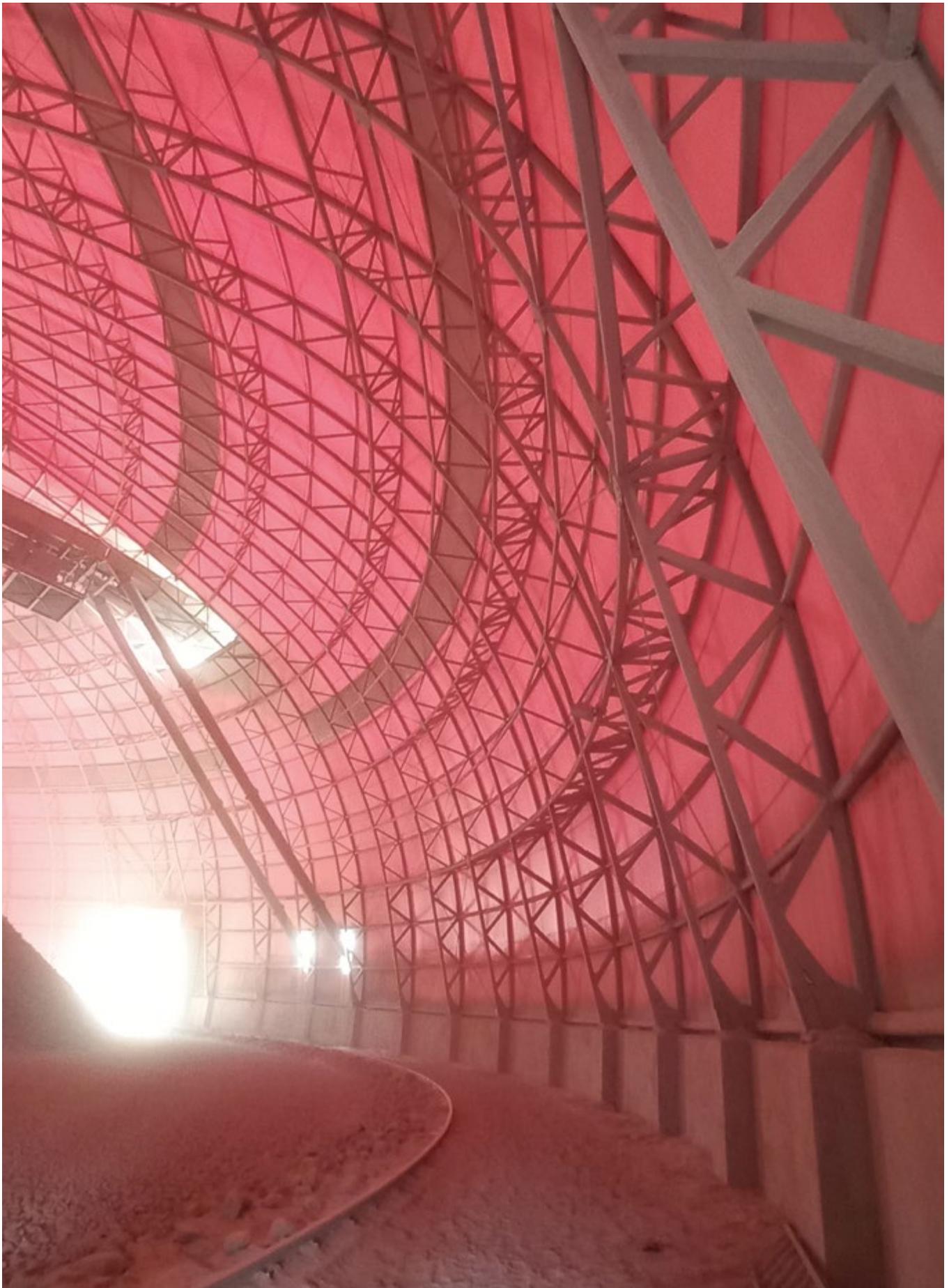


DÉCLARATION  
DE PERFORMANCE  
EXTRA-FINANCIÈRE  
**2023**

**Bâtir le vivre  
ensemble**





# Déclaration de performance extra-financière 2023

<b>Modèle d'affaires du groupe Vicat</b>	<b>4</b>	<b>2. La « taxonomie européenne »</b>	<b>47</b>
<b>Identification et alignement des enjeux prioritaires de durabilité</b>	<b>6</b>	<b>3. La déclaration de performance extra-financière en chiffres</b>	<b>55</b>
<b>Description des enjeux de durabilité</b>	<b>7</b>	<b>4. Notes méthodologiques</b>	<b>56</b>
<b>Une gouvernance appropriée aux enjeux</b>	<b>9</b>	4.1. Méthodologie et périmètre de la Déclaration de Performance Extra-Financière	56
<b>1. Contributions du groupe Vicat aux enjeux de durabilité</b>	<b>10</b>	4.2. Méthodologie d'identification et de traitement des risques extra-financiers significatifs	57
1.1. Climat et décarbonation des activités	10	4.3. Méthodologie utilisée pour la mise en œuvre du « Règlement Taxinomie » européen	57
1.2. Gestion rationnelle des ressources et maîtrise des impacts des activités sur l'environnement	18	<b>5. Rapport de l'Organisme Tiers Indépendant, sur la vérification de la déclaration consolidée de performance extra-financière</b>	<b>59</b>
1.3. Préservation de la biodiversité et des écosystèmes	21	<b>6. Rapport sur la politique de la Société en matière d'égalité professionnelle et salariale (article 225-37-1 du Code de commerce)</b>	<b>62</b>
1.4. Offre de produits durables et Relation Clients	23		
1.5. Ressources humaines	24		
1.6. Conduite éthique des affaires	38		
1.7. Maîtrise de la chaîne d'approvisionnement et achats responsables	39		
1.8. Engagements envers les Communautés et le développement socio-économique des territoires	41		

## MODÈLE D'AFFAIRES DU GROUPE VICAT

### MÉGATENDANCES

### CROISSANCE DÉMOGRAPHIQUE

## Nos ressources

### PATRIMOINE INDUSTRIEL

- Outil industriel moderne et performant, proche de ses marchés, en évolution permanente. **16** cimenteries à travers le monde, **273** centrales à béton, **71** carrières de granulats.
- Autoproduction de **156** GWh d'énergie électrique d'origine renouvelable.
- **7** filiales dédiées à l'économie circulaire (Altola, ALTèreNATIVE, Bioval, CIRCULère, Çözüm, Terenvie, Vito Recycling).

### CAPITAL NATUREL

- Maîtrise foncière importante qui garantit l'accès aux réserves géologiques sur le long terme.
- Emprise foncière riche, diversifiée et respectueuse de la biodiversité et des écosystèmes : forêts, zones humides, réserves naturelles.

### CAPITAL HUMAIN

- Priorité à la santé et à la sécurité au travail : Objectif **Zéro accident**.
- **9 993** collaboratrices et collaborateurs engagé(e)s et passionné(e)s partageant les valeurs du Groupe, dans **12** pays. **94 %** des équipes en CDI.
- Dialogue social de qualité fondé sur le respect.
- **100 %** d'égalité salariale entre les femmes et les hommes (voir site vicat.fr).
- Objectif **100 %** des collaboratrices et collaborateurs sensibilisé(e)s aux sujets de la transition énergétique.
- Près de **100 %** des postes de directions générales sont occupés par des personnes de nationalité locale, dans nos **12** pays d'implantation.

### CAPITAL SOCIÉTAL

- Dialogue constant et de confiance avec les parties prenantes (populations, partenaires, fournisseurs, clients, communautés scientifiques et techniques, collectivités territoriales, associations, etc.)
- Identités territoriales dans chacun de nos **12** pays d'implantation.
- **2** fondations d'entreprises : la fondation Louis Vicat et la fondation Sococim (Sénégal).
- Relation fournisseur qui privilégie les fournisseurs de premier plan, locaux et responsables (**65 %** des achats réalisés dans les pays d'implantation).
- Engagé en faveur de l'Inclusion.

### CAPITAL ÉCONOMIQUE ET FINANCIER

- Actionnariat familial majoritaire et pérenne.
- Génération de cashflow géographiquement diversifié (**69 %** dans les pays matures, **31 %** dans les pays émergents).
- Solidité financière – fonds propres élevés (**3 milliards** d'€) – endettement diversifié et maîtrisé (5 ans de maturité moyenne).

### CAPITAL INTELLECTUEL

- Invention du ciment artificiel par Louis Vicat en 1817.
- Savoir-faire et excellence technique reconnus dans les métiers du Ciment, du Béton prêt à l'emploi et des Granulats.
- **100 %** du top management formé à l'éthique et à la compliance.
- Innovation, centre de R&D moderne orienté innovation produits et process (**140** ingénieurs et techniciens).

## Nos activités



## Nos axes stratégiques

Un rôle d'industriel  
cimentier, au service  
de nos clients.

TRANSITION  
SOCIALE ET SOCIÉTALE

TRANSITION ÉNERGÉTIQUE  
ET ENVIRONNEMENTALE



Un engagement continu de ses équipes, au cœur des territoires.

Un acteur engagé pour les transitions environnementale et énergétique

## Notre création de valeur

### PERSONNES

- Culture sécurité : amélioration constante du taux de fréquence (**4,18 %**) et du taux de gravité (**0,25 %**) des accidents.
- **100 %** des collaboratrices et collaborateurs formé(e)s à la sécurité.
- Augmentation constante du nombre d'heures de formation (**28,4 h/collab.**, en hausse de **+35 %** par rapport à 2022).
- Augmentation constante du nombre de femmes dans toutes les Catégories Socio Professionnelles (**12,1 %** de femmes).
- Plus de **94 %** des emplois directs en **CDI**.
- Politique **Zéro tolérance** en matière de discrimination, de harcèlement moral et sexuel, d'agissements sexistes.
- **100 %** des activités engagées dans des soutiens aux collectivités locales en 2023.
- **1 150** fournisseurs signataires engagés à la sécurité.
- Fondation Louis Vicat/Fondation Sococim : soutien à des actions en faveur de l'éducation, de la sensibilisation au handicap, de la culture, du patrimoine et de l'entrepreneuriat.

### CRÉATION DE VALEUR ÉCONOMIQUE PAR PARTIES PRENANTES

- Clients : **3,9 milliards** d'euros (Chiffre d'affaires 2023).
- Salariés : **569 millions** d'euros de masse salariale.
- Fournisseurs : **2,8 milliards** d'euros dépensés auprès de nos fournisseurs (périmètre Groupe y compris énergies).
- Actionnaires : **94 millions** d'euros reversés aux actionnaires.
- Détenteurs de dettes : **50 millions** d'euros de charge de la dette.
- États : **150 millions** d'euros versés aux États (impôts directs et indirects). Plus de **720 millions** d'euros de TVA collectée (ou équivalent).
- Investissement pour la croissance future : **300 millions** d'euros (dont projets de décarbonation).

### PLANÈTE

- Biodiversité : **73 %** des carrières dotées d'un plan de réaménagement au niveau Groupe.
- **4,5 millions** de tonnes de matériaux recyclés ou valorisés.
- **520 700** tonnes d'émission de CO<sub>2</sub> évitées à volume de ciment constant.
- Taux de substitution : **28,1 %** en 2022 à **32,0 %** en 2023 pour le Groupe (équivalent **1 000 000** de tonnes de charbon évitées).
- **72,7 %** en zone Europe.
- Taux de clinker au ciment équivalent : **77,5 %** en 2022 à **76,8 %** en 2023.
- Notation CDP : **A-**
- **61** projets liés à la décarbonation.
- **39,8 millions** d'euros pour financer ces projets.
- **8,8 %** de l'énergie électrique consommée est issue d'énergies renouvelables (hydraulique, photovoltaïque, chaleur fatale).
- Offre de produits et service de qualité, **100 %** normés et durables, permettant de décarboner sa chaîne de valeur.

