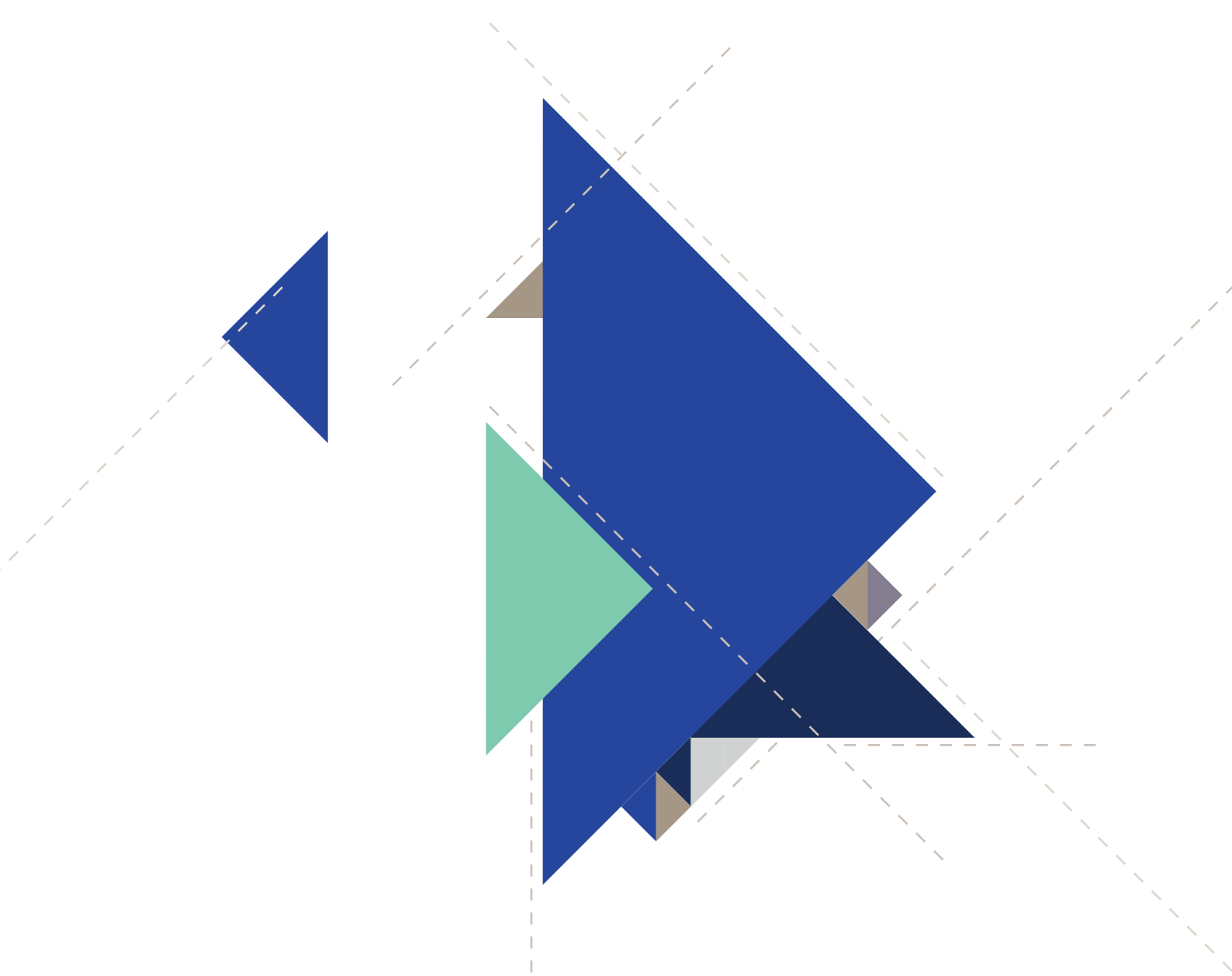


# 2018 | DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE



**HERIGE**  
ENTREPRENEURS D'AVENIR

# DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

## 1. DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

« L'entreprise a procédé, conformément aux articles L. 225-102-1 et R.225-104 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 ».

## I. MODÈLE D'AFFAIRES ET PRÉSENTATION DES ACTIVITÉS

### ► LE GROUPE

Depuis 110 ans, HERIGE apporte des solutions constructives à ses clients en combinant produits adaptés et services à valeur ajoutée. L'entreprise rassemble plus de 2 300 collaborateurs, fiers de contribuer au développement des activités avec le Négoce de matériaux de construction, le Béton ainsi que la Menuiserie industrielle. La proximité du terrain est une priorité rendue possible grâce au maillage territorial et à l'organisation décentralisée. Principalement présent dans le Grand Ouest de la France, l'entreprise vendéenne cultive ses relations de confiance en se tenant aux côtés des professionnels et de leurs chantiers tout comme des particuliers et de leurs projets.

### ► LA GOUVERNANCE

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

Le Directoire est constitué du Président du Groupe, Alain MARION, du Directeur administratif et financier, Stéphane JAN, du Directeur général d'ATLANTEM, Bruno CADUDAL, et du Directeur général d'EDYCEM, Philippe QUENEAU. Il assure la direction, l'animation et la gestion en lien avec ses branches d'activité.

Le Conseil de Surveillance impulse les priorités stratégiques et les objectifs afin de développer l'entreprise dans une vision patrimoniale. En 2018, Marie-Annick COUÉ a intégré le Conseil de Surveillance. Elle a été nommée représentante des salariés.



- 1 **Olivier ROBIN**  
(Président)
- 2 **Jérôme CAILLAUD**  
(Vice-président)
- 3 **Marie-Laure ROBIN RAVENEAU**
- 4 **Sébastien CAILLAUD**
- 5 **Catherine FILOCHE**
- 6 **Pascal CAILLAUD**
- 7 **Guylène ARDOUIN**  
(représentante des salariés actionnaires)
- 8 **Caroline WEBER**
- 9 **Daniel ROBIN**
- 10 **Marie-Annick COUÉ**  
(représentante des salariés)

Depuis 2014, l'entreprise a également créé des Comités de Surveillance composés des membres du Directoire, d'un membre du Conseil de Surveillance et de jeunes actionnaires familiaux afin de développer la connaissance des activités, d'entretenir l'esprit entrepreneurial ainsi que le partage des valeurs du Groupe.

L'implication de tous est également visible chez les collaborateurs qui sont représentés par un membre au sein du Conseil de Surveillance grâce à leur présence au capital à hauteur de 3,89%.

► NOS ACTIVITÉS

HERIGE est principalement implanté en Métropole sur le Grand Ouest avec un maillage géographique de proximité. Également présent à l'international, il produit des menuiseries au Canada.

Le secteur du bâtiment, dans lequel intervient le Groupe, a connu en 2018 un ralentissement. Les logements autorisés et les mises en chantier sont en baisse (respectivement -6,4 % et -4,6 %) par rapport au cumul des douze mois précédents. Porté par des facteurs structurels favorables (désir d'accès à la propriété, démographie dynamique, etc.), le secteur reste fortement dépendant des mesures publiques de soutien (dispositif Pinel et PTZ, CITE).



Experts et Partenaires

**VM, Experts et Partenaires**

Chiffre d'affaires <sup>(1)</sup>  
**356,3 M€**

VM distribue des matériaux de construction et de rénovation à destination des particuliers tout comme des professionnels du bâtiment. Ses 1 084 collaborateurs s'engagent au quotidien pour conseiller les projets de construction, de rénovation et l'achat de matériaux des clients. En tant qu' « Experts et Partenaires », la proximité, le conseil et le service sont le cœur de son métier.

Présent sur le Grand Ouest de la France, son réseau de 84 points de vente équipés d'espace libre-service propose de nombreuses solutions en gros œuvre comme des parpaings, charpente, planchers, etc. Les équipes peuvent également conseiller les professionnels et les particuliers sur des matériaux en second œuvre comme l'isolation thermique par l'intérieur, les murs, cloisons, etc. De nombreux produits pour l'aménagement de la maison et du jardin sont proposés : revêtements de terrasse, bardages, carrelages, meubles de salle de bain, etc.



VM propose une segmentation de ses points de vente par expertise : VM l'Expert Matériaux & Construction, VM l'Expert Bois & Rénovation, VM l'Expert Carrelage & Ambiances et LNTP l'Expert TP & Environnement. Cette organisation permet de valoriser les spécificités des offres et services et de faciliter le quotidien des clients professionnels ou particuliers dans leurs projets.

Afin d'optimiser le service auprès de leurs clients, et notamment leur assurer une disponibilité rapide des produits et des délais de livraison sous 24 heures, VM dispose d'une plateforme logistique équipée d'un magasin automatisé pour les produits carrelage.

Membre du réseau MCD\* depuis 2000.

\*MCD: Matériaux de Construction Distribution.



**EDYCEM, Infiniment Béton**

Chiffre d'affaires <sup>(1)</sup>  
**83,9 M€**

Avec ses 237 collaborateurs, EDYCEM affirme un véritable savoir-faire dans la fabrication de béton et de solutions constructives auprès de tous les acteurs du bâtiment et des travaux publics du Grand Ouest. La branche travaille activement à proposer une offre complète de bétons et de services innovants en réponse aux demandes de ses clients.

Fort de ses 24 centrales à béton, dont 17 qui fabriquent des chapes fluides agréées, EDYCEM offre des produits alliant technicité et esthétique.

La marque s'articule autour de deux activités : EDYCEM BPE dispose d'un réseau de centrales à béton bénéficiant du marquage NF lui permettant de proposer des solutions béton de Rennes au Bassin d'Arcachon. L'activité dispose de moyens nécessaires lui permettant de proposer une large gamme de produits innovants comme la gamme de bétons autoplaçants, ONDALISS®, ou encore la gamme de bétons décoratifs, LUMILISS®, développés dans son laboratoire R&D, à destination des professionnels comme des particuliers. Le planning de livraison prévisionnel, centralisé par le pôle de commande, ainsi que l'importante flotte de camions mise à disposition optimisent la performance du service client d'EDYCEM BPE.



EDYCEM PPL préfabrique et commercialise des produits en béton pour la maçonnerie (blocs béton, planelles, etc.), l'aménagement extérieur (dalles, pavés, etc.) et la voirie (bordures, bandes de guidage, etc.), sur tout le territoire national. Elle dispose de plusieurs gammes emblématiques telles que le VERTICAL BLOC®, un bloc à bancher calibré ou encore PONCEBLOC®, qui sont des blocs isolants.

EDYCEM cultive un esprit d'innovation et de services et ancre sa stratégie autour des bétons innovants, notamment au travers d'une chaire de recherche avec l'École Centrale Nantes. Cette collaboration lui permet de se différencier, de développer de nouveaux produits et d'insuffler une dynamique d'innovation.



