

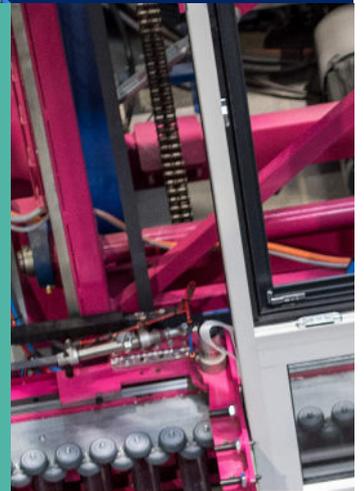
# REPORTING RSE 2023



Activité  
*Menuiserie*



ATLANTEM



# 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

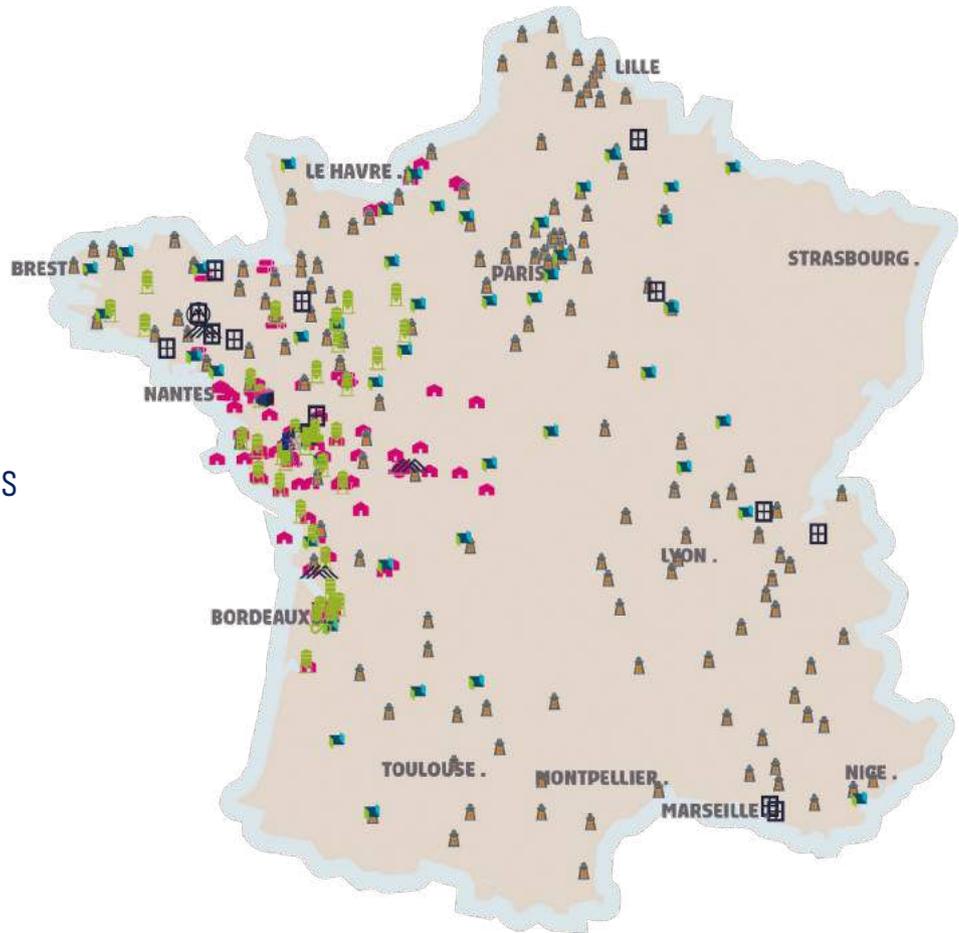
**69** AGENCES MATÉRIAUX

**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.

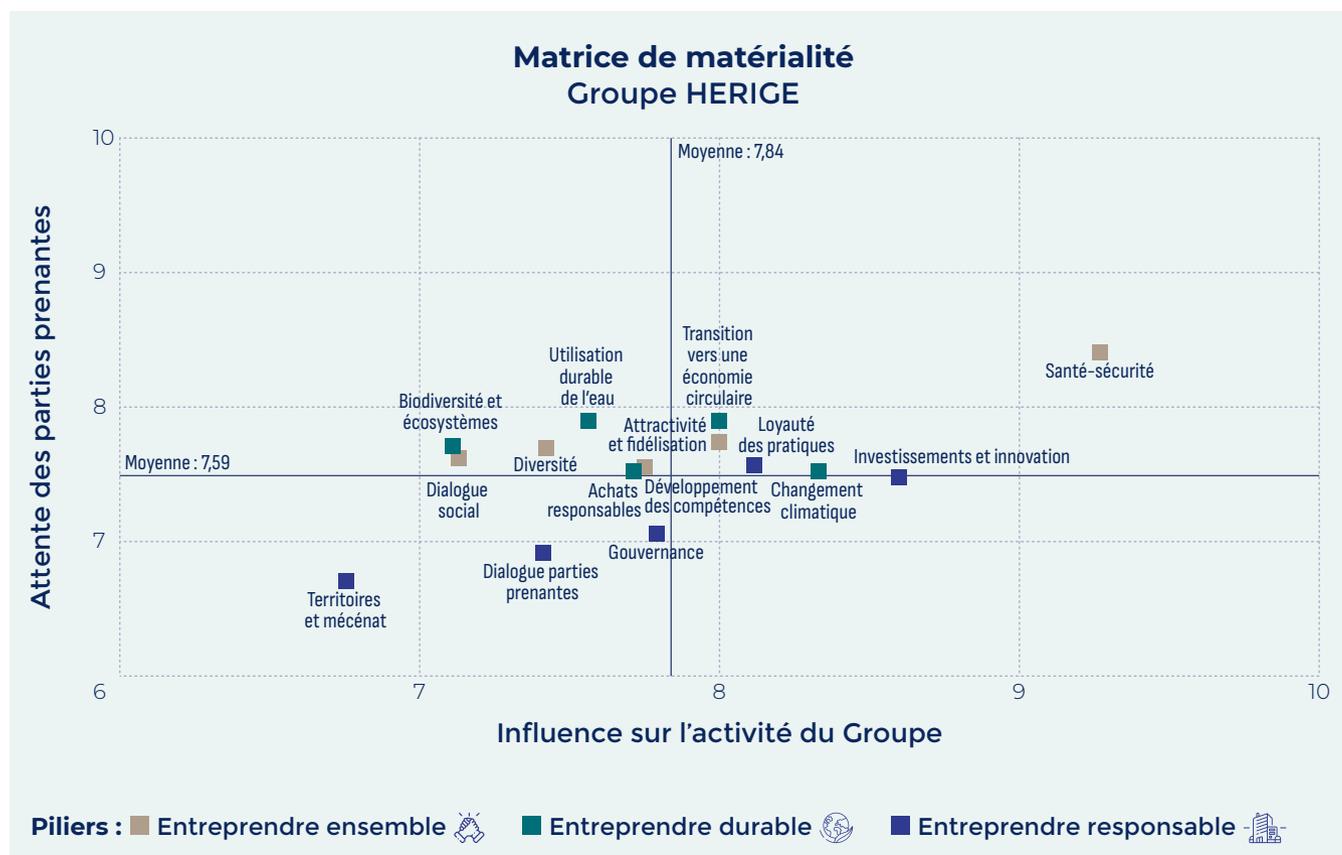
Cohérents avec la stratégie d'affaires à long terme de l'entreprise, autant qu'avec les attentes de ses parties prenantes, ces objectifs s'appuient sur la gouvernance et les trois piliers de la dynamique RSE du Groupe.