### IDENTIFICATION ET ALIGNEMENT DES ENJEUX PRIORITAIRES DE DURABILITÉ

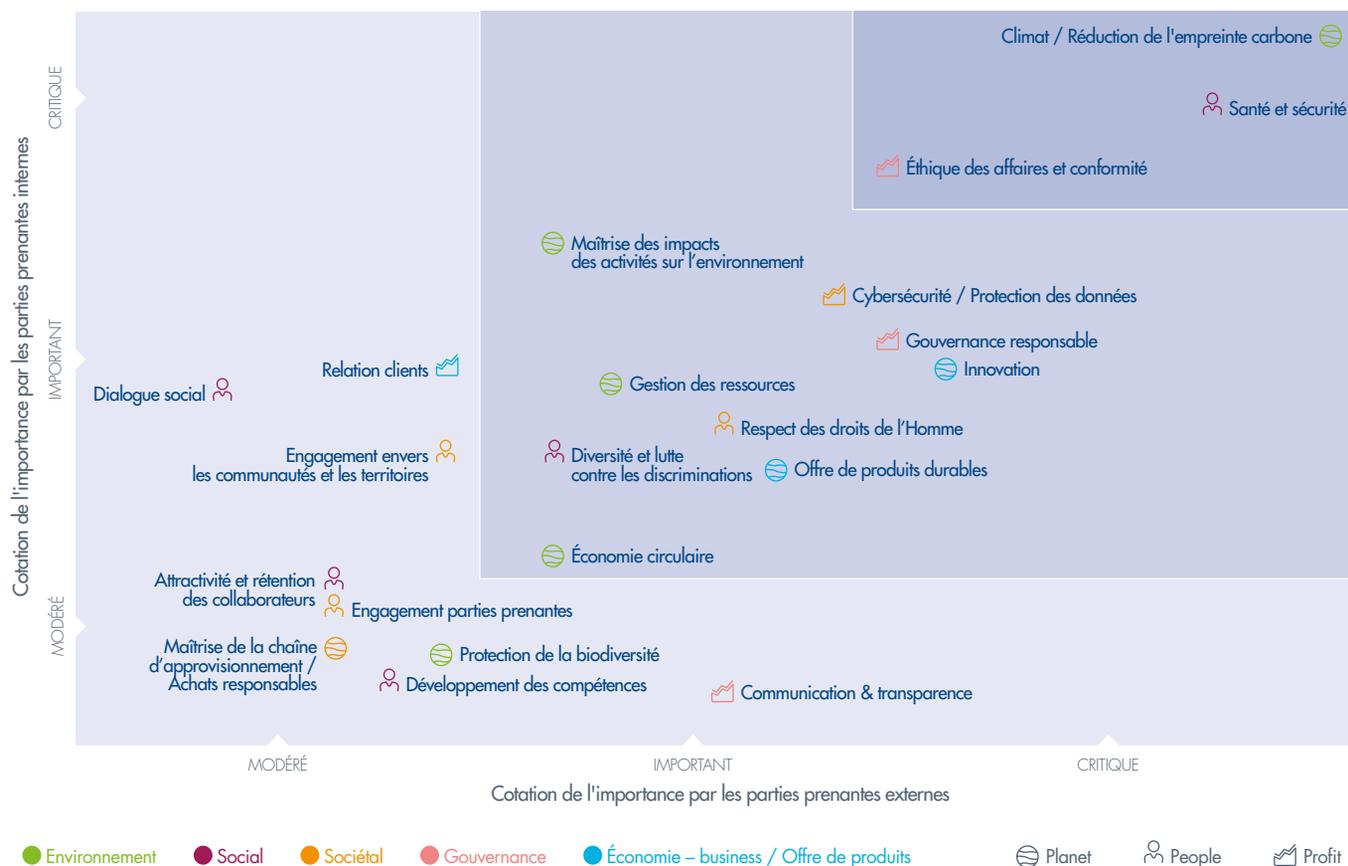
Le groupe Vicat entretient un dialogue constructif avec ses parties prenantes internes et externes de façon à contribuer au mieux à l'atteinte de l'ambition partagée en matière de durabilité. On entend par parties prenantes :

- les clients de plus en plus nombreux à s'engager dans la neutralité carbone dans certaines zones géographiques ;
- les fournisseurs ;
- les investisseurs attentifs aux efforts de décarbonation ;
- les collaboratrices et les collaborateurs dont la santé et la sécurité sont un enjeu majeur ;
- les partenaires sociaux ;
- les candidats ou les futurs talents qui choisissent de plus en plus leur employeur en fonction de leurs engagements et de leurs actions concrètes en matière de RSE ;
- les pouvoirs publics qui accélèrent, notamment en Europe, la mise en œuvre des exigences en matière de transition énergétique et d'économie circulaire ;

- les communautés locales qui bénéficient directement ou indirectement de la valeur créée par le groupe Vicat sur les territoires dans lesquels il opère ;
- les partenaires publics ou privés, institutionnels, écoles, universités, etc.

Il est ressorti de cette analyse de matérialité que les enjeux considérés comme très importants pour le groupe Vicat sont :

- la croissance pérenne de l'activité pour accompagner les attentes spécifiques de chaque marché ;
- la mise sur le marché de solutions d'adaptation au changement climatique ;
- la réduction de l'empreinte carbone de ses produits et solutions ;
- la capture du CO<sub>2</sub> process appelé aussi « hard to abate » pour son utilisation (CCU) ou son stockage (CCS) ;
- la santé et la sécurité des collaboratrices et des collaborateurs du Groupe et de ses parties prenantes ;
- l'éthique des affaires et la conformité.



Le groupe Vicat a fait réaliser une mise à jour de l'analyse de matérialité par un cabinet indépendant. Cette mise à jour a permis au groupe Vicat de s'assurer de l'exhaustivité des enjeux extra-financiers à prendre en compte, de leur alignement avec ceux des parties prenantes et de définir les priorités du Groupe en matière de durabilité. L'analyse de matérialité vient compléter le dispositif

interne de cartographie des risques piloté par la Direction financière et la Direction compliance, sûreté et audit interne. Le détail de ces risques est présenté dans le Chapitre 2 du document d'enregistrement universel. L'importance de ces enjeux peut varier significativement d'une zone géographique, dans laquelle le Groupe est implanté, à une autre.

## DESCRIPTION DES ENJEUX DE DURABILITÉ

Les enjeux traités dans la DPEF sont ceux ayant été identifiés lors de l'analyse de matérialité et dont l'importance a été cotée de la manière suivante : **critique/important/modéré**.

Description des enjeux	Mesures prises par le Groupe	Indicateurs de performance	Contribution aux Objectifs de Développement Durable (ODD)
<b>ENVIRONNEMENT</b>			
<p><b>Climat – Décarbonation des activités et des produits</b></p> <p>Risque (vs opportunité) de ne pas engager toutes les actions nécessaires à l'atténuation de l'impact des activités et produits du Groupe et la lutte contre le réchauffement climatique</p> <p>Risque d'être impacté par les conséquences du changement climatique : augmentation des coûts et impact sur la production (arrêt de la production, défaut d'approvisionnement en matières)</p>	<p>Fixation d'objectifs chiffrés sur les scopes 1 et 2 à 2030 au soutien de l'ambition de neutralité carbone à 2050</p> <p>Formalisation d'un Plan climat dont les axes principaux sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Amélioration de l'efficacité énergétique thermique et électrique</li> <li>Production d'énergies renouvelables et à faibles émissions</li> <li>Décarbonation de la mobilité</li> <li>Substitution des combustibles fossiles primaires</li> <li>Réduction du taux de clinker dans le ciment</li> <li>Captage, stockage ou utilisation du CO<sub>2</sub></li> </ul>	<p>Consommation et production d'électricité dont électricité renouvelable</p> <p>Taux de combustibles alternatifs</p> <p>Taux de clinker dans le ciment</p> <p>Émissions de CO<sub>2</sub> des scopes 1, 2 et 3</p>	<p>ODD 13 Mesures relatives à la lutte contre les changements climatiques</p> <p>ODD 9 Industrie, Innovation et Infrastructures</p> <p>ODD 7 Énergie propre à un coût abordable</p>
<p><b>Maîtrise des impacts des activités sur l'environnement</b></p> <p>Risque de ne pas réduire l'empreinte environnementale des activités et produits du Groupe</p>	<p>Politique opérationnelle pour une performance industrielle et environnementale</p> <p>Gestion rationnelle et économe de la ressource en eau et maîtrise des effluents aqueux</p> <p>Gestion rationnelle et économe des matières premières et développement de l'économie circulaire</p> <p>Gestion responsable des déchets</p> <p>Préservation de la qualité de l'air</p>	<p>Prélèvements, rejets et consommations d'eau</p> <p>Consommations provenant de matières de substitution</p> <p>Émissions poussières, NOx et SO<sub>2</sub></p>	<p>ODD 6 Eau et assainissement</p> <p>ODD 14 Vie aquatique</p> <p>ODD 12 Consommation et production responsables</p>
<p><b>Protection de la biodiversité</b></p> <p>Risque que les activités du Groupe impactent d'autres espèces et leurs écosystèmes</p>	<p>Politique « Éviter, Réduire, Compenser » la perte nette de biodiversité</p> <p>Artificialisation contenue</p> <p>Plan de réhabilitation ambitieux</p> <p>Actions volontaires et partenariales</p>	<p>Part de carrières disposant d'un plan de réhabilitation</p> <p>Part de carrières disposant d'un plan de management de la biodiversité ou menant des actions positives en faveur de la biodiversité</p> <p>Superficie réaménagée au cours de l'année</p> <p>Nombre d'arbres plantés</p> <p>Nombre de groupes de visiteurs accueillis sur site au cours de l'année</p>	<p>ODD 15 Vie terrestre</p> <p>ODD 14 Vie aquatique</p>
<p><b>Offre de produits durables et Relation Clients</b></p> <p>Risque de défaut qualité produit</p> <p>Risque de produits hors spécifications</p> <p>Risque de défaut d'adaptabilité produits</p>	<p>Éco-conception</p> <p>Système de management de la qualité</p> <p>Politique d'Innovation</p> <p>Offre bas-carbone DECA</p> <p>Offre Impression 3 D Lythosys</p>	<p>Label OFG (Origine France Garantie)</p> <p>Nombre de brevets déposés</p> <p>Satisfaction clients</p>	<p>ODD 12 Consommation et production responsables</p> <p>ODD 11 Villes et communautés durables</p>

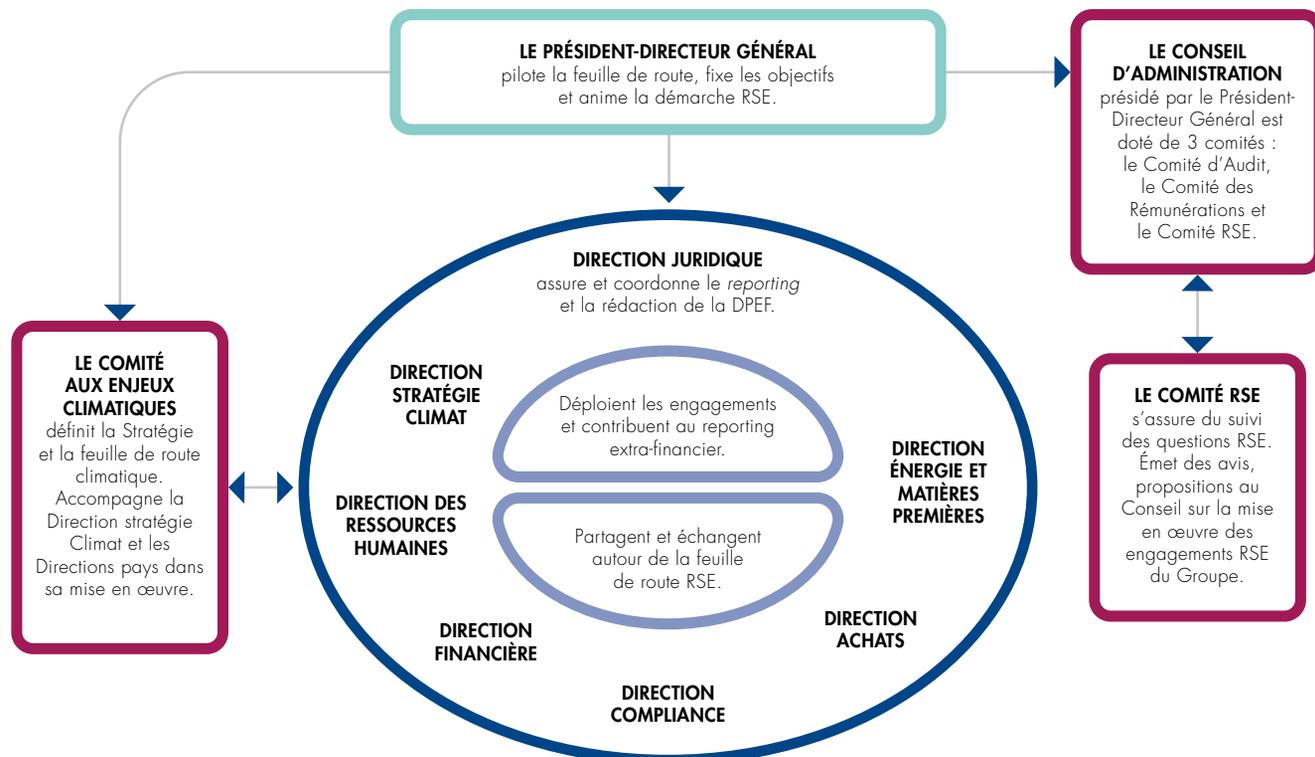
# DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE 2023