**ATLANTEM**

Chiffre d'affaires <sup>(1)</sup>  
**142,4 M€**

Présent nationalement, ATLANTEM conçoit, fabrique et commercialise auprès des professionnels une offre complète multi-matériaux de menuiseries, volets, portes d'entrée, portes de garage et portails. L'entreprise dispose de 9 sites de production en France, dotés d'équipements industriels performants. Elle compte 872 collaborateurs. En associant le savoir-faire artisanal unique de menuisiers expérimentés à un équipement industriel de haute technicité, ATLANTEM s'engage sur une qualité totale. ATLANTEM intègre, dès la conception de ses menuiseries extérieures, l'ensemble des paramètres techniques et réglementaires, ainsi que les normes de performance et de sécurité, qui permettent de répondre aux exigences environnementales en vigueur ou à venir. Sa culture de fabricant est fortement influencée par leur métier de créateur à façon et l'entreprise met la notion de service au client au cœur de ses promesses industrielles et commerciales : sur-mesure, performance, proximité, compétitivité et réactivité sont leurs valeurs clés. Fiabilité, confort, sécurité, pérennité, esthétique, modernité, respect de l'environnement sont au centre de leurs exigences en matière de développement produits.



ATLANTEM anime 2 réseaux à destination des particuliers répartis sur l'ensemble de la France : Solabaie, avec 150 adhérents en 2018, propose une offre complète de menuiseries PVC, bois et aluminium, volets, portes d'entrée, portes de garage et portails. Charuel, avec 50 magasins, commercialise les portails PVC et aluminium produits dans l'usine de Carentoir. Incobois, spécialiste de la construction bois, répond aux chantiers du Grand Ouest de la France. De l'avant-projet à la mise en œuvre, l'entreprise apporte savoir-faire et qualité de fabrication.

(1) Chiffre d'affaires 2018 retraité des activités en cours de cession conformément à la norme IFRS 5

## II. VISION ET AMBITION RSE

### ► STRATÉGIE ET GOUVERNANCE

En accompagnant au quotidien ses clients et en s'inscrivant dans une démarche d'innovation et d'amélioration des produits et services pour la construction et la rénovation de l'habitat, le Groupe s'investit dans une démarche durable et responsable. Cet engagement se traduit par la mise en place d'actions spécifiques portant sur l'équilibre social, le respect de l'environnement et l'engagement sociétal.

Cette démarche s'articule autour de nos valeurs et d'une politique de ressources humaines appelée « PEPS » : Proximité, Éthique, Performance et Simplicité.

- Proximité : favoriser les échanges et nouer des liens solides de confiance et permettre ainsi à chacun d'enrichir la réflexion.
- Éthique et exemplarité : s'efforcer au quotidien d'être cohérent avec les qualités attendues par ses collaborateurs, clients, pairs et supérieurs.
- Performance : prendre des décisions et faire preuve d'initiatives afin d'assurer le développement du Groupe.
- Simplicité : c'est un savoir-être essentiel et un des fondements du Groupe.

Transversale par nature, la stratégie RSE est impulsée par le Comité de Direction du Groupe qui définit et valide les plans d'actions prioritaires dans le respect des principes et des valeurs de l'entreprise.

### ► MATÉRIALITÉ RSE

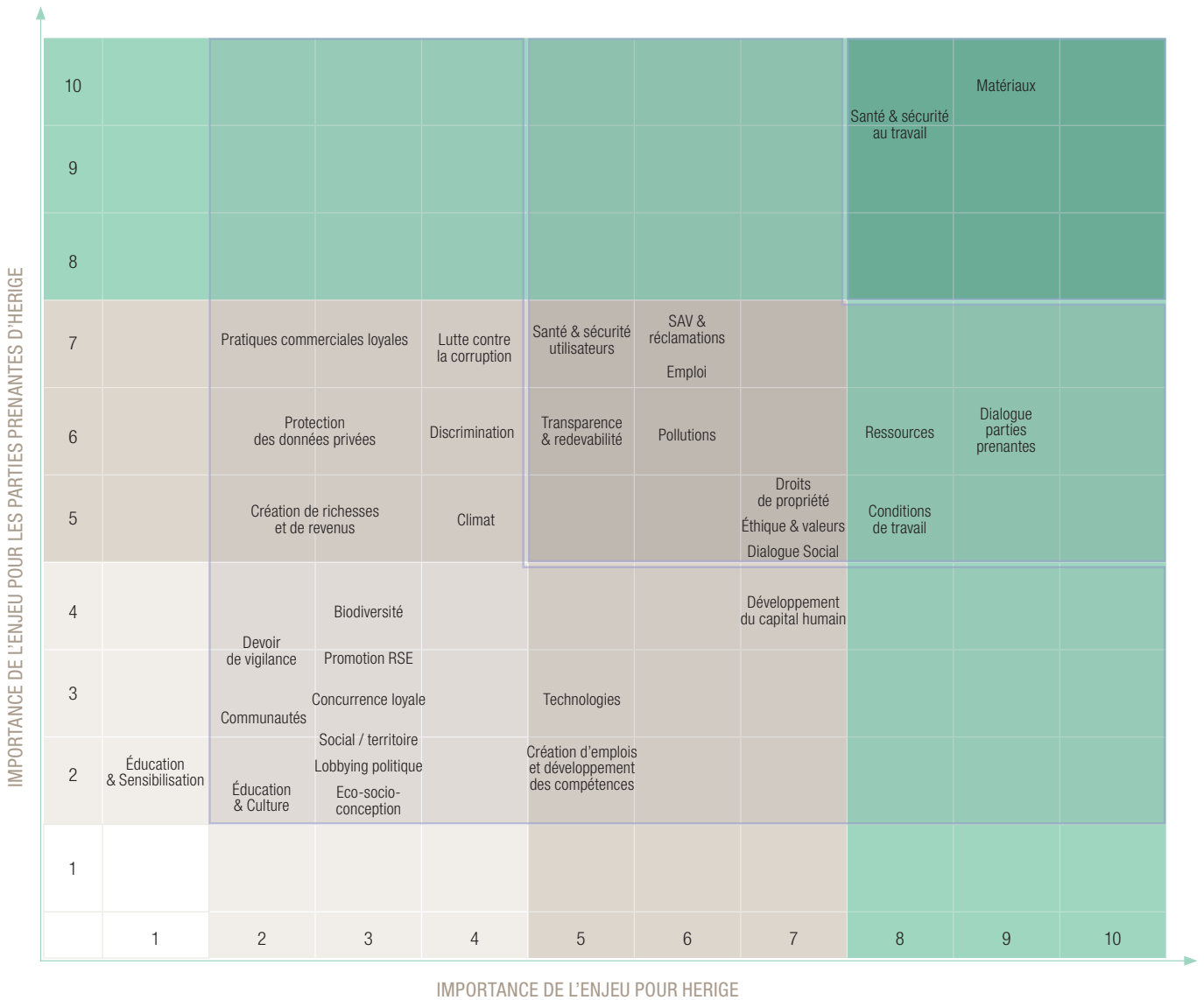
Le Groupe a procédé en premier lieu à une évaluation des enjeux clés pour définir une stratégie RSE cohérente avec sa stratégie d'affaires à long terme, autant qu'avec les attentes de ses parties prenantes. Une enquête de « matérialité » a été mise en œuvre à travers la conduite d'entretiens avec les membres des Comités de Direction et Directeurs généraux des branches d'activité pour structurer les résultats préliminaires. L'évaluation et les résultats finaux ont ensuite été présentés et validés par l'ensemble des Comités de Direction, aboutissant à la définition des thèmes RSE à traiter et des mesures à prendre en priorité.

En 2018, HERIGE s'est doté d'un nouveau comité de pilotage RSE, impliquant des acteurs des différentes activités. Cette instance, qui se réunira en 2019 chaque trimestre, a pour responsabilité de définir les ambitions et la stratégie du Groupe en matière de RSE, d'en orienter la mise en œuvre et de suivre la progression des objectifs. Il assure le reporting RSE à partir d'un outil dédié de collecte et de suivi des indicateurs. L'organisation opérationnelle de la RSE a également évolué, avec la création de comités RSE par activité en charge d'apporter une expertise et de proposer une orientation sur des sujets spécifiques à leurs métiers.

Afin de nourrir sa réflexion, HERIGE participe à l'indice Gaïa qui assure un suivi des entreprises françaises cotées de taille intermédiaire. En fournissant de l'information extra-financière de qualité pour un large panel d'entreprises françaises, le Gaïa-Index développe une approche adaptée intégrant les enjeux Environnement, Social, Gouvernance (ESG) et pour répondre aux nouvelles opportunités d'investissement (PEA-PME). La base de données Gaïa permet ainsi aux gérants d'intégrer les enjeux extra-financiers dans leur processus d'analyse et décisions d'investissement. HERIGE s'est classé 74<sup>e</sup> sur 230 PME-PEA et 47<sup>e</sup> sur 85 entreprises dont la catégorie de chiffre d'affaires est supérieure à 500 M€.

Les défis et opportunités RSE d'HERIGE sont regroupés en quatre piliers : le capital humain, l'offre responsable, l'éthique et la transparence, et le dialogue avec les parties prenantes.

**Matrice de matérialité**



**III. MÉTHODOLOGIE DU REPORTING**

L'animation de la démarche RSE pour l'ensemble des activités et la consolidation des indicateurs sont assurées par la responsable RSE au sein de la holding du Groupe. Un protocole a notamment été mis en place afin de garantir la cohérence et la fiabilité des données (qualitatives et quantitatives) sur les

volets social, environnemental et sociétal. Cette méthodologie permet une analyse fine selon cinq critères : définition, périmètre, unité, mode de calcul et contributeurs concernés.

**► PÉRIMÈTRES DE COLLECTE**

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

## ▷ REPORTING SOCIAL

Le périmètre retenu est le Groupe Métropole. Il se décompose en 17 sociétés comprenant 126 établissements basés en France métropolitaine.

Nombre d'établissements		
HERIGE	Autres	1
SACI	Autres	1
TBM	Autres	2
VMD	Négoce	70
LNTP	Négoce	10
Cominex	Négoce	1
Financière VMD	Négoce	1
EDYCEM Béton	Béton	21
BDO	Béton	1
BIV	Béton	1
CH Béton	Béton	2
PPL	Béton	1
EDYCEM	Béton	1
ATLANTEM	Menuiserie	9
Incobois	Menuiserie	2
Financière Blavet	Menuiserie	1
Moisan	Menuiserie	1
<b>Total</b>		<b>126</b>

Pour les indicateurs d'effectifs et pour les charges de personnel, on retient le périmètre avant application de la norme IFRS 5.