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 :

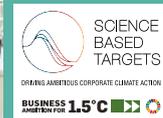
#### Des initiatives de terrain, au plus près des équipes :

- 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

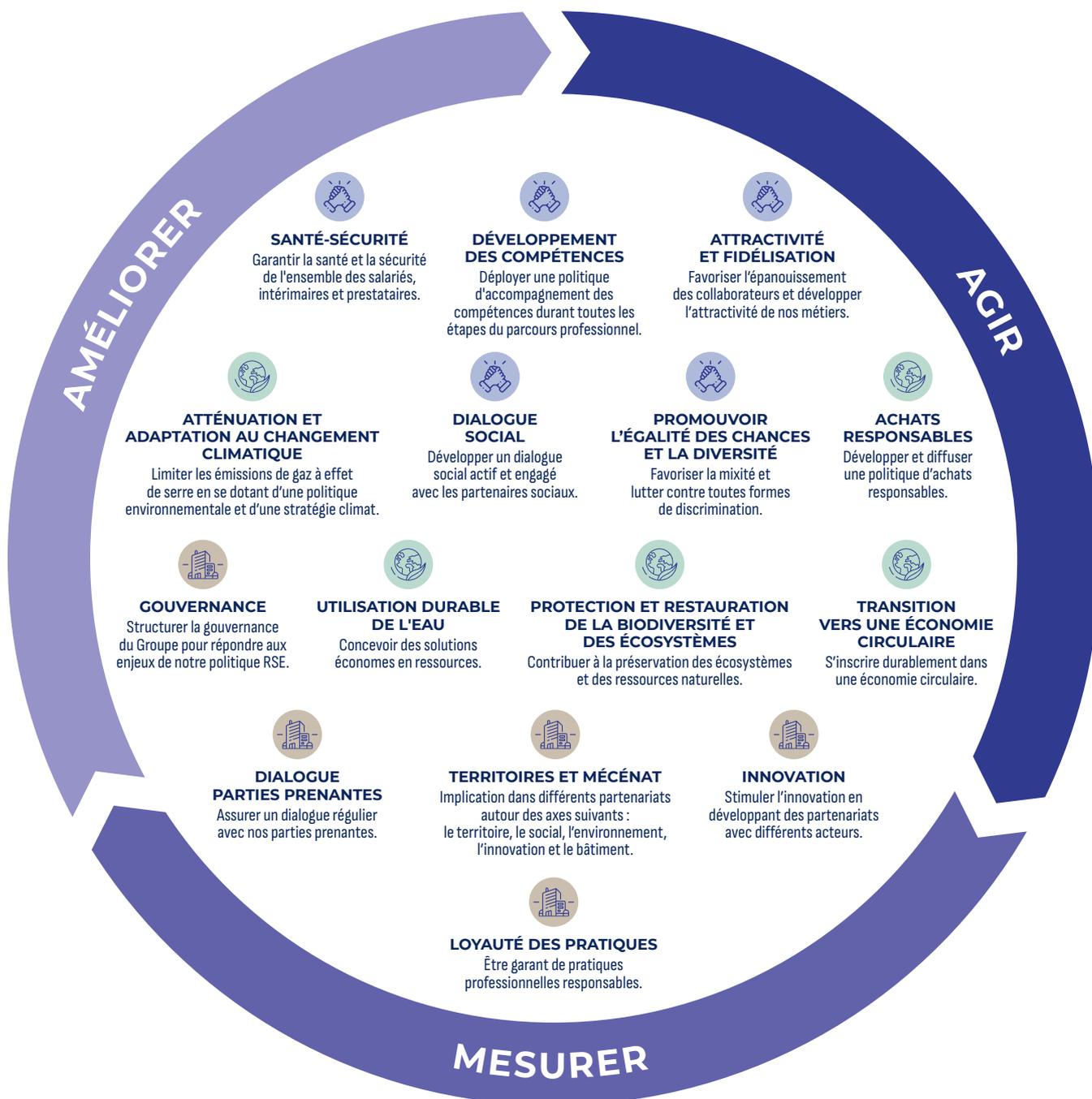
En tant qu'entreprise humaine et familiale, HERIGE à la volonté d'être une organisation inclusive, protectrice et apprenante en développant ses activités de manière soutenable, durable et circulaire dans une démarche éthique, et à l'écoute de ses parties prenantes tout en promouvant la RSE à travers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



ATLANTEM

# Reporting Menuiserie



Présent à l'échelle nationale, ATLANTEM conçoit, fabrique et commercialise auprès des professionnels une offre complète multimatériaux de menuiseries, volets, portes d'entrée, portes de garage et portails.

Acteur industriel de premier plan de la fabrication sur mesure de menuiseries et fermetures extérieures pour le bâtiment, l'entreprise dispose d'un ensemble de 14 sites de production spécialisés en France, dotés d'équipements industriels performants.

L'entreprise s'appuie sur ses 1 081 collaborateurs pour offrir des produits de qualité au savoir-faire artisanal unique.

ATLANTEM compte sur ses deux réseaux d'installateurs en France à destination des particuliers :

- SOLABAIE regroupe plus de 145 adhérents sur toute la France. Le réseau réunit des professionnels spécialistes dans la pose de menuiseries et fermetures : menuiseries PVC, bois et aluminium, volets, portes d'entrée, portes de garage et portails,
- CHARUEL distribue des portails PVC et aluminium produits dans l'usine de Carentoir (56). Avec plus de 40 ans d'expérience, il est le premier réseau de spécialistes du portail en France. Le réseau regroupe plus de 45 adhérents spécialistes des portails, clôtures et claustras. Ses experts accompagnent leurs clients tout au long de leurs projets et les conseillent en fonction de leurs besoins et de leur budget.

Filiale d'ATLANTEM spécialisée dans la construction bois, INCOBOIS conçoit ossatures, charpentes, poutres... afin de répondre aux chantiers du Grand Ouest

de la France. De l'avant-projet à la mise en œuvre, l'entreprise garantit savoir-faire et qualité de fabrication.

Fin novembre 2022, ATLANTEM a fait l'acquisition de l'entreprise PORALU Groupe. Bénéficiant d'un savoir-faire historique depuis plus de 30 ans, PORALU Groupe dispose d'une offre sur mesure de fenêtres, volets roulants, portes et portails en aluminium, PVC et bois, pour les marchés de la construction neuve.

En février 2023, ATLANTEM a fait l'acquisition de la société COFERMING, premier industriel vendéen spécialisé dans la fabrication de coffres en bois sur mesure avec des matériaux certifiés PEFC, à hautes performances acoustiques et thermiques. Cette intégration, qui enrichit l'offre multiproduits d'ATLANTEM, répond à la demande croissante sur ce matériau soutenu par la RE 2020 et à l'intérêt croissant pour la performance énergétique des bâtiments. Elle apporte également une solution complémentaire en termes de protection solaire.



**1 081**

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



**248**

Femmes  
(soit 22,9 %)



**833**

Hommes  
(soit 77,1 %)