## Description des enjeux de durabilité

Description des enjeux	Mesures prises par le Groupe	Indicateurs de performance	Contribution aux Objectifs de Développement Durable (ODD)
<b>SOCIAL</b>			
<b>Santé Sécurité des personnes</b>			
Probabilité, pour les collaboratrices et collaborateurs, les sous-traitants d'être exposés à une situation dangereuse (atteinte à leur santé physique et/ou mentale)	Politique Zéro accident Formation – Sensibilisation Prévention	Taux de fréquence Taux de gravité	ODD 3 Bonne santé et bien-être ODD 8 Travail décent et croissance économique
<b>Attractivité et rétention des collaborateurs</b>			
Risque de générer une baisse d'implication des collaborateurs Risque d'impacter la productivité ou le développement du Groupe	Politique managériale Gestion de carrières et mobilité interne Dialogue social Politique de rémunération	Taux de sortie Ancienneté moyenne Index de l'égalité Femmes Hommes	ODD 8 Travail décent et croissance économique ODD 5 Égalité des sexes
<b>Gestion des talents et développement des compétences</b>			
Risque de générer des frustrations auprès des collaborateurs ou de freiner le dynamisme et la performance du Groupe	Plan de formation Projet de transformation digitale et sobriété énergétique Soutien à l'alternance	Nombre d'heures total de formation Taux d'alternance	ODD 8 Travail décent et croissance économique ODD 4 Éducation de qualité ODD 5 Égalité des sexes ODD 10 Inégalités réduites
<b>Égalité des chances</b>			
Risque de discrimination	Politique diversité et inclusion Lutte contre les discriminations	% de femmes dans l'effectif Part de femmes sur les fonctions de direction Taux d'emploi de personnes en situation de handicap en France	ODD 5 Égalité des sexes ODD 10 Inégalités réduites
<b>SOCIÉTAL</b>			
<b>Éthique des affaires et Compliance</b>			
Risque de fraudes, corruption, conflits d'intérêts, délits d'initiés, pratiques anticoncurrentielles Risque d'intention frauduleuse ou à dessein de nuire dans le domaine de la fiscalité	Charte éthique Code de conduite anticorruption Cartographie des risques de corruption Formations Dispositifs de contrôle, d'alerte, d'audits et de sanctions Politique fiscale	% d'audits abordant les questions de compliance Évolution de la part des tiers évalués Évolution du taux de couverture en matière de formation	ODD 16 Paix, Justice et Institutions efficaces ODD 8 Travail décent et croissance économique
<b>Cybersécurité</b>			
Risque de perte financière, d'interruption des activités ou d'atteinte à la réputation d'une entreprise en raison d'une défaillance des systèmes de technologies de l'information	Politique cybersécurité Protection des données personnelles	/	ODD 8 Travail décent et croissance économique
<b>Maîtrise de la chaîne d'approvisionnement et achats responsables</b>			
Risque d'impacter les activités opérationnelles, la performance ou la réputation du Groupe par un manquement d'un élément de la chaîne d'approvisionnement	Directive achats Procédure d'évaluation fournisseurs Feuille de route achats responsables Code de conduite fournisseurs Cartographie fournisseurs Généralisation des clauses RSE dans les contrats	Pourcentage moyen des achats nationaux Part moyenne du chiffre d'affaires réalisé avec des PME Nombre de Codes de Conduite Fournisseur signés Part moyenne des contrats d'achats du Groupe incluant une clause RSE spécifique Part des acheteurs du Groupe formés à la RSE et aux ODD Pourcentage moyen de factures fournisseurs payées à la date d'échéance	ODD 8 Travail décent et croissance économique ODD 13 Mesures relatives à la lutte contre les changements climatiques
<b>Engagements envers les Communautés et le développement socio-économique des territoires</b>			
Risque de violation d'un des droits humains fondamentaux dans le cadre professionnel ou sur la chaîne de valeur	Politique d'ancrage local par l'emploi Programmes locaux pour la santé, l'environnement, l'éducation, le soutien à l'organisation d'événements locaux et à l'entrepreneuriat	Part de l'emploi local Dons (en euros) Nombre de bénéficiaires par catégorie de parties prenantes les plus vulnérables	ODD 10 Inégalités réduites ODD 3 Bonne santé et Bien-être ODD 1 Pas de pauvreté ODD 2 Zéro Faim ODD 16 Paix, Justice et Institutions ODD 17 Partenariats pour la réalisation des Objectifs

## UNE GOUVERNANCE APPROPRIÉE AUX ENJEUX

L'engagement du groupe Vicat à répondre aux enjeux en matière de durabilité s'appuie sur une organisation et une gouvernance associant les dirigeants à tous les niveaux du Groupe et au plus haut niveau de l'organisation.



Le Conseil d'Administration joue un rôle déterminant dans l'appréciation des risques et des opportunités liés au Climat et à la décarbonation des activités et des produits du groupe Vicat. Réuni au moins trois fois par an, le Conseil examine les mesures d'atténuation ou d'adaptation aux effets du changement climatique issues du plan climat telles que : la programmation des investissements, le développement de nouveaux produits bas carbone et la conclusion de nouveaux partenariats stratégiques visant à coopérer à la décarbonation de l'économie. Le Conseil d'Administration est assisté par trois comités dont le Comité d'Audit, le Comité des Rémunérations et le Comité RSE dans la mise en œuvre de la stratégie définie en matière de durabilité. Le Comité d'Audit examine les indicateurs financiers présentés par le Groupe au titre du règlement européen Taxinomie pour évaluer le niveau d'alignement avec les objectifs définis par la Commission européenne en matière de durabilité. Il évalue également les actions menées par la Direction compliance, sûreté et audit interne en matière d'éthique des affaires. Par ailleurs, le Comité RSE examine l'ensemble des actions RSE menées par le groupe Vicat au cours de l'année.

En outre, le Groupe a mis en place quatre comités opérationnels trimestriels présidés par le Président-Directeur Général :

- (i) le Comité des Enjeux Climatiques, instauré dès le début de l'année 2020, réunit l'ensemble des membres de la Direction générale. Composé initialement des directions directement concernées, il s'est étoffé au cours des derniers exercices lui permettant d'aborder la question complexe des enjeux climatiques de manière totalement transversale. En 2022, il avait été élargi au Directeur des Ressources humaines et à la Directrice Réglementations et Subventions. En 2023, la Directrice Performance et Investissements et la Directrice Recherche et Développement ont rejoint ce comité. Celui-ci est la pierre angulaire d'une gouvernance responsable et adaptée à l'importance et à la nature complexe des enjeux climatiques au sein de sa démarche RSE. Le Comité traite de multiples sujets tels que le rappel des engagements, la présentation des attentes des parties prenantes, la mise à jour de la feuille de route « Climat », la revue de consolidation des données collectées qui sont présentées dans la déclaration de performance extra-financière, le partage des bonnes pratiques, l'identification de nouveaux indicateurs de performance ;

- (ii) le Comité Compliance et audit, créé dès 2019, se compose du Directeur de la Stratégie, des Directeurs Généraux Délégués, des Directeurs Généraux Adjointes, du Directeur de la Compliance, de la sûreté et de l'audit interne et du Directeur de l'audit interne. Ce comité permet de faire un point de situation régulier en matière de compliance et d'audit interne. Les actions prioritaires suivies en termes de compliance sont en particulier l'engagement des instances dirigeantes, l'évaluation des tiers à risque, la cartographie des risques de corruption et de fraude, la politique cadeaux, la procédure et le suivi des signalements, la formation et la procédure relative à la prévention et à la gestion des risques liés aux sanctions internationales. En termes d'audit interne, l'objectif est de présenter les plans d'actions, les sujets et risques principaux identifiés ainsi que leur suivi et de s'assurer du bon déroulement du plan d'audit ;
- (iii) le Comité SST/RH, créé en 2021, est composé des Directeurs Généraux Délégués et des Directions « Industrie », Assurances, Compliance, sûreté et audit interne, Juridique et Ressources

Humaines et SST. La préparation des réunions du Comité incombe à la Direction RH, SST et Incendie et Risques industriels émergents. Sont présentés les indicateurs de performance RH et SST et Risques industriels émergents en lien avec l'objectif « Zéro accident » ;

- (iv) le Comité Cybersécurité/Digital a remplacé, en 2023, le Comité Cyber qui avait été créé en 2021. Il a pour objet de renforcer le partage des informations relatives aux enjeux liés à la cybersécurité et au digital. Il permet de sensibiliser l'ensemble des directions à ces enjeux en leur présentant les projets majeurs quel que soit leur degré d'avancement, d'apprécier le niveau de maturité du Groupe en matière de cyber sécurité et d'analyser les incidents qui se sont déroulés sur la période. Le pilotage de ces actions s'appuie sur le suivi d'un certain nombre d'indicateurs.

Percevant la RSE comme un projet d'entreprise fédérateur, le groupe Vicat a bâti une communauté internationale de référents RSE pour animer et contribuer à sa démarche de durabilité.

## 1. CONTRIBUTIONS DU GROUPE VICAT AUX ENJEUX DE DURABILITÉ

### 1.1. Climat et décarbonation des activités

#### 1.1.1. Vision du groupe Vicat

Le béton est un produit de construction irremplaçable et reste le seul en quantité et en qualité à pouvoir répondre durablement aux besoins en infrastructures et en logements d'une population mondiale qui passera selon les estimations de 8 milliards d'habitants actuellement, à plus de 10 milliards en 2050.

Dans ce contexte, le groupe Vicat développe et met sur le marché des produits et solutions répondant au besoin d'adaptation des territoires au changement climatique tout en adaptant ses propres installations de production.

La réduction de l'empreinte carbone des produits et solutions du groupe Vicat est obtenue en mettant en œuvre les actions technologiquement et financièrement accessibles selon les pays, telles que :

- l'optimisation énergétique ;
- la sortie des combustibles fossiles primaires ;
- la réduction de la part de clinker, principe actif du ciment concentrant le poids CO<sub>2</sub> dans le ciment ;
- le recours à la capture de CO<sub>2</sub> pour la fraction dite de CO<sub>2</sub> process ou de CO<sub>2</sub> « hard to abate » ;
- le développement d'une solution de sobriété d'usage du béton avec l'impression 3D béton grâce à son offre Lythosys ; et
- la préservation des ressources grâce à l'économie circulaire.

Toutes ces actions conduisent le groupe Vicat à réinventer, sans cesse, les formules du ciment de demain.

À ce jour, le groupe Vicat opère dans des pays dont les réglementations liées aux enjeux du changement climatique présentent une différence de maturité. Dans la zone Europe (France, Italie, Suisse) et en Californie aux États-Unis, le groupe Vicat se prépare à la réduction de l'allocation des quotas d'émission de CO<sub>2</sub> sans l'assurance de pouvoir la répercuter sur ses prix de vente. Dans les autres zones (en Alabama aux États-Unis, au Brésil, dans les zones Afrique, Asie et Méditerranée), les réglementations sont encore en développement. Convaincu que les réglementations convergeront, le groupe Vicat agit de manière adaptée au rythme des évolutions réglementaires pour déployer et commercialiser ses produits et services sobres en carbone.

C'est pourquoi, la zone Europe est aujourd'hui le laboratoire du Groupe en matière de recherche et d'innovation appliquée et de mise en application à l'échelle industrielle de solutions adaptées au changement climatique.

En réponse à ces risques climatiques, le groupe Vicat s'est engagé dans un plan climat destiné à contribuer à la neutralité carbone sur toute sa chaîne de valeur. Ces objectifs font écho à ceux que s'est fixés l'Union européenne.

En 2023, le groupe Vicat poursuit ses objectifs ambitieux en matière de réduction d'émissions de CO<sub>2</sub> au moyen des leviers existants pour atteindre la cible de 497 kg CO<sub>2</sub> net/tonne ciment équivalent d'ici à 2030.

Par ailleurs, le Groupe s'est fixé des objectifs de réduction sur les scopes 1 et 2 liés à la production et à l'achat d'énergie électrique. Pour suivre au plus près son empreinte carbone, le Groupe a mis en place un pilotage des émissions de CO<sub>2</sub> comptabilisées en Scope 3.

## Objectifs en matière de décarbonation sur les scopes 1 et 2 à horizon 2030

### Objectifs sur le scope 1

Réduire ses émissions process et thermiques à 497 kg de **CO<sub>2</sub> net**<sup>(1)</sup> par tonne de ciment équivalent au niveau du Groupe

Réduire ses émissions process et thermiques à 430 kg de **CO<sub>2</sub> net** par tonne de ciment équivalent pour la zone Europe

### Objectifs sur le scope 2

Réduire ses émissions électriques de 40% par rapport à 2020, dont :

- la moitié en privilégiant le recours aux offres d'électricité renouvelable par les opérateurs (scope 2) ;
- et l'autre moitié dans la construction d'installations de production d'électricité renouvelable (scope 1).

(1) Définitions :

**CO<sub>2</sub> net** : émissions directes incluant la transformation physico-chimique des matières premières à haute température et l'utilisation de combustibles fossiles extraits, excluant tous les combustibles alternatifs.

**Émissions au ciment équivalent (eq.)** : émissions directes, brutes ou nettes, divisées par la production de clinker et multipliées par le pourcentage de clinker dans le ciment.

**CO<sub>2</sub> brut** : émissions directes incluant la transformation physico-chimique des matières premières à haute température, l'utilisation de combustibles fossiles extraits, ainsi que la quote-part fossile des combustibles alternatifs, excluant la quote-part biogénique des combustibles alternatifs.

### 1.1.2. Un plan climat au service de la neutralité carbone sur sa chaîne de valeur



Le plan climat du groupe Vicat résulte de l'analyse des risques climatiques et le guide pour atteindre son ambition de contribuer à la neutralité carbone sur sa chaîne de valeur en 2050. Il formalise l'engagement du Groupe de relever le défi du changement climatique. L'engagement lié à la réduction de ses émissions de CO<sub>2</sub> est, par ailleurs, publiquement confirmé par la signature du *French Business Climate Pledge* (2017), par celle des contrats de transition écologique pour les cimenteries françaises de Montalieu, Xeuilley et Peille, par la soumission de son reporting carbone au questionnaire « Climat » du CDP pour la troisième année consécutive et au titre duquel le Groupe consolide sa note A- malgré le durcissement de la méthodologie de notation.

Chaque pays dispose de sa feuille de route pour la décarbonation de ses activités alignée avec le « plan climat ». La Direction du contrôle des actions climatiques, au sein de la Direction Stratégie Climat, veille en étroite collaboration avec l'ensemble des Directeurs des pays à la bonne mise en œuvre du plan et au suivi des performances attendues.

