



EDILIANS GROUP

Sustainable Roofing

Transformer ensemble
notre métier au service
de la transition écologique
et des personnes

RAPPORT DE DURABILITÉ EDILIANS • ÉDITION 2026



RAPPORT RSE

Clause de non-responsabilité

Le contenu du présent rapport, et en particulier les données extra-financières environnementales, sociales et/ou de gouvernance, communiquées sur base consolidée, concerne l'ensemble du périmètre Edilians Group pour l'année 2025, incluant ses filiales françaises (Edilians SAS, Edilians Tech, Ceritherm, LFTB), espagnoles (Tejas Borja, La Escandella) et portugaise (Umbelino Monteiro).

Le présent rapport a été établi sur une base volontaire et ne constitue pas une déclaration de performance extra-financière au sens de l'article L.225-102-1 du Code de commerce.

Dans ce rapport, les termes « durable », « respectueux de l'environnement », « écoresponsable » ou d'autres termes similaires qualifiant notre activité, nos produits ou nos services réfèrent à des caractéristiques découlant de mesures prises (entre autres) pour améliorer l'efficacité des processus, investir dans des technologies de pointe et réduire les émissions et la consommation d'eau. De plus amples informations sur nos impacts sont fournies dans la partie « Environnement ».

Afin d'assurer l'exhaustivité et d'entamer un alignement de mise en conformité avec le cadre réglementaire de la CSRD, le groupe Edilians a revu la communication de ses indicateurs. Les données extra-financières en matière environnementale, sociale et/ou de gouvernance sont désormais fournies pour l'ensemble du Groupe. L'année de référence pour ces données est 2021, ce qui correspond à l'accélération du développement du Groupe en Ibérie et garantit des données fiables sur le périmètre.

SOMMAIRE

EDITO

FIDÈLES À NOTRE MÉTIER, ENGAGÉS DANS SA TRANSFORMATION P. 04

EDILIANS GROUP EN BREF P. 06

EDILIANS GROUP EN CHIFFRES P. 08

MODÈLE D'AFFAIRES ET CHAÎNE DE VALEUR P. 09

SE PROJETER DANS UN SECTEUR EN PLEINE MUTATION P. 12

2025, CONSOLIDER POUR MIEUX TRANSFORMER P. 15

GOVERNANCE RSE P. 16

PARTIES PRENANTES P. 17

ARTISANS DES TERRITOIRES P. 18

ENVIRONNEMENT P. 24

1. INSCRIRE NOTRE MODÈLE DANS UNE TRAJECTOIRE DURABLE P. 26

1.1 Atténuation du
changement climatique P. 26

1.2 Adaptation au
changement climatique P. 33

2. MAÎTRISER NOS ÉMISSIONS ET NOS REJETS P. 36

3. PRÉSERVER UNE RESSOURCE ESSENTIELLE À NOTRE ACTIVITÉ P. 38

4. RENFORCER LA RÉSILIENCE DES ÉCOSYSTÈMES LOCAUX P. 41

SOCIAL P. 46

1. PROTÉGER ET DÉVELOPPER NOS ÉQUIPES P. 48

1.1 Santé et sécurité au
travail (SST) P. 48

1.2 Qualité de vie et
conditions de travail
(QVCT) P. 55

1.3 Diversité, équité et
inclusion (DEI) P. 58

1.4 Formation,
développement des
compétences et culture
managériale P. 61

1.5 Dialogue social P. 65

2. S'ENGAGER POUR NOS TERRITOIRES P. 66

CONDUITE DES AFFAIRES P. 68

1. RENFORCER NOTRE GOVERNANCE AU SERVICE DE NOS ENGAGEMENTS P. 70



ÉDITO


FIDÈLES À NOTRE MÉTIER
 ENGAGÉS DANS
 SA TRANSFORMATION

**Pascal
Casanova**
 Président Exécutif
 d'Edilians Group


Dans un contexte encore instable, marqué par des tensions persistantes sur le marché de la construction, nous aurions pu réorienter nos efforts, mais nous faisons le choix de poursuivre le cap engagé depuis plusieurs années, convaincus qu'il constitue la trajectoire la plus pertinente pour préparer l'avenir de notre industrie et assurer la pérennité du Groupe. Cela suppose de conjuguer performance immédiate - produire, servir nos clients, préserver nos emplois - et transformation de notre modèle, afin de répondre aux mutations climatiques, réglementaires et économiques qui redéfinissent durablement notre cadre d'action.

La décarbonation de notre outil industriel est un pilier central de notre trajectoire RSE et une condition de notre résilience. Les investissements engagés ces dernières années commencent à produire leurs effets, et nous ne comptons pas nous arrêter là, car c'est dans la durée que se construit la compétitivité industrielle.

Cette transformation industrielle s'inscrit dans une réflexion plus large sur la résilience de nos activités. Elle interroge nos modes de production, notre accès aux ressources et notre capacité à assurer la continuité de



nos opérations. En 2025, nous avons approfondi cette analyse, afin de mieux comprendre nos vulnérabilités et structurer progressivement une démarche d'adaptation à l'échelle du Groupe, en lien avec l'ensemble de notre chaîne de valeur.

Dans cette perspective, la mise en œuvre de la CSRD constitue un levier structurant. Elle nous conduit à renforcer l'organisation de nos démarches, à poursuivre la fiabilisation de nos données et à approfondir l'analyse de nos impacts, risques et opportunités. Plus qu'un exercice de conformité, elle contribue à renforcer la résilience de nos activités dans la durée, en éclairant plus finement nos décisions stratégiques.

Au-delà des cadres et des outils, la transformation de notre modèle se joue d'abord sur le terrain, au plus près de nos équipes. Dans un environnement exigeant, leur engagement, leur capacité d'adaptation et leur sens du collectif font la différence au quotidien. Cela implique de prêter une attention constante à leur sécurité, à leurs conditions de travail et au développement de leurs compétences. C'est dans cette exigence que s'ancre, concrètement, notre capacité à construire une performance durable.

Fidèles à notre métier, nous continuons de faire évoluer nos savoir-faire pour répondre aux attentes d'un habitat plus durable, en construisant pas à pas un modèle industriel plus sobre, plus résilient et plus exigeant. Nous entrons désormais dans une phase plus opérationnelle : c'est dans nos usines, dans nos modes de production et dans l'évolution de nos systèmes de toiture que cette transformation prend corps.

C'est avec confiance que nous abordons l'année 2026, portés par les progrès concrets réalisés en 2025, tant sur notre outil industriel au sein de nos équipes... Progrès que ce rapport met en lumière.



C'est dans nos usines, dans nos modes de production et dans l'évolution de nos systèmes de toiture que cette transformation prend corps.

EDILIANS GROUP en bref

Edilians Group est un groupe industriel spécialisé dans les solutions de toiture. Il rassemble des savoir-faire complémentaires, de la fabrication de tuiles en terre cuite aux accessoires et composants de toiture, jusqu'aux solutions solaires intégrées et à l'ingénierie industrielle.

Fort de près de 200 ans d'expertise et de l'engagement de 1 724 collaboratrices et collaborateurs, Edilians Group s'est construit à partir de marques reconnues à l'international et profondément ancrées dans leurs territoires. En France, par exemple, Edilians comprend neuf appellations de terroir : STE FOY, HUGUENOT, POUDEX, GELIS, AUBOIS, JACOB, SANS, DOYET et PHALEMPIN. Les sites de production sont implantés au plus près des ressources et des bassins d'emploi, et les savoir-faire se développent dans la durée, au contact des réalités locales.

NOS VALEURS

- **L'esprit d'équipe**
Une dynamique collective fondée sur la solidarité, le respect et l'exigence.
- **La confiance**
Un cadre qui favorise l'autonomie, l'écoute et la prise de décision au bon niveau.
- **Le leadership**
Une position de référence portée par la performance, l'innovation et l'engagement des équipes.
- **La culture de l'excellence**
Un engagement collectif au service de l'amélioration continue.



NOS SOCIÉTÉS ET ACTIVITÉS

Les expertises complémentaires de nos filiales convergent autour d'un même engagement : concevoir et produire des solutions de toiture fiables, performantes et durables, adaptées aux évolutions techniques, réglementaires et environnementales du secteur du bâtiment.

FRANCE



Marque de référence des toitures en terre cuite, EDILIANS conçoit et fabrique des solutions destinées à la construction et à la rénovation du bâti. Son offre associe tuiles en terre cuite, accessoires techniques et solutions solaires photovoltaïques intégrées, pensées comme des systèmes complets adaptés aux exigences techniques des bâtiments et aux spécificités architecturales des territoires.



EDILIANS Tech est spécialisée dans la conception et la fabrication de composants techniques pour le bâtiment. Forte de plus de 50 ans d'expertise, l'entreprise développe des profilés pour la gestion des eaux pluviales, des éléments de toiture hors terre cuite et des solutions de façade. Elle contribue également au développement de solutions techniques et solaires au sein du Groupe, en appui des offres systèmes.



Société d'ingénierie d'une vingtaine de collaborateurs, Ceritherm dispose de plus de 25 ans d'expertise dans la conception, la fabrication, l'installation et la mise en service d'équipements thermiques industriels et de laboratoire, tels que des séchoirs, étuves et fours industriels. L'entreprise développe également des programmes de recherche visant à améliorer la conception des équipements thermiques et à optimiser les installations existantes.

ESPAGNE



La Escandella allie tradition et innovation. Forte d'une expérience de plusieurs décennies et s'appuyant sur un outil industriel performant, la marque se positionne sur des solutions fiables, accessibles et adaptées à une large diversité de projets qu'elle commercialise à travers le monde.



Leader historique espagnol dans le secteur de la terre cuite, Tejas Borja s'est spécialisé depuis plus d'un siècle dans la fabrication et la commercialisation de produits de toiture de haute qualité. Avec une large gamme diversifiée, Tejas Borja offre des solutions intégrées, complémentaires et performantes.

PORTUGAL



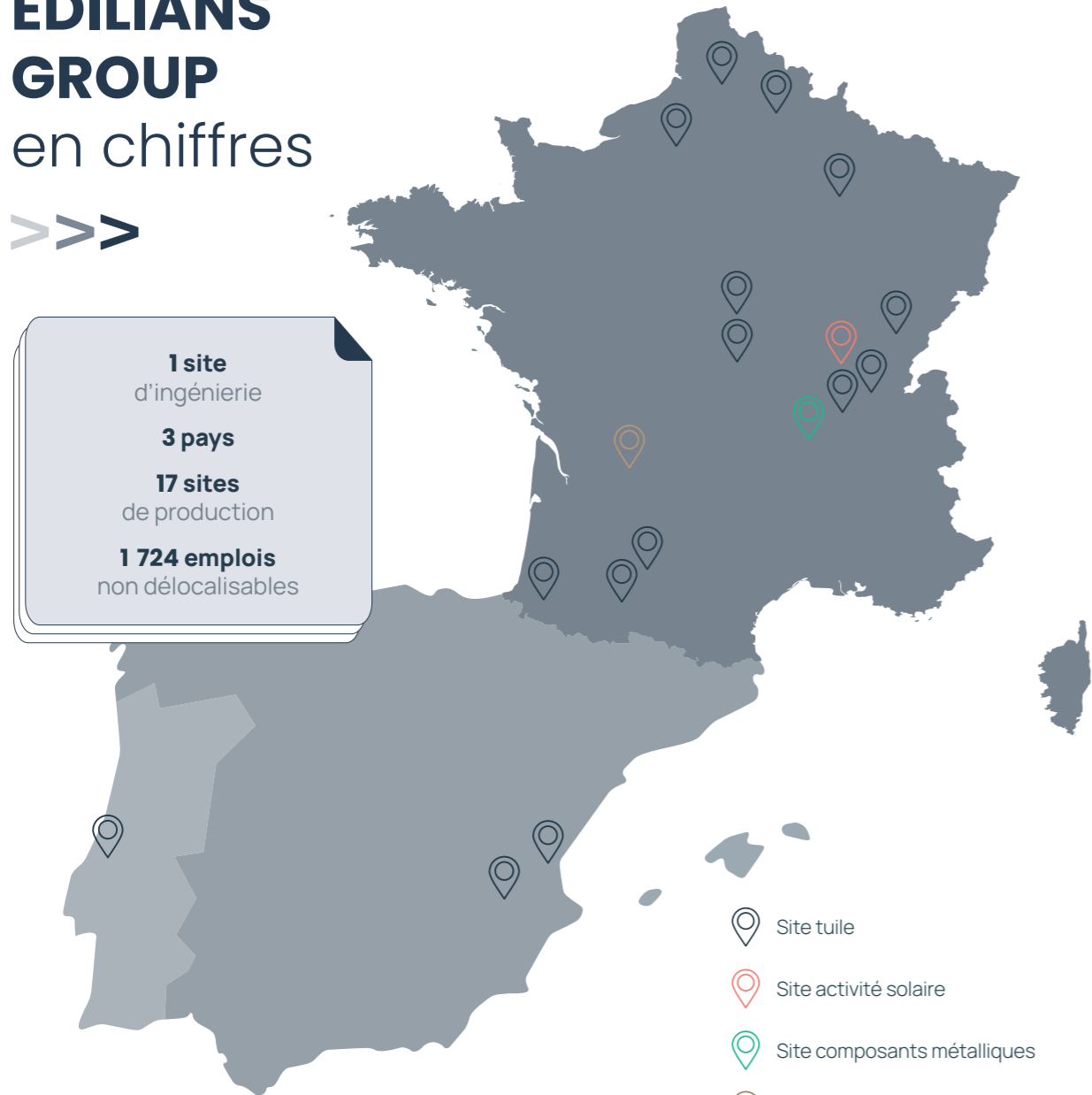
COBERTURAS PARA A VIDA

Spécialisée dans la fabrication et la distribution de tuiles en terre cuite, Umbelino Monteiro développe des solutions de toiture destinées aussi bien à la rénovation du patrimoine bâti qu'à des projets plus contemporains. L'entreprise propose une gamme de produits répondant aux exigences actuelles de qualité et de durabilité.

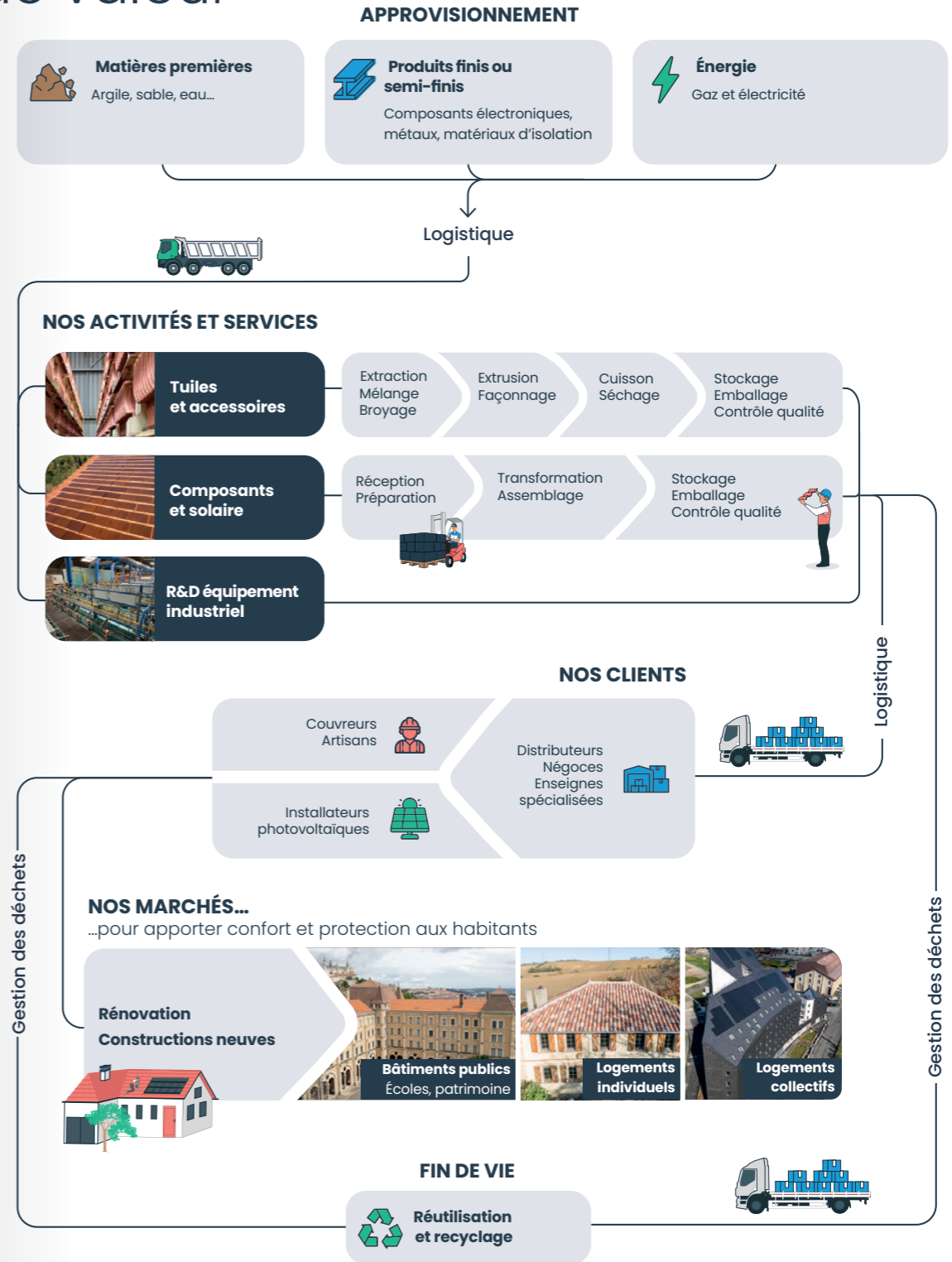
EDILIANS GROUP en chiffres



1 site d'ingénierie
3 pays
17 sites de production
1 724 emplois non délocalisables



Notre chaîne de valeur



Notre modèle de création de valeur

> NOS RESSOURCES

Capital financier

Capacité d'autofinancement

Capital industriel

17 sites industriels : 14 en France, 2 en Espagne, 1 au Portugal.