Pour les indicateurs sociaux en effectif inscrit, le point de référence retenu est le 31 décembre 2018. Les informations sur les effectifs et leurs mouvements sont donnés hors intérim et stagiaires.

## ▷ REPORTING ENVIRONNEMENTAL

Les indicateurs du volet environnemental concernent le périmètre Métropole (hors CH Béton). Toutefois, certains indicateurs ne couvrent pas, ou ne sont pas applicables, à l'ensemble de ses activités.

Pour le calcul de l'indicateur « déchet », le Groupe a fait le choix de retenir uniquement les sites concernés par la réglementation des Installations Classées pour la Protection de l'Environnement (ICPE), jugés les plus contributeurs en termes d'impact sur l'environnement, soit 27,8% des sites. Le calcul de l'indicateur « émissions de gaz à effet de serre » comprend uniquement le périmètre réglementaire.

## ▷ REPORTING SOCIÉTAL

Le périmètre retenu est le périmètre Métropole du Groupe pour les indicateurs sociétaux.

## ► SOURCE DES DONNÉES

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

- des données issues du SIRH Groupe, alimentées par le système de paie pour les indicateurs sociaux, ainsi que par l'outil d'analyse de la masse salariale, Eliot,
- des données remontées à travers l'ERP du Groupe pour certains indicateurs environnementaux en périmètre Métropole,
- des données collectées directement auprès des activités pour des indicateurs environnementaux, notamment ceux spécifiques à certaines activités en périmètre France.

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

## ► RÈGLES DE CONSOLIDATION

Sauf indication contraire, les données présentées dans ce rapport ne tiennent pas compte de l'application de la norme IFRS 5.

## IV. RISQUES RSE

Au-delà des travaux menés afin de cartographier les risques au sein de nos activités, l'identification de ces derniers constitue de véritables leviers de performance, d'économie et d'attractivité. Ils constituent des enjeux essentiels pour lesquels l'ensemble des équipes du Groupe se mobilisent au quotidien.

Notre management est pleinement inspiré de nos valeurs, qui sont également au cœur de nos relations avec l'ensemble de nos parties prenantes : collaborateurs, clients, fournisseurs, actionnaires, partenaires, etc.

### ► LES PRINCIPAUX RISQUES IDENTIFIÉS DANS LES DOMAINES RSE



#### CAPITAL HUMAIN

- Garantir la sécurité et l'intégrité de nos collaborateurs.
- Renforcer l'attractivité pour recruter des talents.
- Garantir l'adéquation entre les compétences de nos collaborateurs et les attendus de leurs métiers par une politique de formation et une préparation aux métiers d'avenir.



#### OFFRE RESPONSABLE

- Garantir le respect de la réglementation en réduisant notre impact sur l'environnement.
- Assurer une gestion responsable des déchets.



#### ÉTHIQUE & TRANSPARENCE

- Prévenir et lutter contre la corruption.
- Garantir la bonne pratique des achats.

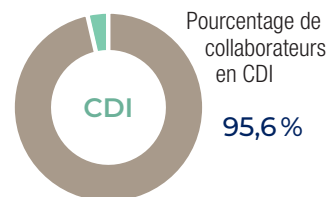
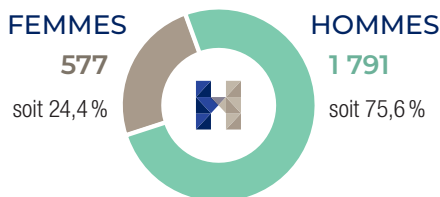
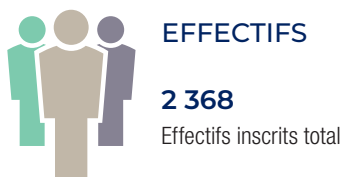


#### DIALOGUE PARTIES PRENANTES

- Maintenir la qualité du dialogue social.
- Maintenir le niveau de satisfaction de nos clients.



## V. LE GROUPE



### ► AXE 1: CAPITAL HUMAIN

Le Groupe cultive une politique de ressources humaines conjuguant à la fois attractivité et fidélisation avec la volonté de développer les compétences, de favoriser l'épanouissement de ses collaborateurs et d'en attirer de nouveaux. Pour atteindre ces objectifs, il agit sur plusieurs leviers :

- la formation afin de garantir un niveau de compétence optimal de ses collaborateurs sur l'ensemble des activités,
- la prévention des risques et sécurité,
- une attractivité diversifiée,
- un dialogue social de qualité s'appuyant sur un management de proximité, des démarches attractives et de fidélisation vers tous les publics de collaborateurs.

#### ▷ FORMATION

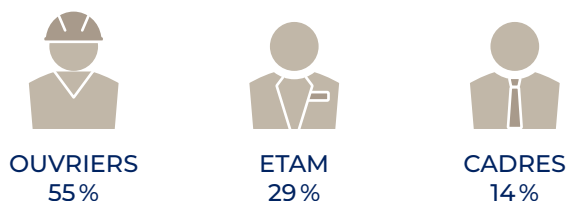
À travers une ambitieuse politique de formation, le Groupe accompagne ses collaborateurs au plus près de leur évolution professionnelle. L'enjeu est tout d'abord de leur permettre de maîtriser les savoir-faire fondamentaux dans leur métier mais également d'acquérir de nouvelles compétences.

Cette volonté s'illustre notamment à travers Le Campus Talents. Cette démarche, mêlant détection, fidélisation et motivation, répond à la fois aux besoins de développement de l'entreprise et aux souhaits d'évolution des collaborateurs. Véritable formation « boîtes à outils », ce cursus de trois ans permet notamment aux stagiaires de développer leur leadership mais également de découvrir des pratiques innovantes. La première promotion, démarrée en 2016 et qui s'achèvera à l'été 2019, implique neuf talents : sept cadres du Groupe et deux jeunes actionnaires familiaux en activité dans des entreprises extérieures. Ils bénéficient d'ateliers managériaux et techniques au rythme de 2 à 3 jours tous les trimestres.

De plus, le Groupe définit chaque année un Plan d'Investissement Formation pour l'Employabilité et la Stratégie. Il se compose d'un plan de formation continue et de cursus qualifiants ou diplômants pour chaque branche.

En 2018, le Groupe a déployé 16 934,5 heures de formation pour 18 709 heures en 2017.

#### Répartition des heures de formation par CSP



#### ▷ PRÉVENTION DES RISQUES ET SÉCURITÉ

Soucieux de préserver la santé et la sécurité de ses collaborateurs, le Groupe se mobilise pour l'amélioration de leurs conditions de travail. Cette politique volontariste s'appuie avant tout sur une démarche de prévention.

#### CHSCT et formation prévention sécurité

Le principal outil de prévention à la sécurité reste les formations dédiées, notamment obligatoires (conduite d'engins de manutention, Sauveteur Secouriste du Travail, protection incendie, etc.). Un livret accueil « Les clés de la sécurité », spécifique par activité, rappelle également aux nouveaux collaborateurs les règles essentielles de sécurité.

#### Accidents du travail et taux de gravité (hors intérim)

	2018	2017
Taux de fréquence des accidents du travail <sup>(1)</sup>	25,85	21,45
Nombre d'accidents du travail	98	80
Taux de gravité des accidents du travail <sup>(2)</sup>	2,85	1,17
Nombre de jours calendaires d'arrêt pour accident du travail	10 818	4 356

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

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

#### Absentéisme

	2018	2017
Taux d'absentéisme	5,3 %	5,0 %

Plusieurs actions ont été mises en place pour limiter l'impact des arrêts maladie, principale cause d'absentéisme :

- sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs via les Comités d'entreprise,
- prise en compte dans les accords d'intéressement du présentisme et de la limitation des accidents de travail dans la branche Menuiserie,
- aide au retour à l'emploi pour les salariés arrêtés sur une longue période dans le cadre du régime de prévoyance,
- procédure de « ré-accueil » des salariés à la suite d'un arrêt dans la Menuiserie industrielle.

#### ▷ ATTRACTIVITÉ

##### Digitalisation des recrutements

Véritable vitrine du Groupe, le site Internet de recrutement ([www.herige-recrute.fr](http://www.herige-recrute.fr)) développe la marque employeur du Groupe à travers la présentation de ses opportunités mais également via des témoignages, portraits de métiers en vidéo afin de mieux valoriser nos collaborateurs et notre politique sociale. Cette visibilité a été renforcée par une présence sur les réseaux sociaux professionnels. Une démarche qui porte ses fruits avec une augmentation de la fréquentation sur le site de 40 %, soit plus de 28 000 visites en 2018 et plus de 8 000 candidatures reçues.

Recrutements	2018	2017
<b>Nombre d'embauches (CDD/CDI)</b>	<b>368</b>	<b>343</b>
<b>Nombre d'embauches en CDI</b>	<b>222</b>	<b>195</b>
Taux d'embauche en CDI	60,3 %	57 %
<b>Nombre d'embauches en CDD</b>	<b>146</b>	<b>148</b>
Taux d'embauche en CDD	39,7 %	43 %
Taux d'embauche en CDI et CDD des ≤ 30 ans	31,5 %	28 %
Taux d'embauche en CDI et CDD des > 50 ans	11,1 %	11 %

### Effectifs inscrits par type de contrat

Effectifs inscrits au 31 décembre	2018	2017
Effectifs inscrits sur le périmètre	2 368	2 390
<b>Répartition CDD/Alternance/CDI</b>		
CDD	71	98
Alternance	33	29
CDI	2 264	2 263

### Accords « Générations »

En 2018, le Groupe a accueilli 31,5 % de salariés de moins de 30 ans en CDD ou CDI, un chiffre en progression par rapport à 2017 (avec 28 %). En parallèle, HERIGE a poursuivi sa politique d'accueil de seniors (collaborateurs de plus de 50 ans), qui représentent 11,1 % des nouveaux recrutements. Ces deux résultats s'inscrivent dans les accords « Générations » mis en place au sein de l'entreprise depuis 2013. Ils visent à favoriser l'emploi et le développement professionnel des jeunes et seniors avec comme engagement un taux d'embauche à hauteur de 30 % pour les moins de 30 ans et de 10 % sur la tranche des plus de 50 ans.

### Relations écoles et stagiaires, alternants

En 2018, le Groupe a accueilli 33 alternants sur les métiers du commerce et de la production.

## ▶ AXE 2: OFFRE RESPONSABLE

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

### ▷ ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE

Depuis 2014, des efforts importants ont été engagés par le Groupe afin de maîtriser sa consommation énergétique et ainsi améliorer son bilan de gaz à effet de serre.

Impact carbone - Scopes 1 & 2 en tonnes eq. CO <sub>2</sub>	2018	2017
Siège (dont TBM)	2 882	2 859
Béton	3 602	3 901
Menuiserie	2 766	2 665
Négoce	8 832	9 213
Total - impact carbone Groupe	18 082	18 638

### Relais de cooptation

Le Groupe a initié une démarche « Boost cooptation » relayée à travers ses différentes activités. Au total, l'opération a permis le recrutement de 26 collaborateurs en 2018 par le biais de nos salariés et de leur réseau.