Ce plan fait appel à des technologies matures mais aussi à des technologies nécessitant encore un passage à l'échelle industrielle avec des pilotes ou des démonstrateurs. Il permet au groupe Vicat de mettre en place les mesures d'atténuation nécessaires face aux risques physiques, de faire évoluer ses moyens de production notamment de l'activité ciment et d'orienter son positionnement sur les marchés et ses innovations produit.

L'impact du CO<sub>2</sub> du groupe Vicat est essentiellement le fait de son activité de production de ciment. La part des émissions de CO<sub>2</sub> représente plus de 99% des émissions de gaz à effet de serre (GES) au niveau du Groupe. La part des émissions des autres gaz (méthane, protoxyde d'azote, gaz fluorés, etc.) est marginale.

#### Les émissions de CO<sub>2</sub> dans la fabrication du ciment proviennent de plusieurs sources et en particulier :

##### Des émissions directes – scope 1 :

- lors de la combustion des combustibles fossiles pour la production de clinker (énergie thermique à haute température nécessaire à la cuisson des matières crues dans le four). Ce poste « sources fixes de combustion » représente environ 40% des émissions du scope 1 ;

- lors de la décarbonation des matières premières, et en particulier du calcaire, pendant la cuisson. Ce poste « procédés hors énergie » représente environ 60% des émissions du scope 1 ;
- émissions liées à l'électricité autoproduite sur ses sites ;
- émissions liées au transport effectué par la flotte du groupe Vicat.

##### Des émissions indirectes liées à l'énergie – scope 2 :

- émissions liées à la consommation d'électricité achetée sur le réseau.

##### Des autres émissions indirectes – scope 3 :

Quatre catégories en scope 3 sur les quinze du *GHG Protocol* sont significatives au regard de l'activité ciment, à savoir :

- les émissions de l'amont de l'énergie, majoritairement l'approvisionnement en combustibles (extraction et transport) ;
- l'empreinte carbone de matières premières, produits et services achetés ;
- les émissions liées au transport de marchandises en amont ; et
- les émissions liées au transport de produits en aval (quand ils sont effectués par des transporteurs tiers).

La part de ces émissions est très variable en fonction de la provenance des matériaux constituant et des marchés visés. Le groupe Vicat privilégie principalement les matières achetées à plus faible empreinte carbone rapportée au service rendu, les circuits d'approvisionnement locaux ainsi que les marchés de proximité sur les territoires d'implantation des usines.

Le plan Climat s'articule autour des axes principaux suivants : 1) amélioration de l'efficacité énergétique thermique et électrique des activités, 2) production d'énergies renouvelables et à faibles émissions, 3) décarbonation de la mobilité, 4) substitution des combustibles fossiles primaires, 5) réduction du taux de clinker dans le ciment, 6) captage, stockage ou utilisation du CO<sub>2</sub> (CCUS). Les axes<sup>(1)</sup> sont présentés par ordre croissant de complexité, le plus facile étant l'optimisation énergétique et le plus complexe étant le Carbone Capture Usage and Storage (CCUS).

Les investissements stratégiques liés à la réduction de l'empreinte carbone du Groupe s'élèvent à près de 40 millions d'euros en 2023.

(1) L'ordre de présentation au sein de ce chapitre a donc été modifié en conséquence.

# DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE 2023

## Contributions du groupe Vicat aux enjeux de durabilité

Cette enveloppe d'environ 40 millions d'euros n'incorpore pas de « quote-part » des investissements stratégiques de croissance du four 2 de Ragland (USA) et du four 6 de Rufisque (Sénégal) qui ont une forte contribution à la performance climat du Groupe. En effet, ces investissements stratégiques de croissance vont permettre d'accroître significativement l'usage de combustibles de substitution, de réduire le taux de clinker et d'améliorer l'efficacité énergétique de ces dispositifs industriels et donc de sécuriser l'atteinte des objectifs globaux de décarbonation.

Le Groupe reste engagé sur sa feuille de route décarbonation 2030 et sur son objectif d'investissements « climat » de 800 millions d'euros sur 10 ans. Les investissements stratégiques « climat » sur les périodes 2023 et 2024 devraient donc être inférieurs à la moyenne annuelle sur 10 ans compte tenu de l'importance des investissements stratégiques de croissance sur cette période, avec un rattrapage sensible prévu sur la période 2026-2030.

### 1.1.2.1. Amélioration de l'efficacité énergétique thermique et électrique

#### Énergie thermique (activité ciment)

Le maintien d'un bilan thermique performant des fours de cimenterie est un indicateur incontournable pour le Groupe dans la poursuite de ses efforts de réduction de ses émissions de CO<sub>2</sub>. Ainsi,

le groupe Vicat continue d'investir dans les meilleures technologies disponibles avec la mise en service en 2024 d'un nouveau four à Rufisque au Sénégal après celle du four de Ragland (en Alabama aux États-Unis) en 2022. Grâce à ces dispositifs, le Groupe peut augmenter le taux de substitution en limitant l'impact sur le bilan thermique. Le groupe Vicat dispose d'usines très modernes, 91% de sa capacité installée étant composée de fours à voie sèche avec précalcinateur.

#### Énergie électrique

La consommation d'électricité du groupe Vicat est concentrée dans l'activité ciment au niveau des opérations de broyage en amont et aval du process en particulier mais aussi au niveau des opérations de concassage, criblage, malaxage, transport sur bande, ventilation et séchage. Tous les nouveaux projets sont étudiés sous le prisme de la sobriété énergétique, de l'utilisation des énergies renouvelables et de la diminution de l'empreinte carbone.

L'engagement du groupe Vicat en faveur de la transition énergétique se traduit aussi par l'application d'un système de gestion de l'énergie à la fois rigoureux et conforme à celui décrit par la norme ISO 50 001 mis en place dans les cimenteries de la Grave-de-Peille, Montalieu-Vercieu, Xeuilley et Créchy en France et de Bastas et Konya en Turquie.

## Performance en matière de consommation d'électricité par activité

### Évolution de la consommation d'électricité par activité

(en GWh)	2023	2022	2021
Activité Ciment	2 737	2 678	2 709
Activité Granulats	79	81	79
Activité Béton	29	30	31
Activité Autres Produits et Services	38	38	47
<b>TOTAL</b>	<b>2 883</b>	<b>2 826</b>	<b>2 866</b>

L'électrification des procédés ainsi que l'utilisation des technologies de traitement de gaz, la capture du CO<sub>2</sub>, voire la production d'hydrogène sur site et la production de molécules de synthèse augmenteront dans les années à venir la consommation d'énergie électrique par tonne de ciment produite.

## Performance en matière de consommation spécifique d'électricité par activité

### Évolution des consommations spécifiques d'électricité par activité

	2023	2022	2021
Activité Ciment (en kWh/t)	100	101	99
Activité Granulats (en kWh/t)	3,4	3,5	3,3
Activité Béton (en kWh/m <sup>3</sup> )	3,2	3,3	3,2

### 1.1.2.2. Production d'énergies renouvelables et à faibles émissions

Le groupe Vicat encourage, partout où cela est possible, la transition vers les énergies renouvelables. Il a fixé en 2022 l'objectif de réduire ses émissions liées à la consommation électrique de 40% d'ici 2030 par rapport à 2020, en privilégiant les sources d'électricité renouvelable ou bas carbone, ainsi qu'en augmentant significativement les projets d'installations en autoproduction. Ce nouvel objectif sur l'électricité, associé à celui sur le scope 1, va permettre au groupe Vicat de piloter au plus près sa performance en matière de décarbonation.

Outre l'achat d'électricité bas carbone (d'origine nucléaire, hydraulique), le groupe Vicat répond à ses besoins en auto-produisant une quote-part de son électricité. Grâce à ses réserves foncières, le groupe Vicat exploite ses propres centrales solaires à proximité de ses sites industriels. Tel est le cas en Inde, avec celles de Barathi Polymer

(d'une puissance installée de 1 MWc), de Kadapa (10 MWc) et de Kalburgi (8,5 MWc) qui s'ajoutent à celle de Rufisque au Sénégal (6,9 MWc).

En Suisse, le groupe Vicat comptabilise la production d'électricité renouvelable d'origine hydraulique grâce à la centrale qu'exploite sa filiale Vigier et à celles exploitées par « Hydroelectra SA » dont il consolide 50% de la production.

En Inde, le groupe Vicat a équipé deux de ses usines de systèmes de récupération de la chaleur résiduelle non valorisée dans le process cimentier (« Waste Heat Recovery System »). Ces systèmes permettent de produire de l'électricité autoconsommée ou d'alimenter un réseau de chaleur industriel ou urbain. Un équipement similaire a été mis en route courant 2023 à la cimenterie de Bastas en Turquie.

En France, le Groupe exploite une chaudière biomasse et des turbines hydro-électriques pour répondre aux besoins des Papeteries de Vizille.

## Consommation d'électricité renouvelable (hors mix électrique réseau) <sup>(1)</sup>

### Évolution du mix électrique – énergies renouvelables (périmètre Groupe)

	2023	2022	2021
Consommation d'électricité totale (en GWh)	2 883	2 826	2 866
dont électricité renouvelable (en %)	8,8%	8,5%	8,0%
- répartition – électricité renouvelable certifiée garantie d'origine (en %)	38,7%	41,2%	40,0%
- répartition – électricité renouvelable autoproduite (en %)	61,3%	58,8%	60,0%
- répartition – solaire (en %)	25,6%	26,9%	27,3%
- répartition – hydraulique (en %)	2,7%	2,2%	2,7%
- répartition – récupération de chaleur fatale (en %)	71,7%	70,8%	69,9%

(1) Ces chiffres ne prennent pas en compte les bénéfices du mix énergétique électrique de certains pays dans lesquels le groupe Vicat s'approvisionne en partie en énergie décarbonée et sans recourir à l'achat de certificats d'origine.

L'augmentation de la proportion d'électricité renouvelable est majoritairement due à la mise en service de l'unité de récupération de chaleur fatale de la cimenterie de Bastas qui sera pleinement opérationnelle en 2024.

### 1.1.2.3. Substitution des combustibles fossiles

Le groupe Vicat est engagé, depuis de nombreuses années, dans une stratégie de réduction significative de sa consommation d'énergie fossile.

L'utilisation de combustibles alternatifs en substitution des combustibles fossiles fait l'objet d'une feuille de route clairement établie. On entend par combustibles fossiles, les combustibles « fossiles primaires » qui sont directement issus de l'extraction du sous-sol et non issus du recyclage. On entend par combustibles alternatifs, les déchets énergétiques à valoriser comme, par exemple, des déchets issus de la biomasse, des combustibles solides de récupération (CSR), des pneumatiques, des huiles usagées, des solvants ou d'autres liquides issus de déchets de l'industrie.

Les actions mises en œuvre par le Groupe portent principalement sur : (i) le développement d'un *sourcing* volontaire des déchets disponibles sur ses territoires d'implantation réalisé notamment par ses filiales dédiées à savoir CIRCULère et ALTèreNative (dont l'usine démarrera en 2024) en France, ALTOLA en Suisse et ÇOZUM en Turquie, (ii) l'intégration de ses outils de production dans des boucles d'économie circulaire en réponse aux besoins des territoires en matière d'exutoire de leurs déchets, (iii) l'adaptation de ses outils de production pour favoriser l'introduction des combustibles alternatifs, (iv) la conclusion de partenariats avec d'autres acteurs pour la préparation en amont des déchets entrant dans ses process.

Pour 2030, l'ambition du groupe Vicat est l'élimination totale de l'usage des combustibles fossiles dans le processus de fabrication du ciment en zone Europe et l'atteinte d'un taux de 50% de combustibles de substitution sur l'ensemble du périmètre du Groupe contre 40% auparavant.

### Performance en matière de substitution (activité Ciment)

#### Évolution du taux de combustibles de substitution (activité Ciment)

(en %)	2023	2022	2021
Taux de combustibles de substitution (Groupe)	32,0%	28,1%	26,2%
Taux de combustibles de substitution (Zone Europe)	72,7%	66,0%	62,9%

En 2023, la part de combustibles alternatifs a augmenté de près de 4 points par rapport à 2022. Cette hausse significative pour la troisième année consécutive, contribue aux objectifs de défossilisation portés par le Groupe.

Ces actions ont permis d'éviter l'utilisation de l'équivalent de près d'un million de tonnes de charbon. En 2022 déjà, la consommation de l'équivalent de 860 mille tonnes de charbon avait déjà été évitée. Tout en réduisant ses émissions, le Groupe contribue également à économiser ses prélèvements en matière de ressources naturelles, à baisser la part des déchets des territoires mis en décharge, à créer des emplois, à créer de la valeur et à améliorer la balance commerciale des territoires.

#### 1.1.2.4. Réduction du taux de clinker dans le ciment

L'empreinte carbone du ciment est fortement corrélée à sa teneur en clinker, principe actif du ciment, qui résulte de la cuisson à haute température du calcaire et de l'argile. La part du clinker dans le ciment est donc un facteur important pour réduire les émissions spécifiques de CO<sub>2</sub>. En révisant, en 2022, son objectif de réduction du taux de clinker dans ses ciments à 69% en 2030 contre 75% précédemment, le groupe Vicat démontre sa volonté de contribuer à lever les freins existants, dans certains pays, à la consommation de produits à faible taux de clinker ; cette situation pouvant résulter de la rigidité du marché, de l'absence de soutien des prix ou de l'existence de normes restrictives qui imposent une teneur élevée en clinker dans les ciments.