100 % des sites français certifiés ISO 50001

Capital intellectuel

1 process de Recherche & développement intégré

1 équipe d'informatique industrielle

1 laboratoire central

1 société d'ingénierie

Capital humain

1 724 collaborateurs, dont 550 à l'international

1 centre de formation intégré Qualiopi

Capital environnemental

1 plan de décarbonation

1 parc photovoltaïque installé sur nos sites

1 partenariat avec ARCA2E pour la biodiversité

11 sites français sur 14 certifiés ISO 14001

Capital social & sociétal

Ancrage territorial

Présence sur 17 bassins d'emploi

1 fonds de dotation "Terre, Nature et Solidarité"

Partenaire du "Geste d'Or"

> NOS ACTIVITÉS

Construire et rénover de manière durable pour le confort, le bien-être et l'avenir de tous



NOS MARQUES



> 9 appellations de terroir



Tuiles et accessoires

Plus de 110 modèles de tuiles en terre cuite, 420 couleurs et 750 accessoires



Composants et solaires

3 gammes : eaux pluviales, composants toitures hors terre cuite, façade



R&D équipement industriel

Notre société d'ingénierie pour nous adapter à une économie bas-carbone



NOS NOTATIONS RSE



Un savoir-faire industriel de plus de 200 ans dans la tuile en terre cuite, enrichi depuis plus de 20 ans par le développement de solutions solaires intégrées aux systèmes de toiture.

> NOTRE CRÉATION DE VALEUR...

... financière

~ 500 millions d'euros de chiffre d'affaires

... pour notre industrie

Régularité de l'approvisionnement en tuiles et systèmes de toiture

... pour nos équipes

Emplois locaux et non délocalisables

85/100 à l'index égalité F/H (périmètre France)

100 % de collaborateurs formés à la QVT

100 % de collaborateurs sensibilisés au Code éthique

Programme de Leadership terrain en matière de santé-sécurité

... pour notre environnement

100 % de nos carrières font l'objet d'actions de préservation de la biodiversité

~ 100 millions d'euros d'investissement pour le plan décarbonation 2021-2030

3 brevets pour la décarbonation de nos lignes industrielles

85 % de nos besoins en électricité compensés par la production photovoltaïque sur nos sites

... pour nos territoires

9 appellations de terroir en France
3 marques locales en Ibérie

17 projets à vocation patrimoniale et/ou sociale supportés

+200 couvreurs formés au photovoltaïque en 2024

SE PROJETER DANS UN SECTEUR EN PLEINE MUTATION

En 2025, le marché du bâtiment est demeuré sous tension, tout en confirmant deux dynamiques de fond : une activité de rénovation énergétique durablement installée et une accélération des trajectoires de décarbonation. Ces évolutions redessinent notre cadre d'action et renforcent la nécessité d'inscrire nos choix dans le temps long.

Repenser la toiture pour un habitat plus durable

Sous l'effet combiné des exigences climatiques, de l'évolution des usages et d'un cadre réglementaire de plus en plus contraignant, la rénovation énergétique s'impose aujourd'hui comme une nécessité pour le parc immobilier.

Pour la toiture, ces enjeux se traduisent par des attentes accrues en matière de performance énergétique, de confort d'été et de durabilité, tout en devant s'adapter aux contraintes du bâti existant. Depuis plusieurs années, nous avons engagé une réflexion de fond sur ces évolutions, à partir du constat que si la tuile en terre cuite demeure le cœur de notre métier, elle ne peut plus être pensée seule, mais comme l'élément central de

systèmes de toiture complets. En associant tuiles, accessoires techniques, solutions d'étanchéité et dispositifs de ventilation, nous développons des systèmes cohérents qui facilitent la mise en œuvre pour les couvreurs et contribuent à la performance, à la durabilité et au bon fonctionnement de la toiture dans son ensemble. Cette approche permet d'optimiser les différentes fonctions de la toiture, en améliorant le confort en période estivale et en renforçant sa résistance face aux aléas climatiques, tels que les tempêtes.

Dans cette logique de système de toiture, le solaire photovoltaïque constitue un développement complémentaire. Nos solutions intégrées sont conçues pour préserver l'esthétique des bâtiments et répondre aux contraintes architecturales de

certains territoires, notamment dans les zones patrimoniales.

En anticipant ainsi les attentes d'un parc immobilier appelé à se transformer durablement, nous valorisons notre savoir-faire industriel et inscrivons notre développement dans une trajectoire de long terme, au service d'un habitat plus durable.

UNE RÉNOVATION DE TOITURE

(isolation et étanchéité à l'air)

c'est :

-40 %
de pertes de chaleur en hiver
et
d'apports de chaleur en été¹

1. Association PROMOTOIT - <https://www.promotoit.fr/la-renovation-energetique-des-toitures-veritable-enjeu-climatique/#bienisole>

2. Commissions européenne - À la une : l'efficacité énergétique des bâtiments - https://commission.europa.eu/news-and-media/news/focus-energy-efficiency-buildings-2020-02-17_fr#:~:text=Collectivement, les bâtiments dans l,de l'utilisation%20des%20b%C3%A2timents.

3. ADEME - Transition écologique et emploi : un cercle vertueux ? <https://infos.ademe.fr/magazine-octobre-2021/dossier/transition-ecologique-et-emploi-un-cercle-vertueux/#:~:text=En complément, les évaluations macro,emplois à l'horizon%202050.>



Bailleurs sociaux et constructeurs expriment une attente croissante pour des systèmes de toiture complets, capables de garantir à la fois performance énergétique et confort durable pour les occupants, été comme hiver. En proposant une offre globale intégrant isolation, étanchéité, ventilation et solutions énergétiques, Edilians accompagne concrètement les projets de rénovation énergétique des bâtiments et contribue à améliorer durablement la qualité de l'habitat.

AMÉLIE LEFRANC, RESPONSABLE GRANDS COMPTES
RÉGION NORD EDILIANS FRANCE



Décarboner pour un nouveau modèle industriel

Dans l'Union européenne, le bâtiment représente aujourd'hui 36 % des émissions de gaz à effet de serre et 40 % de la consommation d'énergie finale, plaçant le secteur de l'habitat au cœur des priorités climatiques et énergétiques².

L'objectif européen de neutralité carbone à l'horizon 2050 se traduit par un cadre réglementaire de plus en plus structurant — RE2020, loi Climat et Résilience en France, directive européenne CSRD — qui accélère la transformation des filières de matériaux et de construction. La décarbonation ne relève plus uniquement du respect des exigences réglementaires. Elle devient un enjeu structurant, qui conduit l'ensemble des acteurs du secteur à repenser leurs activités, leurs impacts et leur chaîne de valeur, dans une perspective de long terme.

Nos fours constituent notre premier poste d'émission. En réduisant la consommation d'énergie de nos lignes, nous diminuons en priorité nos émissions de CO₂ et contribuons ainsi à limiter l'empreinte environnementale de nos activités. Cette évolution permet également de réduire l'exposition de nos sites aux variations de prix, aux risques de disponibilité et aux contraintes réglementaires.

Ce travail s'accompagne d'un effort sur la qualité des données, améliorant le pilotage des procédés et notre capacité d'anticipation. Articulée avec les actions d'adaptation au changement climatique, cette démarche contribue directement à sécuriser la performance et la continuité de notre outil industriel.

La décarbonation devrait ainsi rebattre les cartes du secteur et renforcer notre position parmi les leaders grâce à une

approche environnementale forte et exigeante, conduisant à la création d'emplois non délocalisables et au renforcement de la souveraineté industrielle des territoires. À terme, et malgré son coût et ses nombreux défis, la décarbonation offre l'opportunité de développer un modèle industriel plus efficace, plus résilient et plus compétitif.

En France, d'ici 2050, la transition écologique pourrait créer

+1 million d'emplois

dont :

30 000

dans le secteur de **l'énergie**

et

196 000

dans **la construction**³

Anticiper la CSRD pour se préparer aux défis de demain

La directive européenne vise à renforcer la transparence et la comparabilité des informations extra-financières des entreprises, en élargissant la compréhension de leurs impacts environnementaux, sociaux et de gouvernance sur l'ensemble de leur chaîne de valeur.

Si cette échéance réglementaire ne nous sera applicable qu'à partir de 2028, l'année 2025 s'inscrit dans la continuité des travaux engagés, avec une volonté de les

approfondir afin de structurer notre démarche et d'anticiper les évolutions à venir.

La CSRD structure une démarche déjà engagée, en transformant des pratiques existantes en une approche globale et priorisée. Elle nous permet d'identifier les enjeux les plus significatifs et d'orienter nos actions en cohérence avec les impacts et les risques associés.

L'année 2025 a été consacrée à cette mise en cohérence. Les travaux menés ont porté sur la formalisation de la gouvernance RSE, rendue plus lisible et mieux articulée avec la

stratégie globale. Ce travail a également renforcé une culture commune au sein du Groupe, notamment avec les filiales ibériques, en harmonisant les définitions, les indicateurs et les méthodes de suivi.

Au-delà du reporting, la CSRD a renforcé notre capacité d'anticipation. En croisant enjeux climatiques, risques opérationnels et données industrielles, elle contribue à structurer une approche plus mature de la résilience, intégrant à la fois l'adaptation des sites, la gestion des ressources et la continuité de l'activité.



2025, CONSOLIDER POUR MIEUX TRANSFORMER

Dans ce contexte, nous avons pris le temps de revoir en profondeur la manière dont nous voulons avancer : comment nous produisons, comment nous travaillons ensemble et comment nous nous organisons à l'échelle du Groupe. Nous avons engagé trois transformations complémentaires pour mieux structurer ce que nous faisons déjà et rendre possible ce que nous ferons demain.

Transformation industrielle

Avec une réduction de 33 % de la consommation de gaz, les résultats obtenus après la transformation d'un four sur le site de Saint-Germer-de-Fly en 2024 ont confirmé la pertinence des choix industriels que nous avons engagés. Forts de cette expérience, nous avons réalisé une deuxième transformation en utilisant une approche technique complémentaire, permettant de tester l'approche sur nos deux types de fours. Les premiers résultats observés s'inscrivent dans une trajectoire de réduction de l'ordre de 20 % confirmant la reproductibilité de la solution et ouvrant la voie à un déploiement progressif sur nos autres sites.

Transformation culturelle

Face à un fonctionnement parfois marqué par l'urgence et le manque d'anticipation, l'enjeu de 2025 a été de clarifier la manière dont nous voulons travailler collectivement. Le projet de transformation culturelle CAP 2030 a été construit à partir d'un travail de fond mené avec les équipes de direction pour définir les comportements attendus, les méthodes partagées et un vocabulaire commun. Cette première étape a permis de faire émerger des principes d'organisation concrets : planifier plus sereinement nos activités, concentrer nos efforts sur les projets prioritaires pour les mener à terme, renforcer la responsabilisation au bon niveau et ancrer des réflexes solides en matière de santé, de sécurité et de relation client. Ce cadre ouvre désormais la voie à une mise en œuvre

opérationnelle dès 2026, avec l'objectif de permettre aux équipes de gagner en efficacité et de renforcer la qualité d'exécution dans l'ensemble du Groupe.

Transformation organisationnelle

L'organisation des activités en Espagne et au Portugal a connu une évolution structurante en 2025. La mise en place d'une direction commune, le lancement du projet NIDO (harmonisation de l'organisation et des méthodes de travail), ainsi que la convergence progressive des pratiques ont permis de renforcer la cohérence opérationnelle, tout en préservant l'identité de nos marques. Ce travail d'alignement a posé les bases d'un fonctionnement plus intégré, en vue de la fusion juridique prévue en 2026.



En 2025, le sujet a surtout été de donner une structure et un cadre communs aux transformations déjà engagées pour qu'elles tiennent dans le temps. On a commencé à appliquer, au niveau du CODIR, les principes du projet de transformation culturelle CAP 2030, en commençant par mieux structurer nos projets. L'idée n'est pas de multiplier les actions, mais de mettre en place des solutions efficaces, durables et reproductibles à l'échelle du Groupe.

MAXIME COUTOULY, PRÉSIDENT DIRECTEUR GÉNÉRAL EDILIANS FRANCE

GOVERNANCE RSE

En 2025, nous avons poursuivi et renforcé la formalisation de notre gouvernance RSE pour lui donner un cadre commun et lisible. Au cœur de nos décisions, la stratégie RSE a pour fonction de relier nos enjeux environnementaux, sociaux et économiques à nos orientations industrielles et commerciales.

Des instances complémentaires aux rôles clairement définis

Des comités dédiés s'appuient sur le travail des équipes terrain, structurés en groupes thématiques – santé-sécurité, décarbonation, ressources humaines, etc. – pour suivre les plans d'action et faire progresser l'ensemble. Cette démarche apporte unité et clarté, et inscrit durablement la RSE dans la manière dont nous faisons avancer Edilians.

Le Conseil d'administration

- › assure une supervision globale des enjeux RSE ;
- › est informé de l'avancement des orientations, des plans d'action et des travaux liés à la CSRD.

Fréquence : trimestrielle

Le Comité stratégique

- › définit et suit les orientations RSE du Groupe ;
- › intègre les enjeux RSE dans les arbitrages stratégiques et les grandes décisions ;
- › veille à la cohérence entre la stratégie RSE et les transformations industrielles, managériales et organisationnelles.

Fréquence : mensuelle

Le Comité ESG*

- › supervise le déploiement opérationnel de la stratégie RSE ;
- › suit l'avancement des plans d'action et des indicateurs ;
- › coordonne les travaux de préparation du reporting CSRD ;
- › assure le lien entre les orientations Groupe et les actions menées sur les sites.