**95,9 %**

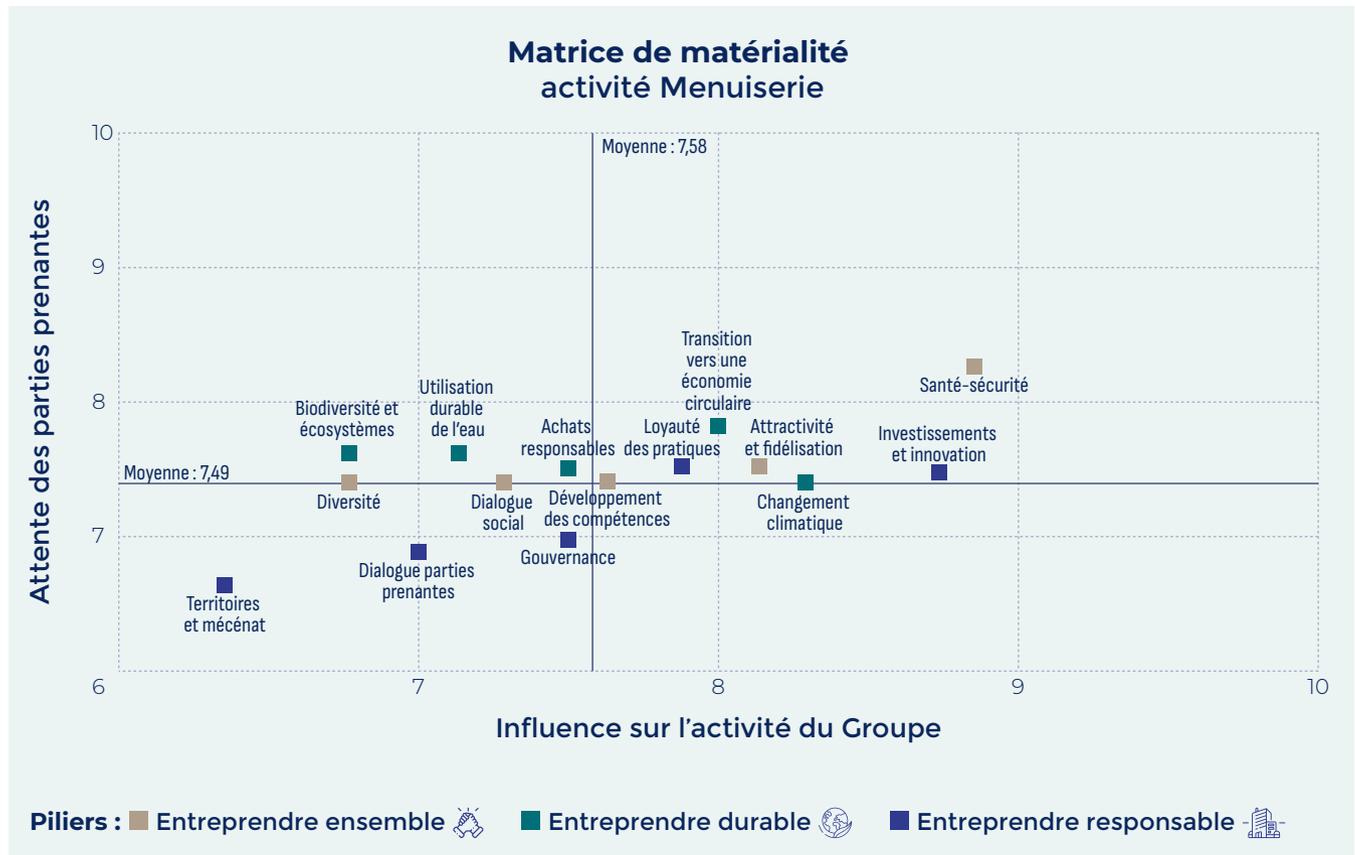
de collaborateurs  
en CDI

## > Les enjeux et priorités RSE d'ATLANTEM

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

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

En 2023, l'entreprise a ainsi actualisé ses enjeux RSE par la conduite d'une enquête interne et externe auprès de ses parties prenantes via un questionnaire en ligne basé sur les lignes directrices de la norme ISO 26000. Avec près de 475 participants et un taux de participation interne de 41,4 %, l'étude a permis de révéler les enjeux prioritaires pour les parties prenantes d'ATLANTEM : la santé et la sécurité, la transition vers une économie circulaire.





# 1 – ENTREPRENDRE ENSEMBLE

## 1.1 SANTÉ ET SÉCURITÉ

### > Une politique santé et sécurité en action

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

## SECURIT'<sup>M</sup>

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

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

Des sessions de formation ont été mises en œuvre afin de faciliter la prise en main de cette démarche. Les membres du Comité de Direction ont été formés au module « Les 10 Clés Sécurité du Manager », l'ensemble des managers et les opérateurs des sites audités ont bénéficié de la formation 3E (Exigence, Exemplarité, Engagement) et de la méthode de l'arbre des causes durant le premier trimestre 2023. Les managers bénéficient également d'un accompagnement sur mesure dans le but de développer leurs compétences en matière de communication de la sécurité.

Afin de simplifier la mise en place de la démarche, ATLANTEM propose à tous les sites de production des interventions individualisées. Certains sites, en fonction de leur maturité, ont participé à des modules de formation en lien avec la culture sécurité, le dialogue sécurité, le quart d'heure sécurité. Deux d'entre eux ont suivi l'intégralité du parcours en 2023 et le déploiement va s'accélérer en 2024.

Dans le cadre de ses nouvelles acquisitions, ATLANTEM a déployé ses standards en matière de prévention sécurité. Ainsi, l'entreprise a intégré PORALU Groupe dans cette démarche à travers le diagnostic de sa culture sécurité.

En parallèle, ATLANTEM participe à la communauté « Vigilance Attitude » proposée par le cabinet Prévence. Ce module de formation, suivi par l'intégralité des collaborateurs, met l'accent sur la gestion des risques et sur la notion de vigilance partagée, c'est-à-dire « oser faire une remarque à une personne qui se met en danger ». Cette communauté réunissant des entreprises de différents secteurs d'activité se rassemble régulièrement afin d'échanger sur les bonnes pratiques en matière de sécurité.

En 2024, ATLANTEM va poursuivre sa participation au sein de ce réseau et présentera l'évolution de son plan d'action en partageant ses résultats et leurs impacts sur l'entreprise.

### > Organisation et communication

Le pilotage et le déploiement de la politique santé et sécurité d'ATLANTEM sont réalisés par la responsable prévention sécurité, rattachée à la Direction des ressources humaines. Cette responsable prévention sécurité s'appuie sur un

réseau de correspondants au sein des différents sites de production et organise régulièrement des actions de communication et de sensibilisation autour des incontournables de la sécurité au travail :

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

La Direction a mis l'accent sur les risques routiers - identifiés comme des risques majeurs pour l'entreprise - à travers l'analyse approfondie de toutes les contraventions. En complément des outils déjà existants : formations à la conduite, communications sur les risques routiers, campagnes de sensibilisation sur l'utilisation du téléphone, renforcement de la signalétique notamment sur les espaces de covoiturage, sensibilisation à l'accès au péage libre, la Direction a élaboré un plan d'action qui a été validé fin 2023.

### > Mesure de la performance

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

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

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

## > Accidents du travail

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

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

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

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

	2023	2022
Taux de fréquence des accidents du travail <sup>(1)</sup>	17,19	18,45
Nombre d'accidents du travail avec arrêt	33	32
Taux de gravité des accidents du travail <sup>(2)</sup>	1,41	0,82
Nombre de jours calendaires d'arrêt pour accident du travail	2 701	1 422

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

$$(1) \text{ Taux de fréquence} = \frac{\text{nombre d'accidents du travail avec arrêt}}{\text{nombre d'heures travaillées sur l'année de référence}} \times 1000000$$

$$(2) \text{ Taux de gravité} = \frac{\text{nombre de jours d'arrêt pour accident de travail}}{\text{nombre d'heures travaillées sur l'année de référence}} \times 1000$$

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

La formation est l'un des leviers majeurs mis en place par ATLANTEM pour sensibiliser ses collaborateurs aux enjeux de santé et de sécurité. À ce titre, différentes formations ont été organisées en 2023 :

- animation sécurité par le « Fast Truck : À vous la santé » du Fonds d'Action Sociale du Travail Temporaire (FASTT) : sur le site d'Hillion et de Pontivy,
- animation addictions par le Fonds d'Action Sociale du Travail Temporaire,



- formation sur les gestes qui sauvent à Pontivy,
- formation à la conduite responsable et aux risques routiers (Centaure) pour les personnes considérées à risques en 2023,
- atelier respiration et gestion du stress,
- réveil musculaire pour les fonctions supports et les équipes de production sur plusieurs sites,
- formation défibrillateur dans le cadre de la journée sécurité sur le site de Vitrolles,
- formation sur le travail en hauteur pour les poseurs de CIOB MOISAN.

## > Garantir la sécurité et le confort des collaborateurs

### Des EPI renouvelés régulièrement

Afin d'être au plus près des besoins des métiers, ATLANTEM tient compte des retours de ses collaborateurs en matière d'Équipement de Protection Individuelle. De plus, une gamme de chaussures adaptées aux femmes est venue compléter le catalogue d'EPI disponibles.

### Des aménagements pour améliorer la sécurité et les conditions de travail

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

- investissement dans de nouvelles machines automatiques (cadreuse, CU dormant, ébavureuse) à Saint-Sauveur-des-Landes, Hillion et Maizières-la-Grande-Paroisse,
- acquisition de nouveaux chariots latéraux électriques sur le site de CIOB MOISAN,
- mise en place de contenants coulissants à Hillion pour réduire la pénibilité et améliorer la sécurité des opérateurs,
- changement d'éclairage au bénéfice de LED,
- aménagement de la salle de pause à Carentoir,
- acquisition de bureaux assis/debout en fonction des préconisations,
- achat d'équipements ergonomiques numériques,
- réaménagement des postes de travail en fonction des préconisations médicales.