Afin d'abaisser l'empreinte carbone de ses matériaux à performance équivalente, le groupe Vicat développe, au fur et à mesure de l'évolution des normes de chaque pays des ciments à faible taux de clinker, comme :

- les ciments à base de calcaire ;
- le ciment à base de pouzzolanes naturelles, dont le poids de CO<sub>2</sub> s'élève à 490 kg CO<sub>2</sub> eq./tonne de ciment contre 765 kg CO<sub>2</sub> eq./tonne pour un ciment CEM I 42.5 R (moyenne France). Il est mis sur le marché en France, en Italie et en Turquie ;
- le ciment à base de pouzzolanes artificielles (argiles thermiquement activées) mis sur le marché au Brésil depuis 2009. En France, le projet Argilor dont la mise en service est prévue en 2024 permettra à la cimenterie de Xeuilley d'abattre de 16% ses émissions grâce à la technologie LC3 (*Limestone Calcinated Clay Cement*) ;
- le ciment « Carat », nouveau ciment produit à la cimenterie de Montalieu-Vercieu en France qui bénéficie d'une composition mixte de clinker et d'une matière biosourcée, d'un bilan carbone correspondant à un niveau d'émissions nettes négatif de (-)15 kg CO<sub>2</sub> eq./tonne ;
- le ciment aux laitiers de hauts-fourneaux et aux cendres volantes dont la pérennité, en tant que solution bas-carbone, dépend du poids carbone affecté aux laitiers et aux cendres et de leur disponibilité, compte tenu de la baisse de production de ces produits dans certaines régions du monde du fait de la décarbonation de la filière acier (pour les laitiers) et de la filière de production électrique (pour les cendres volantes).

Tout comme en 2021 et 2022, le taux de clinker a de nouveau diminué en 2023 pour atteindre 76,8%. Cette évolution positive est le résultat des efforts menés par le Groupe depuis plusieurs années.

#### Évolution de la part de clinker dans le ciment eq. (activité Ciment)

(en %)	2023	2022	2021
Part de clinker dans le ciment eq. (Groupe)	76,8%	77,5%	78,9%
Part de clinker dans le ciment eq. (Zone Europe)	79,5%	80,2%	80,2%

### 1.1.2.5. Captage, stockage ou utilisation du CO<sub>2</sub>

Le groupe Vicat étudie deux projets d'envergure de Capture et de Stockage permanent d'environ 1 million de tonnes de CO<sub>2</sub> par an (CCS), l'un sur le site de Montalieu-Vercieu (38) en France et l'autre sur le site de Lebec aux États-Unis (en Californie). L'optimisation du coût de capture du CO<sub>2</sub> est indispensable pour lancer le développement de ces projets.

En outre, le groupe Vicat poursuit ses travaux d'évaluation de projets de valorisation du CO<sub>2</sub> (CCU) dans le cadre des projets décrits ci-dessous :

- Le Projet « Catch4Climate » réunit, avec Vicat, trois autres cimentiers européens (Buzzi, HeidelbergCement et Schwenk) pour construire et tester un démonstrateur à échelle préindustrielle de la technologie Oxyfuel sur le site de la cimenterie Schwenk de Mergelstetten, en Allemagne. Les travaux de construction ont débuté en 2022. L'objectif est de mettre au point une innovation de rupture pour supprimer de manière rentable les émissions de CO<sub>2</sub> lors de la production du ciment. Cette technologie est basée sur l'introduction d'oxygène pur dans un four de cimenterie à la place de l'air ambiant, pour assurer la production de chaleur à haute température nécessaire à la fabrication du clinker. De cette façon, les gaz issus de la combustion sont très concentrés en CO<sub>2</sub> ce qui en facilite considérablement son captage et en réduit donc le coût.
- Le Projet FasiCarb visant à stocker du CO<sub>2</sub> par carbonatation du béton recyclé est un projet français lancé en 2017, validé en 2021 dont les résultats ont été présentés en 2022. Le groupe Vicat y participe avec un pilote installé dans l'usine de Créchy sous le nom de « CarbReCoGBR ». Ce pilote a pour objet d'accélérer le phénomène naturel de carbonatation des bétons en mettant en contact, par rotation, les granulats de bétons issus de la déconstruction avec les gaz produits lors de la fabrication du clinker et dont la teneur en CO<sub>2</sub> est élevée. Ce procédé pourrait ainsi permettre de stocker de manière pérenne jusqu'à 10% du CO<sub>2</sub> émis chaque année par l'activité cimentière.
- Le Projet « CarbRecoCl » est destiné à produire des granulats légers à partir des poussières chlorées, générées en plus grande quantité sous l'effet de l'augmentation de la substitution, qui contiennent, par ailleurs, une partie du CO<sub>2</sub> émis par le process cimentier. La solution est développée par l'entreprise britannique Carbon8. Vicat a installé un démonstrateur CO<sub>2</sub>ntainer à l'usine française de Montalieu-Vercieu en France.
- Le Projet « Ciment Algue » a pour but de valoriser le CO<sub>2</sub> et la chaleur résiduelle issus de la fabrication du ciment pour produire des microalgues. Un démonstrateur a été mis en service en 2022 à la cimenterie de Montalieu-Vercieu en France. Ce projet qui associe Vicat, AlgoSource technologie, Total Énergies et l'Université de Nantes, a obtenu le soutien financier de l'Agence de la transition écologique (ADEME) dans le cadre de l'appel à Projet « BIP2014 ».
- Le projet à Biberist d'une nouvelle installation de re carbonatation de granulats recyclés porté par VACarbo, une filiale créée en 2023 détenue à 50% par la société Vigier en Suisse. Cette installation pourrait capter 1 000 tonnes de CO<sub>2</sub> par an.

Certains projets de CCU concernent plus spécifiquement la production de e-fuels bas carbone de synthèse tels que le e-méthanol ou le e-kérosène. En effet, la production d'hydrogène dans une cimenterie, par électrolyse de l'eau, présente de nombreux avantages. L'hydrogène permet d'une part de valoriser le CO<sub>2</sub> émis en le convertissant en une molécule utilisable dans les domaines de l'énergie ou de la chimie (méthane, méthanol...) et d'autre part d'alimenter une flotte de camions. L'oxygène, co-produit de l'électrolyse de l'eau, injecté dans le process de production du clinker permet d'augmenter la concentration du CO<sub>2</sub> dans les fumées facilitant sa captation. L'utilisation d'une technologie d'électrolyse à haute température permettrait de valoriser la dernière fraction de l'énergie résiduelle du four cimentier.

Le groupe Vicat poursuit plusieurs projets dans ce domaine en France :

- Prise de participation du groupe Vicat dans la société Genvia, regroupant d'autres actionnaires comme le Commissariat à l'Énergie Atomique et aux Énergies Alternatives (CEA), Schlumberger, Vinci Construction et la région Occitanie, qui ambitionne de construire une « méga-factory » de production d'électrolyseurs « haute température ». Un premier démonstrateur devrait voir le jour en 2024.
- Prise de participation dans Haffner pour le développement d'une solution de production d'hydrogène vert à partir de déchets de biomasse grâce à la technologie Hynoca (copyright).
- Projet Hynovi, né de l'union entre le groupe Vicat et Hynamics, filiale du groupe EDF spécialisée dans la production d'hydrogène pour développer une solution intégrée de capture de CO<sub>2</sub> et de production de méthanol décarboné. Ce projet s'inscrit dans les objectifs du gouvernement français en matière de décarbonation de l'industrie et d'indépendance énergétique dont les carburants de synthèse constituent l'un des principaux leviers. Dans le cadre de l'appel à projets « Projet Important d'Intérêt Européen Commun (PIIEC/IPCEI) », Hynovi a été prénotifié par l'État français et est toujours en cours d'instruction par la Commission européenne.

### 1.1.2.6. Mobilité décarbonée

Le groupe Vicat a lancé des actions en faveur d'une mobilité durable sous l'effet notamment de certaines réglementations en Europe et des attentes des parties prenantes. Ces actions sont principalement axées sur la réduction de la consommation de carburant, le remplacement des carburants fossiles par des carburants non fossiles et le développement de l'hydrogène. Ces trois axes conduisent le groupe Vicat à faire évoluer la flotte des véhicules (lourds et légers). En 2023, ce sont ainsi 87 engins de carrière et 240 camions de la flotte en propre du Groupe qui roulent soit au 100% biogaz, au 100% biodiesel, à l'électricité ou à l'hydrogène.

L'utilisation de « l'Oléo 100 », un carburant composé à 100% de colza cultivé et transformé en France (sans concurrence avec la production agroalimentaire) en substitution du gazole non routier dans les véhicules de chantier a permis à 15 sites français de voir baisser leurs émissions de gaz à effet de serre ; les camions de la flotte de sa filiale française SATM ont été équipés dès 2018 pour pouvoir utiliser ce carburant.

# DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE 2023

## Contributions du groupe Vicat aux enjeux de durabilité

La mise au point avec Jacky Perrenot d'un camion toupie, appelé Oxygen, alimenté au gaz naturel biométhane, permettant de réduire de 96% les émissions de CO<sub>2</sub> fossile par rapport à un véhicule classique et ce grâce à un moteur électrique sur batteries au lithium développé par Iveco et à une toupie développée par Cifa Energya.

L'utilisation notamment de biodiesel de 2<sup>e</sup> génération pour sa flotte de camions a permis à sa filiale suisse Vigier d'enregistrer un taux de substitution de 33% en 2022. Cette filiale peut assurer depuis 2022 un transport très faiblement carboné tout au long de la chaîne de valeur – de la carrière jusqu'à la livraison de béton sur chantier. L'acquisition dès le début de l'année 2023 d'un camion malaxeur entièrement électrique lui permet de proposer à ses clients une offre logistique alternative 100% électrique.

L'ensemble de la flotte de camions affectée à la centrale à béton de Vernon en Californie aux États-Unis est alimenté au biogaz comprimé issu de la méthanisation des laiteries. Il est prévu de dupliquer cet investissement pour la flotte de camions de la centrale d'Irwindale.

Le renouvellement d'une partie de sa flotte par 10 camions hydrogène de 44 tonnes, précommandés, est un pas supplémentaire de sa filiale française SATM vers un verdissement du parc du groupe Vicat tout comme l'installation des stations hydrogène, la première à Chambéry en partenariat avec HYMPULSION et la seconde bientôt sur le site de

l'usine de Saint-Égrève dans le cadre du projet *Zero Emission Valley* soutenu par la région Auvergne Rhône-Alpes en France.

La mise en œuvre de son plan mobilité, conforme ou mieux-disant selon les sujets à la réglementation française, lui permet de couvrir plusieurs domaines :

- L'installation de bornes de recharge électriques sur les sites de la société Vicat selon un plan pluriannuel et avec une part d'investissement sur fonds propres.
- Le renouvellement annuel de véhicules de la flotte émettant moins de 60 grammes de CO<sub>2</sub> avec une cible atteinte dépassant les objectifs de la loi d'orientation des mobilités.
- Le déploiement d'un système performant de véhicules électriques en autopartage pour les équipes du siège social qui se poursuit.
- La formation « éco-conduite » qui fait partie du plan de formation de chaque collaboratrice et de chaque collaborateur en France et qui se généralise dans les filiales à l'étranger.
- La politique Voyages du Groupe qui privilégie systématiquement le train et les bonnes pratiques pour un déplacement responsable, notamment en remplaçant certains voyages par des visioconférences.

### 1.1.3. Performance en matière décarbonation des activités

#### 1.1.3.1. Situation en 2023 des émissions de CO<sub>2</sub> du groupe Vicat

L'ensemble des politiques et actions menées en 2023 permettent au groupe Vicat de poursuivre la réduction de ses émissions de CO<sub>2</sub> après une année 2022 qui avait déjà été marquée par un progrès significatif.

Le tableau ci-dessous reprend la répartition des projets par pays.

France & Europe	30
Amériques	4
Méditerranée	13
Afrique	2
Asie	12
<b>Nombre de projets</b>	<b>61</b>
<b>INVESTISSEMENTS <sup>(1)</sup> [en millions d'euros]</b>	<b>39,8</b>

*(1) Les investissements présentés dans le tableau ci-dessus sont publiés chaque année par le Groupe sous le thème « Matérialité », dans la section consacrée à la DPEF en chiffres. Il s'agit des investissements en matière d'environnement. À ce titre, ils couvrent l'ensemble des moyens mis en œuvre par le groupe Vicat pour réduire l'empreinte CO<sub>2</sub> de ses activités et de ses produits, qu'ils répondent aux critères d'alignement au sens de la Taxonomie verte, très stricts et ambitieux, ou pas. En revanche, ils n'incluent pas les investissements de croissance de Ragland (États-Unis) et de Rufisque (Sénégal) qui, intégrant les meilleures technologies, permettent également de réduire significativement les émissions spécifiques des ciments produits dans ces nouvelles unités de production. cf Chapitre 6 de ce document d'enregistrement universel.*

Les données présentées ci-dessous démontrent la poursuite de la décroissance des émissions spécifiques de CO<sub>2</sub>. 2023 est une année importante pour le groupe Vicat qui enregistre une seconde année de baisse substantielle de ses émissions de CO<sub>2</sub> spécifiques, passant en 2023 sous les 600 kg CO<sub>2</sub> net par tonne de ciment équivalent, pour atteindre 588 kg CO<sub>2</sub> net par tonne de ciment équivalent.