Fréquence : trimestrielle

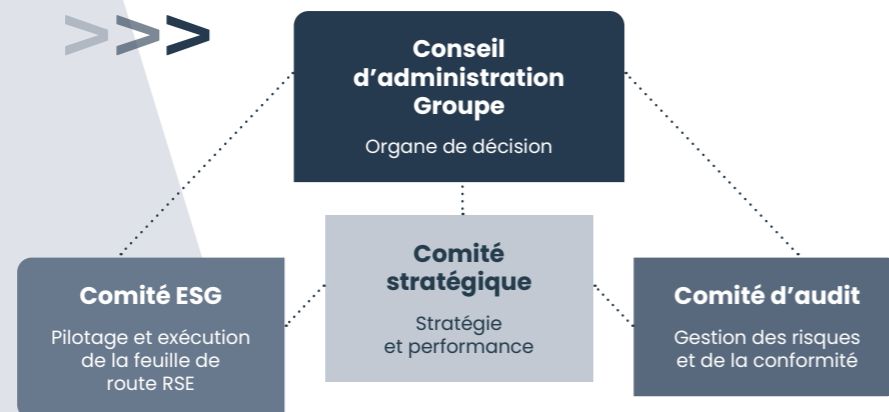
Le Comité d'audit

- › est régulièrement informé de l'avancement des travaux RSE et CSRD ;
- › veille à la cohérence entre pilotage financier, contrôle interne et informations extra-financières.

Fréquence : trimestrielle

Le délégué au Comité stratégique coordonne la structuration du dispositif RSE, le suivi des plans d'action et la consolidation des contributions des équipes et des groupes de travail internes (santé-sécurité, décarbonation, etc.). Il prépare, sur cette base, les éléments nécessaires au pilotage et aux arbitrages des différentes instances de gouvernance.

Notre gouvernance RSE



* Environnement, Social, Gouvernance

PARTIES PRENANTES

Notre activité s'inscrit dans des territoires où nous entretenons des relations étroites et durables avec de nombreux acteurs. Les sites de production dialoguent chaque jour avec leurs équipes, leurs fournisseurs, leurs clients, les collectivités, les autorités ou encore les riverains. Ces échanges conditionnent l'accès aux ressources, l'organisation du travail, l'acceptabilité des activités et la capacité à faire évoluer les pratiques industrielles.

Catégorie	Parties prenantes identifiées	Formes d'interaction	Attentes exprimées / enjeux clés
Salariés & managers	Collaborateurs France/Ibérie, managers de proximité	Enquêtes QVCT, rituels sécurité, entretiens internes	SST, conditions de travail, pénibilité, perspectives, digitalisation
Représentants CSE / Médecine du travail	Représentants des salariés (France & Espagne), médecins du travail	Négociations, avis réglementaires, dialogue social	Prévention, risques physiques, organisation
Clients	Couvreurs, distributeurs, OEM, architectes, promoteurs	Questionnaire RSE, entretiens	FDES, conformité technique, innovation, CO ₂ , traçabilité
Fournisseurs & sous-traitants	Matières premières, transporteurs, prestataires	Due diligence, audits, contrats	Conformité, probité, droits humains, performance ESG
Actionnaires / investisseurs	Investisseurs institutionnels	Audits ESG, relectures politiques, comités	Transparence, trajectoire CO ₂ , risques climatiques
Collectivités & autorités publiques	DREAL, préfectures, collectivités locales	ICPE, autorisations carrières, eau, biodiversité	Eau, biodiversité, emplois locaux
Communautés locales	Riverains, élus, associations	Concertation, gestion impacts carrières	Nuisances, acceptabilité, emploi, sécurité
Partenaires industriels / sectoriels	CAPEB, Dorémi, FFTB, ADEME	Groupes de travail techniques, chantiers pilotes	Rénovation performante, solaire, transition énergie
ONG / acteurs environnementaux	Biodiversité, acteurs spécialisés eau	Autorisations, suivis faune/flore	Ressource eau, restauration écosystèmes
Parties prenantes internes spécialisées	Comité RSE, Comité stratégique	Revue trimestrielle IRO, scoring, mise à jour	Gouvernance, cohérence, conformité

Artisans des territoires



Nos tuileries sont nées au cœur des villages, là où se trouve la terre que nous travaillons encore aujourd'hui. Chaque région, chaque village possède ses propres toitures, avec des teintes, des formes et des lignes qui racontent une histoire et s'inscrivent naturellement dans le paysage. Ces spécificités locales ont façonné les savoir-faire qui se transmettent de génération en génération, tissant des liens durables avec les communes, les artisans qui viennent chercher nos produits, ainsi que les femmes et les hommes qui font vivre nos sites au quotidien.



Pour nous, l'ancrage local n'est pas un concept : c'est notre manière d'exercer notre métier depuis près de 200 ans.

PASCAL CASANOVA,
PRÉSIDENT EXÉCUTIF EDILANS GROUP

Notre contribution aux bassins d'emploi et à la vitalité économique



17
bassins d'emplois
au cœur des territoires

Recruter au plus près de nos sites

Nous collaborons avec un réseau de partenaires de recrutement locaux et travaillons en étroite coordination avec les centres de formation de la région afin de recruter nos collaborateurs au plus près de nos sites.

Favoriser la cooptation

Pour constituer un vivier de profils de confiance, nous encourageons nos collaborateurs à recommander des personnes de leur réseau en leur proposant une prime de cooptation.

S'engager pour le dynamisme des territoires

En ouvrant régulièrement nos portes pour faire découvrir nos savoir-faire et en nous engageant dans des initiatives sportives, culturelles ou solidaires, nous participons activement à la vie locale et contribuons à renforcer le tissu social et économique.

75 %
de nos salariés
recrutés en CDI habitent
à moins de 40 km
de nos usines en
France en 2024

LA ESCANDELLA

> ORGANISER DES VISITES POUR SUSCITER DES VOCATIONS

En 2025, La Escandella a accueilli des participants du programme FORMACIÓN LABORA, dédié à l'employabilité des personnes sans emploi. Cette visite leur a permis de découvrir les métiers industriels ainsi que les processus de fabrication, et d'échanger avec les équipes.

Cette initiative contribue à faire connaître nos savoir-faire, à susciter des vocations et à soutenir le développement de parcours professionnels au niveau local, en lien avec les besoins du territoire.



> Participants du programme FORMACIÓN LABORA



> Site de La Escandella



> Visite du site de La Escandella



Former les couvreurs à l'Académie Edilians

Attentifs à nos partenaires et à la pérennité de leur métier, nous les accompagnons et les conseillons jusque sur les chantiers. Nous contribuons notamment à leur formation grâce à l'Académie Edilians, qui propose des modules thématiques et spécialisés destinés aux entreprises de couverture, aux installateurs de panneaux photovoltaïques, ainsi qu'aux négociés.

Former nos équipes pour accompagner nos clients

Nos équipes commerciales sont formées à la rénovation énergétique et à nos différentes solutions d'isolation, afin de pouvoir conseiller nos clients dans leurs choix techniques.

Créer de l'emploi non délocalisable

La modernisation de nos usines, notamment par la robotisation de certaines tâches, réduit la pénibilité du travail sans remettre en cause des savoir-faire qui demeurent, par nature, non délocalisables. Ancrées dans nos territoires, ces activités contribuent au maintien d'emplois locaux et font vivre des écosystèmes composés d'artisans, d'entreprises et de services de proximité.



PATRICIA TRUCHET,
RESPONSABLE FORMATION
ET GESTION DES CARRIÈRES
EDILIANS FRANCE

« Cette certification est le fruit d'un travail d'équipe, gage d'excellence. Elle nous permet durablement et de nous différencier sur le marché. »

FORMATION

> L'ACADÉMIE EDILIANS CERTIFIÉE QUALIOPi

Depuis février, l'Académie Edilians est certifiée Qualiopi. Cette reconnaissance atteste de la qualité des formations proposées et renforce leur légitimité auprès de nos clients, tout en facilitant l'accès à certains dispositifs de financement.

Elle vient également valoriser le travail engagé par les équipes formation, mobilisées sur le terrain pour transmettre les savoir-faire du Groupe — de la pose solaire aux habilitations électriques, en passant par l'approche commerciale.

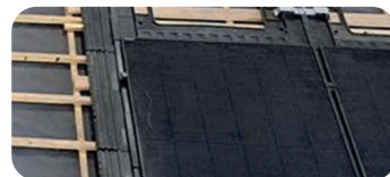
Depuis 2021, plus de 1 100 professionnels ont été formés.



> Maquette tuile et accessoires terre cuite



> Patrick Meunier-Blanchon, Patricia Truchet et Stéphane Merlino



> Maquette solaire

Préservation du patrimoine et des paysages régionaux

NOS APPELLATIONS DE TERROIR

Ancrées dans des territoires aux identités fortes, nos appellations de terroir reflètent à la fois la richesse des ressources locales et la diversité des savoir-faire qui façonnent nos produits. Elles traduisent notre attachement à des pratiques de production inscrites dans la durée, en lien avec les caractéristiques géologiques, climatiques et culturelles propres à chaque région.



Concilier préservation architecturale et environnementale

Grâce à une expertise reconnue dans les zones relevant des Architectes des Bâtiments de France (ABF), où les prescriptions en matière de toiture sont particulièrement exigeantes (monuments historiques, zones patrimoniales, édifices religieux), nos tuiles solaires constituent une solution compatible, régulièrement retenue.

Les territoires façonnent nos produits autant que nos savoir-faire. En France, au Portugal comme en Espagne, nos produits répondent aux caractéristiques locales : climat, pente des toitures, teintes traditionnelles et pratiques constructives.

9
appellations de terroirs
en France

3
marques locales
en Ibérie

110
modèles de tuiles
terre cuite

420
couleurs

750
accessoires

CHANTIER D'EXCEPTION

> UNE TOITURE SOLAIRE D'EXCEPTION À RIVES-EN-SEINE

Edilians a participé à la rénovation thermique d'un bâtiment à forte valeur patrimoniale des Services Techniques de Rives-en-Seine. 2 100 tuiles solaires rouges (475 m²) ont été posées en complément de 725 m² de tuiles en terre cuite. L'ensemble constitue la plus grande toiture en HP10 Solaire en France et permettra de couvrir les besoins énergétiques du site, tout en alimentant la mairie et les écoles en autoconsommation collective.



> Vue d'ensemble du bâtiment des Services Techniques



> Versant de la toiture orienté plein sud



EDILIANS X COMPAGNONS DU DEVOIR

Depuis plus de dix ans, notre partenariat avec l'ISC des Compagnons du Devoir France forme les professionnels aux métiers du solaire, notamment au photovoltaïque intégré, à travers des systèmes associant tuiles en terre cuite et composants solaires.

Notre fonds de dotation « Terre, Nature et Solidarité » soutient la construction et la rénovation du patrimoine depuis 2011 en France, avec l'ambition de s'étendre à la péninsule ibérique d'ici 2030.

EN 2024

17 projets soutenus à vocation patrimoniale, architecturale et/ou à impact social



Gestion responsable des ressources et protection de l'environnement et des riverains

Préserver le dialogue

Nos équipes sur site, et en particulier les directeurs d'usine, entretiennent des relations régulières avec les élus locaux, les services de l'État, les collectivités et les riverains. Ces échanges permettent d'expliquer nos activités, d'anticiper les évolutions et de partager nos projets, mais aussi d'entendre les attentes et les préoccupations.

S'inscrire dans le temps long

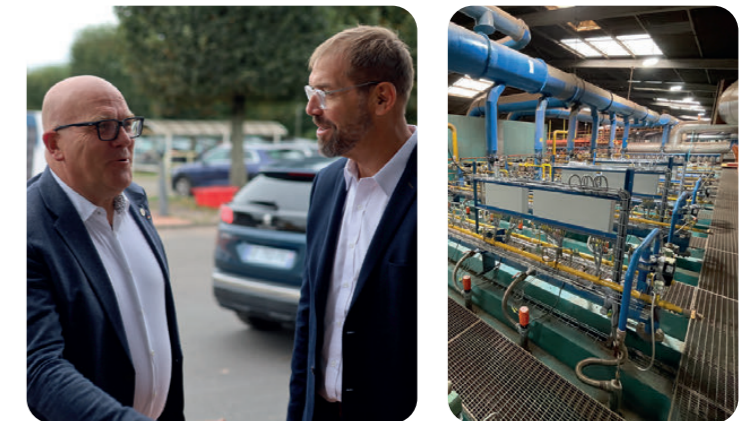
L'ouverture, l'exploitation et la fermeture d'une carrière s'inscrivent dans le temps long. Les autorisations se préparent souvent plus de dix ans à l'avance, en lien étroit avec les collectivités et dans le cadre défini par les documents d'urbanisme. Cette anticipation sécurise l'accès à la matière première et engage notre responsabilité vis-à-vis des sols, des paysages et des usages futurs.

Travailler l'argile, transformer la terre, exploiter une carrière sont des activités qui engagent durablement un territoire. C'est pourquoi, dans nos usines comme dans nos carrières, la question des nuisances, de la cohabitation et du respect du cadre de vie est abordée de façon très concrète.

SAINT-GERMER-DE-FLY

> VALORISER NOS INNOVATIONS AUPRÈS DES ACTEURS DU TERRITOIRE

Le site de Saint-Germer-de-Fly a accueilli des représentants de l'État et des acteurs du territoire quelques mois après la mise en service de la ligne de séchage FTO (voir p. 29), un projet soutenu par le plan France 2030 à hauteur de 3 millions d'euros.



> Visite du site de Saint-Germer-de-Fly : Bruno Bonnell, secrétaire général pour l'investissement, et Pierre Dugay



« Un moment d'échange riche et stimulant, qui témoigne de l'intérêt porté à nos choix industriels en faveur d'une industrie plus performante et plus responsable.

PIERRE DUGAY,
DIRECTEUR INDUSTRIEL EDILIANS FRANCE



L'ancrage territorial irrigue l'ensemble de notre démarche ESG. Il guide nos choix en matière d'environnement, d'emploi, de dialogue avec les parties prenantes et de gouvernance, au plus près des réalités locales. La CSRD s'inscrit dans cette continuité, en offrant un cadre de lecture structuré à des engagements construits de longue date sur le terrain.



ESRS E1
Climat

P. 26

ESRS E2
Pollution

P. 36

ESRS E3
Eau

P. 38

ESRS E4
Biodiversité

P. 41

>>> Anticiper. Accélérer. Transformer

Dans un contexte marqué par l'évolution des exigences réglementaires, notamment liées à la CSRD, et par l'évolution rapide des enjeux climatiques, notre démarche environnementale s'est consolidée autour de deux axes complémentaires : la réduction de l'impact de nos activités et une meilleure préparation de nos sites et de notre organisation aux transformations en cours. Cette dynamique s'est traduite par une mobilisation accrue de nos équipes et par un dialogue renforcé avec nos partenaires stratégiques. Ce travail collectif nous permet aujourd'hui d'anticiper plus finement les risques, d'accélérer notre trajectoire de décarbonation et de transformer progressivement notre modèle industriel. Il donne davantage de consistance à nos engagements et contribue à bâtir un avenir plus durable, respectueux des ressources dont dépendent nos activités et les territoires qui les accueillent.

QUATRE ENJEUX CLÉS

- 1 • Réduire l'empreinte carbone** de nos sites pour rester alignés avec les objectifs climatiques.
- 2 • Contrôler la qualité de l'air** autour de nos usines en limitant nos émissions et en sécurisant nos installations.
- 3 • Préserver l'eau**, une ressource essentielle pour notre activité et pour les territoires où nous sommes implantés.
- 4 • Protéger et restaurer les milieux naturels** qui entourent nos carrières et nos sites de production.

NOS AVANCÉES EN 2025

- 41%** d'émissions de GES Scope 1 Groupe vs 2021
 - Définition de la trajectoire Scope 3
- 2** fours bas-carbone Ceritherm installés en France
 - Analyse des risques physiques effectuée sur tout le périmètre



La résilience nous pousse à dépasser la seule gestion des risques. Elle inscrit l'entreprise dans le temps long et ouvre de nouvelles perspectives de transformation et de création de valeur durable.

PASCAL CASANOVA,
PRÉSIDENT EXÉCUTIF EDILIANS GROUP

Nos actions contribuent aux Objectifs de développement durable de l'ONU



1. INSCRIRE NOTRE MODÈLE DANS UNE TRAJECTOIRE DURABLE

ESRS E1 • CLIMAT

Un cadre commun pour nos enjeux environnementaux

Les enjeux environnementaux s'inscrivent dans un cadre commun de gouvernance et de pilotage à l'échelle du Groupe. Les orientations stratégiques sont suivies par le **Comité stratégique**, tandis que les **Comités ESG et CSRD** assurent le suivi opérationnel des plans d'action, des indicateurs et du reporting extra-financier.