ATLANTEM déploie également des activités favorisant le bien-être au travail de ses salariés. Ainsi, en 2023, plusieurs animations ont été organisées :

- atelier de respiration à Pontivy,
- réveil musculaire à Pontivy, Hillion, Languidic et Saint-Sauveur-des-Landes,
- concours de pétanque et de fléchettes durant les moments de pause.



## > Absentéisme

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

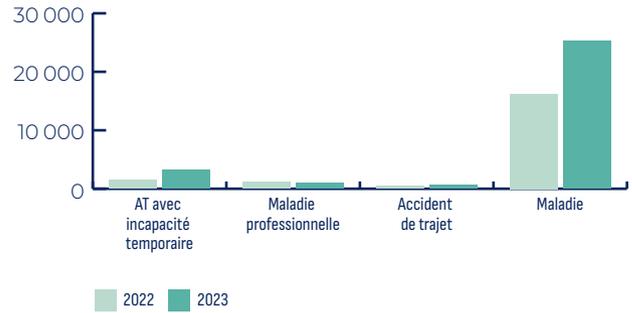
Les absences pour maternité et paternité ne sont plus retenues dans ce calcul, afin de rester dans une logique de promotion d'une politique sociale non discriminante qui valorise les équilibres de vie et la parentalité.

	2023	2022
<b>Taux d'absentéisme</b>	6,70 %	5,28 %

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

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

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



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

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

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

## 1.2 DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

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

À ce titre, le coût pédagogique, engagé pour 2023, s'est inscrit en progression de 23,8 % vs N-1, à hauteur de 429 K€. Il a permis la mise en œuvre de 13 692 heures de formation soit une hausse de 36,5 % par rapport à 2022. 2 437 heures portaient sur les formations réglementaires (soit un taux de formation réglementaire<sup>(1)</sup> de 17,8 %).

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

677 collaborateurs ont été formés, soit 61,1 % de l'effectif<sup>(2)</sup> (12,4 heures de formation par collaborateur en moyenne<sup>(3)</sup>). Ces formations ont concerné 75,3 % d'hommes et 24,7 % de femmes dans l'entreprise.

	APPRENTIS	OUVRIERS	ETAM	CADRES
<b>2023</b>	1,6 %	54,8 %	27,1 %	16,5 %
<b>2022</b>	1,9 %	44,4 %	30,1 %	24,9 %

$$\text{(1) Taux de formation réglementaire} = \frac{\text{Heures réglementaires (nombre d'heures de formation réglementaire obligatoire suivies sur la période considérée)}}{\text{Heures (nombre d'heures de formation suivies sur la période considérée)}}$$

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

$$\text{(3) Heures par collaborateur} = \frac{\text{Heures (nombre d'heures de formation suivies sur la période considérée)}}{\text{Effectif fin de mois moyen sur la période considérée}}$$

### Des formations transversales pour tous

Pensées de manière collaborative et proactive, des formations clés ont été déployées par le Groupe et l'ensemble de ses activités autour des enjeux stratégiques : la lutte contre la corruption, la Santé et la Sécurité au Travail (SST), la cybersécurité, la diversité, l'écoconduite, les risques routiers...

### Une offre de formation à l'échelle des sites

- formation langue des signes à Vitrolles,
- journée « Entreprendre pour apprendre » à Noyal-Pontivy,
- poursuite des formations Lean Durable (procédé de fonctionnement pour optimiser le parcours et les tâches dans un atelier, également applicable pour les fonctions supports dans les bureaux afin d'adopter une organisation fluide),
- formation sur DIGIT'AM, produits de la menuiserie, produits d'image, animer un réseau pour la force de vente.

### **Des formations ciblées pour développer les talents**

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

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

### **> L'AFEST, un outil de promotion interne**

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

Elles ont permis la mise au même niveau de compétences de 10 correspondantes de gestion.

En outre, ce dispositif a été dupliqué au sein de la société INCOBOIS pour un collaborateur promu en responsable de production.

### **> Certificat de Qualification Professionnelle (CQP)**

Afin de développer l'employabilité de ses collaborateurs tout en reconnaissant leur savoir-faire, ATLANTEM s'appuie depuis 2019 sur les Certificats de Qualification Professionnelle. deux nouveaux CQP ont été déployés en 2023 sur des thématiques différentes :

- CQP « Technicien Maintenance et Entretien des Installations » : 1 collaborateur,
- CQP « Assembleur Monteur de Menuiseries Extérieures » (AMME) : 8 collaborateurs.

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

ATLANTEM favorise les échanges et l'efficacité de chacun à travers des rencontres annuelles permettant une écoute du terrain. Afin de mieux individualiser le parcours de formation, le service RH a intégré de nouvelles matrices de compétences dans les formulaires d'entretiens annuels en 2023 sur l'ensemble de son périmètre.



## 1.3 ATTRACTIVITÉ ET FIDÉLISATION

Effectifs inscrits sur le périmètre au 31/12	2023	2022
Effectifs inscrits sur le périmètre	1 081	1 004
<b>Répartition CDI/CDD/ALTERNANCE</b>		
CDI	1 037	940
CDD	27	41
ALTERNANCE	17	23
<b>Départs</b>		
Nombre de départs <sup>(1)</sup>	136	97
<b>Répartition des départs</b>		
Retraite	24	26
Rupture conventionnelle	20	10
Démission	72	42
Cession de site/société	-	-
Licenciement économique	-	-
Licenciement autre	17	17
Décès	3	2
<b>Taux de roulement</b>		
Nombre de départs CDI / Effectif moyen CDI <sup>(2)</sup>	13,43 %	10,64 %
<b>Recrutements</b>		
Nombre d'embauches (CDI/CDD/alternance)	210	209
Nombre d'embauches en CDI	166	136
Dont embauches suite à CDD ou alternance	18	50
Taux d'embauche en CDI	79,65 %	65,07 %
Nombre d'embauches en CDD	37	61
Dont embauches suite à alternance	-	-
Taux d'embauche en CDD	17,62 %	29,19 %
Nombre d'embauches en alternance (apprentissage et contrats de professionnalisation)	7	12
Taux d'embauche en alternance	3,33 %	5,74 %
Taux d'embauche en CDI et CDD des < à 30 ans	27,11 %	36,84 %
Taux d'embauche en CDI et CDD des ≥ à 50 ans	20,48 %	16,75 %

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

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

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

### > Renforcer la marque employeur

ATLANTEM a révélé au mois de juin 2023, sa nouvelle marque employeur qui témoigne de sa volonté de mettre en lumière les parcours, les carrières et les montées en compétences de ses collaborateurs. L'objectif est de développer le sentiment d'appartenance et d'attirer de nouveaux talents à travers la signature « ATLANTEM J'M un peu, beaucoup, passionnément ! ».



Une campagne sur les valeurs de l'entreprise diffusée en fin d'année 2023 est venue compléter cette nouvelle identité RH : protéger, accueillir et apprendre.

Afin de renforcer sa nouvelle marque employeur, ATLANTEM s'appuie sur des portraits vidéos diffusés sur les réseaux sociaux et disponibles sur la page des offres d'emploi du site Internet de l'entreprise.

ATLANTEM a organisé des sessions de job dating comme à Pontivy et Ploërmel pour faire connaître ses métiers et recruter de nouveaux talents. Les sites de Noyal-Pontivy et d'Hillion ont également participé à la Semaine de l'Industrie, en novembre 2023, afin de faire découvrir leur savoir-faire à de jeunes étudiants.

### > Favoriser l'intégration des nouveaux collaborateurs

Dans le cadre de ses dernières acquisitions, ATLANTEM a tout mis en œuvre pour accueillir au mieux ses nouveaux collaborateurs (PORALU Groupe, MGT Menuiseries Bois, COFERMING).

En parallèle, des parcours d'intégration ont été établis pour certains profils, notamment pour les commerciaux.

## 1.4 DIALOGUE SOCIAL

### > Nouveaux accords d'entreprise

Plusieurs accords sociaux ont été signés en 2023 avec les représentants du personnel :

#### ATLANTEM INDUSTRIES

- avenant à l'accord d'intéressement (2023-2024),
- Négociations Annuelles Obligatoires (2023),
- accord périmètre CSE (2023-2027),
- accord sur la gestion des emplois et des parcours professionnels (commission suivi GEPP à partir de septembre 2023).