Le total des émissions des scopes 1 et 2 du Groupe est de 18,8 millions de tonnes de CO<sub>2</sub> en 2023 contre 18,1 millions de tonnes en 2022, auxquelles s'ajoute près d'un million de tonnes de CO<sub>2</sub> liées à l'utilisation de combustibles alternatifs biomasse. Cette évolution s'explique principalement par la progression des volumes de ciment produit.

### Émissions de CO<sub>2</sub> du scope 1 brut et du scope 2 en 2023 (périmètre Groupe)

<i>(en millions de tonnes)</i>	<b>2023</b>	2022	2021
Activité Ciment	18,6	18,0	18,5
Activités Béton & Granulats	0,1	0,1	0,2
Activité Autres produits et services	0,02	0,01	0,02
<b>TOTAL</b>	<b>18,8</b>	<b>18,1</b>	<b>18,7</b>
<i>Dont total des émissions du Scope 1 Groupe</i>	<i>17,8</i>	<i>17,3</i>	<i>18,0</i>
<i>Dont total des émissions du Scope 2 Groupe</i>	<i>0,9</i>	<i>0,8</i>	<i>0,7</i>

### Émissions spécifiques de CO<sub>2</sub> du scope 1 (Activité Ciment) hors production électrique sur site et transport produit fini

	<b>2023</b>	2022	2021	Objectif 2030
Émissions de CO <sub>2</sub> (en kg CO <sub>2</sub> net/t ciment eq.)	588	608	624	497
Émissions de CO <sub>2</sub> (en kg CO <sub>2</sub> net/t cementitious <sup>(1)</sup> )	589	606	619	

*(1) Cementitious : clinker total et ajouts minéraux consommés pour la production de ciment et de substituts cimentaires, y compris le clinker vendu mais excluant le clinker acheté.*

L'amélioration de la performance de 20 kg de CO<sub>2</sub> net/t ciment eq. entre 2022 et 2023 est conforme à la progression attendue cette année pour atteindre l'objectif de 497 kg CO<sub>2</sub> par tonne de ciment équivalent en 2030.

### Émissions spécifiques de CO<sub>2</sub> du scope 1 (activité Ciment de la zone Europe – France, Suisse, Italie)

	<b>2023</b>	2022	2021	Objectif 2030
Émissions de CO <sub>2</sub> (en kg CO <sub>2</sub> net/t ciment eq.)	501	530	544	430
Émissions de CO <sub>2</sub> (en kg CO <sub>2</sub> net/t cementitious)	498	527	538	

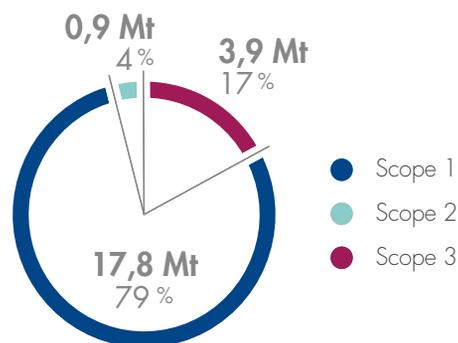
Avec une diminution de 29 kg de CO<sub>2</sub> net par tonne de ciment équivalent, la zone Europe contribue de manière plus significative que les autres zones géographiques du Groupe à la réduction de ses émissions spécifiques.

### Émissions de CO<sub>2</sub> évaluées du scope 3 par catégorie en 2023 (périmètre Groupe)

<i>(en millions de tonnes)</i>	<b>2023</b>	2022	2021
Achats de matières et services	1,5	1,7	1,8
Combustibles et énergie (hors scopes 1 et 2)	1,0	1,0	1,0
Amont transport et distribution	0,4	0,4	0,5
Aval transport et distribution	0,9	1,0	1,0
<b>TOTAL</b>	<b>3,9</b>	<b>4,1</b>	<b>4,2</b>

En 2023, les émissions comptabilisées en Scope 3 affichent une baisse de l'ordre de 200 000 tonnes de CO<sub>2</sub> eq. essentiellement liée à la diminution des volumes de clinker et de ciment achetés dans les zones du Groupe hors Europe. Cette diminution se retrouve cependant en partie dans l'augmentation des émissions du Scope 1, certaines unités du Groupe accompagnant la saturation de capacité d'autres sites du Groupe. Le groupe Vicat a pour objectif de réduire la part des émissions du scope 3 en lien avec ses parties prenantes en amont et en aval de sa chaîne de valeur. La répartition des émissions de CO<sub>2</sub> du groupe Vicat en 2023 est représentée dans le graphique ci-contre.

Émissions de CO<sub>2</sub> eq. groupe Vicat 2023



## 1.2. Gestion rationnelle des ressources et maîtrise des impacts des activités sur l'environnement

### 1.2.1. Vision du groupe Vicat

Parallèlement à la décarbonation de ses activités, le groupe Vicat s'attache à réduire ses autres impacts environnementaux. Le groupe Vicat met en œuvre une politique opérationnelle qui conjugue performance industrielle et performance environnementale en gérant de manière rationnelle les ressources entrant dans ses procédés et ses produits, en maîtrisant les impacts de ses activités sur les milieux physiques et en développant des boucles d'économie circulaire. L'accès à l'eau est un enjeu mondial pour les populations que ce soit en termes de santé, d'alimentation ou de lutte contre les inégalités. La préservation de la ressource en eau est d'ailleurs l'un des 17 Objectifs de Développement Durables (ODD) considéré comme prioritaire. Aujourd'hui, environ 20% des prélèvements mondiaux en eau proviennent de l'industrie. Dans ce cadre, le groupe Vicat se doit de réduire ses consommations d'eau, ressource indispensable pour ses activités et inégalement répartie à travers le monde, et de veiller à la maîtrise de ses effluents pour contribuer à la préservation de la qualité de cette ressource. Le groupe Vicat tient compte des spécificités locales et des zones exposées au stress hydrique comme en Inde, au Sénégal, en Égypte, en Turquie et en Californie aux États-Unis.

Les matières premières minérales sont aussi une ressource majeure pour la pérennité des activités du groupe Vicat. L'obtention des autorisations nécessaires à leur extraction est le fruit d'un dialogue constant avec ses parties prenantes. Afin de satisfaire les besoins croissants de ses clients, le groupe Vicat s'attache à promouvoir l'utilisation de matières premières secondaires disponibles sur ses territoires d'implantation et à déployer sa démarche d'économie circulaire partout où cela est possible en valorisant ses déchets et ceux des territoires.

L'enjeu lié à la pollution de l'air intérieur et extérieur est à la fois sanitaire, environnemental et économique. Les effets immédiats et à long terme des polluants atmosphériques sont multiples et touchent en premier lieu les personnes vulnérables. Les grandes métropoles sont

de plus en plus exposées aux pics de pollution. Le groupe Vicat a conscience de la nécessité de poursuivre ses efforts pour contribuer à préserver l'environnement et la santé des populations vivant à proximité de ses sites de production.

### 1.2.2. Une politique opérationnelle conjuguant performance industrielle et environnementale

La politique industrielle du groupe Vicat répond aux réglementations environnementales en vigueur dans les pays où il opère. En intégrant un programme d'amélioration continue de ses procédés de fabrication, le groupe Vicat s'assure d'une gestion durable de l'ensemble des ressources et de la maîtrise de ses rejets ayant un impact sur l'eau, l'air et les sols.

Son organisation opérationnelle reflète clairement les orientations prises par le Groupe en faveur de cette politique. Les « responsables environnement » présents dans chaque branche d'activité (Ciment, Béton Granulats/Autres Produits et Services) contrôlent la conformité des installations aux réglementations environnementales. Ces responsables participent activement aux groupes de travail dédiés au suivi des évolutions réglementaires au sein des syndicats professionnels et/ou associations spécialisées (qu'il s'agisse d'instances nationales comme le SFIC, l'UNPG, le SNBPE ; d'instances européennes comme le CEMBUREAU ou d'instances internationales). En outre, ils suivent et garantissent l'atteinte des performances environnementales attendues, veillent au bon fonctionnement des systèmes d'autoévaluation mis en place en interne et accompagnent les équipes dans des démarches volontaires de certification de leurs systèmes de management. 112 sites sont certifiés ISO 9001 pour le management de la qualité et 70 sites le sont sous la norme ISO 14001 pour leur management environnemental. Enfin, les responsables environnement évaluent les risques présentés par les activités sur la stratégie opérationnelle et les valeurs du Groupe. Des actions de formation ciblées sont également engagées pour les opérateurs.

Les données environnementales sont en permanence disponibles au niveau de chaque unité de production et sont intégrées comme des paramètres de production et de conduite des installations. Elles permettent au personnel d'exploitation d'enclencher d'éventuelles actions correctives dans le cadre des programmes d'amélioration continue.

Les collaboratrices et les collaborateurs du groupe Vicat sont sensibilisés à l'ensemble des questions environnementales et à la préservation de la biodiversité et des écosystèmes. Les moyens tant humains que matériels consacrés à la prévention des risques environnementaux et des pollutions permettent de maîtriser les émissions en deçà des limites prescrites par les différentes législations. Le montant des provisions constituées en matière d'environnement est présenté dans les comptes consolidés du Groupe. Au 31 décembre 2023, elles représentent 68,6 millions d'euros.

### 1.2.2.1. Gestion rationnelle et économe de la ressource en eau et maîtrise des effluents aqueux

En tant qu'industriel responsable, le groupe Vicat adapte ses prélèvements à ses besoins, à l'état des ressources locales (avec une vigilance particulière pour les zones en stress hydrique) et à la qualité des milieux. Le Groupe tient une comptabilité de ses prélèvements et de ses rejets qui sert aux travaux de vérification diligentés par les autorités de contrôle. Par ailleurs, il dispose des autorisations requises pour les ouvrages de prélèvement qu'il exploite. Enfin, le Groupe tend à éviter tout conflit d'usage et achète le moins possible d'eau provenant de fournisseurs d'eau, gestionnaires de réseaux. En parallèle de son plan climat, le groupe Vicat a engagé une réflexion autour d'un plan de gestion de la ressource en eau.

En 2023, plusieurs actions en ce sens ont été conduites :

- le suivi des indicateurs « eau » mis à jour en 2022 sur la base du guide intitulé « GCCA Sustainability Guidelines for the monitoring and reporting of water in cement manufacturing » du mois de novembre 2018 ;

- l'évaluation des pratiques de gestion de la ressource en eau en cimenterie et des usages de l'eau entrant dans ses procédés. Les utilisations de l'eau varient en fonction des activités. Dans l'activité cimentière, l'eau prélevée sert essentiellement au refroidissement de certains équipements. Dans l'activité béton, l'eau prélevée entre dans la formulation du béton fabriqué. Dans l'activité Granulats, l'eau prélevée sert essentiellement au lavage des matériaux. Le groupe Vicat privilégie les systèmes de recyclage pour répondre aux besoins de ses activités ;
- l'identification des sites cimentiers situés dans les zones exposées au stress hydrique dans une cartographie réalisée sur la base des données *Aqueduct Water Risk Atlas*. Selon ces données, six des seize cimenteries du Groupe seraient situées en zone de stress hydrique élevé ou extrêmement élevé. En complément, une étude menée en interne a permis de mieux évaluer la vulnérabilité des sites identifiés à ce risque. Des actions d'atténuation de leur exposition au risque de stress hydrique ont d'ores et déjà été déployées ;
- la mise en place de plans de sobriété hydrique tels que prescrits par la réglementation française a nourri les réflexions du Groupe dans le cadre de l'élaboration du plan de gestion de la ressource en eau, la formulation de recommandations et d'objectifs de réduction pour les sites les plus exposés comme ceux concernés par un arrêté sécheresse ;
- l'encouragement à l'utilisation d'eau ayant servi au lavage des matériaux, recyclée dans la formulation des bétons qu'il produit lorsque la législation le permet. Les effluents aqueux susceptibles d'être rejetés font l'objet d'un suivi particulier tant en qualité qu'en quantité, communiqué aux autorités de contrôle. Le groupe Vicat a installé des systèmes de traitement lorsque cela s'avère nécessaire soit pour respecter les valeurs limites d'émission réglementaires soit pour prévenir tout risque de dégradation du milieu récepteur.

## Performance en matière de gestion de l'eau et de rejets

### Gestion de l'eau par activité

	Ciment	Granulats et Béton	APS
Prélèvement d'eau total (en millions de m <sup>3</sup> )	10,3	7,0	0,8
Rejet d'eau total (en millions de m <sup>3</sup> )	5,9	2,3	0,7
Consommation d'eau total (en millions de m <sup>3</sup> )	4,4	4,7	0,1

### Consommations spécifiques d'eau par activité

	2023	2022	2021
Activité Ciment (en litres/tonne)	160	163	166
Activité Granulats (en litres/tonne)	117	129	115
Activité Béton (en litres/m <sup>3</sup> )	225	207	181

L'évolution des consommations spécifiques des activités granulats et béton relèvent essentiellement de l'amélioration méthodologique des bilans hydriques de ces activités.

# DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE 2023

## Contributions du groupe Vicat aux enjeux de durabilité

### 1.2.2.2. Gestion rationnelle des matières premières et économie circulaire

La politique foncière du groupe Vicat passe par une anticipation et une planification de ses besoins à long terme. L'extraction des matières premières naturelles est ensuite définie par un phasage d'exploitation optimisé pour les économiser. La gestion des approvisionnements en matières premières est conduite avec la même rigueur par la Direction énergie et matières premières.