### ▷ DIALOGUE SOCIAL

#### Actionnariat salarié

Groupe familial mettant l'homme au cœur de ses priorités, HERIGE a fait le choix d'ouvrir le capital à ses salariés. Avec une participation de 3,89 %, ces derniers sont représentés par une salariée au sein du Conseil de Surveillance. Offrir l'opportunité à ses collaborateurs d'investir dans leur entreprise et d'en partager les bénéfices est un signe fort de confiance réciproque.

La réunion annuelle des Conseils de Surveillance des fonds « HERIGE force 20 » et « HERIGE force 50 » a permis aux salariés actionnaires d'approuver les comptes. Ils ont également donné mandat aux Présidents des fonds pour voter en leurs noms les résolutions durant l'Assemblée Générale.

#### Turn-over

On constate une légère baisse du turn-over, passant de 12,5 % en 2017 à 11,3 % en 2018, malgré un marché de l'emploi très dynamique dans le secteur du bâtiment.

Départs	2018	2017
<b>Nombre de départs</b>	<b>270</b>	<b>296</b>
<b>Répartition des départs</b>		
Retraite	42	51
Rupture conventionnelle	45	43
Démission	133	113
Cession de site/société	0	12
Licenciement économique	0	0
Licenciement autre	48	72
Décès	2	5
<b>Turn-over</b>		
Nombre de départs n/effectif inscrit n-1	11,3 %	12,5 %

### Gestion des déchets

Comme toute activité industrielle, le Groupe produit des déchets. Leur traitement est réalisé conformément à la réglementation et aux consignes de tri sélectif.

### ▷ CHANGEMENT CLIMATIQUE ET PROTECTION DE LA BIODIVERSITÉ

Compte tenu du faible impact de ses activités sur la biodiversité, le Groupe n'a pas développé de politique spécifique en matière de protection de la biodiversité.

### ▷ GASPILLAGE ALIMENTAIRE

Le Groupe n'est pas concerné par le gaspillage alimentaire. Il n'y a pas de restaurants d'entreprise, les salariés ont à disposition des salles où ils peuvent apporter leur repas.



### ► AXE 3: ÉTHIQUE ET TRANSPARENCE

#### ▷ LOYAUTÉ DES PRATIQUES

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

Dans ce cadre, le Groupe a adopté le code de conduite anti-corruption Middenext et a mis en place un comité d'éthique constitué de représentants de chacune de ses activités. Celui-ci définit les normes de comportement applicables à nos activités et expose les lignes directrices pour les décisions que les salariés du Groupe peuvent être conduits à prendre sur divers sujets d'ordre éthique. Ce comité s'est réuni à trois reprises afin de définir son mode de fonctionnement à travers un règlement intérieur.

Le code de conduite anti-corruption s'inscrit dans le cadre de l'obligation légale de la loi dite Sapin 2 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique. Il reprend des principes déjà formulés dans notre charte des achats responsables antérieurement adoptée par l'ensemble de nos activités, tels que l'équité de traitement des fournisseurs, la prévention des conflits potentiels d'intérêt et de corruption ou encore le respect de la politique cadeaux et invitations.

Il est consultable sur nos sites Internet et a fait l'objet d'un déploiement à travers un module de formation à destination des cadres, qui eux-mêmes assurent la formation et l'information auprès de leurs collaborateurs.

Chaque salarié peut, dans le cadre des règles définies par la loi, lancer une alerte via une adresse mail confidentielle, qui est suivie et instruite par le comité d'éthique.

À ces dispositifs, le Groupe a procédé avec l'appui d'un cabinet externe à une cartographie des risques sur ses activités de Béton et de Menuiserie en 2018.

Suite à la cession en septembre 2017 de ses activités en Chine, le Groupe n'est pas concerné par des risques de non-respect des Droits de l'Homme.

L'impact économique du Groupe est principalement situé en France. Le Groupe est transparent concernant sa fiscalité et souhaite que sa politique fiscale s'inscrive pleinement dans sa stratégie de responsabilité d'entreprise. Le Groupe adopte donc un comportement citoyen consistant, non seulement à respecter la législation, mais surtout à apporter une juste contribution aux pays dans lesquels il exerce son activité.

### ► AXE 4: DIALOGUE PARTIES PRENANTES

À travers ses activités commerciales, le Groupe cultive des relations de proximité et a noué des partenariats solides et dans la durée avec ses clients et fournisseurs. Il est également très impliqué dans le tissu local et auprès d'associations. Toutes ces actions sont portées par une même ambition : faire preuve de responsabilité sociétale.

#### ▷ INVESTIR DANS L'INNOVATION

L'innovation est au cœur de la stratégie de développement d'HERIGE. La recherche, le développement et la proposition de nouveaux produits et services contribuent à la performance de son offre, en permettant notamment de se démarquer de la concurrence.

Le Groupe est partenaire du « Village by CA Atlantique Vendée », pépinière de startups qui soutient des projets à fort potentiel.

#### **Campus intrapreneurs: la pépinière de l'innovation du Groupe**

Fruit du premier concours de l'innovation initié par le Groupe en 2017-2018, le Campus intrapreneurs a pour objectif de favoriser l'émergence de nouveaux projets issus du terrain. De l'efficacité commerciale en passant par les nouveaux produits et services, la productivité-agilité et la qualité de vie au travail, toutes les grandes facettes du quotidien de l'entreprise sont ainsi passées au révélateur de l'innovation. Avec 88 projets candidats, 24 retenus et 12 primés, le Groupe dispose d'un véritable concentré d'innovation. L'ensemble des lauréats mais aussi toutes les idées proposées dans le cadre de ce concours feront l'objet d'un suivi régulier à travers le Campus intrapreneurs, pour accompagner leur mise en œuvre, mesurer leur apport et leur diffusion au sein des différentes activités.

Le Groupe s'engage auprès de tous ses clients et fournisseurs à respecter les droits humains fondamentaux. Sur le plan interne, chaque collaborateur peut recourir, s'il s'estime victime de discrimination ou de tout autre préjudice, aux représentants du personnel ou au service des ressources humaines ou bien à la Direction générale.

#### ▷ CHARTE ACHATS RESPONSABLES

En matière d'achats, le Groupe fait preuve d'exemplarité en s'engageant dans une démarche responsable. Cette politique se matérialise par une charte achats responsables partagée par l'ensemble des activités du Groupe et construite autour de sept points d'exigence :

- équité de traitement des fournisseurs,
- confidentialité des informations commerciales et techniques,
- transparence sur le processus d'achat,
- prévention des conflits d'intérêts,
- respect de la politique cadeau et invitation,
- raisonnement en coûts et impacts globaux,
- invitation à développer des achats responsables.

#### ▷ PROTECTION DES DONNÉES

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

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

Un plan de formation a été mis en œuvre par le Data Protection Officer (DPO) du Groupe auprès des principaux services collecteurs d'information au sein du Groupe afin qu'ils puissent identifier les données traitées dans le cadre de leurs fonctions et de mettre en œuvre les registres de traitement adéquats.

#### ▷ ENGAGEMENT SOCIAL

Le Groupe cultive un esprit propre à développer les relations au niveau local et à bâtir des partenariats solides et de long terme. Il s'inscrit dans une démarche de proximité avec le tissu régional et associatif par des actions et engagements pour des projets socialement responsables et porteurs d'avenir. HERIGE s'engage, par ailleurs, depuis de nombreuses années dans des associations à but humanitaire et solidaire. C'est le cas notamment avec l'association Martial Caillaud (association loi 1901) qui initie depuis 20 ans des opérations touchant à l'éducation et à la construction dans des pays défavorisés. Ainsi, les actionnaires, clients et collaborateurs se mobilisent à travers le monde. Depuis 1997, celle-ci a développé de nombreuses actions en Afrique, en Asie ou encore en Amérique du Sud. Son objectif étant de soutenir des projets constructifs en faveur des jeunes et de l'éducation, elle a construit ou agrandi des écoles, centres de formation, orphelinats, foyers de jeunes filles, etc.

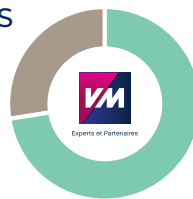
Le Groupe a consacré 206 K€ en 2018 en dons et partenariats, contre 186 K€ en 2017.

## VI. L'ACTIVITÉ NÉGOCE – VM, EXPERTS ET PARTENAIRES

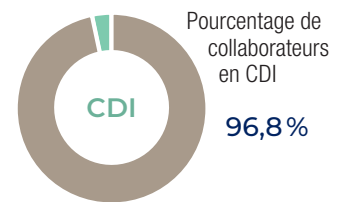


**EFFECTIFS TOTAL**  
**1 094**

**FEMMES**  
**301**  
soit 27,5%



**HOMMES**  
**793**  
soit 72,5%



### ▶ AXE 1: CAPITAL HUMAIN

#### ▷ SANTÉ ET SÉCURITÉ

La prévention sécurité fait partie des axes stratégiques de la branche Négoce. Cet engagement se traduit par la mise en œuvre d'une politique volontariste, portée par le management et animée par la cellule de prévention sécurité.

#### Accidents du travail et taux de gravité (hors intérim)

	2018	2017
Taux de fréquence des accidents du travail <sup>(1)</sup>	27,7	NR
Nombre d'accidents du travail	49	NR
Taux de gravité des accidents du travail <sup>(2)</sup>	2	NR
Nombre de jours calendaires d'arrêt pour accident du travail	3 596	NR

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

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

#### Absentéisme

	2018	2017
Taux d'absentéisme	5 %	5,2 %

L'absentéisme chez VM est stable en 2018.

#### Une présence sur le terrain renforcée

Mise en place depuis trois ans, la cellule de prévention sécurité a été dotée en 2018 de moyens supplémentaires avec le recrutement d'un relais prévention sécurité et environnement. L'objectif est de renforcer la présence sur le terrain et d'être au plus près des problématiques des équipes.

En 2018, la cellule a également poursuivi ses actions de communication et de sensibilisation : tableau de bord mensuel des indicateurs, flash sécurité pour rappeler les procédures lors de situations à risques (rappel du port des équipements de protection individuelle [EPI], intervention de nuit, etc.).

Si la prévention des risques concerne l'ensemble des collaborateurs, une attention toute particulière a été portée en 2018 sur les deux catégories de personnels les plus exposées : les magasiniers et les chauffeurs.