La mise en œuvre opérationnelle repose sur une coordination entre les **directions centrales** – notamment technique, environnement, achats et projets – et les équipes des **sites industriels**, responsables de l'application des exigences réglementaires et des dispositifs de maîtrise environnementale.

En 2025, nous avons posé un cadre commun afin de structurer et rendre plus lisibles des engagements environnementaux déjà entrepris, à travers une **politique Environnement et climat** qui les inscrit durablement dans nos pratiques industrielles.



1.1 Atténuation du changement climatique

La décarbonation industrielle s'inscrit dans une démarche progressive et structurante, au cœur de nos choix de gestion et d'investissement. Elle repose à la fois sur l'amélioration continue de nos équipements et de nos procédés, et sur le développement de solutions technologiques plus innovantes. Chaque décision, de la maintenance des installations à l'évolution de notre outil industriel, contribue ainsi à réduire progressivement l'empreinte carbone de nos activités. Dans un cadre réglementaire en pleine évolution, cette dynamique accompagne la transformation du secteur de la construction vers des matériaux à plus faible intensité carbone.



Le bâtiment dans la trajectoire européenne de neutralité climatique

Les objectifs européens de réduction des émissions du secteur du bâtiment visent à limiter l'impact environnemental des constructions neuves, en intégrant à la fois le carbone lié à la fabrication des matériaux et la consommation énergétique des bâtiments. Ils reposent notamment sur des plafonds d'émissions de CO₂ par mètre carré construit, avec une baisse d'environ 25 % attendue d'ici 2030. Cette trajectoire incite les maîtres d'ouvrage et les constructeurs à privilégier des solutions et matériaux moins émetteurs. En France, elle est encadrée par la Réglementation Environnementale 2020 (RE2020).

> Gouvernance

- Le **Comité stratégique** valide les investissements liés à la décarbonation et assure le suivi des risques de transition.
- Le **Comité CSRD** supervise le reporting, la collecte des données et le paramétrage de l'outil de gestion des données extra-financières (Novisto).
- La **Direction Technique & Innovation** pilote le plan de décarbonation industrielle, en particulier sur les émissions directes liées aux activités (scope 1).
- La **Direction des Achats et Supply Chain** pilote les actions relatives aux émissions indirectes liées aux consommations énergétiques (scope 2).

- La **Direction Projet et Data** coordonne la réduction des autres émissions indirectes sur l'ensemble de la chaîne de valeur (scope 3).

98 % de nos sites de production

sont soumis au système européen d'échange de quotas d'émission (EU ETS), qui encadre les émissions de gaz à effet de serre des installations industrielles en Europe. Ce dispositif structure le suivi et la gestion de nos émissions industrielles.



> Actions

Notre plan de décarbonation

SCOPE

1



ÉMISSIONS DIRECTES

Émissions liées à l'activité de production de l'entreprise (principalement la combustion du gaz)

63 % : Plan de décarbonation

SCOPE

2



ÉMISSIONS INDIRECTES

Émissions liées à l'énergie (consommation d'électricité)

4 % : Plan de électron

SCOPE

3



ÉMISSIONS INDIRECTES

Toutes les émissions indirectes hors scope 2 (produits et services achetés, transport et logistique, etc.)

33 % : Politique achats, transports

SCOPE
1ÉMISSIONS
DIRECTES

La décarbonation de nos activités de production repose sur une approche progressive et pragmatique. Elle passe d'abord par la réduction des consommations grâce à un pilotage fin des procédés industriels, puis par l'optimisation des équipements, notamment via la récupération de chaleur et le réglage des fours. Elle s'appuie enfin sur l'innovation et la R&D, ainsi que sur l'exploration de nouvelles options énergétiques.

Voici les 4 leviers sur lesquels nous avons déjà investi 26M €, avec 10M € supplémentaires prévus en 2026 :

01

Optimiser nos processus de fabrication et leur efficacité énergétique

Nous avons renforcé le suivi des consommations et l'ajustement des paramètres de cuisson de nos fours afin d'optimiser les consommations de gaz. Ce levier représente près de 25 % des gains attendus et s'inscrit dans une démarche structurée de management de l'énergie, certifiée ISO 50001 sur l'ensemble de nos sites français de production de terre cuite. Pour en assurer la mise en œuvre et le suivi, un responsable dédié a été nommé dans chaque usine. Appuyé par l'installation de compteurs de gaz sur les fours et par un logiciel de suivi, il peut réagir rapidement en cas de dérive, optimiser les réglages en lien avec un expert céramique et contribuer aux projets de décarbonation menés sur les sites.

02

Améliorer et adapter notre outil industriel

L'optimisation de nos équipements repose également sur la diffusion de solutions techniques, déployées progressivement sur l'ensemble de nos sites lorsqu'elles ont démontré leur efficacité :

- Sept unités de production utilisent de la chaleur récupérée à la sortie des fours pour réchauffer l'air de combustion.
- Quatre unités de production – deux à Pargny-sur-Saulx, une à Phalempin et une à Wardrecques – sont équipées d'épurateurs de fumées permettant de traiter les gaz issus de la cuisson et de récupérer la chaleur fatale afin de la réutiliser pour alimenter les équipements tels que le préfour ou le séchoir. Ce dispositif permet de générer une économie d'énergie d'environ 15 %.



Dans l'industrie, les transformations prennent du temps. Même avec des moyens et de la volonté, il faut tester, ajuster et sécuriser avant de déployer. Décarboner un four, c'est parfois arrêter une ligne, avec un impact direct sur la production. Tout l'enjeu est donc de trouver le bon équilibre entre le court terme – produire, servir le marché, préserver l'emploi – et le moyen-long terme : anticiper les enjeux climatiques et réglementaires, et préparer l'avenir de l'entreprise.

BERTRAND LANVIN, DIRECTEUR TECHNIQUE ET INNOVATION EDILIANS GROUP

03

Innovier et développer des solutions techniques grâce à la R&D

À la suite de l'acquisition, en 2023, de Ceritherm, société spécialisée dans l'efficacité thermique, nous avons développé de nouveaux concepts visant à améliorer la performance énergétique de nos installations. Le Four Tunnel Optimisé (FTO®) permet un pilotage plus fin des flux de chaleur tout au long des phases de cuisson, tandis que les wagons AERO, plus légers, réduisent la masse à chauffer et donc la consommation de gaz.

Un premier four a été transformé en 2024 sur le site de Saint-Germer-de-Fly, confirmant l'intérêt de cette approche. Une seconde transformation a été engagée en 2025 sur le site de Saint-Geours-d'Auribat, et un troisième four est actuellement en cours de modification à Saint-Germer-de-Fly, dans la perspective d'un déploiement progressif sur d'autres sites.

04

Substituer le gaz naturel par de nouvelles énergies décarbonées

Décarboner notre processus de production nécessitera de remplacer le gaz naturel par d'autres énergies décarbonées et de faire évoluer nos mélanges argileux. Nous sommes actuellement en train d'évaluer des possibilités telles que le biométhane, l'électrification des fours, l'hydrogène vert, etc. Ces solutions posent encore des défis techniques et économiques importants.



SCOPE
2**ÉMISSIONS INDIRECTES
LIÉES À LA PRODUCTION
D'ÉNERGIE**

Les émissions indirectes liées à l'électricité achetée doivent être appréciées au regard des faibles émissions issues de la production d'électricité et du profil énergétique du Groupe. Nos activités industrielles reposent très majoritairement sur le gaz, les principaux leviers de réduction des émissions se situent donc avant tout dans les actions menées sur les scopes 1 et 3.

Depuis plusieurs années, des terrains de carrières non exploités sont mis à disposition pour l'implantation de centrales photovoltaïques en France. Développées et exploitées par des acteurs tiers dans le cadre de baux de longue durée, ces installations produisent aujourd'hui un volume proche de notre consommation annuelle d'électricité. Cette production contribue à la transition énergétique des territoires, l'électricité produite étant injectée dans le réseau.

SCOPE
3**ÉMISSIONS
INDIRECTES AUTRES**

Contrairement aux scopes 1 et 2, directement liés à nos activités industrielles, la réduction des émissions de scope 3 repose sur une mobilisation au-delà de nos seules opérations. Elle s'inscrit dans une démarche collective fondée sur le dialogue et la coopération avec l'ensemble de notre chaîne de valeur, et qui se construit à chaque étape.

Ces émissions se concentrent sur quelques postes clés :

- **l'acheminement du gaz consommé** (scope 1), sur lequel les actions engagées sur nos procédés industriels ont un effet direct et positif ;
- **le transport des produits finis**, dont une part significative relève de l'organisation de nos clients ;
- **la production des matériaux, composants et consommables** utilisés dans nos activités industrielles ;
- **l'extraction de nos matières premières**, majoritairement locales, issues de nos carrières ou de gisements situés à proximité des sites ;
- **l'électricité et les déplacements des collaborateurs**, liés au fonctionnement quotidien du Groupe.

Depuis juin 2024, nous avons engagé un travail de consolidation de nos données d'émissions de scope 3. Cette démarche s'appuie sur des référentiels internationaux reconnus et sur l'accompagnement d'un cabinet leader en conseil en stratégie ESG. Nous disposons aujourd'hui d'un historique couvrant la période 2021-2024, avec une mise à jour en cours pour 2025. Ce socle a permis d'élaborer un premier plan d'actions, partagé avec nos instances de pilotage. Nous sommes désormais entrés dans une phase opérationnelle, visant à traduire ces travaux en actions concrètes.



FOCUS

> ACTIVITÉS AMONT

Ces activités couvrent l'extraction et la transformation des matières premières, la production des intrants nécessaires à la fabrication de nos produits et le transport vers nos usines.

Nous avons engagé le dialogue avec nos fournisseurs pour accompagner l'évolution des pratiques, encourager une plus grande transparence et intégrer progressivement des exigences environnementales dans nos relations contractuelles. Ces démarches contribuent à réduire l'empreinte carbone associée à nos achats et à nos approvisionnements.

> ACTIVITÉS AVAL

Ces activités comprennent le transport, la distribution et l'installation de nos produits. Comme nos tuiles sont mises à disposition au départ de nos usines, le choix du mode de transport relève des négociants et des distributeurs. Notre principal levier repose donc sur le dialogue, la sensibilisation et une démarche de co-construction avec nos partenaires, afin de limiter l'impact carbone lié à la logistique et à la distribution de nos produits.

La toiture, un levier pour réduire les émissions du bâtiment

Nos systèmes complets de toiture associent tuiles en terre cuite, accessoires techniques, solutions d'étanchéité et dispositifs de ventilation. Conçus pour limiter les déperditions thermiques, ils contribuent à réduire les besoins énergétiques des bâtiments et les émissions associées, en particulier dans le cadre de la rénovation. Ils peuvent également intégrer des dispositifs photovoltaïques conçus pour générer une énergie décarbonée.

Nos priorités pour 2026

- > **mieux comprendre et optimiser nos flux de transport**, notamment ceux liés aux matières premières ;
- > **explorer des alternatives pertinentes** au transport routier diesel ;
- > **travailler avec nos fournisseurs** pour qu'ils puissent nous fournir des données réelles plutôt que des estimations basées sur des moyennes sectorielles ;
- > **dialoguer avec nos clients** pour imaginer ensemble des solutions logistiques plus sobres ;
- > **réduire nos rebuts et nos déchets**, puisque chaque produit non valorisé mobilise inutilement de l'énergie, des matières premières et émet des GES.



Les projets de réduction de l'empreinte carbone de notre chaîne de valeur impliquent des fournisseurs, des clients, des transporteurs, parfois des acteurs institutionnels. Ils demandent du temps, de la confiance et une vision partagée. Ils ont du sens pour nos territoires, pour nos partenaires, pour nos équipes, et pour la pérennité de notre activité. Réduire notre scope 3 est un chantier exigeant, parfois frustrant, mais profondément structurant. Il nous pousse à sortir d'une logique strictement interne pour embarquer toute une filière.

GUILLAUME AZZOPARDI,
DIRECTEUR PROJET ET DATA EDILIANS GROUP

> Objectifs et résultats

ENVIRONNEMENT	2021	2025	2030
Scope 1	Base 100	-41 %*	-30 %

98 % des sites soumis aux quotas d'émissions (EU ETS) en 2025

La construction de notre trajectoire carbone s'inscrit dans un temps industriel long, marqué par des investissements lourds, des cycles de transformation progressifs et des dépendances fortes à l'évolution des technologies et des marchés. Dans ce contexte, nous avons fait le choix de concentrer nos efforts sur le déploiement effectif des leviers de décarbonation.

> Certifications 2025

ISO 9001	EDILIANS, UMBELINO MONTEIRO En cours de certification : La Escandella
ISO 14001	EDILIANS, UMBELINO MONTEIRO, TEJAS BORJA En cours de certification : La Escandella
ISO 45001	UMBELINO MONTEIRO
ISO 50001	EDILIANS, TEJAS BORJA

*Dépassement de l'objectif fixé pour 2030 grâce aux investissements dans la décarbonisation et à un marché actuellement en baisse.

1.2

Adaptation au changement climatique



Nous avons entamé un travail d'évaluation des risques physiques liés au changement climatique à l'échelle de nos activités et de notre chaîne de valeur. Cela constitue une première étape dans la construction de notre démarche d'adaptation, dont les orientations seront précisées en 2026. Cette analyse nous permet d'anticiper les impacts du changement climatique et d'adapter progressivement nos activités.

> Gouvernance

Les **fonctions techniques et QHSE** (Qualité, hygiène, sécurité, environnement) contribuent à l'identification des risques physiques liés au changement climatique et accompagnent les sites dans la définition des mesures d'adaptation. Les **équipes locales** en assurent la mise en œuvre en tenant compte des réalités opérationnelles.

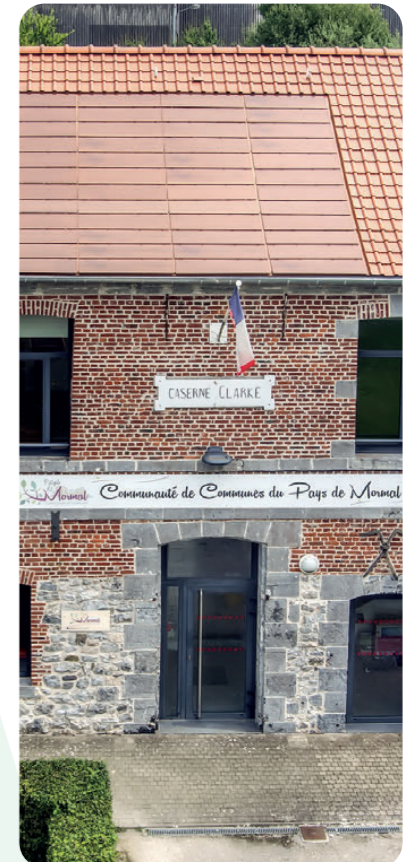
> Politiques

La **politique Environnement et climat** encadre une démarche progressive d'adaptation au changement climatique, afin de renforcer la résilience des activités du Groupe.

> Actions

Notre analyse d'impact

L'analyse de risques que nous avons menée est basée sur les scénarios du GIEC (Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat), avec l'appui d'experts externes. Ces scénarios ne constituent pas des prévisions, mais des trajectoires possibles d'évolution du climat qui reposent sur des hypothèses socio-économiques et des niveaux d'émissions de gaz à effet de serre, regroupés sous le nom de Shared Socioeconomic Pathways (SSP). Ces cadres d'analyse permettent d'explorer différents futurs climatiques et d'anticiper les risques physiques auxquels nos sites et notre chaîne de valeur pourraient être exposés à moyen et long terme.



Les scénarios que nous avons retenus :

> **SSP1-2.6** : trajectoire de transition vers une économie bas-carbone, dans laquelle le réchauffement climatique se situe entre +1,5 et +2 °C*;

> **SSP3-7.0** : contexte de fortes émissions marqué par une coopération internationale limitée et une intensification des phénomènes climatiques avec un réchauffement situé entre +3 et +4 °C*.

* d'ici 2100 par rapport à l'ère préindustrielle.

Les scénarios couvrent les horizons 2030, 2040 et 2050. Ils permettent de mieux appréhender les principaux risques climatiques, qu'ils soient chroniques ou aigus, et d'engager une réflexion structurée sur l'adaptation de notre modèle industriel.