Le groupe Vicat tend à insuffler une gestion innovante des matières sur ses territoires d'implantation en menant des actions en faveur de l'économie de la ressource, du recyclage et de la substitution matière. Ces actions sont aussi la raison d'être de plusieurs filiales du Groupe qui mettent en valeur les synergies territoriales en promouvant l'écologie industrielle et territoriale, comme Terenvie (en France) et

VITO Recycling (en Suisse). Dans le respect des réglementations en vigueur, les matières de substitution aux matières premières naturelles, sourcées localement, diffèrent en fonction de la nature des produits fabriqués par le Groupe. Pour la fabrication du clinker, le groupe Vicat a recours à des cendres issues de combustibles, des oxydes de calcium, d'alumine ou de fer, à des apports de silice et également à des terres polluées. Pour la fabrication de ses ciments, peuvent être intégrés des sulfogypses ou phosphogypses, des déchets minéraux issus des carrières, des cendres, des laitiers, des poussières de fours ou de by-pass. Pour la production de béton et de granulats recyclés sont valorisés les retours de béton frais ou les bétons déconstruits. Ces matières de substitution répondent à des cahiers des charges stricts basés sur des paramètres physico-chimiques. Pour ce faire, les matières entrant dans ses procédés de fabrication (consommées) font l'objet d'une solide comptabilité.

### Performance en matière de gestion des ressources

#### Substitution Matière dans la fabrication du clinker, du ciment et des granulats

	2023	2022	2021
<b>CLINKER</b>			
Consommation de matières premières pour la production du clinker <i>(en millions de tonnes)</i>	36,5	33,6	34,1
<i>Dont part de matières consommées provenant de matières de substitution (en %)</i>	5,5%	4,8%	4,2%
<b>CIMENT</b>			
Consommation de matières premières pour la production du ciment <i>(en millions de tonnes)</i>	6,2	5,9	5,8
<i>Dont part de matières consommées provenant de matières de substitution (en %)</i>	27,6%	26,8%	23,8%
<b>GRANULATS</b>			
Consommation de matières premières pour la production de granulats <i>(en millions de tonnes)</i>	25,2	25,2	25,5
<i>Dont part de matières consommées provenant de matières de substitution (en %)</i>	3,2%	2,7%	3,2%
<b>TOTAL</b>			
<b>Consommation de matières premières pour la production</b> <i>(en millions de tonnes)</i>	<b>68,0</b>	<b>64,6</b>	<b>65,4</b>
<b>Dont part de matières consommées provenant de matières de substitution</b> <i>(en %)</i>	<b>6,6%</b>	<b>6,0%</b>	<b>5,5%</b>

En 2023, les extractions ont évolué en proportion du volume de chacune des activités du Groupe s'accompagnant d'une amélioration de la substitution matière.

### 1.2.2.3. Gestion responsable de ses déchets

Les process de production du Groupe sont très peu générateurs de déchets. Ceux-ci font l'objet, dans la majorité des cas, d'un recyclage interne dans la fabrication de ses produits. Néanmoins, le Groupe entend réduire sa production de déchets grâce à la prévention, la réduction, le recyclage et la réutilisation. Le faible volume de déchets dangereux générés par la plupart des activités du groupe Vicat est principalement constitué d'additifs chimiques, d'huiles résiduelles et de déchets des emballages associés qui sont traités dans des filières dédiées.

Dans le cadre du développement de l'économie circulaire, le groupe Vicat attache une attention particulière à la fin de vie de ses matériaux de construction. C'est à ce titre que la société Vicat est actionnaire

de la société ECOMINERO, éco-organisme agréé du dispositif de la Responsabilité Élargie du Producteur des produits et matériaux de construction du secteur du bâtiment telle que prescrite par la réglementation française.

Le Groupe ambitionne d'augmenter la part des déchets du territoire qui sont valorisés dans ses installations de production. Par la consommation de combustibles fossiles, le groupe Vicat a permis d'éviter l'incinération et/ou la mise en décharge de 1,6 million de tonnes de déchets des territoires en 2023, soit significativement plus que le groupe Vicat n'en produit lui-même (contre 1,3 million de tonnes de déchets valorisés en 2022).

À l'inverse, les matériaux de découverte issus de l'exploitation des carrières ne sont pas considérés comme des déchets. En effet, ces matériaux stockés près des zones d'extraction sont utilisés pour des travaux de remblayage ou de réhabilitation d'un site en fin d'exploitation ou pour tout autre valorisation future.

### 1.2.2.4. Préservation de la qualité de l'air

Le groupe Vicat est particulièrement soucieux de réduire ses émissions atmosphériques et veille au respect le plus strict des valeurs limites d'émissions prescrites par les réglementations locales. En plus des émissions de CO<sub>2</sub>, celles susceptibles d'avoir un impact significatif sont celles provenant de l'activité de production de ciment. Les principaux paramètres suivis pour l'activité Ciment en cheminées sont les suivants :

- les poussières. Le groupe Vicat dispose de systèmes de filtration performants lui permettant de limiter le rejet de ces particules ; poussières en suspension qui sont susceptibles de provoquer des irritations et des problèmes respiratoires chez les personnes sensibles et qui salissent les bâtiments et monuments ;
- les dioxydes de soufre. Parmi les roches extraites pour la fabrication du ciment se trouvent des calcaires soufrés pouvant être à l'origine, lors de leur cuisson, de la formation de ces polluants atmosphériques. Le groupe Vicat a équipé les cimenteries de Montalieu-Vercieu, Xeuilley et La Pérelle en France d'installations d'absorbants conformément aux préconisations de la Directive européenne sur les émissions industrielles ;

- les oxydes d'azote. Ces émissions ont un impact sur l'acidification des milieux et l'eutrophisation. Les cimenteries de Montalieu-Vercieu, Peille, Saint-Égrève et Créchy en France ainsi que Reuchenette en Suisse sont équipées d'un dispositif spécifique de traitement ;
- pour les autres paramètres comme le mercure, les métaux lourds, les dioxines, le suivi sur les sites industriels se fait au cas par cas en conformité avec les réglementations locales.

100% des cimenteries françaises font l'objet d'un monitoring environnemental et sanitaire.

Une attention particulière est portée aux sites industriels inclus dans des zones, objet de politiques publiques spécifiques (zone à faibles émissions ou d'un plan de protection de l'atmosphère) ou visées par des restrictions locales lors d'épisodes de pic de pollution.

La politique de performance industrielle déployée par le Groupe consiste à encourager :

- une maintenance opérationnelle préventive et prédictive permettant de maintenir le parc industriel dans un parfait état de propreté et avec un taux de marche optimisé ;
- des investissements réguliers dans les meilleures techniques disponibles en matière de filtration et de traitement.

## Performances en matière d'émissions atmosphériques

### Évolution des missions spécifiques de poussières, SO<sub>2</sub> et NO<sub>x</sub> (Activité Ciment)

<i>(en gramme par tonne de clinker)</i>	2023	2022	2021
Poussières	71	62	64
SO <sub>2</sub>	169	202	222
NO <sub>x</sub>	940	1 156	1 240

Une partie de l'amélioration est due à la meilleure stabilité de la marche des fours, associée à une augmentation des combustibles alternatifs dont l'utilisation crée une zone réductrice dans les fours cimentiers permettant d'abattre une partie des NO<sub>x</sub>.

## 1.3. Préservation de la biodiversité et des écosystèmes

### 1.3.1. Vision du groupe Vicat

Le groupe Vicat est un acteur engagé depuis de nombreuses années dans la préservation des espèces, des écosystèmes et le maintien des services écosystémiques. La biodiversité lui a permis de renforcer ses liens avec ses parties prenantes locales (comme les associations LoParvi, LPO). Elle est un agent facilitateur de son intégration territoriale, un facteur de mobilisation interne, un accélérateur d'innovation (biomimétisme et les récifs coraliens) et un levier important pour relever le défi de la transition écologique.

La question de la dépendance et de l'impact du groupe Vicat sur la biodiversité se pose plus particulièrement tout au long de la vie des carrières qu'il exploite : l'extraction des matières premières entrant dans la fabrication de ses produits est en effet un facteur d'érosion de la biodiversité.

Face à la sixième extinction de masse que connaît la biodiversité (cf. Rapport de la Plateforme scientifique et politique sur la biodiversité et les services écosystémiques), le groupe Vicat a renforcé les mesures existantes de préservation.

### 1.3.2. Des actions destinées à éviter, réduire et compenser la perte nette de biodiversité

#### 1.3.2.1. Une artificialisation contenue et une politique de remise en état ambitieuse

- Sur le fondement des travaux préalables de son bureau d'études interne, dont l'expertise est aujourd'hui largement reconnue, le groupe Vicat limite les zones de découverte des gisements autorisés aux seuls prélèvements nécessaires à sa production de granulats et de pierres à ciment.
- Pendant la phase d'exploitation, le groupe Vicat déploie, depuis longtemps, un ensemble de bonnes pratiques, comme : le rafraîchissement des fronts de taille pour permettre la nidification des hirondelles de falaise, le stockage des terres de découverte pour conserver leur qualité agronomique et lutter contre les espèces envahissantes, l'installation de radeaux sur les plans d'eau, la limitation des pollutions lumineuses et sonores. Là où il est implanté, il met tout en œuvre pour appliquer les mesures de protection les plus contraignantes.

- Le groupe Vicat associe les parties prenantes locales (le propriétaire, les voisins, les associations locales de protection de l'environnement) à la définition du plan de réaménagement de ses carrières qui demeure joint le plus souvent au dossier de demande d'autorisation. Il promeut en outre le fait que le réaménagement d'un site constitue une opportunité de créer de nouveaux habitats divers pour la faune et/ou la flore, des corridors écologiques ou être source de services écosystémiques (ouverture de nouveaux milieux qui ont tendance à disparaître dans la nature). Le groupe Vicat soutient tous les projets volontaires contribuant à l'ébauche de plans de management de la biodiversité. Quelques sites, les plus matures en matière de préservation de la biodiversité, se sont dotés de plans d'action spécifiques pour suivre la biodiversité et commencer à mesurer leur niveau de dépendance aux services écosystémiques de la biodiversité.
- Pour tenir compte de l'évolution des standards, le groupe Vicat avait engagé en 2021 une première évaluation de la valeur en termes de biodiversité de ses différentes carrières (granulats et ciment) dont l'objectif était d'identifier les indicateurs les plus pertinents et d'harmoniser les bonnes pratiques développées par les filiales du Groupe. Finalisés en 2022, les résultats de cette évaluation ont permis au groupe Vicat de mettre au point une nouvelle méthodologie de suivi de la biodiversité et des indicateurs plus représentatifs pour mesurer sa performance. Cette méthodologie s'inspire des recommandations de la Global Cement and Concrete Association (GCCA) « Sustainability Guidelines for Quarry Rehabilitation and Biodiversity Management » du mois de mai 2020 et les grandes lignes fixées par des cadres comme celui de la TNFD, du Règlement Taxinomie et aussi de la Stratégie française en matière de biodiversité d'ici à 2030.
- Dans les pays principalement concernés, le groupe Vicat a mis en place un plan d'action pour valoriser et entretenir durablement son patrimoine forestier conformément à la réglementation en vigueur. Le Groupe contribue ainsi au maintien et à l'accroissement de cette capacité naturelle de stockage de CO<sub>2</sub> que sont les forêts et leurs sols. D'ailleurs, en France, le groupe Vicat a contracté des plans simples de gestion. La surface forestière concernée s'établit en 2023 à un peu plus de 1 200 hectares. Il s'agit d'un outil pratique pour mieux connaître sa forêt, définir des objectifs et faciliter les choix et décisions à prendre en matière de gestion, prévoir un programme de coupes et de travaux et établir un bilan périodique. Ces plans sont agréés par le Centre régional de la propriété forestière.

### 1.3.2.2. Un encouragement aux actions volontaires et partenariales en faveur de la biodiversité

#### Des actions de sensibilisation

Les autres sites ne sont pas en reste d'initiatives en faveur de la préservation de la biodiversité, en organisant des journées portes ouvertes, en nouant des partenariats avec des associations naturalistes et en participant à des campagnes d'inventaire.

En 2023, 179 groupes de visiteurs ont pu découvrir la biodiversité sur les sites du Groupe.

#### Des actions de conservation

Le groupe Vicat entretient une relation partenariale avec l'association locale Lo Parvi qui gère pour son compte la réserve naturelle volontaire de la carrière des étangs de Mèpieu (en France) d'une superficie de 160 hectares. Le Groupe, en France, soutient deux centres de sauvegarde de la faune sauvage le « Tichodrome » à Vif et le « Tétràs libre » à Montagnole, gérés par des associations en lien avec France Nature Environnement (FNE) et la ligue de Protection des Oiseaux (LPO). Par ailleurs, la Fondation Louis Vicat s'est engagée aux côtés de l'association Sylv'Acctes Environnement, qui a pour mission « la construction des forêts de demain », en finançant des actions forestières vertueuses qui ont systématiquement un impact positif sur le climat, la biodiversité et les paysages. Implantés au Sénégal, en Mauritanie et au Mali, le groupe Vicat et sa Fondation Sococim soutiennent le projet de la Grande muraille verte initié par l'Union africaine pour empêcher le désert de progresser, préserver la ressource en eau et contenir la hausse des températures. Ce projet qui réunit les chefs d'État des 11 pays concernés, couvre une superficie de 11,7 millions d'hectares sur lesquels sont plantés et protégés des arbres et toute sorte de végétation.