#### De nouvelles dotations d'EPI

Le renouvellement des EPI a été un des chantiers prioritaires sur 2018. Une dotation type, de base pour les nouveaux arrivants et complète pour les salariés en poste, a été mise en place : vêtement de travail haute visibilité (gilet, parka, polaire), casque et chaussures de sécurité. Cette action a permis d'équiper au total près de 400 collaborateurs.

Cette démarche, menée en lien étroit avec le CHSCT, sera élargie en 2019 à l'ensemble des personnels susceptibles d'être exposés aux risques professionnels. C'est déjà le cas des directeurs de point de vente qui sont amenés à ponctuellement se déplacer sur les chantiers. VM dispose de 2 CHSCT qui se sont réunis 9 fois dans l'année.

#### Des équipements de sécurité sur les matériels roulants

En plus des EPI, VM a également fortement investi en 2018 dans le renouvellement de ses matériels roulants : camions et chariots élévateurs. Ces nouveaux véhicules disposent d'équipements de sécurité permettant de renforcer leur visibilité : flash LED sur les camions ainsi que des caméras de recul sur les camions neufs et avertisseurs lumineux au sol pour les chariots.

#### Formation: priorité à la sécurité

La formation est un autre levier d'amélioration de la sécurité. Un effort important a été mené en 2018 dans ce domaine au sein de la branche Négoce avec 29 opérations de prévention, 12 flashes info diffusés et 2 campagnes spécifiques portant sur la protection du public extérieur sur les points de vente et le port des EPI.

#### ▷ EMPLOI ET COMPÉTENCES

Consciente de la force que représente son capital humain, la branche Négoce a décidé de mieux structurer son offre de formation. L'enjeu est d'accompagner l'évolution des métiers et des compétences de ses collaborateurs.

#### Effectifs inscrits par type de contrat

Effectifs inscrits au 31 décembre	2018	2017
Effectifs inscrits sur le périmètre	1094	NR
<b>Répartition CDD/Alternance/CDI</b>		<b>NR</b>
CDD	17	NR
Alternance	18	NR
CDI	1059	NR

Départs	2018	2017
<b>Nombre de départs</b>	<b>151</b>	<b>NR</b>
<b>Répartition des départs</b>		
Retraite	17	NR
Rupture conventionnelle	28	NR
Démision	73	NR
Cession de site/société	0	NR
Licenciement économique	0	NR
Licenciement autre	32	NR
Décès	1	NR
<b>Turn-over</b>		
Nombre de départs n/effectif inscrit n-1	13,25 %	NR

#### Structuration du service de formation

L'une des décisions fortes prises en 2018 a été le renforcement du service de formation. Rattaché à la cellule RH, il est composé de deux personnes : une responsable et une assistante. Il a notamment été chargé de construire le plan de formation pluriannuel, qui s'articule autour de deux grands axes : management et commercial. Des actions, qui vont se poursuivre en 2019, et qui s'inscrivent dans une volonté de sécurisation des parcours, de recherche d'une meilleure intégration et de fidélisation des collaborateurs. Le taux de contribution à la formation en 2018 est de 1,6%.

#### Renforcer la marque employeur

Pour attirer de nouveaux talents, VM a également poursuivi en 2018 le travail autour de sa marque employeur : présence renforcée sur les réseaux



sociaux pour encourager les collaborateurs à devenir ambassadeurs et ainsi faire connaître l'entreprise, mise en place d'un programme de parrainage « Boost cooptation », etc.

▷ DIALOGUE SOCIAL

**Une enquête « baromètre social »**

Afin de mesurer la qualité de vie au travail, la branche Négoce a réalisé du 14 mai au 6 juin 2018 une enquête « baromètre social » auprès de ses collaborateurs. Près de 60 % y ont répondu, avec une satisfaction globale de 6,1 sur 10. Dans le détail :

- 80 % des répondants sont fiers de travailler pour VM,
- 69 % sont satisfaits de la relation avec leur N+1.

Cet état des lieux, partagé ensuite avec l'ensemble des cadres et des managers, a permis d'enrichir le plan de formation pluriannuel.

▶ **AXE 2: OFFRE RESPONSABLE**

▷ INDUSTRIE PROPRE

**Inciter ses clients à être plus éco-responsables**

La branche Négoce encourage depuis plusieurs années ses clients à limiter l'impact environnemental de leur chantier. Pour cela, elle a mis en place un mécanisme de redistribution des subventions qu'elle reçoit, sous forme d'avoir sur ses produits : les contrats éco-solutions.

**Réutilisation des palettes en bois**

L'optimisation de la gestion des palettes bois Europe est un axe de réduction de la production de ses déchets pour la branche Négoce. Pour cela, elle intervient sur plusieurs leviers :

- récupération des palettes usagées qui sont ensuite remises en état par un prestataire,
- mise en place d'un système de consigne des palettes sur les points de vente afin de favoriser leur réutilisation.

▷ CHAÎNE DE VALEUR RESPONSABLE

La branche Négoce a engagé ces dernières années de nombreux chantiers d'amélioration de sa performance logistique : optimisation des circuits de livraison et du coefficient de remplissage de ses camions, renouvellement de sa flotte, etc. Tous ces efforts, en plus des gains économiques, ont également permis d'améliorer le Bilan des Émissions de Gaz à Effet de Serre (BEGES) de ses activités de transport.

▶ **AXE 3: ÉTHIQUE ET TRANSPARENCE**

▷ RELATIONS AVEC LES FOURNISSEURS

La branche Négoce s'inscrit dans le respect de la loi Sapin 2. Elle a travaillé en 2018 sur la mise en place d'une charte éthique avec ses fournisseurs. Ce document doit lui permettre de mieux formaliser ses attentes en la matière et d'affirmer que la responsabilité sociétale et éthique est au cœur de ses relations commerciales. Elle sera déployée en 2019.

▶ **AXE 4: DIALOGUE AVEC LES PARTIES PRENANTES**

▷ SATISFACTION CLIENT

Toujours à l'écoute de ses clients, VM a réalisé une grande enquête de qualité entre mai et juillet 2018 au niveau national. Plus de 3 100 personnes y ont répondu (par téléphone et par mail), avec une satisfaction moyenne de 7,7 sur 10. Cette enquête a notamment permis de définir plusieurs axes d'amélioration qui seront déployés en 2019.

▷ DONS ET MÉCÉNATS

Acteur engagé de son environnement social, la branche Négoce mène régulièrement des actions de solidarité auprès d'associations locales. En 2018, elle a ainsi effectué des dons de matériaux de construction à deux antennes d'Emmaüs (Niort et Les Essarts), ce qui représente au total en volume l'équivalent de cinq camions.

**Relations avec les élus**

En 2018, 27 réunions se sont tenues avec les instances du personnel dont 2 CSE. En effet, VM a mis en place son Comité Social et Économique (CSE) suite à l'accord conclu en septembre 2018. La branche a également déployé des représentants de proximité afin de collecter au plus près du terrain le climat social de l'entreprise.

Impact carbone - Scopes 1 & 2 en tonnes eq. CO <sub>2</sub>	2018	2017
Négoce	8 832	9 213

**Optimisation des circuits de livraison**

La branche Négoce est en recherche permanente de solutions pour optimiser ses tournées et réduire le nombre de km à vide. L'outil de géolocalisation, déployé l'année dernière sur 88 véhicules a permis un meilleur suivi des circuits de livraison et l'amélioration de leur pilotage.

**Flotte**

Une partie de la flotte a été renouvelée en 2018. Avec l'investissement de véhicules de la Norme Euro 6, VM s'est équipée d'une flotte moins polluante.

**Conformité des sites ICPE**

La branche Négoce dispose d'Installations Classées pour la Protection de l'Environnement (ICPE). En 2018, elle a déployé un plan d'action afin de maintenir en conformité ces différents sites. Cette démarche devrait s'accélérer en 2019 avec plusieurs projets de démantèlement d'équipements, comme notamment les bacs de traitement de matériaux.

Elle apporte également sa contribution aux acteurs qui font la promotion des métiers du bâtiment. C'était notamment le cas de l'association « L'outil en main », dans laquelle des retraités bénévoles transmettent leur savoir-faire à un jeune public. VM leur a fourni plusieurs palettes de carrelage qui ont servi de supports de formation.

L'association Martial Caillaud initie depuis 20 ans des projets en faveur de l'éducation et d'aide à la construction dans des pays défavorisés. Ces actions de solidarité associent fortement les clients du Groupe. Les clients professionnels de l'activité Négoce peuvent faire des dons via le programme de fidélité Tandem Pro.

## VII. L'ACTIVITÉ MENUISERIE : ATLANTEM

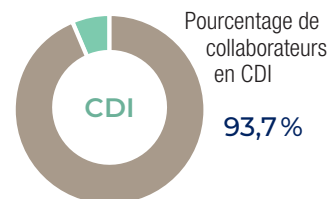


**EFFECTIFS TOTAL**  
**872**

**FEMMES**  
**178**  
soit 20,4 %



**HOMMES**  
**694**  
soit 79,6 %



Pourcentage de collaborateurs en CDI  
**93,7 %**

### ► AXE 1: CAPITAL HUMAIN

#### ▷ SANTÉ ET SÉCURITÉ

##### Un nouveau siège pour plus de confort

L'amélioration des conditions de travail a été au cœur du projet de construction du nouveau siège à Noyal-Pontivy. Les collaborateurs, regroupés sur un même site, disposent de bureaux flambant neufs. L'organisation spatiale et le schéma relationnel ont également été optimisés pour faciliter les échanges entre les services.

##### Poursuite de la démarche « Lean Durable »

La branche Menuiserie développe depuis plusieurs années une ambitieuse démarche qualité : « Lean Durable ». Elle vise à la fois à générer des gains de productivité tout en améliorant les conditions de travail. Plusieurs chantiers ont été menés en 2018, notamment sur l'usine de Marseille.

Sur le site de Cholet, les ateliers ont bénéficié d'une réhabilitation complète : système d'aspiration des poussières de bois plus performant, réaménagement des postes de travail (tables rehaussées, couloir de transition à roulettes pour faciliter les flux et limiter le port de charge), nouvelle cabine de peinture automatisée, etc.

Une vidéo présentant le dispositif Lean sur le site de Carentoir a aussi été réalisée et diffusée sur les réseaux sociaux afin d'expliquer les bénéfices de la démarche.

##### Prévention des addictions

Soucieux de préserver la santé de ses collaborateurs, ATLANTEM mène une politique de prévention volontariste. Trois réunions d'information ont été organisées sur le site de Noyal-Pontivy. D'autres sont déjà prévues en 2019.