Parmi les risques chroniques identifiés, les vagues de chaleur constituent un enjeu d'adaptation majeur pour nos sites industriels, où la présence de fours accentue l'exposition des collaborateurs.

S'agissant des risques aigus, des phénomènes tels que les tempêtes et les vents violents ont également été pris en compte. Nos sites ne sont pas plus exposés que la moyenne nationale, mais ces événements devraient devenir plus fréquents et plus intenses.

Ces éléments alimentent les travaux engagés pour structurer et renforcer notre feuille de route d'adaptation au changement climatique.



Des mesures d'adaptation déjà à l'œuvre

En **Espagne**, où les vagues de chaleur sont particulièrement marquées, des aménagements d'horaires, des équipements de rafraîchissement et des ajustements des conditions de travail ont été déployés afin de limiter l'exposition des équipes aux fortes températures.

En **France**, les aléas climatiques sont également intégrés aux réflexions opérationnelles, notamment pour préserver la continuité des livraisons. Sur certains sites, comme à Pargny-sur-Saulx ou à Saint-Germer-de-Fly, les équipes travaillent par exemple à adapter la gestion des stocks. Les tuiles devant être conservées sur de longues périodes, cette capacité de stockage permet de sécuriser les livraisons en cas d'interruption temporaire de la production.



FOCUS

> DES PRODUITS ADAPTÉS AU CHANGEMENT CLIMATIQUE

Les **systèmes de toiture** adaptés aux zones exposées aux vents forts présentent des dispositifs de fixation et des prescriptions de mise en œuvre spécifiques, permettant de garantir une bonne tenue en cas de tempête.

Les **tuiles solaires** permettent d'intégrer la production d'énergie renouvelable au bâtiment.



> Mairie de Cauderan (Bordeaux)

> Objectifs et résultats

- **Construire une feuille de route** d'adaptation 2026–2028, basée sur l'analyse des risques physiques.
- **Assurer la continuité des activités** face aux aléas climatiques (accès à l'eau, températures, transport).
- **Renforcer l'intégration systématique des risques** climatiques dans les décisions industrielles futures.



2.

MAÎTRISER NOS ÉMISSIONS ET NOS REJETS

ESRS E2 • POLLUTION

> Gouvernance

La maîtrise des enjeux de pollution repose sur un cadre réglementaire strict, fondé notamment sur l'arrêté ministériel du 2 février 1998 et sur les arrêtés préfectoraux applicables à chaque site.

- Les **directions de site** assurent le respect quotidien des exigences réglementaires relatives aux émissions atmosphériques et du bon fonctionnement des installations.

- La **Direction Environnement** assure le suivi du cadre réglementaire, apporte un appui aux sites et veille à la cohérence des pratiques à l'échelle du Groupe.

> Politiques

La **politique Environnement et climat** encadre des mesures de prévention de la pollution visant à limiter les émissions dans l'air, l'eau et le sol, dans le respect des réglementations environnementales applicables et en s'appuyant sur les meilleures pratiques industrielles. La pollution de l'air liée à la cuisson de l'argile fait l'objet d'un suivi rigoureux, adapté à la nature de nos procédés industriels.

Le **cadre réglementaire** impose notamment le respect de valeurs limites d'émission strictes et l'arrêt immédiat des installations en cas de dépassement significatif des seuils autorisés.

> Actions

Prévention et maîtrise des pollutions atmosphériques

La maîtrise des rejets atmosphériques repose sur le bon fonctionnement des épurateurs, qui permettent d'éliminer des composés tels que le soufre, le fluor et le chlore des fumées issues de la cuisson de l'argile. Ces épurateurs font l'objet d'une maintenance régulière afin de garantir le respect des valeurs limites d'émission.



Traitement des fumées de cuisson

L'épurateur de fumées agit comme un filtre chimique : les gaz issus de la cuisson y sont traités par un réactif minéral qui capte les polluants naturellement présents dans les argiles.

Sur les lignes équipées d'épurateurs ancienne génération, les quantités de réactifs sont ajustées en fonction de la teneur en polluants des matières premières et des contrôles ponctuels des fumées.

Des épurateurs de nouvelle génération ont été déployés sur les sites de Phalempin, Wardrecques et Pargny-sur-Saulx. Ils intègrent des dispositifs de mesure en continu en amont de l'épuration, permettant un ajustement automatique des dosages de réactif.

Dépollution des fumées et performance énergétique : des enjeux liés

Dans nos usines, la prévention de la pollution atmosphérique est étroitement liée à la performance énergétique. Pour récupérer et valoriser la chaleur des fumées issues de la cuisson, notamment pour alimenter les séchoirs, il est nécessaire de les dépolluer. Les équipements d'épuration jouent donc un rôle clé : ils garantissent la conformité réglementaire tout en réduisant les consommations de gaz et les émissions de CO₂ associées.

> Objectifs

100 % de nos lignes conformes aux réglementations européennes en rejets gazeux.



3.

PRÉSERVER UNE
RESSOURCE
ESSENTIELLE À
NOTRE ACTIVITÉESRS E3
EAU & RESSOURCES AQUATIQUES> **Gouvernance**

La gestion de l'eau s'inscrit dans un cadre réglementaire strict.

- La **Direction Environnement** assure le suivi du cadre réglementaire relatif à l'eau, apporte un appui aux sites et veille à la cohérence des pratiques à l'échelle du Groupe. Elle consolide également les données de consommation et de rejet dans le cadre d'un reporting environnemental trimestriel.

- Les **sites industriels** assurent la gestion opérationnelle au plus près du terrain, dans le respect des réglementations applicables, notamment celles relatives aux installations classées (ICPE) et aux arrêtés préfectoraux. Les équipes locales veillent également à l'application des consignes en cas de situations particulières, notamment lors des périodes de sécheresse.

> **Politiques**

La gestion de l'eau s'inscrit dans la **politique Environnement et climat** du Groupe, qui fixe les principes directeurs :

- limiter le recours à l'eau potable ;
- maîtriser les rejets d'eau.

> **Actions****Préserver une ressource essentielle**

L'eau est une ressource nécessaire à nos processus de production. Elle est utilisée essentiellement pour obtenir le taux d'humidité requis lors de l'extrusion et du moulage des tuiles, pour colorer certains produits par le processus d'engobage, ainsi que dans le fonctionnement de certains fours. Conscients de son importance, nous agissons pour la préserver et maîtriser nos consommations.

• **Réduire le recours à l'eau potable**

Dans nos activités industrielles, différentes ressources en eau sont mobilisées en fonction des usages et des contraintes locales : eau de surface, eau souterraine, eau de pluie récupérée sur site, eau de process recyclée et, lorsque cela est nécessaire, eau potable. Le choix dépend à la fois des besoins des procédés, des caractéristiques des sites et du cadre réglementaire applicable.

Notre objectif est de limiter le recours à l'eau potable en privilégiant, autant que possible, les alternatives et la réutilisation de l'eau dans les procédés. Cette hiérarchie peut toutefois être ponctuellement ajustée. En période de sécheresse, des restrictions sur les prélèvements d'eau de surface ou d'eau souterraine peuvent conduire à un recours temporaire à l'eau potable pour assurer la continuité de la production.

**Stocker l'eau en France : un levier opérationnel au service des sites**

En France, le cadre réglementaire autorise, sous certaines conditions, le stockage de l'eau sur les sites industriels, notamment dans des bassins ou des réservoirs de récupération des eaux de pluie et de ruissellement. Ces dispositifs permettent de sécuriser la production lorsque les prélèvements dans le milieu naturel sont restreints, tout en réduisant la pression sur la ressource.

À Quincieux, trois récupérateurs d'eaux pluviales d'environ 630 m³ chacun sont reliés à un bassin alimentant deux lignes de production. En 2025, sur le site de Léguevin, près de Toulouse, un bassin existant a été agrandi, portant sa capacité de 2 500 à 3 500 m³. Une réflexion a également été engagée sur l'installation de réservoirs de plus petite capacité (environ 300 m³) sur certains sites.

Faire face aux tensions sur l'eau en Espagne

En Espagne, où le cadre réglementaire ne permet ni la récupération ni le stockage de l'eau de pluie, les équipes ont engagé une réflexion spécifique pour renforcer la résilience des opérations en cas de sécheresse. L'une des pistes étudiées consiste à anticiper certaines situations par le stockage de produits, afin de maintenir la continuité d'activité en cas d'indisponibilité temporaire d'eau. (voir Adaptation p. 34)



• Traiter les eaux usées

Les eaux d'engobage

Un engobe est un mélange minéral naturel liquide pouvant contenir des oxydes métalliques. Utilisé pour la coloration des tuiles, il est appliqué par pulvérisation avant la cuisson. Une partie du produit se dépose sur les parois de la cabine d'engobage et se retrouve dans l'eau de nettoyage. Ces eaux sont collectées puis réutilisées pour l'humidification des argiles lors des phases de préparation et de façonnage. Les oxydes métalliques qu'elles contiennent sont les mêmes que ceux déjà présents naturellement dans les argiles, permettant un recyclage quasi complet.

Dans l'hypothèse d'un débordement des cuves de récupération, des dispositifs de confinement permettent d'éviter tout rejet hors site et d'organiser la prise en charge des eaux concernées par des filières de traitement adaptées, conformément aux prescriptions réglementaires.

Les eaux de refroidissement des fours

Sur certaines lignes, les fours sont équipés d'un système à joint d'eau (hydrocasing) destiné à protéger les structures métalliques des wagons des températures élevées de cuisson. Les wagons circulent dans un bain maintenu à température modérée, dont l'eau n'est renouvelée que lors des opérations de maintenance ou d'arrêt des installations. Elle est soumise à des analyses réglementaires avant tout rejet. En cas de non-conformité, elle est prise en charge par des filières adaptées.

Les eaux des carrières

Pour permettre l'exploitation d'une carrière d'argile, l'eau provenant de petites nappes superficielles, des pluies ou du ruissellement est pompée pour permettre l'accès aux gisements, la circulation des engins et l'extraction de l'argile. Cette eau est stockée dans des bassins de décantation jusqu'à ce que les particules d'argile se déposent naturellement au fond. Elle est ensuite rejetée

dans le milieu naturel, tandis que les matières décantées sont retirées lors des opérations de curage des bassins et gérées sur site comme matériaux inertes.

Un système mobile de floculation

Dans certaines carrières, la décantation naturelle ne permet pas toujours de clarifier l'eau dans des délais compatibles avec l'exploitation. Le site de Saint-Germer-de-Fly exploitant six carrières, s'est équipé d'un système mobile de floculation qui est déplacé en fonction des différentes phases de pompage.

Le système permet d'accélérer la décantation des particules d'argile les plus fines et d'assurer le respect des seuils réglementaires avant de rejeter l'eau. Le floculant, utilisé pour agglomérer les particules d'argile, reste fixé à celles-ci après traitement et ne génère pas de pollution, les résidus peuvent ainsi être gérés sur site, conformément aux prescriptions réglementaires.



> Résultats 2025

Capacité de stockage d'eau de récupération : **32 600 m³**

Consommation d'eau potable : **62 215 m³**

Consommation d'eau totale : **184 434 m³**

4.

RENFORCER LA RÉSILIENCE DES ÉCOSYSTÈMES LOCAUX

ESRS E4
BIODIVERSITÉ & ÉCOSYSTÈMES

La biodiversité est un enjeu central de l'exploitation de nos carrières. Les gisements d'argile se situent fréquemment dans des environnements à forte valeur écologique, notamment des zones humides, ce qui implique une attention particulière portée aux espèces et aux habitats tout au long du cycle de vie des carrières.

> Gouvernance

- La **Direction Environnement** accompagne les sites dans l'intégration des exigences écologiques et réglementaires, coordonne le dialogue avec les autorités compétentes et veille à la cohérence des pratiques à l'échelle du Groupe.
- Les **équipes sur le terrain** sont responsables de la mise en œuvre opérationnelle des actions. Elles s'appuient sur des bureaux d'études spécialisés ou des organismes agréés, tels que des Conservatoires d'Espaces Naturels régionaux, pour la réalisation des inventaires faune-flore et le suivi des milieux.

Le suivi des carrières s'inscrit dans le temps long, de l'autorisation à l'exploitation, puis à la remise en état des sites, voire au-delà. L'anticipation des contraintes réglementaires et des délais d'autorisation est indispensable pour sécuriser les projets, dans un contexte d'exigences environnementales de plus en plus structurantes.



> Politiques



La biodiversité est aujourd'hui un enjeu central pour nos carrières : si nous ne pouvons plus extraire d'argile, nous ne pouvons plus fabriquer de tuiles. Notre responsabilité est donc d'anticiper, de dialoguer et de construire des projets compatibles avec les territoires sur lesquels nous opérons.

ROMAIN CARON, DIRECTEUR MATIÈRES PREMIÈRES ET ENVIRONNEMENT EDILIANS FRANCE

Nous intégrons systématiquement les enjeux de biodiversité dans la gestion opérationnelle et la réhabilitation de nos sites d'extraction, en collaboration avec les communautés locales et les parties prenantes. Nous nous engageons à mettre en œuvre l'ensemble des actions nécessaires pour limiter nos impacts sur la biodiversité et les écosystèmes, en tenant compte des spécificités des territoires dans lesquels nos carrières sont exploitées.

Cette ambition se traduit par l'application systématique de la séquence **Éviter – Réduire – Compenser** (ERC) sur l'ensemble de nos projets de carrières, selon les principes suivants :

- évaluer les impacts sur la biodiversité en amont des projets ;
- associer les parties prenantes et le public aux décisions préalables à l'autorisation d'exploiter, à travers les enquêtes publiques et des démarches de concertation ;

- exploiter nos carrières de manière responsable ;
- préserver des zones tampons autour des carrières, afin de protéger la faune et limiter les interactions avec les milieux environnants ;
- agir sur les principaux facteurs de perte de biodiversité, en cohérence avec les cinq vecteurs identifiés par l'IPBES (voir encadré) ;
- réduire nos impacts et nos dépendances vis-à-vis des services écosystémiques ;
- travailler en partenariat avec des acteurs de la conservation ;
- restaurer les zones exploitées avec des espèces végétales endémiques.

Ces dernières années, cette approche s'est enrichie pour devenir une séquence **ERCA**, avec l'intégration de mesures d'accompagnement déployées dans le cadre de l'obtention de nos autorisations environnementales.

Les cinq vecteurs de pression d'origine humaine sur la biodiversité

L'IPBES est une plateforme intergouvernementale scientifique et politique sur la biodiversité et les services écosystémiques créée en 2012 sous l'égide de l'ONU. Elle explique l'érosion de la biodiversité à travers cinq vecteurs :

- > les changements d'usage des terres et des mers,
- > la surexploitation des ressources naturelles,
- > le changement climatique,
- > la pollution,
- > les espèces exotiques envahissantes.



> Actions Appliquer la séquence ERCA

• Éviter les impacts en amont des projets

Nous conduisons des études environnementales en amont de tout projet de carrière, afin de caractériser les milieux et d'identifier les enjeux écologiques. Ces études, qui incluent notamment des inventaires faune-flore et la caractérisation des habitats, permettent d'orienter les projets dès leur conception. Elles conduisent, le cas échéant, à écarter certaines zones de l'exploitation, à adapter les périmètres ou le phasage des carrières, et à

éviter l'atteinte aux habitats et aux espèces les plus sensibles. Dans certains cas, les enjeux mis en évidence peuvent conduire à l'abandon du projet.

Ces travaux constituent un levier essentiel d'évitement, en permettant de limiter l'emprise au sol aux seules zones strictement nécessaires, de réduire les volumes de découverte, et d'anticiper les contraintes environnementales avant le démarrage de l'exploitation.

• Réduire les impacts par la remise en état progressive des carrières

La remise en état des carrières fait partie intégrante de nos projets d'exploitation. Elle est anticipée dès la phase de conception, conformément aux prescriptions réglementaires, et vise à réhabiliter progressivement les sites en parallèle de l'avancement de l'exploitation, afin de réduire

la durée et l'ampleur des perturbations des milieux.

En pratique, la remise en état consiste à reconfigurer les reliefs et à remettre en cohérence le site avec son environnement. Lorsque le contexte écologique s'y prête, elle favorise le développement de nouveaux habitats en continuité avec les milieux environnants.