#### INCOBOIS

- avenant à l'accord d'intéressement (2023-2024),
- consignation de jours (durée indéterminée),
- plan d'action sur l'égalité femmes-hommes (durée déterminée d'un an).

#### CIOB MOISAN

- avenant à l'accord d'intéressement (2023-2024),
- consignation de jours (durée indéterminée).

#### FINANCIÈRE BLAVET

- avenant à l'accord d'intéressement (2023).

Un groupe de travail sur l'emploi des séniors a été constitué au cours de l'année 2023 avec des élus de la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail afin de co-construire un accord et d'envisager des mesures concrètes permettant aux séniors de travailler le plus longtemps possible.

### > Plusieurs réunions du CSE

ATLANTEM compte cinq Comités Sociaux et Économiques (CSE), qui se réunissent une fois par mois : INCOBOIS, CIOB MOISAN, ATLANTEM INDUSTRIES, MGT Menuiseries Bois, PORALU Bois.

En 2023, les CSE ATLANTEM INDUSTRIES et INCOBOIS ont renouvelé leurs membres. Les nouveaux élus ont bénéficié d'une formation afin de prendre en main leur rôle de représentant de la parole des salariés.

En complément des réunions CSE, deux réunions extraordinaires ont eu lieu au cours de l'année.

### > Mesurer et améliorer l'engagement des collaborateurs

ATLANTEM consulte ses collaborateurs à travers une enquête annuelle, initiée par le Groupe HERIGE depuis 2021, afin de donner à chacun l'occasion de s'exprimer sur son engagement.

En 2023, ATLANTEM a mené son enquête de baromètre social auprès de l'ensemble de ses collaborateurs avec une participation à hauteur de 73 %.

Les résultats ont été partagés en équipe à travers un petit déjeuner de l'information. Chaque site a établi son plan d'action afin de répondre aux attentes exprimées et d'apporter des pistes d'amélioration.

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

### > Accueil des alternants

ATLANTEM a accueilli 7 nouveaux alternants en 2023, pour atteindre 17 contrats actifs sur 2023. Ils ont été accueillis au sein de différents services (production ou support) pour des missions portant sur le commerce, la qualité, le bureau d'études, les ressources humaines et la production.

### > Accompagnement des séniors en fin de carrière

ATLANTEM accompagne ses collaborateurs en fin de carrière à travers des réunions d'information Retraite (comment monter son dossier, accéder au site Internet, comprendre son décompte...). À ce titre, quatre réunions se sont tenues sur les sites de Carentoir, Pontivy, Languidic et Hillion en 2023.

### > Égalité professionnelle

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

En 2023, ATLANTEM a obtenu un score de 89/100 à l'index Égalité femmes-hommes.

En 2023, PORALU Groupe a obtenu un score de 86/100 à l'index Égalité femmes-hommes.

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

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



Au mois de mai 2023, trois collaboratrices d'ATLANTEM ont participé à une journée « Entreprendre Pour Apprendre Bretagne » au sein du lycée du Blavet à Pontivy. Elles ont travaillé avec des lycéennes investies dans les métiers du bâtiment sur la thématique de la féminisation des métiers en tension.

ATLANTEM attache une attention particulière à féminiser un certain nombre de ses métiers. En 2023, ATLANTEM a accueilli 26,7 % de femmes dans ses effectifs, 20 % de femmes cadres et deux au sein du Comité de Direction.

### > Des référents harcèlement

Suite aux élections en avril 2023, trois nouveaux élus du personnel ont été nommés référents sur les sujets du harcèlement et des agissements sexistes. Ces ambassadeurs ont été formés sur cette thématique.

### > Soutien au secteur protégé

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

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

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

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

### > Engagement en faveur du handicap

ATLANTEM s'implique depuis plusieurs années dans des démarches d'insertion de personnes reconnues travailleurs handicapés. L'entreprise emploie une cinquantaine de collaborateurs en situation de handicap visible ou non, soit 5 % de l'effectif en 2023.

En 2023, ATLANTEM a également signé un partenariat avec la Fédération Française Handisport section tennis de table, ainsi qu'avec trois athlètes pour les accompagner vers une victoire aux Jeux Paralympiques de Paris 2024.

À l'occasion de la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH), ATLANTEM a accueilli trois personnes en situation de handicap pour

le DuoDay. Trois sites ont participé à l'opération : les usines de 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.

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

**HOMME FEMME  
HANDICAP VISIBLE  
HANDICAP INVISIBLE  
TOUS ENSEMBLE**

Sensibiliser, construire l'avenir



### 2.1 ATTÉNUATION ET ADAPTATION AU CHANGEMENT CLIMATIQUE

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

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

#### > Réduction de l'empreinte carbone

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

- la réduction de la consommation d'énergie,
- l'optimisation du fret aval,
- la mise en place d'une politique d'achats responsables,
- la réduction des déchets,
- l'écoconception des produits.

BILAN GAZ À EFFET DE SERRE en tCO <sub>2</sub> éq.	MENUISERIE	
	2023	2022
<b>1. Émissions directes de GES (scope 1)</b>	<b>4 408,22</b>	<b>2 329,59</b>
1.1 Émissions directes des sources fixes de combustion	1 298,13	1 161,25
1.2 Émissions directes des sources mobiles de combustion	3 061,10	1 168,34
1.4 Émissions directes fugitives	48,99	-
<b>2. Émissions indirectes associées à l'énergie (scope 2)</b>	<b>411,38</b>	<b>367,85</b>
2.1 Émissions indirectes liées à la consommation d'électricité	411,38	367,85
<b>3. Émissions indirectes associées au transport (scope 3)</b>	<b>7 784,97</b>	<b>-</b>
3.1 Transport de marchandise amont	4 433,81	-
3.3 Déplacements domicile-travail	3 244,38	-
3.5 Déplacements professionnels	106,78	-
<b>4. Émissions indirectes associées aux produits achetés (scope 3)</b>	<b>52 511,96</b>	<b>-</b>
4.1 Achats de biens	43 962,68	-
4.2 Immobilisation de biens	4 045,69	-
4.3 Gestion des déchets	1 786,80	-
4.4 Actifs en leasing amont	1 211,88	-
4.5 Achats de services	1 504,91	-
<b>5. Émissions indirectes associées aux produits vendus (scope 3)</b>	<b>4 539,18</b>	<b>-</b>
5.3 Fin de vie des produits vendus	4 539,18	-
<b>TOTAL tous scopes</b>	<b>69 655,71</b>	<b>-</b>
<b>TOTAL scope 1</b>	<b>4 408,22</b>	<b>2 329,59</b>
<b>TOTAL scope 2</b>	<b>411,38</b>	<b>367,85</b>
<b>TOTAL scopes 1+2</b>	<b>4 819,60</b>	<b>2 697,44</b>
<b>TOTAL scope 3</b>	<b>64 836,11</b>	<b>-</b>

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

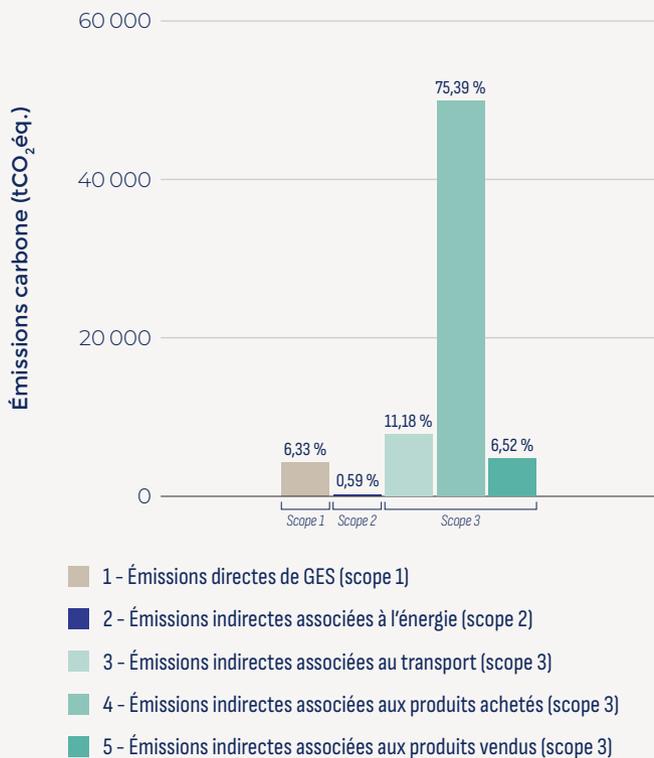
Le poste « 1.2 Émissions directes des sources mobiles de combustion » inclut les énergies suivantes : gazole, essence, éthanol, GNC, BioGNC, GNL, GNR, HVO / XTL, Adblue, gaz propane en bouteille.