##### Accident du travail et absentéisme

	2018	2017
Taux de fréquence des accidents du travail <sup>(1)</sup>	26,88	NR
Nombre d'accidents du travail	37	NR
Taux de gravité des accidents du travail <sup>(2)</sup>	3,31	NR
Nombre de jours calendaires d'arrêt pour accident du travail	4 556	NR

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

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

##### Absentéisme

	2018	2017
Taux d'absentéisme	6 %	5 %

#### ▷ EMPLOI ET COMPÉTENCES

##### Un recrutement important

Afin d'accompagner le développement de son activité, la branche Menuiserie a fortement recruté en 2018. Cette politique se déploie sur un schéma visant à favoriser une montée en compétences optimale des futurs opérateurs : missions d'intérim de 3-4 mois, puis CDD (durée maximum de 18 mois) pour finir par un CDI. Trente-six intérimaires vont ainsi être recrutés en CDD début 2019. L'enjeu est également de réduire le taux d'intérim afin de limiter le turn-over et de sécuriser la production.

Recrutements	2018	2017
Nombre d'embauches (CDD/CDI)	121	NR
Nombre d'embauches en CDI	50	NR
Taux d'embauche en CDI	41 %	NR
Nombre d'embauches en CDD	71	NR
Taux d'embauche en CDD	59 %	NR
Taux d'embauche en CDI et CDD des ≤ 30 ans	35 %	NR
Taux d'embauche en CDI et CDD des > 50 ans	8 %	NR

##### Effectifs inscrits par type de contrat

Effectifs inscrits au 31 décembre	2018	2017
Effectifs inscrits sur le périmètre	872	NR
Répartition CDD/Alternance/CDI		NR
CDD	47	NR
Alternance	8	NR
CDI	817	NR

Départs	2018	2017
Nombre de départs	81	NR
Répartition des départs		
Retraite	14	NR
Rupture conventionnelle	12	NR
Démission	43	NR
Cession de site/société	0	NR
Licenciement économique	0	NR
Licenciement autre	12	NR
Décès	0	NR
Turn-over		
Nombre de départs n/effectif inscrit n-1	9,4 %	NR

##### Formation : s'appuyer sur les compétences internes

Pour poursuivre la montée en compétences de ses équipes sur la nouvelle gamme AM-X, ATLANTEM fait le pari de la formation en binôme. Elle compte capitaliser sur les savoir-faire de ses collaborateurs et le partage des bonnes pratiques. Sur 2018-2019, 80 commerciaux vont bénéficier de cet accompagnement original.

##### Un nouveau CQPI pour le service client

Toujours dans sa volonté de développer la polyvalence, la branche Menuiserie a travaillé en 2018 sur la mise en place d'un Certificat de Qualification Professionnelle Interbranches (CQPI) à destination du service client. C'est une première qui a été très bien accueillie par les équipes et qui répond à un besoin fort. Il n'existait pas de formation adaptée à ce métier dont les champs

d'intervention sont très larges : saisisseur, correspondant commercial, etc. L'ensemble des équipes du service client, soit une quarantaine de collaborateurs, vont être formés sur quatre ans par groupe de 8-10 personnes. La première promotion va démarrer au printemps 2019.

### Un nouvel outil de suivi des temps

En 2018, ATLANTEM a poursuivi la structuration de sa démarche de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC). Elle a tout d'abord déployé une nouvelle interface de suivi des temps. Ses collaborateurs disposent désormais d'un badge et peuvent effectuer leur demande de congés en ligne.

### Développer la GPEC

En parallèle, une réflexion a été engagée sur la construction d'un nouvel outil pour les entretiens de progrès qui ont lieu chaque année. Des rencontres ont été organisées, à partir de septembre 2018, avec l'ensemble des managers pour établir des grilles de compétences pour chacun des métiers. Cette matrice, qui sera déployée en 2019, servira de support d'évaluation et permettra de mieux identifier les besoins de formation.

### Une marque employeur mieux valorisée

Afin d'attirer de nouveaux talents, ATLANTEM innove avec la réalisation de vidéos métiers. Les deux premières, illustrées à chaque fois par des témoignages de collaborateurs, ont concerné les postes de saisisseur et de commercial sédentaire. Conçues avant tout comme une aide au recrutement, ces vidéos participent également à la valorisation de la marque employeur. Cette première expérimentation très concluante devrait être élargie à d'autres métiers en 2019. Impulsé par le Groupe, la branche Menuiserie continue de déployer le dispositif de recrutement par recommandation « Boost cooptation » fondé sur le parrainage.

En 2018, ATLANTEM a expérimenté la Méthode de Recrutement par Simulation (MRS). Il s'agit d'un nouvel outil développé par Pôle Emploi. Ce mode de

sélection des candidats sans CV permet d'évaluer leurs compétences et leurs capacités à travers plusieurs tests d'habileté reproduits dans un environnement de travail proche du poste visé. Ainsi, cinq collaborateurs ont été recrutés en 2018 via cette méthode.

### ▷ DIALOGUE SOCIAL

#### Des salariés associés à la conception de leur lieu de travail

Pour le projet de construction du nouveau siège à Noyal-Pontivy (56), les collaborateurs ont été fortement associés à la réflexion. Des groupes de travail avaient été mis en place pour remonter les besoins. Cette démarche a été reconduite cette fois-ci pour la nouvelle usine de Saint-Sauveur-des-Landes (35). Les collaborateurs ont été interrogés sur différents sujets en lien avec leurs conditions de travail : service de restauration, aménagement des salles de pause, covoiturage, etc.

#### De nouvelles réunions de proximité

L'écoute et le dialogue sont au cœur du management au sein d'ATLANTEM. Cette volonté s'illustre notamment à travers les réunions « ACE 5 min » autour de la qualité et de la sécurité. Une fois tous les trimestres, les responsables de site réunissent également l'ensemble des collaborateurs pour faire un point d'activité. La branche Menuiserie s'est dotée en 2018 d'un outil supplémentaire avec la mise en place de réunions mensuelles « Ça se discute ». Ces temps d'échanges n'ont pas d'ordre du jour et sont ouverts à tous les sujets.

#### Mise en place du CSE

En 2018, 25 réunions se sont tenues avec les instances du personnel. Les négociations avec les représentants syndicaux autour du Comité Social et Économique (CSE) ont démarré en octobre 2018. Sa mise en place est prévue en avril 2019.

## ► AXE 2: OFFRE RESPONSABLE

### ▷ INDUSTRIE PROPRE

ATLANTEM intervient à tous les niveaux pour maîtriser l'impact environnemental de son activité : modernisation de ses installations, optimisation de ses flux logistiques, évolution de ses produits mais également développement de filières de traitement de ses déchets.

#### Un nouveau siège certifié « Passive house »

La construction du nouveau siège à Noyal-Pontivy est une belle illustration de cet engagement en faveur de l'environnement. Ce bâtiment offre un très haut niveau de performance thermique. Il devrait obtenir la certification « Passive House », avec une consommation inférieure à 15 kWh/m<sup>2</sup>/an, largement en dessous de la norme RTE fixée à 50 kWh/m<sup>2</sup>/an. ATLANTEM vise la labellisation E+C- (Bâtiment à Énergie Positive et Réduction Carbone).

Pour atteindre cet objectif ambitieux, la branche a équipé le nouveau bâtiment de ses menuiseries AM-X. Leur nouvelle technologie de vitrage offre une isolation thermique ultra-performante et renforce l'éclairage naturel.

Bruno Cadudal,  
Directeur général d'ATLANTEM

#### Une vitrine de notre savoir-faire

« Le nouveau siège servira de vitrine de notre savoir-faire et de nos produits, notamment nos nouvelles menuiseries AM-X. C'est une illustration concrète de notre capacité à développer des constructions qui vont très loin dans la performance énergétique. »

#### Renforcement de l'isolation de l'usine de production

L'usine de production de Noyal-Pontivy (56), située à proximité du nouveau siège, a également bénéficié en 2018 d'importants travaux de réhabilitation. La pose de bardages extérieurs a permis de renforcer l'isolation thermique. De nouvelles ouvertures ont également été créées, favorisant ainsi la lumière naturelle. Enfin, une verrière équipée d'un système de fermeture automatique a été installée dans le hall d'entrée afin de mieux réguler la température du bâtiment.

#### Optimisation des flux de transport

La mise en place de la géolocalisation a porté ses fruits en 2018 en permettant d'optimiser les flux de transport. ATLANTEM veut aller encore plus loin en massifiant ses flux autour de deux nouveaux hubs qui sortent de terre en 2019 : une plateforme logistique à proximité de Saint-Étienne (42) pour le secteur Sud-Ouest et la future usine de Saint-Sauveur-des-Landes (35) pour le Grand Ouest.

#### Mieux maîtriser l'utilisation des ressources

Le service de R&D a travaillé en 2018 sur l'optimisation du poids d'aluminium utilisé dans les produits. La surface vitrée par châssis a notamment été augmentée afin de réduire le volume de matière utilisée.

La consommation de bois éco certifié (FSC ou PEFC) dans la fabrication des produits a fortement baissé en 2018 en raison de la raréfaction des bois certifiés.

#### Développer les filières de recyclage

La branche Menuiserie est en recherche permanente de solutions pour mieux gérer ses déchets :

- hausse du taux d'aluminium recyclé dans les profils de sa nouvelle gamme de menuiseries AM-X pour atteindre 84 % en 2018,
- mise en place avec son fournisseur Deceuninck d'une filière de recyclage de ses profils PVC,
- lancement d'une étude sur la gestion de ses menuiseries en fin de vie,
- poursuite du recyclage du papier/carton en partenariat avec le groupe Paprec.

#### Réduire son empreinte carbone

##### Émissions de Gaz à Effet de Serre

Impact carbone - Scopes 1 & 2 en tonnes eq. CO <sub>2</sub>	2018	2017
Menuiserie	2 766	2 665



## ▷ CHAÎNE DE VALEUR RESPONSABLE

### Mise en place d'un comité RSE

Preuve de son engagement en matière de RSE, ATLANTEM a mis en place un comité RSE, qui intègre tous les services supports : qualité, méthode, RH, achats, etc. La réflexion a démarré en octobre et a été présentée en comité de direction en décembre 2018. Cette démarche illustre également la volonté de favoriser la transversalité et de rendre les collaborateurs acteurs de ces enjeux.

Ce comité RSE se réunira tous les trois mois : la première session a eu lieu en janvier 2019. Son premier chantier sera de travailler sur la définition de nouveaux indicateurs permettant de mesurer l'engagement sociétal de l'entreprise.

### Une usine 4.0 à Saint-Sauveur des Landes

Le nouveau site de Saint-Sauveur-des-Landes (35), en cours de construction, doit devenir un site pilote « usine du futur 4.0 ». ATLANTEM est notamment accompagnée dans cette démarche par la Carsat Bretagne, qui décerne chaque année le prix Acanthe. Il s'agit de valoriser les constructions neuves ayant intégré dès leur conception les dimensions de prévention des risques, de respect environnemental, d'ergonomie de travail et de digitalisation des « process » (zéro papier notamment).

