprès des principaux services collecteurs d'information afin qu'ils puissent identifier les données traitées dans le cadre de leurs fonctions et de mettre en œuvre les registres de traitement adéquats.

#### Sécurité IT

Une nouvelle organisation instaurant des Comités de pilotage sécurité IT a été définie en 2020, pensée autour d'un RSSI(1) central et de RPCA(2) par activité. Le RSSI est responsable du processus de maîtrise des risques SI pour le Groupe et à ce titre anime l'ensemble du dispositif de sécurité de l'information. Il intervient au moins une fois par an auprès du Comité de Direction Groupe et du Comité d'audit afin de dresser le bilan des actions majeures menées dans l'année, présenter la revue des risques et valider les principales actions à mettre en œuvre. Le RPCA est responsable de la continuité d'activité métier. Il a pour rôle de piloter l'élaboration et tester des procédures de continuité métier à mettre en œuvre en cas de défaillance prolongée du SI (par exemple en cas de cyberattaque) ou en cas de sinistre majeur indépendant du SI (pandémie, inondation ou incendie des locaux, etc.). Quatre Comités de pilotage sécurité mensuels se sont tenus en 2021. Ils sont organisés en présence du RSSI et des différents responsables informatiques des activités afin d'assurer un bilan des actions majeures, de partager la synthèse des tableaux de bord sécurité IT et des retours d'expériences (mise en œuvre de solutions, traitement des incidents de sécurité, etc.) et de planifier et valider conjointement les campagnes de sensibilisation en direction des collaborateurs. Pour garantir une sécurité IT maximale, un test d'intrusion sur une application logiciel et un scan de vulnérabilité des sites internet ont été réalisés par des spécialistes externes de la cyberdéfense. Pour tout nouveau logiciel exposé sur internet, le Groupe demande la fourniture d'un rapport de test d'intrusion avec certification à l'éditeur-intégrateur. Si ce n'est pas le cas, le Groupe procède lui-même à ces tests.



**LE GROUPE HERIGE EST FIER DE SOUTENIR  
LE GLOBAL COMPACT ET D'EN PROMOUVOIR LES PRINCIPES  
AUPRÈS DE SES PARTIES PRENANTES.**



**HERIGE**  
ENTREPRENEURS D'AVENIR

Route de La Roche-sur-Yon - BP 7 85260 l'HERBERGEMENT - France

[contact@groupe-herige.fr](mailto:contact@groupe-herige.fr)

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

Retrouvez-nous sur   