• Compenser en recréant des milieux favorables à la biodiversité

L'exploitation d'une carrière transforme durablement les milieux. Elle s'inscrit dans un cadre réglementaire exigeant, qui vise à limiter les impacts sur les habitats et les espèces et à encadrer la mise en œuvre de mesures de compensation écologique lorsque les dommages sont inévitables.

Les mesures de compensation sont définies au cas par cas, en fonction des enjeux écologiques, et validées par les autorités compétentes. Elles consistent à restaurer ou créer des milieux favorables à la biodiversité, sur des surfaces de compensation

proportionnelles à la sensibilité des milieux, pouvant représenter jusqu'à trois fois les surfaces impactées.

Ces actions reposent sur différents leviers — gestion écologique de parcelles dédiées, acquisitions foncières ciblées ou partenariats de long terme avec des propriétaires locaux — et s'inscrivent dans des engagements allant souvent au-delà de la phase d'exploitation.

Des actions volontaires complémentaires sont également menées régulièrement sur l'ensemble de nos Installations Classées pour la Protection de l'Environnement (ICPE), au-delà des seules

obligations liées aux carrières. Ces initiatives, préconisées par des bureaux d'études spécialisés, visent à renforcer la présence d'habitats favorables sur nos sites industriels.

À titre d'exemple, le site de Wardrecques a engagé un reboisement volontaire d'une partie des pourtours de l'usine et de la carrière, ainsi que la mise en place d'un écopâturage par brebis sur certaines zones, contribuant à l'entretien des espaces et au maintien de la biodiversité locale.



Gérer nos déchets

Nos déchets de terre cuite, considérés comme inertes conformément à l'arrêté de décembre 2014, sont réutilisés sur nos sites, notamment pour l'aménagement et l'entretien des pistes d'accès dans les carrières. Les autres déchets générés par nos activités sont pris en charge par des prestataires agréés et suivis via l'application Trackdéchets, conformément aux exigences réglementaires.



> Objectifs

Développer les actions biodiversité volontaires au sein de nos ICPE, et les améliorer/optimiser une fois en place.



>>> Protéger. Développer. Transformer

En 2025, nous avons poursuivi la structuration de notre modèle social, en renforçant les fondations qui permettent d'accompagner durablement la transformation du Groupe. L'évolution de nos organisations, la montée en puissance de nos outils de pilotage et l'attention portée aux conditions de travail et à la sécurité contribuent à une approche plus intégrée des enjeux humains.

Cette dynamique s'accompagne du lancement du projet de transformation culturelle CAP 2030, qui marque une étape structurante dans notre transformation en faisant évoluer nos modes de fonctionnement vers davantage d'anticipation, de préparation et de responsabilité collective. Ce travail engagé à l'échelle du Groupe vise à mieux anticiper les évolutions de nos métiers, à renforcer la cohérence de nos pratiques et à créer un cadre propice à l'engagement des équipes dans un environnement industriel en constante évolution.

NOS AVANCÉES EN 2025

+ 9 000
échanges sécurité
réalisés sur les sites
industriels

100 %
des entités couvertes
par le SIRH et la
plateforme RH EDILIFE

60 %
de participation
à la première enquête
QVCT en Ibérie

86 %
des collaborateurs
ont participé à
une formation

QUATRE ENJEUX CLÉS

1 • Renforcer la culture de la sécurité à tous les niveaux de l'organisation et ancrer durablement les réflexes de prévention dans les activités quotidiennes.

2 • Améliorer la qualité de vie et les conditions de travail en agissant sur les facteurs identifiés par les collaborateurs à travers l'enquête QVCT.

3 • Développer les compétences et accompagner l'évolution des métiers pour soutenir l'employabilité des collaborateurs et les transformations de la filière.

3 • Structurer le pilotage des enjeux sociaux à l'échelle du Groupe grâce à des outils RH partagés et à un suivi renforcé des indicateurs.



Passer d'une culture de la réactivité à une culture de l'anticipation, c'est créer un environnement où chacun peut travailler en sécurité, progresser et contribuer pleinement à la réussite collective.

SÉBASTIEN BLANCHON, DIRECTEUR DES RESSOURCES HUMAINES EDILIANS GROUP

Nos actions contribuent aux Objectifs de développement durable de l'ONU



1.

PROTÉGER ET
DÉVELOPPER NOS
ÉQUIPESESRS S1
EFFECTIFS DEL'ENTREPRISE1.1
Santé et sécurité
au travail (SST)

> Gouvernance

- La **Direction Prévention Santé Sécurité** au sein de la Direction des Ressources Humaines définit les orientations, assure le suivi des indicateurs et accompagne les sites dans le déploiement des actions de prévention.
- Les **directions de site** sont responsables de l'identification et de l'évaluation des risques professionnels, de la mise en œuvre des mesures de prévention et du respect des exigences réglementaires applicables aux activités industrielles.

Cette organisation a été renforcée avec la création d'un poste de **directeur Prévention Santé Sécurité** en France et certains sites ont vu leur organisation renforcée par la création d'un poste d'animateur Prévention SST.

Par ailleurs, une **procédure** définissant les rôles et responsabilités en matière de Prévention Santé Sécurité a été rédigée et communiquée aux équipes de management. Une deuxième est en cours de finalisation afin de formaliser le reporting interne santé-sécurité, en précisant les définitions utilisées et en assurant leur cohérence avec les exigences de la directive CSRD.



> Politiques

Notre démarche SST est structurée autour d'un plan pluriannuel élaboré pour rédiger des standards actualisés et homogènes et faciliter les audits internes à l'échelle du Groupe. Elle repose sur deux principaux référentiels :

- notre **politique Santé Sécurité** ;
- notre **Charte Santé Sécurité Environnement** axée sur la valeur RESPECT.

Le dernier plan a été défini en 2021 ; il est revu chaque année et se décline opérationnellement autour de trois axes complémentaires :

- **le leadership** : engagement visible et incarné du management autour de rituels santé et sécurité ;
- **la maîtrise des risques** : évaluations sur le terrain pour la mise à jour régulière des mesures de prévention associées à nos 17 protocoles internes ;

- **l'organisation et les systèmes** : mise en place d'outils de gestion et de suivi dédiés aux équipes opérationnelles.

Chaque année, nous complétons la formation des collaborateurs déjà formés et déployons des formations dédiées pour l'ensemble des nouveaux entrants.

La nouvelle politique SST, communiquée en 2026, sera complétée par des règles opérationnelles communes aux sites, réunies au sein de l'engagement PACTE (voir encadré), qui définit un socle de pratiques de sécurité applicables à toutes nos activités. Ces règles précisent les comportements attendus et les conditions d'intervention sur certaines opérations sensibles afin de prévenir les risques les plus importants.



Pendant longtemps, la sécurité a pu être perçue comme une obligation. L'enjeu aujourd'hui est qu'elle soit pleinement comprise et partagée par tous. Si les règles sont appliquées uniquement par contrainte, le risque reste présent. En revanche, lorsque chacun comprend que ces démarches visent à protéger sa santé et celle des autres, la dynamique change. Notre objectif est de faire évoluer progressivement la culture de l'entreprise pour que la sécurité devienne une responsabilité collective, intégrée à tous les niveaux de l'organisation.

MAXIME COUTOULY,
PRÉSIDENT DIRECTEUR GÉNÉRAL EDILIANS FRANCE

LE PROGRAMME
PACTE5 règles vitales pour
un pacte sécurité
essentiel

En mars 2024, Edilians Group a lancé le programme PACTE : des **sessions de sensibilisation aux règles vitales de sécurité**, visant à former, régulièrement et tout au long de l'année, l'ensemble des collaborateurs du Groupe.

Le PACTE, cinq lettres
pour identifier les risques
sécurité prioritaires :

Piétons circulation : respect des règles de circulation, pour les piétons ou conducteurs, sur site et sur la route.

Attitude prévention : application des règles, des procédures et des consignes, et signalement des situations et actes dangereux constatés.

Consignation des énergies : consignation et vérification de toute installation avant intervention.

Travail en hauteur : utilisation des protections collectives ou individuelles.

Équipements de protection individuelle (EPI) : utilisation correcte de tous les équipements de protection individuelle (EPI) et équipements adaptés au poste de travail.

> Actions

Développer une culture de la sécurité

L'année 2025 confirme une évolution positive de nos indicateurs santé-sécurité. Même si les objectifs que nous nous sommes fixés ne sont pas encore pleinement atteints, ces résultats traduisent les progrès réalisés dans l'ancrage de la culture sécurité, avec des évolutions encourageantes sur chacune de nos filiales (France, Portugal, Espagne).

• Le leadership

Le leadership en matière de santé et sécurité repose sur l'animation régulière de rituels de prévention sur nos sites. Portés par les managers à tous les niveaux de l'organisation, ces temps structurent le dialogue sécurité avec les équipes, favorisent l'identification des situations à risque et contribuent à ancrer la prévention dans les activités quotidiennes. Nos managers sont formés à l'animation de ces rituels et à leur intégration dans les pratiques opérationnelles.

• Les **réunions sécurité** : temps d'échanges régulièrement organisés avec les équipes pour rappeler les règles essentielles, partager les retours d'expérience et sensibiliser aux risques liés aux opérations.

• Les **réunions 5'Com** : courts briefings organisés lors de la prise de poste permettant de partager les informations clés de la journée, de rappeler les points de vigilance sécurité et d'échanger rapidement avec les équipes.

• Les **échanges sécurité** : visites terrain afin d'observer les situations de travail réelles, échanger avec les opérateurs et accompagner les actions de progrès.

• Les **tournées FORCE** : complémentaires aux échanges sécurité, elles consistent en des inspections des postes de travail afin d'identifier d'éventuelles situations à risque et de s'assurer du maintien de bonnes conditions d'organisation, de propreté-rangement et de sécurité.

• Les **remontées de « chaudes alertes »** : les presque-accidents potentiellement graves font l'objet d'un signalement et d'une analyse afin d'en tirer rapidement des enseignements et de mettre en place des mesures de prévention.



Le signalement des situations dangereuses et des presque-accidents est essentielle à une culture de la prévention, car derrière ces événements se dissimulent souvent les prochains accidents, et généralement les plus graves. Déclarer, c'est se donner l'opportunité de sécuriser les opérations avant que l'accident redouté ne se produise.

OLIVIER LEDUC, DIRECTEUR PRÉVENTION SANTÉ SÉCURITÉ
EDILIANS GROUP

De nombreuses initiatives engagées ces dernières années, notamment en matière de sécurité, ont contribué à faire évoluer notre culture et à préparer le lancement du projet de transformation culturelle CAP 2030, qui démarrera en 2026. Il vise à clarifier la manière dont nous travaillons ensemble, à renforcer l'anticipation et la responsabilisation des équipes, et à ancrer durablement des réflexes partagés au sein d'Edilians.



Journée SST et RSE du 5 juin 2025

Cette journée, organisée dans tout le Groupe, était placée sous le signe du réflexe « TAKE 5 : réfléchir avant d'agir ». Elle a permis de sensibiliser les équipes à l'importance de l'anticipation des risques, tant pour la sécurité et la santé au travail que pour la protection de l'environnement. Des ateliers ont été organisés par les équipes locales, favorisant les échanges et le partage de bonnes pratiques entre collaborateurs.

TAKE 5 : réfléchir avant d'agir

La méthode TAKE 5 est un outil de prévention incitant les équipes à prendre un temps de réflexion avant de réaliser une tâche inhabituelle ou dangereuse. Elle a été expérimentée sur le site La Escandella, en Espagne.

Elle repose sur cinq étapes clés :

- 1 • Comprendre la tâche à réaliser
- 2 • Analyser les risques
- 3 • Décider des mesures de prévention
- 4 • Vérifier les conditions de sécurité
- 5 • Exécuter l'intervention

SafeStart : la sécurité commence par la vigilance de chacun

Après les équipes françaises, les collaborateurs des sites de Tejas Borja et La Escandella, en Espagne, ont à leur tour suivi la formation SafeStart. Celle-ci vise à mieux comprendre les facteurs humains à l'origine des accidents et à développer des réflexes de prévention, tant dans les activités professionnelles que dans la vie quotidienne.



1 jour, 1 action Sécurité

Début 2025, nous avons lancé le programme « 1 jour, 1 action Sécurité », destiné à valoriser les initiatives concrètes menées sur les sites pour améliorer la sécurité et les conditions de travail. Chaque jour, une initiative a été partagée par courriel et diffusée sur les écrans d'information dans les ateliers. Les sites contribuent à tour de rôle, selon un planning de diffusion, en présentant une action terrain sous la forme d'une page illustrée.

206 actions ont ainsi été partagées en 2025, témoignant de l'engagement des équipes en faveur de l'objectif zéro accident.



• La maîtrise des risques

La maîtrise des risques constitue un enjeu central pour nos activités industrielles. Elle repose sur une vigilance constante et sur une amélioration continue de nos équipements, de nos pratiques et de notre organisation. En agissant à la fois sur l'environnement de travail et sur les comportements, nous cherchons à prévenir les accidents et à protéger durablement la santé de nos collaborateurs.



SIX ENGAGEMENTS PRIORITAIRES

SÉCURITÉ

01

LES INTERVENTIONS SUR LES MACHINES

- Poursuite du plan d'actions de **sécurisation** des machines, avec plus de 600 actions d'amélioration en 2025.
- Renforcement de la **prévention** des risques lors des interventions des opérateurs (nettoyage, débouillage, résolution de dysfonctionnements).
- Mise en œuvre du plan de **fiabilisation** maintenance, notamment sur la maîtrise des énergies résiduelles.

02

LE TRAVAIL EN HAUTEUR

- **Évaluation** des risques réalisée avant toute intervention en hauteur et formation des collaborateurs concernés.
- Mise à disposition de **plateformes individuelles** dans les zones de chargement pour sécuriser les opérations d'arrimage des palettes.
- Installation de **passerelles** et de **lignes de vie** afin de sécuriser les déplacements en hauteur.

03

LES RISQUES ROUTIERS ET LES INTERACTIONS VÉHICULES-PIÉTONS

- Séparation des flux de **circulation** sur sites et refonte des marquages au sol.
- Formation à la **conduite préventive** et déploiement d'une politique « Téléphone et conduite » signée par tous les conducteurs de véhicules de société.
- Équipement des chariots élévateurs de **dispositifs de sécurité** (signalisation lumineuse type Blue spot/ Red line, détection de piétons, caméras arrière).



SANTÉ

04

LE BRUIT

- Équipement des collaborateurs de **protections** auditives moulées sur mesure.
- Déploiement sur les sites volontaires de **casques antibruit** connectés Bluetooth® pour les équipes postées.
- **Remplacement ou capotage** de certains équipements bruyants et amélioration de l'isolation acoustique des installations.
- Mise en place de **portes sectionnelles** à l'intérieur des bâtiments pour limiter la propagation du bruit et de la poussière.
- **Insonorisation** des postes de tri.
- Mise à jour des **cartographies** du bruit.

05

LES RISQUES CHIMIQUES ET POUSSIÈRES

- **Évaluation** régulière du risque chimique et recherche d'alternatives aux produits les plus dangereux.
- Participation à l'accord européen **NepSi** (The European Network on Silica) relatif à la prévention des risques liés à la silice cristalline.
- Réalisation de campagnes de **mesures** des poussières et déploiement de dispositifs d'aspiration, de capotage et de purification de l'air.
- Utilisation d'**équipements de protection** adaptés (cagoules ventilées, postes de soudure à captation intégrée).

06

L'ERGONOMIE

- **Tests** d'ergosquelettes et poursuite des études ergonomiques sur certains postes de travail.
- **Adaptation** des conditions de travail lors des épisodes de fortes chaleurs (ajustement des horaires, équipements de rafraîchissement).
- **Acquisition** d'équipements facilitant la manutention (gerbeurs électriques, potences).

• **L'organisation et les systèmes**

La gestion des événements santé-sécurité s'appuie sur EDISAFE, l'outil interne de signalement et de suivi des incidents et presqu'accidents. Il permet de centraliser les remontées terrain, d'assurer le suivi des analyses et de piloter la mise en œuvre des actions correctives. Ce dispositif est complété par un programme d'audits et de visites sécurité, notamment les audits internes ISO QSEE qui intègrent les aspects santé-sécurité.