### Encourager le covoiturage

Au-delà de la réduction de ses déchets, ATLANTEM veut encourager les modes de déplacements plus écologiques. Une étude a notamment été engagée en 2018 afin de développer un système de covoiturage pour les futurs collaborateurs de la nouvelle usine de Saint-Sauveur-des-Landes (35).

## ▶ AXE 3: ÉTHIQUE ET TRANSPARENCE

### ▷ ÉTHIQUE ET TRANSPARENCE

ATLANTEM s'inscrit dans la démarche du Groupe de respect de la Réglementation Générale sur la Protection des Données (RGPD). Un référent a été nommé au sein de sa branche : David MÉROT, responsable informatique métier.

## ▶ AXE 4: DIALOGUE AVEC LES PARTIES PRENANTES

### ▷ SATISFACTION CLIENT

La satisfaction des clients, externes comme internes, fait partie des priorités de la branche Menuiserie. Cette démarche d'amélioration continue est désormais portée et animée par un Directeur Qualité. Recruté en 2018, il travaille sous la responsabilité du Directeur général.

## ▷ CHAÎNE DE VALEUR RESPONSABLE

### Moteur dans la sécurisation des parcours

La mise en place d'un CQPI pour commerciaux sédentaires est une première dans la filière plasturgie. ATLANTEM a été moteur dans la structuration de cette formation. Le travail avec la fédération nationale de la plasturgie a même permis d'élargir ce diplôme à d'autres entreprises adhérentes. Cette reconnaissance interbranches est un vrai avantage pour les salariés, en leur offrant à la fois des possibilités supplémentaires d'évolution et en sécurisant leurs parcours professionnels.

### Un fournisseur local pour son offre de restauration

ATLANTEM va confier en 2019 la gestion du service de restauration de son nouveau siège à Convivio. Cette entreprise locale privilégie un approvisionnement en circuit court de produits frais et le plus bio possible. Dans ce cadre, il apportera en 2019 une vigilance particulière au gaspillage alimentaire.

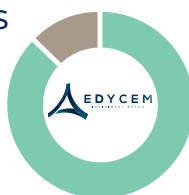


## VIII. L'ACTIVITÉ BÉTON - EDYCEM

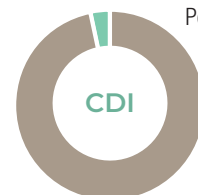


**EFFECTIFS TOTAL**  
**237**

**FEMMES**  
**30**  
soit 12,7 %



**HOMMES**  
**207**  
soit 87,3 %



Pourcentage de collaborateurs en CDI  
**96,2 %**

### ► AXE 1: CAPITAL HUMAIN

#### ▷ SANTÉ ET SÉCURITÉ

##### Accidents du travail et taux de gravité (hors intérim)

	2018	2017
Taux de fréquence des accidents du travail <sup>(1)</sup>	30,63	NR
Nombre d'accidents du travail	12	NR
Taux de gravité des accidents du travail <sup>(2)</sup>	4,84	NR
Nombre de jours calendaires d'arrêt pour accident du travail	1 898	NR

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

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

##### Absentéisme

	2018	2017
Taux d'absentéisme	5 %	5,3 %

##### Un « serious game » pour mieux sensibiliser à la sécurité

La branche Béton est en recherche permanente de solutions pour mieux sensibiliser ses collaborateurs aux enjeux de sécurité. En 2018, elle a innové avec le lancement d'un « serious game » comme support pour ses formations en sécurité. Cette application interactive et ludique permet de gagner en efficacité dans la transmission des informations. Une réflexion a également été engagée afin de développer un module qualité en direction cette fois-ci de ses clients.

##### Formation AIPR pour les conducteurs

En 2018, les chauffeurs de camion toupie ont bénéficié de formations Autorisation d'Intervention à Proximité des Réseaux (AIPR). Afin de les adapter au plus près du métier, elles sont dispensées par un conducteur expérimenté. Ce choix du tutorat illustre parfaitement la volonté de l'entreprise de s'appuyer sur l'expérience de ses collaborateurs.

##### Document unique d'évaluation des risques

Un groupe de travail a été mis en place en 2018 afin de compléter le document unique d'évaluation des risques. L'objectif est de l'élargir aux collaborateurs qui effectuent des interventions ponctuelles sur les centrales : les techniciens de laboratoire et de maintenance. Un état des lieux a été réalisé sur chacun des sites afin d'identifier et de mieux prendre en compte les différents risques. Cette démarche devrait se concrétiser en 2019.

##### Déploiement de la méthode 5S

La branche Béton déploie depuis plusieurs années sa démarche Amélioration de la Performance Industrielle (API), qui s'appuie notamment sur la méthode « 5S » : éliminer, ranger, nettoyer, standardiser, être rigoureux. Un nouveau chantier 5S a été mené en 2018 au sein du laboratoire.

##### Des équipements pour améliorer le confort de travail

Cette volonté d'amélioration des conditions de travail s'est également illustrée en 2018 par des investissements dans de nouveaux équipements :

- installation de rampes d'humification sur la centrale de La Rochelle afin de réduire les émanations de poussières,
- adaptation de l'aménagement d'un second véhicule sur la base du premier pour les techniciens de laboratoire afin de prévenir les troubles musculo-squelettiques,
- mise en place de tables élévatrices afin d'améliorer le confort et l'ergonomie au sein de l'activité Préfa.

#### ▷ EMPLOI ET COMPÉTENCES

##### Effectifs inscrits par type de contrat

Effectifs inscrits au 31 décembre	2018	2017
Effectifs inscrits sur le périmètre	237	NR
<b>Répartition CDD/Alternance/CDI</b>		<b>NR</b>
CDD	4	NR
Alternance	5	NR
CDI	228	NR

Départs	2018	2017
<b>Nombre de départs</b>	<b>20</b>	<b>NR</b>
<b>Répartition des départs</b>		
Retraite	7	NR
Rupture conventionnelle	4	NR
Démission	7	NR
Cession de site/société	0	NR
Licenciement économique	0	NR
Licenciement autre	2	NR
Décès	0	NR
<b>Turn-over</b>		
Nombre de départs n/effectif inscrit n-1	8,6 %	NR

##### Un parcours d'intégration mieux formalisé

Afin de mieux accueillir ses nouveaux collaborateurs, EDYCEM a formalisé un véritable parcours d'intégration. Chaque nouvel arrivant dispose ainsi durant son parcours d'intégration d'un programme lui permettant de découvrir les différentes thématiques de l'entreprise et les interlocuteurs clés.

Recrutements	2018	2017
<b>Nombre d'embauches (CDD/CDI)</b>	<b>17</b>	<b>NR</b>
<b>Nombre d'embauches en CDI</b>	<b>11</b>	<b>NR</b>
Taux d'embauche en CDI	65 %	NR
<b>Nombre d'embauches en CDD</b>	<b>6</b>	<b>NR</b>
Taux d'embauche en CDD	35 %	NR
Taux d'embauche en CDI et CDD des ≤ 30 ans	12 %	NR
Taux d'embauche en CDI et CDD des > 50 ans	12 %	NR

## Intégration de jeunes en alternance

La branche Béton a accueilli en 2018 trois jeunes en alternance : un au service informatique, un avec la force commerciale et le dernier au sein du service qualité.

## Digitalisation des métiers

EDYCEM a déployé en 2018 plusieurs outils favorisant la montée en compétences de ses équipes dans les usages numériques, dont un « serious game », utilisé en support de formation sécurité.

## ▶ AXE 2: OFFRE RESPONSABLE

### ▷ INDUSTRIE PROPRE

#### Des installations plus respectueuses de l'environnement

La maîtrise de l'impact de ses activités sur l'environnement fait partie des priorités de la branche Béton. Cet engagement s'illustre dès la conception de ses installations. Les deux nouvelles centrales, construites en 2018 à La Rochelle et à Saintes, ont ainsi été équipées de plusieurs dispositifs favorisant :

- les économies d'énergie : éclairage LED et moteurs avec variateurs de puissance pour les malaxeurs,
- une meilleure gestion des retours de béton : bassin de sédimentation pour le traitement des boues et bacs de décantation pour la récupération des eaux de « process ». Au-delà des nouveaux sites, EDYCEM vise la mise en place d'un plan d'optimisation de gestion des retours de béton sur l'ensemble de ses centrales.

#### Mieux valoriser ses retours bétons

Afin de réduire le gaspillage, EDYCEM a développé une filière de valorisation de ses retours bétons. Une fois concassés, ces résidus sont transformés en remblais. Une première expérimentation a été menée en 2018 sur la centrale de Challans. Au total, 2 300 tonnes de béton ont été valorisées.

#### Gestion des déchets

Déchets inertes	Bois	DIB	Total	
BPI	2 158	34	54	2 246
BPE	28 963	0	20	28 983
Total	31 121*	34	74	31 229

\*Correspond à 74 % des coûts de gestion des déchets entre le T4 2017 et le T3 2018.

## Empreinte carbone

### Émissions de Gaz à Effet de Serre

Impact carbone - Scopes 1 & 2 en tonnes eq. CO <sub>2</sub>	2018	2017
Béton	3 602	3 901

## Consommation d'eau

La consommation d'eau est un enjeu important pour EDYCEM. Des aménagements de recyclage en eau (bacs de décantation équipés de pompes) ont été effectués sur les centrales à béton. L'optimisation des formules de béton a également permis d'intégrer dans le « process » de fabrication davantage d'eau recyclée. Les rejets en eau sont également régulièrement contrôlés. Enfin, un travail de sensibilisation est régulièrement effectué auprès du personnel.

## ▷ DIALOGUE SOCIAL

### Un dialogue au plus près du terrain

EDYCEM a anticipé la mise en place du Comité Social et Économique (CSE). Ses membres se sont réunis sept fois en 2018. Les sujets ont porté sur l'intéressement, les ARTT des commerciaux, les négociations annuelles obligatoires et la mise en place du CSE. Elle a décidé d'aller encore plus loin, en nommant également des représentants de proximité sur chacun des sites. L'objectif est de bénéficier d'une meilleure cartographie du climat social dans l'entreprise. Au total, 17 réunions de proximité ont été organisées. Toujours dans cette volonté de se rapprocher du terrain, des réunions du CSE ont été délocalisées sur les sites.