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

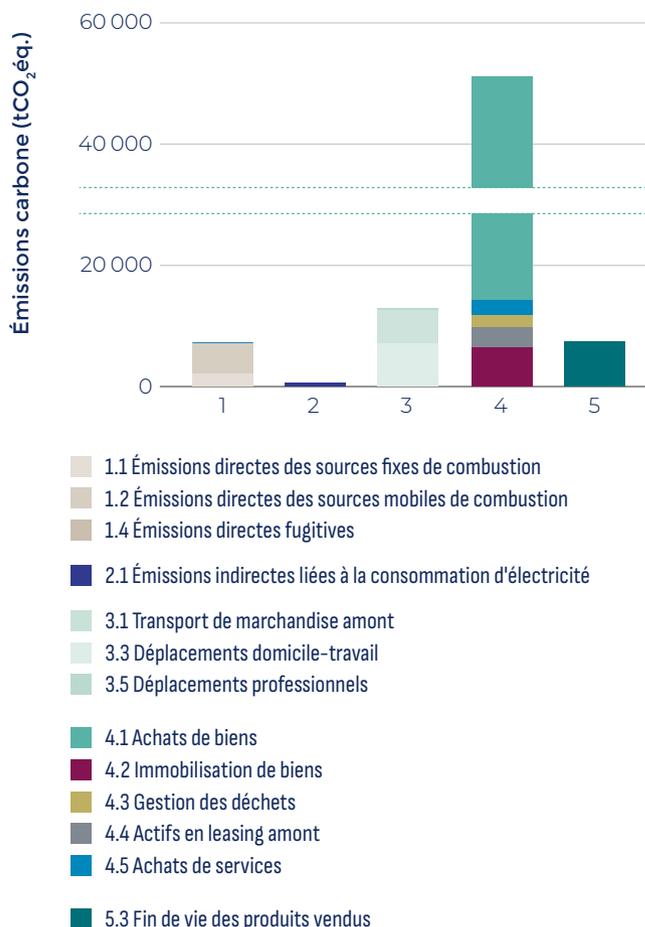
L'incertitude de ce bilan carbone est estimée à 25,35 % au global sur l'ensemble du périmètre du Groupe HERIGE. Elle est calculée en suivant les recommandations du GIEC en matière de bonnes pratiques et de gestion des incertitudes pour les inventaires nationaux.



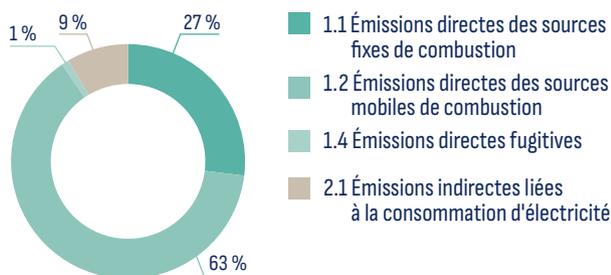
### Répartition des émissions carbone par catégorie et scope



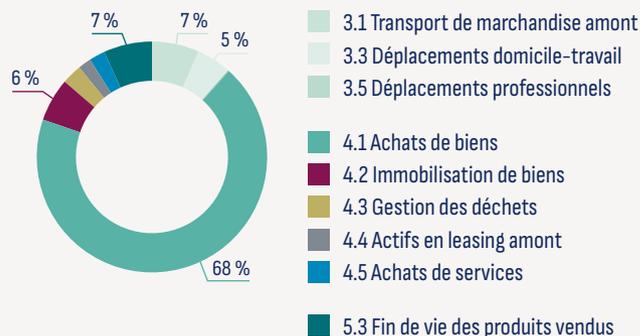
### Répartition des émissions carbone par poste



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



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



## > Empreinte carbone de nos produits

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

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

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

Un audit énergétique a été réalisé en 2021 par EDF pour cinq sites de production d'ATLANTEM (Noyal-Pontivy, Carentoir, Languidic, Hillion et Cholet) et pour sa filiale de transport. La plupart des actions d'amélioration préconisées sont en cours de déploiement.

ATLANTEM poursuit ainsi le déploiement de sa politique environnementale à travers des initiatives visant à réduire ses émissions de gaz à effet de serre, dont certaines se sont concrétisées en 2023 :

- 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 Groupe,
- poursuite du relamping LED des usines.

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

## > Fret et mobilités

### Des véhicules moins polluants

ATLANTEM renouvelle progressivement son parc de poids lourds afin de basculer la totalité en Euro VI pour réduire davantage les émissions de gaz polluants.

L'enseigne a poursuivi le déploiement des bornes de recharge sur ses différents sites industriels : 3 bornes doubles sur le site de Saint-Sauveur-des-Landes et 3 bornes doubles sur le site de Pontivy. Pour les commerciaux bénéficiant de véhicules de fonction, ceux-ci sont remplacés progressivement par des véhicules hybrides ou électriques.

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

En réponse à la demande des salariés, les abris à vélos existants ont été mis aux normes afin de renforcer leur fermeture et leur sécurité. L'accord Mobilité vise à poursuivre le développement de ces abris pour équiper les sites qui en ont fait la demande et répondre aux besoins des collaborateurs.

### Un engagement aux côtés de FRET21

En 2023, ATLANTEM a poursuivi son engagement dans le dispositif FRET21, qui vise à réduire les émissions de gaz à effet de serre des opérations de fret internes et externes.

Dans cette perspective, la branche s'est engagée à réduire ses émissions de gaz à effet de serre grâce à la mise en place d'actions concrètes. Celles-ci se déclinent autour de trois grands axes :

- la réorganisation des flux logistiques avec notamment la mise en place d'un « Hub breton »,
- la mise en place de solutions alternatives au transport routier avec un report modal vers le ferroviaire,
- l'achat de transport responsable en intégrant son service transporteur interne TBM, ainsi que ses autres partenaires transport, dans le dispositif « Objectif CO<sub>2</sub> ».

Des actions d'amélioration du taux de chargement des camions ont également été menées : harmonisation des formats de palettes, amélioration des techniques de chargement, test d'un chariot de transport pour une prise latérale. Depuis 3 ans, le coefficient de remplissage des véhicules a été amélioré de l'ordre de 10 %.

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

ATLANTEM invite ses transporteurs partenaires à s'engager dans le programme « Objectif CO<sub>2</sub> ».

Fin 2023, l'enseigne est arrivée au terme de ces trois années d'engagement. À l'issue, un bilan a été établi pour évaluer les efforts accomplis et envisager la continuation du programme :

	2020	2021	2022	2023	Objectif
	N	N+1	N+2	N+3	N+3
Émissions de GES	3 816 t CO <sub>2</sub> e	3 824 t CO <sub>2</sub> e	3 772 t CO <sub>2</sub> e	3 687 t CO <sub>2</sub> e	-
Émissions évitées	-	124 t CO <sub>2</sub> e	521 t CO <sub>2</sub> e	496 t CO <sub>2</sub> e	427 t CO <sub>2</sub> e
Émissions évitées (en %)	-	3,24 %	13,81 %	13,45 %	11 %
Intensité Carbone Transport	43,7 kgCO <sub>2</sub> e/unité	39,9 kgCO <sub>2</sub> e/unité	34,5 kgCO <sub>2</sub> e/unité	35,4 kgCO <sub>2</sub> e/unité	38,8 kgCO <sub>2</sub> e/unité
Tonnes	87 257 tonnes	95 859 tonnes	109 474 tonnes	104 091 tonnes	
Tonnes-kilomètres	37 288 132 t-km	37 877 095 t-km	41 926 385 t-km	41 228 243 t-km	

L'objectif est de maintenir la dynamique actuelle et de renouveler le dispositif.