En 2025, le dispositif de suivi des enjeux santé-sécurité a été renforcé. L'équipe d'audit interne du Groupe a conduit un audit des processus sécurité au second semestre, complété par des inspections régulières menées par la direction industrielle et le réseau Prévention Santé Sécurité. Des visites Sécurité ont ainsi été réalisées sur chacun des sites industriels. Parallèlement, la traçabilité des données issues des programmes de prévention a été améliorée grâce à la digitalisation des remontées terrain et à leur consolidation dans l'outil de reporting extra-financier Novisto.

Le site de notre filiale Umbelino Monteiro (Portugal) est certifié ISO 45001, tandis que nos autres sites s'appuient sur un système de management de la sécurité interne à la société.



> **Objectifs et résultats**

SST	2021	2025	2030
Actions de leadership – échanges et tournées FORCE	4 500	9 052	8 500
Taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt (FR1)	9,9	8,1	< 5,0
Taux de fréquence des accidents du travail (FR2)*	19,8	12,4	<10



1.2
Qualité de vie au travail & conditions de travail
(QVCT)

> **Gouvernance**

- La **Direction des Ressources Humaines** définit les orientations, pilote les dispositifs relatifs à la QVCT et assure le suivi des indicateurs et des enquêtes menées auprès des collaborateurs.
- Un **comité de pilotage QVCT**, composé de représentants de la direction et du personnel, assure sur chaque site le déploiement et le suivi du plan d'actions défini à partir des résultats des enquêtes QVCT.
- Les **directions de site** sont responsables de la mise en œuvre opérationnelle des actions d'amélioration des conditions de travail, en lien avec les équipes **Prévention Santé Sécurité** et les **représentants du personnel**.

> **Politiques**

- La QVCT s'inscrit dans le cadre plus large de notre politique de ressources humaines et de notre politique de prévention des risques professionnels.
- La **politique RH** du Groupe promeut un environnement de travail respectueux, favorisant le développement des compétences, l'engagement des collaborateurs et l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.
 - La **politique Santé Sécurité** contribue directement à l'amélioration des conditions de travail en agissant sur les facteurs de risques liés au poste de travail (bruit, ergonomie, chaleur, organisation des postes).
 - En France, un **accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la diversité et le handicap**, signé en 2023 pour une durée de trois ans, définit les engagements du Groupe en matière d'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.

Ces dispositifs sont complétés par un **plan d'actions QVCT** déployé depuis 2023, construit à partir des retours des collaborateurs et des priorités identifiées sur les sites.



> **Actions**

Cultiver un environnement de travail positif

Un Yellow Day en Espagne

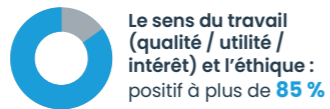
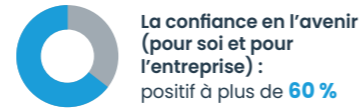
Le 20 juin, les équipes des sites Tejas Borja et La Escandella ont marqué le Yellow Day, ou le jour le plus heureux de l'année. À cette occasion, des bananes ont été distribuées à l'ensemble des collaborateurs, clin d'œil simple et convivial pour partager un moment de bonne humeur.



L'ENQUÊTE QVCT : un outil pour orienter les actions sur les sites

Les résultats obtenus lors de la dernière enquête ont permis de confirmer l'importance de sujets tels que les conditions physiques de travail, comme la chaleur, la poussière ou le bruit, ainsi que certaines contraintes liées à l'organisation des activités.

Tous pays confondus, plusieurs dimensions ressortent avec un niveau de satisfaction élevé :



À la suite de l'enquête, plusieurs actions ont été engagées sur les sites :

- amélioration des espaces collectifs, avec la rénovation ou l'aménagement de vestiaires et de salles de pause dans certaines usines ;
- actions ciblées sur les conditions physiques de travail, notamment sur les sujets identifiés par les collaborateurs comme prioritaires : chaleur dans les ateliers, bruit, poussière et ergonomie des postes ;
- renforcement de la prévention des situations de surcharge ou de stress, à travers une attention accrue portée à l'organisation du travail et au suivi des équipes par les managers ;
- développement des échanges sur les perspectives professionnelles, afin de mieux accompagner les collaborateurs dans leurs parcours et répondre aux attentes exprimées lors de l'enquête ;
- déploiement de formations dédiées à la gestion du stress et à la prévention des risques psychosociaux dans le cadre du programme santé et bien-être.



> **Objectifs et résultats**

RH	2025	2030
Part des salariés bénéficiant de congés familiaux prévus par la loi ou les conventions collectives	100 %	100 %
Part des salariés couverts par un dispositif de protection sociale	100 %	100 %

Turnover global Groupe : **12,66 %**

Intérimaires : **122 (7 % des employés)**

1.3

Diversité, équité et inclusion (DEI)

> Gouvernance

• La **Direction des Ressources Humaines** définit les orientations en matière d'égalité professionnelle, de diversité et d'inclusion et assure le suivi des indicateurs associés.

• Les **directions de site** sont responsables de la mise en œuvre opérationnelle de ces engagements, notamment à travers les politiques de recrutement, l'accompagnement des collaborateurs et le dialogue social avec les représentants du personnel.

Les collaborateurs ont également accès à un dispositif d'alerte éthique leur

permettant de signaler des situations de discrimination, de harcèlement ou d'atteinte aux droits des personnes (voir p. 73).

> Politiques

Nos engagements en matière de diversité, d'équité et d'inclusion s'inscrivent dans le cadre plus large de nos politiques de ressources humaines et de respect des droits fondamentaux.

• La **politique RH** du Groupe promeut l'égalité de traitement entre les collaborateurs et veille à intégrer les principes de non-discrimination et d'inclusion dans les pratiques de recrutement, de gestion des

carrières et de développement des compétences.

• En France, un **accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la diversité et le handicap**, signé en 2023 pour une durée de trois ans, encadre les actions menées en matière d'égalité des chances, d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

• La **politique Droits humains** et le **Code éthique** du Groupe rappellent les principes de respect des personnes et de lutte contre toute forme de discrimination.



> Actions

Cultiver un environnement de travail positif

En 2025, les démarches en matière de diversité, d'équité et d'inclusion se sont inscrites dans la continuité de la mise en œuvre de l'accord sur l'égalité professionnelle, la diversité et le handicap signé en France en 2023.

• Les pratiques de recrutement inclusif ont été poursuivies afin de garantir **l'égalité des chances** et de prévenir toute forme de discrimination.

• Le Groupe a continué à favoriser **l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap**, notamment à travers l'adaptation des postes de travail et un accompagnement individualisé.

• Une attention particulière a été portée aux **enjeux de parentalité et aux situations familiales spécifiques**, notamment pour les collaborateurs accompagnant un proche en situation de handicap.

• Des actions de sensibilisation et de formation ont été déployées, notamment via un module obligatoire de **e-learning consacré à la prévention du harcèlement**, afin de promouvoir un environnement de travail respectueux.

Journée internationale des droits des femmes au Portugal

À l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes, le site Umbelino Monteiro a souhaité mettre à l'honneur ses collaboratrices ainsi que ses clientes en leur offrant un petit cadeau.

Cette initiative a été l'occasion de valoriser l'engagement des femmes au sein de l'entreprise, tous métiers confondus, et de saluer leur contribution au développement et au succès du site.



Le DuoDay à travers nos sites en France

Le 20 novembre 2025, Edilians France a participé pour la troisième année consécutive au DuoDay, une initiative dédiée à l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap. À cette occasion, des collaborateurs volontaires ont accueilli des participants afin de leur faire découvrir leur métier et partager leur quotidien professionnel. Cinq binômes ont été constitués : deux au siège (graphiste et assistant ressources humaines), deux sur le site de Quincieux (responsable prévention santé sécurité et agent d'accueil) et un sur le site de Wardrecques (agent de maintenance mécanique).



> Objectifs et résultats

RH	2021	2025	2030
Index d'égalité professionnelle (Edilians SAS)	86	87	90

Part des femmes occupant des postes d'encadrement : **26 %**
Objectif 2030 : **>25 %**

Part des femmes dans l'effectif global : **18 %**

1.4 Formation, développement des compétences et culture managériale

> Gouvernance

- La **Direction des Ressources Humaines** définit les orientations en matière de développement des compétences, élabore le plan de formation et veille à l'adaptation des dispositifs de formation aux évolutions des métiers et des activités du Groupe.
- Les **directions de site** sont responsables de l'identification des besoins en compétences et de la mise en œuvre opérationnelle des actions de formation, en lien avec les managers et les équipes RH.

• Les **managers** jouent un rôle central dans le développement des compétences des équipes, notamment à travers l'accompagnement des collaborateurs, l'identification des besoins de formation et le suivi des parcours professionnels.

> Politiques

Le développement des compétences et la diffusion d'une culture managériale partagée s'inscrivent dans le cadre de la **politique de ressources humaines** du Groupe. Celle-ci vise à favoriser l'employabilité des collaborateurs, à accompagner l'évolution des métiers et à soutenir les parcours professionnels à travers l'accès à la formation et au développement des compétences.



> **Actions**

Accompagner les parcours professionnels et la transmission des compétences

QUATRE AXES DE DÉVELOPPEMENT**01****STRUCTURER** les parcours de formation...

... afin d'accompagner l'évolution des métiers et faciliter l'accès des collaborateurs aux dispositifs de formation

- › Parcours combinant tronc commun (culture d'entreprise, valeurs, code éthique) et formations métiers, accessibles en ligne et en présentiel, adaptés aux besoins des différentes fonctions.
- › Enrichissement du catalogue de formation pour accompagner l'évolution des compétences techniques et opérationnelles.
- › Automatisation de la demande de formation par les salariés, de la validation par les managers et du suivi par les RH, grâce au déploiement de la plateforme EDILIFE.

EDILIFE, un système d'information RH (SIRH) au service du développement des talents

Lancé en septembre 2024, le SIRH EDILIFE a été conçu pour accompagner la gestion des talents et offrir aux collaborateurs un outil centralisé de suivi de leur parcours professionnel. Cet outil regroupe plusieurs fonctionnalités, notamment l'accès à l'organigramme du Groupe, au catalogue de formations et modules en ligne, aux opportunités de mobilité interne, ainsi qu'aux entretiens et aux compétences associées aux métiers.

AU 31 DÉCEMBRE 2025

74 % des collaborateurs se sont déjà connectés à la plateforme

3 374 souhaits de formation ont été exprimés

4 candidatures internes ont été enregistrées pour

123 offres d'emploi publiées

02**ACCOMPAGNER** l'intégration des nouveaux collaborateurs...

... dans un contexte de renouvellement des équipes et de transmission des savoir-faire

- › Déploiement d'un parcours d'intégration structuré, avec des outils mis à disposition des managers pour accompagner l'arrivée des nouveaux collaborateurs.
- › Organisation de *Welcome Sessions* permettant aux nouveaux cadres de rencontrer la direction et de découvrir les activités industrielles ainsi que l'ensemble des fonctions et activités du Groupe.

Faire ses premiers pas chez Edilians

Afin de faciliter l'intégration des nouveaux collaborateurs, nous avons renforcé nos dispositifs d'accueil. Les 1^{er} et 2 juillet 2025, une **Welcome Session** organisée à Lyon a permis d'accueillir 22 nouveaux cadres. Au programme : présentation du Comité de direction, moments d'échanges conviviaux et visite du site de Sainte-Foy-l'Argentière, afin de découvrir les activités et la culture du Groupe.

En complément, nous avons déployé un **livret d'accueil** commun à l'ensemble des sites. Ce guide pratique rassemble les informations essentielles pour bien démarrer : contacts clés, outils RH, informations sur nos activités et nos valeurs. L'objectif est de permettre à chaque nouveau collaborateur de prendre rapidement ses repères et de s'intégrer dans les meilleures conditions.

**03****DÉVELOPPER** les pratiques managériales...

... afin de renforcer l'accompagnement des équipes et soutenir la transformation culturelle engagée dans le cadre du projet CAP 2030

- › Actions de formation et d'accompagnement des managers afin de renforcer leurs compétences en matière d'animation d'équipe et de développement des collaborateurs.
- › Diffusion de pratiques favorisant la responsabilisation, la coopération et l'anticipation des risques.

Transformation culturelle CAP 2030 : faire évoluer la culture d'entreprise pour soutenir une performance durable

Dans un contexte de transformation du secteur du bâtiment et d'évolution des modes de management, nous avons engagé une réflexion sur notre culture d'entreprise afin d'aligner davantage nos pratiques internes avec nos priorités stratégiques. Ce projet s'appuie sur un travail collectif mené au sein de groupes réunissant des collaborateurs issus de différentes fonctions et entités. Ils ont permis d'identifier les fondements de notre culture et les évolutions nécessaires pour accompagner les transformations en cours.

Cinq comportements ont ainsi été identifiés comme prioritaires :

1. Orientation client
2. Anticipation et préparation
3. Pilotage et priorisation
4. Écoute et prise de décision au bon niveau
5. Performance globale et durable

04**PRÉPARER** les talents de demain...

... en contribuant au développement des compétences techniques et industrielles sur nos territoires

- › Partenariats avec des établissements de formation sur des métiers techniques au cœur des territoires.
- › Poursuite d'une politique active de stages et d'alternances, contribuant à la transmission des savoir-faire et à la préparation des compétences de demain.



L'alternance est un engagement fort pour Edilians. Chaque année, nous faisons le choix d'accueillir de nouveaux alternants afin de transmettre nos savoir-faire, développer les compétences et préparer l'avenir de nos métiers. C'est un levier clé pour l'attractivité du Groupe et pour la formation des talents de demain. En 2025, nous avons accompagné 40 alternants sur 11 sites en France.

GREGORY CORONA,
RESPONSABLE RECRUTEMENT
EDILIANS FRANCE

> Objectifs et résultats

RH	2021	2025	2030
Collaborateurs ayant suivi une formation	1 018	1 403 (86 %)	>75 %



1.5 Dialogue social

> Gouvernance

- La **Direction des Ressources Humaines Groupe** pilote le cadre du dialogue social, veille au respect des obligations légales et accompagne les équipes locales dans la conduite des échanges avec les représentants des salariés.
- En France, le dialogue social s'appuie sur les **Comités sociaux et économiques (CSE)** présents sur les différents sites.
- Dans les filiales ibériques, le dialogue social s'organise selon les **dispositifs de représentation du personnel propres aux cadres réglementaires nationaux**. Les équipes RH locales assurent l'animation des échanges avec les représentants des salariés.
- Les **directions de site**, en lien avec les **équipes RH**, assurent le dialogue social au quotidien avec les collaborateurs et leurs représentants.

> Politiques

Le dialogue social s'inscrit dans le cadre de notre **politique de ressources humaines** et du respect des **droits collectifs des salariés**. Il repose sur un ensemble d'**accords négociés** avec les représentants du personnel, qui définissent les principes et les modalités du dialogue entre la direction et les collaborateurs.

En France, plusieurs accords structurent cette démarche :

- un **accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, à la diversité et au handicap**, signé en 2023 ;
- un **accord relatif à la prévention des risques professionnels** (hors accidents du travail) ;
- un **accord relatif au dialogue social et au fonctionnement des instances représentatives du personnel**, qui précise les modalités de fonctionnement des Comités sociaux et économiques (CSE) et organise les échanges entre la direction et les représentants des salariés.

> Actions

Garder le dialogue ouvert

En 2025, dans un contexte économique marqué par les tensions du marché de la construction, les échanges avec les représentants du personnel ont été renforcés afin de partager la situation du Groupe et d'accompagner les équipes, avec un effort particulier de transparence et de pédagogie.

Les résultats de l'enquête Qualité de vie et conditions de travail (QVCT) ont constitué un point d'appui important pour les échanges. Partagés avec les instances représentatives, ils ont permis d'identifier les priorités d'amélioration et d'alimenter les plans d'action déployés sur les sites.

Enfin, les transformations engagées dans l'organisation ont contribué à harmoniser progressivement les pratiques de dialogue social entre les entités françaises et ibériques, favorisant un partage plus large des informations et des pratiques au sein du Groupe.