Consommation d'eau en l/m <sup>3</sup>	2018	2017
Consommation d'eau en production « eau du puits » (en l/m <sup>3</sup> )	14	NR
Consommation d'eau en production « eau du réseau » (en l/m <sup>3</sup> )	19	NR
Consommation d'eau en production « eau décantée » (en l/m <sup>3</sup> )	81	NR
Consommation d'eau en production « eau chargée » (en l/m <sup>3</sup> )	18	NR
Consommation d'eau en lavage (en l/m <sup>3</sup> )	64	NR

### ▷ CHAÎNE DE VALEUR RESPONSABLE

#### Recherche de nouveaux produits et services

L'innovation est au cœur de la stratégie d'EDYCEM. L'objectif est d'apporter des solutions techniques à ses clients pour faciliter la mise en œuvre de leurs chantiers. En 2018, elle a développé deux nouveaux produits :

- des dalles étancheurs plus légères pour faciliter la pose,
- la Battech2<sup>®</sup>, un nouveau matériel de mise en œuvre de chapes.

EDYCEM a remporté en septembre 2018, avec son concept pionnier de béton connecté SmartCEM<sup>®</sup> lancé en février 2017, un prix aux « Trophées de la construction » organisés par Batiactu et le Groupe SMA dans la catégorie « Équipements numériques et objets connectés ». De plus, des formations auprès des applicateurs de chapes fluides du réseau ONDALISS<sup>®</sup> DES SOLS d'EDYCEM ont été mises en place en 2018 pour accompagner le déploiement de cette solution innovante.

D'autres projets, à l'étude en 2018, vont se concrétiser en 2019, comme notamment un simulateur d'aménagement extérieur utilisant la réalité augmentée. En plus d'être une aide à la décision, cet outil permet également de sensibiliser les clients à l'intérêt de cette technologie.

#### Acteur de l'économie circulaire

En septembre 2018, la branche Béton a participé à la Journée de l'économie bleue autour de la thématique de l'économie circulaire. Elle a été l'occasion pour EDYCEM de présenter ses actions en matière de valorisation des bétons en fin de vie. En plus de favoriser les échanges avec différentes parties prenantes (fournisseurs, associations, collectivités, etc.), cet événement a également permis de déclencher plusieurs études : recherche de nouveaux débouchés, actions d'insertion, etc.

**► AXE 3: ÉTHIQUE ET TRANSPARENCE****▷ RELATIONS FOURNISSEURS****Des rapports de confiance en levier de progrès**

La raréfaction des matières premières devient une préoccupation de plus en plus forte. EDYCEM avait anticipé ces évolutions dès 2016 en mettant en place une charte qualité avec ses fournisseurs. L'enjeu était de mieux sécuriser ses approvisionnements. Ce travail a permis de construire un vrai relationnel de confiance avec ses fournisseurs et a contribué au développement des pratiques éthiques dans le cadre de sa chaîne de valeur.

**▷ CLIENTS ET PRESCRIPTEURS****Une promotion de la RSE en vecteur de notoriété**

Le travail de sécurisation de ses approvisionnements a été également un formidable levier pour promouvoir la RSE et partager ses valeurs auprès de ses clients. EDYCEM en a profité pour les inciter à s'engager à leur tour dans cette démarche. Cette communication responsable a permis de renforcer son image et sa notoriété.

**► AXE 4: DIALOGUE AVEC LES PARTIES PRENANTES****▷ PRÉPARATION AUX MÉTIERS DE DEMAIN**

EDYCEM intervient régulièrement dans les lycées pour présenter ses métiers. En 2018, elle a mené deux actions originales :

- participation au concours du meilleur ouvrier de France avec le lycée agricole Luçon Pétré de Sainte-Gemme-la-Plaine. EDYCEM a initié les jeunes à l'utilisation du béton décoratif,
- partenariat avec le lycée technique Livet à Nantes. EDYCEM a accueilli un étudiant en BTS Bâtiment en alternance pour le former au métier de technicien de laboratoire. Cette action, qui va se poursuivre en 2019 par plusieurs interventions dans le lycée portant sur l'approche normative et la lecture des CCTP, vise à susciter de nouvelles vocations.

**▷ CHAÎNE DE VALEUR RESPONSABLE****Chaire avec l'École Centrale Nantes: une vitrine scientifique**

Précurseur en matière de recherche et développement, EDYCEM a renforcé son lien avec les métiers de demain, notamment à travers sa chaire de recherche avec l'École Centrale Nantes. Elle communique régulièrement dans la presse sur les avancées des différents projets. Au-delà de l'expertise partagée, ce partenariat lui permet de se différencier de la concurrence et d'être reconnu comme un acteur innovant.

**Empreinte produit: une communication transparente renforcée**

Depuis 2015, la branche Béton a mis en place des Fiches de Données Environnementales et Sanitaires (FDES) pour chacun des chantiers de ses clients. Ces supports qualité permettent d'identifier le bilan carbone de son activité : consommation d'énergie, distance des approvisionnements entre les fournisseurs et les sites de production, etc. L'objectif est à la fois de favoriser plus de transparence, mais également de mieux sensibiliser aux enjeux de développement durable.

Avec le projet de label E+C-, la demande des clients est encore plus forte. EDYCEM a donc renforcé sa communication. Elle compte notamment s'appuyer sur son nouveau site Web EDYCEM BPE, lancé en 2019.

**Partenariat avec le «Village by CA Atlantique Vendée»**

En janvier 2018, EDYCEM a organisé une matinale autour de l'innovation dans le béton au sein du «Village by CA Atlantique Vendée», accélérateur de startups dont le Groupe HERIGE est partenaire ambassadeur. Ce rendez-vous fût une rencontre privilégiée entre le monde professionnel, l'enseignement et les startups autour des défis futurs de l'industrie du béton.

**Favoriser les synergies entre universités et startups**

Une des nouvelles concrétisations de ce partenariat a été le développement de l'application «EDYbet.Only». Elle permet de mieux qualifier la nature des parements en béton et ainsi faciliter la lecture des critères imposés par la norme de façon objective. Son développement a mobilisé, dans le cadre d'un projet d'étude industriel, des étudiants de trois établissements : Centrale Nantes, Audencia (École Supérieure de Commerce de Nantes) et l'ESA (École Supérieure d'Agriculture d'Angers). Deux d'entre eux ont même effectué leur stage de fin d'année en immersion au sein de la pépinière «Village by CA Atlantique Vendée», à Nantes. EDYCEM les a notamment mis en relation avec l'une des startups : «Gustav by cocktail».

**Aux côtés des associations locales**

EDYCEM s'implique dans le tissu associatif local. Elle soutient plusieurs structures :

- le club de Rink Hockey «La Vendéenne» sous forme de mécénat,
- le théâtre de La Roche-sur-Yon, un partenariat qui permet de favoriser l'ouverture culturelle de ses collaborateurs.

## IX. RAPPORT DE L'ORGANISME DE VÉRIFICATION

Aux actionnaires,

À la suite de la demande qui nous a été faite par la société HERIGE (ci-après « entité ») et en notre qualité d'organisme tiers indépendant dont l'accréditation a été admise par le COFRAC sous le N° 3-1081 (portée disponible sur [www.cofrac.fr](http://www.cofrac.fr)), nous vous présentons notre rapport sur la déclaration consolidée de performance extra-financière relative à l'exercice clos le 31 décembre 2018 (ci-après la « Déclaration »), présentée dans le rapport de gestion du Groupe en application des dispositions légales et réglementaires des articles L. 225-102-1, R. 225-105 et R. 225-105-1 du Code de commerce.

### ► RESPONSABILITÉ DE L'ENTITÉ

Il appartient au Directoire 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.

La déclaration a été établie conformément au référentiel utilisé, (ci-après le « Référentiel ») par l'entité dont les éléments significatifs sont disponibles sur demande au siège de la société.

### ► INDÉPENDANCE ET CONTRÔLE QUALITÉ

Notre indépendance est définie par les dispositions prévues à l'article L. 822-11-3 du Code de commerce et le Code de déontologie de la profession. 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 règles déontologiques, de la doctrine professionnelle et des textes légaux et réglementaires applicables.

### ► 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 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, ci-après les « Informations ».

Il ne nous appartient pas en revanche de nous prononcer sur :

- le respect par l'entité des autres dispositions légales et réglementaires applicables, notamment, en matière de plan de vigilance et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale ;
- la conformité des produits et services aux réglementations applicables.

### ► NATURE ET ÉTENDUE DES TRAVAUX

Nous avons conduit les travaux conformément aux normes applicables en France déterminant les modalités dans lesquelles l'organisme tiers indépendant conduit sa mission, et à la norme internationale ISAE 3000.

Nos travaux ont été effectués entre le 25 février et le 31 mars 2019 pour une durée d'environ 8 jours/ hommes.

Nous avons mené sept entretiens avec les personnes responsables de la déclaration.

Nous avons mené des travaux nous permettant d'apprécier la conformité de la déclaration aux dispositions réglementaires et la sincérité des informations :

- nous avons pris connaissance de l'activité de l'ensemble des entreprises incluses dans le périmètre de consolidation, de l'exposé des principaux risques sociaux et environnementaux liés à cette activité, et, de ses effets quant au respect des droits de l'homme et à la lutte contre la corruption et l'évasion fiscale ainsi que des politiques qui en découlent et de leurs résultats ;
- 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 le modèle d'affaires et les 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 ;

- nous avons vérifié, lorsqu'elles sont pertinentes au regard des principaux risques ou des politiques présentés, que la déclaration présente les informations prévues au II de l'article R. 225-105 ;
- nous avons apprécié le processus de sélection et de validation des principaux risques ;
- nous nous sommes enquis de l'existence de procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par l'entité ;
- nous avons apprécié la cohérence des résultats et des indicateurs clés de performance retenus au regard des principaux risques et politiques présentés ;
- nous avons vérifié que la déclaration couvre le périmètre consolidé, à savoir l'ensemble des entreprises incluses dans le périmètre de consolidation conformément à l'article L. 233-16 avec les limites précisées dans la déclaration ;
- nous avons apprécié le processus de collecte mis en place par l'entité visant à l'exhaustivité et à la sincérité des Informations ;
- nous avons mis en œuvre pour les indicateurs clés de performance et les autres résultats quantitatifs que nous avons considérés les plus importants :
  - 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, 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 23 et 100 % des données consolidées des indicateurs clés de performance et résultats sélectionnés pour ces tests ;

- nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour corroborer les informations qualitatives (actions et résultats) que nous avons considérées les plus importantes ;
- nous avons apprécié la cohérence d'ensemble de la déclaration par rapport à notre connaissance de de l'ensemble des entreprises incluses dans le périmètre de consolidation.

Nous estimons que les travaux que nous avons menés en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler une conclusion d'assurance modérée ; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus.

Du fait du recours à l'utilisation de techniques d'échantillonnages ainsi que des autres limites inhérentes au fonctionnement de tout système d'informations et de contrôle interne, le risque de non-détection d'une anomalie significative dans la déclaration ne peut être totalement éliminé.

## ► CONCLUSION

Sur la base de nos travaux, 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.

Lyon, le 25 avril 2019

FINEXFI  
Isabelle Lhoste  
Associée