### Des accords d'entreprise incitatifs

Afin d'offrir une solution de mobilité adaptée à l'ensemble de ses conducteurs et de contribuer aux engagements RSE du Groupe, ATLANTEM a fait évoluer sa « Car Policy » en 2023, favorisant des véhicules moins émetteurs.

En parallèle, ATLANTEM a travaillé fin 2023 sur un projet d'accord Mobilité visant à inciter l'utilisation de modes de transport vertueux par des mesures concrètes :

- accompagner l'utilisation des transports en commun,
- développer le recours au covoiturage,
- encourager l'utilisation du vélo,
- mettre en place un Forfait Mobilités Durables (FMD),
- favoriser l'intermodalité,
- poursuivre le développement de la mobilité électrique.

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

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

En mai 2023, le Groupe HERIGE a contractualisé avec l'application de covoiturage « KAROS » pour ses trois activités, dont ATLANTEM. Afin d'encourager les collaborateurs à utiliser le covoiturage pour leurs trajets domicile-travail, le site de Pontivy a organisé une journée de présentation et un temps d'échanges avec des membres de l'application KAROS.

### > La pédagogie comme outil d'atténuation

ATLANTEM s'attache à sensibiliser l'ensemble de ses collaborateurs aux enjeux du développement durable. À ce titre, l'enseigne a poursuivi, en 2023, la formation Fresque du climat. Au cours de l'année, 136 personnes ont été formées. Deux salariés volontaires disposent de la formation de « fresqueurs » pour animer cet atelier auprès de leurs collègues.

Déployées depuis novembre 2022 sur l'ensemble des sites industriels, une campagne d'affichage de sensibilisation aux économies d'énergie et des fiches sur les écogestes ont été pérennisées en 2023. Des guides pratiques sur la sobriété énergétique, la mobilité durable et le numérique responsable, édités par le Groupe, viennent compléter ces outils de sensibilisation et sont à la disposition des collaborateurs.

## 2.2 ACHATS RESPONSABLES

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

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

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

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

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

## 2.3 TRANSITION VERS UNE ÉCONOMIE CIRCULAIRE

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

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

### > Principes d'écoconception et circularité

#### Réemploi

En 2023, 45 prestations de réemploi des palettes en bois ont été réalisées sur le site de Pontivy et de Saint-Sauveur des-Landes pour 7 423 palettes triées et 3 856 palettes réparées, soit 56 % de palettes à réparer et 44 % de palettes prêtes à repartir directement dans le système. Le dispositif a également été déployé sur le site d'Hillion, permettant de réemployer 51 palettes.

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

En place depuis mai 2022 sur le site de Noyal-Pontivy, le réemploi des chevalets de vitrage et des panneaux de porte a permis d'en réparer 208 en 2023.

Un test sur le développement de palettes à dossier métalliques, présentant une durée de vie largement supérieure à celles en bois, est en cours depuis 2022 sur le site de Saint-Sauveur-des-Landes.

### Matières recyclées et durables

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

Dans le cadre de la production des menuiseries bois de la gamme AM-X, ATLANTEM est attentif à l'approvisionnement de 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 Matières Premières de Recyclage (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.

### Recyclabilité

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

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

### MENREC

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



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

#### Tonnage des déchets produits annuellement

	Déchets dangereux		Déchets non dangereux	
	2023	2022	2023	2022
ATLANTEM	173,97	168,10	2 900,44	2 688,17
CHARPENTE	0,00	0,00	173,24	302,51
PORALU Groupe	0,00	ND	703,14	ND
<b>TOTAL</b>	<b>173,97</b>	<b>168,10</b>	<b>3 776,82</b>	<b>2 990,68</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.

Dans une démarche de réduction des déchets générés par son activité, ATLANTEM a mené ou reconduit différentes actions en 2023 :

- 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 par 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 joints 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.

En lien avec sa politique « zéro enfouissement », mise en place fin 2022, PORALU Groupe a développé des actions de sensibilisation auprès du personnel par de l'accompagnement et de l'affichage sur la récupération des déchets.



## 2.4 UTILISATION DURABLE DE L'EAU

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

Consommation d'eau de réseau et de puits en m <sup>3</sup>	2023
ATLANTEM	5 050,00
CHARPENTE	569,00
PORALU Groupe	1 043,00
<b>TOTAL</b>	<b>6 662,00</b>

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

### > Biodiversité

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

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

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

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

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

- système d'aspiration sur l'ensemble des usines aux postes de découpe pour limiter les émissions de particules,
- remplacement des bacs de traitement des déchets bois sur le site de CIOB MOISAN,
- test de la collecte des déchets polystyrène en « sachet » ou « poche » sur le site de MGT Menuiseries Bois.

### 3.1 GOUVERNANCE

#### > Une politique RSE en action

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

À ce titre, en 2023, le comité RSE a poursuivi sa dynamique avec trois réunions. Lors de ces réunions, les 19 membres réunis en groupes de travail présentent les évolutions de leurs actions en matière de santé et sécurité, biodiversité et environnement, achats responsables, satisfaction clients, développement de la

mobilité douce et réduction de l'empreinte carbone.

Afin de renforcer la communication RSE auprès de ses collaborateurs, ATLANTTEM édite semestriellement depuis 2022 un journal illustrant ses engagements et ses chantiers RSE en cours.

Par ailleurs, ATLANTTEM a développé une infographie « ATLANTTEM est dans la courSE » afin de rendre compte de ses actions menées sur le plan social, environnemental et sociétal auprès de ses clients, fournisseurs et partenaires.

### 3.2 LOYAUTÉ DES PRATIQUES

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

#### > Sensibilisation aux risques de corruption

Afin d'accompagner au mieux les collaborateurs dans la compréhension des enjeux associés à la lutte contre la corruption, une nouvelle campagne de sensibilisation a été menée en 2023 pour les collaborateurs d'ATLANTEM, de MGT Menuiseries Bois et de PORALU Groupe. Ce travail a ciblé en priorité les collaborateurs les plus exposés, soit 7 collaborateurs formés au dispositif de la loi Sapin II et à sa mise en œuvre au sein du Groupe HERIGE.

MGT Menuiseries Bois a également sensibilisé l'ensemble de ses opérateurs aux risques de corruption à travers un atelier rappelant la définition de la corruption, les instructions à suivre, ainsi que les interlocuteurs clés.

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

ATLANTEM tient un comité de conformité avec 11 membres, dont la Direction générale, le Directeur administratif et financier et la Directrice des ressources humaines. Ce comité s'est réuni une fois par semestre en 2023 afin d'assurer le suivi du plan d'action.

PORALU Groupe a également mis en place son comité de conformité et de transparence en octobre 2023 associant le Directeur général, le Directeur

administratif et financier, la Directrice des ressources humaines d'ATLANTEM et la responsable juridique de PORALU Groupe.

Par ailleurs, les salariés de PORALU Groupe concernés par les enjeux d'éthique et de transparence ont eu connaissance des documents relatifs à la politique Conformité du Groupe HERIGE.

#### > Protection des données personnelles

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

#### > Norme ISO 9001

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

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

En 2023, lors du dernier audit, aucun cas de non-conformité n'a été relevé, soulignant ainsi l'engagement de l'entreprise envers la qualité, la transparence et l'amélioration continue.



## 3.3 DIALOGUE PARTIES PRENANTES

### > S'engager aux côtés des collaborateurs

#### Participation à Octobre Rose

Dans le cadre d'Octobre Rose, campagne annuelle de sensibilisation au dépistage du cancer du sein, les collaborateurs d'ATLANTEM se sont mobilisés à travers différentes initiatives : participation à la course « La Pontivyenne », mise en place d'un dress code rose sur le site de Pontivy, organisation de marches autour des sites de Pontivy, Carentoir et Hillion.

Un appel à contribution a également été mis en place afin de récolter des fonds pour l'association Ruban Rose.