> Objectifs et résultats

RH	2025	2030
Part des salariés couverts par des représentants du personnel (par pays EEE)	99,5 %	99 %
Part des salariés couverts par une convention collective	100 %	100 %

2.

S'ENGAGER
POUR NOS TERRITOIRES

ESRS S2 • COMMUNAUTÉS AFFECTÉES

> Gouvernance

La gestion des relations avec les communautés locales est étroitement liée à l'implantation territoriale de nos activités industrielles et de nos carrières.

- Les **directions de site** veillent au respect des **exigences réglementaires** applicables aux installations industrielles, notamment en matière de prévention des nuisances, de protection de l'environnement et de relations avec les autorités administratives et les collectivités territoriales.
- Les enjeux liés aux interactions avec les parties prenantes externes, notamment les acteurs publics, sont également **encadrés par la réglementation et notre code d'éthique interne**, et présentés dans la section dédiée à la conduite des affaires (voir p. 71).

Les parties prenantes ont accès à un dispositif d'alerte permettant de signaler des situations susceptibles d'enfreindre la loi ou d'aller à l'encontre de leurs intérêts (voir p. 73).

> Politiques

Les relations avec les communautés locales s'inscrivent dans le cadre des engagements éthiques du Groupe.

- La **politique Droits humains** précise les engagements du Groupe en matière de respect des droits fondamentaux et de prise en compte des impacts de ses activités sur les parties prenantes.
- Le **Code éthique** définit les principes de conduite applicables aux collaborateurs dans leurs relations avec les parties prenantes externes, notamment les institutions, les partenaires économiques et les acteurs des territoires.

> Actions

Vivre à proximité de nos sites industriels

Pour les communautés qui vivent à proximité de nos sites industriels et de nos carrières, la présence d'une activité d'extraction ou de production peut être porteuse d'opportunités comme de préoccupations. Elle contribue à la vitalité économique locale et à l'emploi, mais elle peut soulever des questions liées au cadre de vie, aux nuisances ou à l'évolution de l'activité.

Conscients de ces enjeux, nous veillons à entretenir un dialogue régulier avec nos voisins, qu'il s'agisse des élus, des collectivités territoriales, des services de l'État ou des acteurs locaux afin de partager les informations relatives aux activités du site, d'expliquer les projets en cours et d'écouter les attentes exprimées par les habitants.

Pargny-sur-Saulx :
inauguration de la
première usine 2.0 du
Groupe

En mars 2025, nous avons inauguré une nouvelle ligne de production sur le site de Pargny-sur-Saulx, marquant une étape importante dans la transformation industrielle du Groupe. Cette nouvelle ligne est équipée de véhicules autoguidés (AGV) et d'équipements robotiques pour la manipulation et le chargement des claies. L'inauguration, organisée en présence d'élus locaux – dont le maire de Pargny-sur-Saulx, des représentants de la communauté de communes et des autorités publiques – a été l'occasion de présenter aux acteurs du territoire les évolutions du site et d'échanger sur les investissements engagés pour moderniser l'outil industriel.

« Vous avez la
réf' ? » : un concours
pour animer la filière

Au printemps 2025, Edilians a lancé une seconde édition du concours « Vous avez la réf' ? », organisé avec les négoce partenaires autour des références Edilians Tech stockées sur la plateforme logistique de La Talaudière. À la clé pour les points de vente gagnants : l'organisation d'un événement sur site réunissant artisans couvreurs, équipes commerciales et distributeurs autour de présentations produits et de moments d'échange. Ces rencontres ont permis de renforcer les liens avec les professionnels de la filière et de partager retours d'expérience et bonnes pratiques.

Partager les ressources
et les espaces du
territoire

Les activités d'Edilians s'inscrivent dans des territoires où coexistent différents usages des sols et des ressources : habitats, espaces naturels, activités agricoles ou économiques. Du point de vue des communautés locales, ces activités peuvent soulever des questions relatives à l'évolution des paysages, à la préservation des milieux naturels ou aux usages futurs des terrains.

Dans ce contexte, les projets de carrière font l'objet d'un travail d'anticipation et de concertation avec les acteurs locaux afin de prendre en compte ces différents enjeux et de concilier les usages du territoire dans la durée (voir p. 41).

Travailler ensemble au
sein de la filière

Pour les couvreurs, distributeurs, fournisseurs et prestataires de la filière du bâtiment, la collaboration avec un industriel comme Edilians s'inscrit dans une relation de proximité et de long terme. Majoritairement implantées à proximité de nos sites, ces entreprises participent au fonctionnement quotidien de l'écosystème économique local.

Nos échanges permettent de partager les évolutions du secteur, d'adapter nos solutions aux réalités du terrain et de répondre aux besoins des professionnels qui utilisent nos produits. Cette coopération se traduit notamment par des formations à destination des couvreurs, des relations de proximité avec les négoce et distributeurs, ainsi que par des collaborations avec des fournisseurs et prestataires locaux.

Commenailles :
travailler avec les
acteurs locaux pour la
restauration de zones
humides

À Commenailles (Jura), l'ouverture d'une nouvelle carrière a donné lieu à un travail mené avec les acteurs du territoire, notamment la Fédération départementale des chasseurs du Jura (FDCJ). Les échanges engagés en amont du projet ont permis d'identifier des actions répondant à la fois aux besoins du projet industriel et aux attentes locales en matière de préservation des milieux naturels. Cette concertation a conduit à la mise en œuvre d'un programme de restauration de près de 17 hectares de zones humides dans le Vallon du Prélot.

Fonds TNS : soutenir
les territoires et les
initiatives d'intérêt
général

Le fonds de dotation TNS (Terre, Nature et Solidarité) constitue notre dispositif de mécénat. Il soutient, par des dons et du mécénat de projet, des actions d'intérêt général liées à la préservation du patrimoine, à la solidarité et au développement des territoires.

Fidèle à notre héritage industriel et territorial, le fonds accompagne chaque année des initiatives à impact social, culturel ou humanitaire, sélectionnées dans le cadre d'une gouvernance dédiée.

En 2025, le fonds TNS a soutenu 22 projets pour un montant total de 148 025 €.

Les projets accompagnés concernent notamment :

- la restauration de sites patrimoniaux en lien avec la Fondation du patrimoine ;
- le soutien à des associations solidaires et humanitaires ;
- des initiatives locales portées par des collectivités, des associations culturelles ou des acteurs de l'économie sociale et solidaire.



>>> Structurer. Converger. Transformer

La confiance est un principe qui nous guide depuis près de deux siècles dans nos relations avec nos collaborateurs, nos partenaires, nos clients et l'ensemble de nos parties prenantes. Nous nous attachons à la faire vivre au quotidien à travers des pratiques fondées sur la transparence, l'intégrité et la responsabilité. En 2025, la poursuite des travaux engagés dans le cadre de la mise en conformité avec la CSRD a contribué à renforcer la structuration de nos dispositifs de gouvernance, d'éthique et de conformité. La clarification de nos processus, l'évolution de nos outils de reporting et les initiatives engagées autour de la gouvernance de la donnée participent à une meilleure lisibilité de nos pratiques et de nos responsabilités.

Ces évolutions s'inscrivent dans un mouvement plus large de convergence des pratiques et des systèmes au sein du Groupe, visant à harmoniser les méthodes de travail, faciliter le partage de l'information et renforcer la cohérence de nos dispositifs de pilotage. Cette dynamique nous permet d'avancer avec un cadre plus solide pour conduire nos activités de manière exemplaire.

QUATRE ENJEUX CLÉS

- 1 • **Structurer** notre gouvernance et notre reporting de durabilité afin de répondre aux exigences de la CSRD.
- 2 • **Fiabiliser** et partager la donnée à l'échelle du Groupe afin d'améliorer la traçabilité de l'information et la qualité de nos processus de décision.
- 3 • **Converger** vers des pratiques et des systèmes communs afin d'harmoniser nos méthodes de travail et renforcer la cohérence de nos dispositifs de pilotage.
- 4 • **Renforcer** l'éthique, la conduite responsable des affaires et une culture d'intégrité à travers le Groupe.

NOS AVANCÉES EN 2025

- Déploiement de la plateforme de reporting ESG Novisto
- Mise en place d'un comité stratégique CSRD mensuel
- Lancement du projet NIDO pour l'harmonisation des systèmes en Espagne

Nos actions contribuent aux Objectifs de développement durable de l'ONU



Structurer nos processus et clarifier les responsabilités nous permet de fiabiliser nos données et de piloter nos engagements à l'échelle du Groupe.

LOUIS SCHAAF, DÉLÉGUÉ COMITÉ STRATÉGIQUE
EDILIANS GROUP

1.

RENFORCER
NOTRE
GOUVERNANCE
AU SERVICE
DE NOS
ENGAGEMENTSESRS G1
CONDUITE DES AFFAIRES> **Gouvernance**

1. Le Board of Managers supervise la gouvernance du Groupe et veille au respect des règles de gouvernance et des politiques internes. Il valide les décisions structurantes et s'assure de la conformité des pratiques avec les exigences réglementaires et les principes d'éthique des affaires.

2. Le Comité d'audit, nommé par le Board, assure une supervision indépendante des dispositifs de contrôle interne et de gestion des risques. Il examine les comptes et assure le suivi des commissaires aux comptes et de la cartographie des risques financiers et extra-financiers.

3. Le Comité ESG supervise la préparation du reporting de durabilité, notamment dans le cadre de la CSRD. Il contribue également à la diffusion des principes de gouvernance et de responsabilité au sein de l'organisation.

4. Les directions opérationnelles et fonctions support participent à la mise en œuvre des politiques du Groupe, au suivi des risques et à l'application des dispositifs de conformité dans leurs périmètres respectifs.

> **Politiques**

La conduite des affaires au sein du Groupe s'appuie sur plusieurs référentiels internes qui encadrent les pratiques des collaborateurs et définissent les principes applicables dans les relations avec les partenaires et les parties prenantes.

1. Le Code éthique définit les principes de conduite applicables à l'ensemble des collaborateurs, notamment en matière d'intégrité, de prévention des conflits d'intérêts et de respect des lois et réglementations.

2. La politique Droits humains précise les engagements du Groupe en matière de respect des droits fondamentaux, de non-discrimination et de prise en compte des impacts des activités sur les personnes et les parties prenantes.

3. La politique Ressources humaines encadre les principes appliqués dans la gestion des collaborateurs, notamment en matière d'égalité de traitement, de développement des compétences et de respect des personnes.

> Actions

Diligence raisonnable et contrôles

La prévention des risques éthiques et de non-conformité repose sur plusieurs dispositifs de contrôle interne et de vérification mis en œuvre au niveau du Groupe. Dans le cadre de la mise en conformité à la directive CSRD, nous avons également structuré l'organisation de notre reporting extra-financier. La collecte des données mobilise les différentes directions et s'appuie sur des processus de validation internes permettant de vérifier la cohérence et la fiabilité des informations consolidées au niveau du Groupe.

Transparence et fiabilité de la donnée

Le déploiement de la plateforme de reporting ESG Novisto contribue à renforcer cette organisation en centralisant les informations et en facilitant leur suivi.

Au-delà du reporting, la gestion des données fait l'objet d'un chantier structurant dans le cadre du projet de transformation culturelle CAP 2030. Ce travail vise à mieux organiser les responsabilités associées aux différentes informations utilisées dans le pilotage des activités. Il permet également de préparer le Groupe aux nouvelles exigences de transparence et de traçabilité, notamment dans la perspective du futur passeport digital produit.

Projet NIDO : une donnée partagée pour avancer ensemble

Dans le cadre de sa transformation numérique, La Escandella déploie le système ERP (Enterprise Resource Planning) SAP, déjà utilisé par Tejas Borja. En complément des outils existants, ce nouvel ERP permettra de renforcer la centralisation et la standardisation des données issues des différentes fonctions – finance, ventes, production, qualité ou maintenance. L'objectif est de disposer d'informations partagées, accessibles en temps réel et plus facilement exploitables. En renforçant la traçabilité et la cohérence des données, le projet NIDO contribuera à améliorer la qualité de l'information et la prise de décision à l'échelle du Groupe.



Formation et sensibilisation

Des modules d'e-learning dédiés aux règles anticorruption et de concurrence loyale ont été développés et déployés en France et en Ibérie via la plateforme EDILIFE. Ces formations sont obligatoires pour les populations exposées à ces risques. En complément, des actions de sensibilisation sont menées sur certains sujets spécifiques, tels que les cadeaux et invitations ou la prévention des situations de conflits d'intérêts, afin de renforcer la compréhension des règles applicables dans les relations d'affaires.

Système d'alerte

Nous mettons à disposition de nos collaborateurs et de nos parties prenantes un dispositif d'alerte permettant de signaler toute situation susceptible de constituer une violation de la loi ou des principes définis dans notre Code éthique. Ce dispositif est accessible via une plateforme dédiée conforme aux dispositions de la loi Sapin 2 et à la loi Wasserman, qui renforce la protection des lanceurs d'alerte. Il permet notamment de signaler de manière anonyme des faits tels que la corruption, la fraude, les conflits d'intérêts, les discriminations, le harcèlement ou toute atteinte aux droits humains ou à l'environnement.

• Traitement des alertes

Signalement transmis au département conformité

Accusé de réception sous sept jours

Analyse de recevabilité du signalement

Ouverture d'une enquête interne

Communication des conclusions et mise en œuvre des mesures correctives (actions d'amélioration, mesures disciplinaires, procédures judiciaires)



Signaler une situation ne doit jamais exposer à un risque. C'est un principe auquel nous sommes très attachés. Nous garantissons la protection des personnes qui s'expriment de bonne foi, ainsi que la confidentialité des informations partagées, en nous limitant strictement à ce qui est nécessaire pour instruire le signalement.



SONIA CHAPUIS, RESPONSABLE JURIDIQUE & COMPLIANCE EDILIANS GROUP

Cybersécurité




Nous poursuivons le renforcement de nos dispositifs de cybersécurité afin de protéger nos systèmes d'information et les données associées. Ces actions s'accompagnent d'initiatives de sensibilisation aux risques numériques, la prévention reposant à la fois sur des mesures techniques et sur les pratiques quotidiennes des équipes.

Achats responsables

La prise en compte des enjeux éthiques, sociaux et environnementaux dans la chaîne d'approvisionnement constitue un levier important de notre démarche de responsabilité. Depuis 2023, une charte d'achats responsables est intégrée aux documents contractuels encadrant les relations avec nos fournisseurs. En rejoignant la base fournisseurs d'Edilians, ceux-ci s'engagent à respecter nos principes, notamment en matière d'éthique des affaires, de respect des droits humains, de conditions de travail et de protection de l'environnement.

Le respect de ces engagements est suivi à travers des questionnaires d'auto évaluation et, lorsque cela est nécessaire, par la réalisation d'audits ciblés. Cette démarche s'inscrit plus largement dans les travaux que nous menons pour mieux comprendre et maîtriser les impacts associés à notre chaîne de valeur, notamment dans le cadre du suivi de nos émissions indirectes (voir p. 30).

> Objectifs et résultats

GOUVERNANCE	2025	2030
Membres indépendants du Board	100 %	100 %
Membres du GLT avec une rémunération variable liée à la durabilité	100 %	100 %
Collaborateurs formés aux politiques anticorruption	246	Formation annuelle des populations exposées
Médailles Ecovadis	Gold : Edilians Tech  Silver : Edilians SAS, Tejas Borja, Umbelino Monteiro  Bronze : La Escandella 	Gold

Part des femmes au Board : **33 %**

Part des collaborateurs formés aux politiques anticorruption : **15 %**



La prévention du travail des enfants repose sur un choix clé : une supply chain majoritairement européenne, alignée avec nos exigences de responsabilité. Implantés dans des pays au cadre social strict, nos fournisseurs offrent un premier niveau de garantie en matière de droits humains. Cet engagement est formalisé via la Charte Achats Responsables Edilians, intégrée à nos contrats. Un périmètre maîtrisé, des exigences claires et une relation de proximité nous permettent de limiter les risques et d'assurer des pratiques conformes aux standards sociaux.

ASTRID PILET, DIRECTRICE DES ACHATS ET SUPPLY CHAIN EDILIANS GROUP

**EDILIANS
GROUP**

SUSTAINABLE ROOFING

RAPPORT DE DURABILITÉ • ÉDITION 2026