#### Marathon et semi-marathon de Pontivy

À l'occasion de l'édition 2023 du semi-marathon de Loudéac-Pontivy, plus de 30 collaborateurs des sites de Pontivy, Languidic et Hillion, ont participé à cette course et porté haut les couleurs de l'entreprise dans les différentes catégories : dans le classement du 10 km, un collaborateur s'est positionné 3<sup>ème</sup> sur 141 participants.

#### Sensibiliser les collaborateurs au handicap

Suite à la signature d'un partenariat avec la Fédération Française Handisport tennis de table, ATLANTEM a mis en place des actions de sensibilisation auprès des collaborateurs : des interventions d'athlètes lors de la convention management et sur les sites industriels afin d'évoquer leur handicap ou encore des mises en situation de jeu en immersion « athlète handisport » pour appréhender les difficultés motrices.

#### Médailles du travail

Lors de la cérémonie des médailles du travail, organisée en décembre 2023, PORALU Groupe a réuni l'ensemble de son personnel afin de décerner 8 médailles récompensant les carrières de 10 ans et 2 médailles récompensant respectivement 20 et 30 ans d'ancienneté.

### > S'engager aux côtés des clients

#### Satisfaction clients

Depuis fin 2022, ATLANTEM assure un suivi de la satisfaction clients et un suivi trimestriel de son Net Promoting Score (NPS). L'entreprise a d'ailleurs obtenu un score NPS de 24 en 2023 contre 19 en 2022. 8 thématiques sont abordées : NPS, satisfaction générale, contacts interlocuteurs, délais et livraisons, produits et fabrication, réclamations, projection commerciale et RSE. Par ailleurs, les résultats et commentaires des clients sont suivis à chaque période et remontés à la Direction générale, au service marketing, au responsable service clients et au responsable de région pour la mise en place éventuelle de plans d'action.

#### Journée Prescription

Avec la volonté de dynamiser le marché du chantier, ATLANTEM a organisé une journée Prescription sur le site industriel de Saint-Sauveur-des-Landes en octobre 2023. Ce moment privilégié a été l'occasion de faire découvrir l'offre multiproduit, ainsi que les nouveaux produits, à plus de 200 participants.

### Une nouvelle récompense pour SOLABAIE

Pour la 4<sup>ème</sup> année consécutive, SOLABAIE, le réseau de distribution de menuiseries PVC, bois et aluminium, volets, portes d'entrée, portes de garage et portails, a reçu la distinction « Meilleure Enseigne 2024 » par le magazine CAPITAL pour la catégorie « Vente et pose de fenêtres ».

Cette distinction souligne :

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

### > S'engager aux côtés des organisations civiles et professionnelles

#### La société civile

La communauté de Pontivy a mis en place, depuis 2022, des ateliers participatifs à travers des temps d'échanges afin de définir une stratégie en matière de déplacements sur le territoire. En tant qu'acteur et employeur du territoire, ATLANTEM a participé à ces ateliers afin de partager sa vision avec des habitants, des institutions et d'autres entreprises du territoire.

#### Réseau professionnel

En tant qu'acteur de la menuiserie industrielle, ATLANTEM a participé au salon ARTIBAT au mois d'octobre 2023 afin de présenter son offre multiproduit menuiseries et fermetures, ses dernières innovations et de valoriser le savoir-faire de MGT Menuiseries Bois et de COFERMING.

Au mois de novembre 2023, ATLANTEM a exposé au salon Architecte@Work, à Paris. Ce rendez-vous a permis de présenter l'offre de COFERMING auprès d'architectes, d'architectes d'intérieur et d'autres prescripteurs.

ATLANTEM était également présent sur le salon de la Confédération de l'Artisanat et des Petites Entreprises du Bâtiment (CAPEB) à Lille au mois de juin.

#### Journées presse

Afin de présenter ses nouveaux sites de production, suite à ses dernières acquisitions, ATLANTEM a organisé plusieurs journées presse au cours de l'année. La première a eu lieu sur l'un des sites de MGT Menuiseries Bois, à Guillac. Ce fut l'occasion de présenter les ambitions de l'entreprise sur les développements bois et de valoriser les spécificités des menuiseries fabriquées dans l'usine. ATLANTEM a également accueilli la presse à Port, afin de leur faire découvrir l'usine de PORALU, ainsi que les grands axes stratégiques de cette acquisition.

## 3.4 INVESTISSEMENTS ET INNOVATION

### > Label « Vitrine Industrie du futur »

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

### > Suivi des investissements liés à la sécurité

ATLANTEM a poursuivi ses investissements liés à la sécurité en 2023 à travers deux nouveautés majeures qui visent à améliorer les conditions de travail et à diminuer le port de charges lourdes :

- installation d'une nouvelle table semi-automatisée. Elle a été co-conçue en réalité virtuelle par un fabricant et des menuisiers d'ATLANTEM. Ce nouvel outil va permettre aux salariés d'assembler des menuiseries à frappe de grandes dimensions dans des conditions de travail optimums,
- achat de 14 chariots élévateurs motorisés pour manutentionner les volets roulants. Les usines fabriquant les volets roulants ont été équipées, ainsi que les usines de menuiseries qui montent des blocs-baies. Cet investissement facilite le travail des collaborateurs lors de la mise en palette, du conditionnement et lors de la pose des volets sur les menuiseries.

## 3.5 TERRITOIRES ET MécÉNAT

### > Soutien à l'association Martial CAILLAUD

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

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

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

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

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

Cette initiative a donné lieu à des rendez-vous bimensuels sur les réseaux sociaux, des rencontres et des échanges avec les athlètes qui ont permis de parler du handicap et de la sécurité auprès de l'ensemble des parties prenantes du Groupe, des équipes aux clients en passant par ses partenaires. En effet, depuis janvier 2023, un rendez-vous régulier est programmé les premier et troisième jeudis de chaque mois sur les réseaux sociaux d'ATLANTEM : les Jeudis du Handicap. L'actualité du handicap est mise en lumière à travers des regards croisés sur le partenariat

sportif, le handicap au cœur de l'entreprise et des initiatives inspirantes. De plus, des rencontres autour d'une table de ping-pong avec les athlètes et la fédération ont également été programmées dans chaque site. Grâce à des accessoires, les collaborateurs ont pu simuler les conditions du handicap pour mieux le comprendre.

### > Engagement aux côtés du Lycée professionnel du Blavet à Pontivy

Attaché à son ancrage territorial, ATLANTEM s'est engagé aux côtés du Lycée professionnel du Blavet de Pontivy, spécialisé dans les métiers du bâtiment, afin d'accompagner des lycéens dans un projet de chantier solidaire. À l'occasion de la soirée officielle de présentation du projet en juin 2023, ATLANTEM a officialisé son partenariat pour le chantier 2024, en présence de deux membres du comité RSE d'ATLANTEM.

Depuis 20 ans, l'association Eau Soleil Bretagne accompagne un groupe de lycéens chaque année au Maroc pour un chantier solidaire dans un village isolé. Des jeunes filles, chargées de la corvée de l'eau, parcourent quotidiennement des kilomètres, se privant ainsi de scolarité. Avec l'aide des étudiants en topographie, des jeunes lycéens se rendent sur place pour installer des systèmes d'adduction d'eau par pompage photovoltaïque afin d'alimenter toutes les maisons en eau courante. En contrepartie, le chef du village s'engage à envoyer les jeunes filles à l'école.

Ce partenariat est également un moyen d'offrir de la visibilité aux métiers de l'entreprise et d'attirer de nouvelles recrues.

### > Aides aux associations locales

PORALU Groupe est co-fondateur et adhérent de l'association Éco Défis Entreprises créée en novembre 2021. Ce collectif d'entreprises encourage la mise en œuvre d'opérations environnementales pour éviter l'enfouissement des déchets. À cet effet, les entreprises membres s'engagent à développer des dispositifs visant le réemploi et la réutilisation, le recyclage, le démantèlement ou encore la déconstruction sur les grands territoires des régions Auvergne-Rhône-Alpes et Bourgogne-Franche Comté.

# 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 tCO<sub>2</sub>éq.) / Emission de GES – Scope 3 (en tCO<sub>2</sub>éq.), 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

Un extrait du Rapport Annuel et Financier 2023



**HERIGE**

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

**www.groupe-herige.fr**

Retrouvez-nous sur  

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