Ce respect pour la biodiversité se traduit aussi dans la feuille de route achats responsables, mise en œuvre par le Groupe, en privilégiant les produits certifiés et provenant de modes de production ayant des impacts environnementaux et sociaux moindres. Ainsi, les pâtes à papier achetées par le Groupe pour son site des papeteries de Vizille (en France) sont certifiées FSC et PEFC.

Par ailleurs, le Groupe a poursuivi sa politique de plantation d'arbres en plantant 28 400 arbres (contre 20 745 en 2022).

#### Des programmes de recherche

Le programme « Roselière ». Le Groupe participe au « Programme Roselière », de suivi de la biodiversité, basé sur des protocoles standardisés réalisés annuellement à l'identique sur un ensemble de sites par tous les participants. Il a pour objectif de suivre l'évolution des espèces afin de constituer un outil d'aide à la décision pour choisir et adapter les pratiques en termes de gestion et d'aménagement des milieux naturels. La méthodologie a été élaborée avec l'appui du Muséum National d'Histoire Naturelle (MNHN), afin de garantir sa validation scientifique.

Le programme « Odyssée ». Lancé en 2015, ce programme promeut de nombreuses actions visant à préserver en France les insectes pollinisateurs et les abeilles sauvages en milieu rural et urbain. Pour accueillir ces espèces sur sites, le groupe Vicat participe à l'ensemencement de prairies fleuries et plante des vergers conservatoires. Ces actions sont aussi l'occasion pour le Groupe de sensibiliser ses collaborateurs et le public à la préservation de la biodiversité. Le groupe Vicat est ainsi intervenu sur le thème Ville du futur et changement climatique lors du dernier Congrès français du génie civil. En partenariat avec l'Institut national de recherche pour l'agriculture, l'alimentation et l'environnement (INRAE) sont étudiées les conditions de nidification et de survie d'abeilles sauvages dans des éléments modulaires en béton Vicat. Cette expérimentation encourageante a fait l'objet cette année d'une publication dans la revue scientifique « Biodiversité et Conservation » du mois d'octobre 2023 dont la portée est internationale.

Le projet « Bathyreef/Bathybot ». Grâce à sa maîtrise de l'impression 3D, le Groupe participe au développement et à l'exploration de la biodiversité marine. Dans le cadre du projet Bathyreef/Bathybot la société Vicat, l'Institut océanographique méditerranéen de Marseille, la Fondation Jacques Rougerie, l'IFREMER et Tangram architectes explorent la biodiversité marine en milieu très profond

(-2 400 mètres). En 2022, huit récifs avaient été imprimés par Lithosys pour la société Seaboost et immergés par cette dernière au large de la ville de Valras en France pour baliser un chenal estival. En 2023, la société Vicat a lancé une expérimentation sur des modules imprimés au musée subaquatique de la ville de Marseille (France).

## La performance du groupe Vicat en matière de préservation de la biodiversité

	2023	2022	2021
Part du nombre de carrières disposant d'un plan de réhabilitation (en %)	73%	74%	81%
Part du nombre de carrières disposant d'un plan de management de la biodiversité ou menant des actions positives en faveur de la biodiversité (en %)	61%	60%	
Superficie réaménagée au cours de l'année (en m <sup>2</sup> )	673 573	468 668	575 233
Nombre d'arbres plantés sur les sites au cours de l'année (en unités)	28 400	20 745	25 920
Nombre de groupes de visiteurs accueillis sur les sites au cours de l'année (en unités)	179	174	105

## 1.4. Offre de produits durables et Relation Clients

### 1.4.1. Vision du groupe Vicat

À l'échelle des défis démographique et climatique, le groupe Vicat s'efforce de concevoir des produits adaptés à ses marchés tout en réduisant leur empreinte environnementale. Depuis la réalisation du Pont de Souillac il y a 200 ans et l'invention du ciment artificiel par Louis Vicat en 1817, le groupe Vicat met son expertise métiers au service de ses clients : il propose une large gamme de produits et services de qualité accessibles, sûrs et évolutifs pour une construction durable.

### 1.4.2. Une politique commerciale au service de la construction durable

#### 1.4.2.1. Une qualité produits reconnue par ses clients

Le groupe Vicat conçoit, produit et commercialise du ciment, du béton, des granulats et des produits de second œuvre pour le bâtiment, des produits pour la voirie et les travaux publics, l'habitat individuel et collectif et le génie civil.

Le groupe Vicat accompagne au quotidien ses clients, en leur proposant des solutions conçues par le centre de recherche Louis Vicat (Isle d'Abeau – France) et produit localement par un des 360 sites du groupe à travers le monde. Pour chaque client, les équipes du Groupe veillent à garantir la disponibilité des produits et matériaux et à leur offrir des services associés avec la plus grande réactivité.

Le groupe Vicat porte une attention particulière à la qualité de ses produits. La très grande majorité des produits qu'il commercialise, sous ses 29 marques, obéissent à des normes d'application volontaire définissant notamment le niveau de qualité pour assurer l'intégrité et la durabilité des ouvrages construits avec ses produits. Dans ce cadre, il soumet ses produits à des contrôles réguliers diligentés selon des procédures internes ou externes par différents organismes attestant de leur conformité à la règle ou à la norme concernée.

Toutes les informations sanitaires utiles à la mise en œuvre de ses produits, dans les meilleures conditions d'usage (consignes de sécurité, conseils d'application et recommandation d'usage), figurent sur leurs différents emballages.

#### 1.4.2.2. Des produits et solutions constructives vertueux et respectueux de l'environnement

Guidé par le principe d'éco-conception, le groupe Vicat assure la promotion de produits et systèmes constructifs économes en énergie, durables, afin de diminuer quantitativement et qualitativement leurs impacts sur l'environnement. Cette démarche, préventive par excellence, permet au Groupe de concevoir autrement ses produits et matériaux tout en conservant leurs performances et leur attractivité. En 2023, le groupe Vicat a déposé quatre demandes de brevet.

En France, il soumet ses produits à des analyses de cycle de vie afin de quantifier leurs impacts « du berceau à la tombe ». Cette approche multicritère repose sur un inventaire de l'ensemble des flux de matière et d'énergie entrant et sortant à chaque étape du cycle de vie d'un produit. Les résultats de cette analyse figurent sur les Déclarations Environnementales des Produits (DEP) ou les Fiches de Déclaration Environnementale et Sanitaire (FDES) de ses produits mises à la disposition de ses clients.

Le groupe Vicat s'attache à améliorer les conditions d'utilisation et d'usage des produits qu'il fabrique ce qui répond aux attentes de ses clients qui les mettent en œuvre. Des solutions peuvent, par exemple, améliorer l'efficacité énergétique des bâtiments, permettre l'infiltration des eaux de ruissellement avec des bétons drainants, la rénovation du patrimoine avec le ciment prompt, la réalisation de chantiers dans des temps plus courts, etc.

Souhaitant contribuer à la définition des moyens d'une transition énergétique et environnementale ambitieuse, équitable et efficace pour la ville du futur et ses mobilités, le groupe Vicat a développé une nouvelle offre appelée DECA répondant notamment aux exigences françaises issues de la réglementation environnementale des bâtiments neufs, la « RE 2020 ». L'offre intègre déjà différents matériaux et produits de la construction et des solutions constructives normées ou disposant d'Avis Technique pour les secteurs du bâtiment, des travaux publics, de la distribution et de la préfabrication, comme Biosys (béton biosourcé à base de fibres de chanvre) ou encore les bétons DECA2 formulés par exemple à partir de ciment comme le CEM IV Naturat. Elle regroupera à terme l'offre de transport éco-responsable proposée à ses clients. En cohérence avec sa stratégie de décarbonation, la France et la Suisse sont à l'avant-garde de la mise sur le marché d'offres de produits sobres en carbone.

Plus récemment, avec la construction et l'exploitation d'une unité de production et de R&D, implantée à Chambéry (en France), le groupe Vicat s'est engagé à consolider son savoir-faire dans la production de pièces en béton imprimées en 3D. Cette technique présente l'avantage de réduire le volume de béton employé de 50%, l'empreinte carbone de 30%, les délais de construction ainsi que la pénibilité liée à la mise en œuvre. Pour ce faire, le groupe Vicat a travaillé à la formulation de bétons spécifiques facilitant la créativité architecturale qui ont déjà été mis en œuvre dans le cadre du projet Viliaprint porté par Plurial Novilia (filiale d'Action Logement) en France.

Le groupe Vicat est un acteur engagé dans la recherche appliquée en collaboration avec d'autres centres de recherche publics et privés, des universités ou des écoles (CEA, Partenariat avec l'Université Gustave Eiffel, Écoles des Mines, Institut Jean Lamour de Nancy, Université Claude Bernard à Lyon, Consortiums européens). Il est impliqué dans différentes structures, plateformes ayant pour objet d'accélérer la diffusion d'innovations dans le secteur de la construction et répondre ainsi aux enjeux de la transition énergétique, économique et sociale. Par exemple, en France, le Groupe est :

- adhérent au Pôle de compétitivité Chimie et Environnement d'AXELERA ;
- actionnaire de TRANSPOLIS ;
- membre de TENERDIS (Pôle de compétitivité de la transition énergétique) ;
- actionnaire et membre du Conseil d'Administration de Genvia et agit avec d'autres partenaires comme le CEA et Haffner Energy ;

## 1.5. Ressources humaines

### 1.5.1. Vision du groupe Vicat

Pour soutenir l'engagement continu et l'agilité des équipes, et accompagner l'évolution de leur métier, les Ressources Humaines combinent performance et inclusion. Ancré dans l'histoire, le groupe Vicat adapte sa politique de ressources humaines pour répondre aux transitions en cours.

- partenaire aux côtés de Carbon 8 ou encore au sein de CI4C (JV créée avec des partenaires allemands) ;
- membre du Comité de Direction de IdeasLaboratory ;
- membre du Conseil d'Administration de France Hydrogène ou encore membre du Conseil National de l'Hydrogène ;
- membre fondateur et membre du Conseil d'Administration de l'Institut pour la Performance Énergétiques des Bâtiments (IFPEB).

### 1.4.2.3. Une prescription adaptée à chaque usage dans chaque territoire

Dans le cadre d'une démarche de prescription responsable, le groupe Vicat s'est toujours assuré du bon usage (en qualité et en quantité) de ses produits. Il conseille les maîtres d'œuvre dans le choix technique des produits, qui doit être raisonnable et qui doit répondre aux enjeux locaux préalablement identifiés.

Le groupe Vicat s'engage à valoriser les acteurs économiques des territoires et à les accompagner dans l'amélioration de leur performance globale. En s'appuyant sur une innovation produits reconnue et sur des services à forte valeur ajoutée, le Groupe travaille de concert avec ces partenaires locaux pour réduire l'impact carbone des ouvrages qu'ils bâtissent et faciliter leur fonctionnement quotidien.

En complément de cette expertise technique, le groupe Vicat s'est doté d'une Direction digitale en charge de promouvoir les interactions avec ses clients et de rationaliser le suivi clients pour une satisfaction optimale de leurs besoins. Le *Customer Relationship Management* (CRM), utilisé par ses principales activités en France et dans d'autres pays du Groupe, répond à cette ambition.

En France, la société Vicat s'est associée à Béton Direct pour renforcer son ancrage territorial au plus proche de ses clients et développer sur tout le territoire national la vente en ligne de béton prêt-à-l'emploi destiné aux particuliers. Dotée d'une technologie de géolocalisation permettant d'identifier le partenaire professionnel le plus proche et le plus adapté aux besoins du client, cette plateforme digitale permet de commander et de régler son béton en ligne.

### Une performance au service de la construction durable

La gamme Béton commercialisée en France détient la certification « Origine France Garantie » qui garantit aux clients que 50% au moins du prix de revient unitaire du mètre cube de béton prêt à l'emploi est réalisé en France ainsi que toutes les étapes de sa transformation.

### 1.5.1.1. Les enjeux des ressources humaines

- Renforcer continuellement la culture Sécurité.
- Assurer en interne le partage des valeurs humanistes issues de Louis Vicat et de la culture familiale du Groupe, conjuguant respect, exigence, performance et solidarité.
- Dans un cadre inclusif, recruter les talents de tous niveaux et leur permettre de se développer efficacement.

- Garantir l'engagement des équipes par un cadre de travail serein, par un dialogue social de qualité basé sur la confiance, par une politique de rémunération et de promotion au mérite visant un partage équitable de la valeur.
- Contribuer aux plans d'action pour réussir la transition écologique et solidaire, et la transition digitale.
- Faciliter la transformation des organisations.
- Assurer les plans de succession et participer au plan de continuité d'activité.
- Contribuer au développement social et sociétal des territoires d'implantation du Groupe, en intégrant un axe inclusion et diversité.

### 1.5.1.2. Gouvernance de l'enjeu

Directement rattachée au Président-Directeur Général, la Direction RH Groupe s'appuie sur un réseau de DRH par pays pour tenir compte des réglementations et des contextes locaux. Le Directeur Général Adjoint – Directeur des Ressources Humaines en charge de la Santé et Sécurité au Travail, des RH et de l'Inclusion participe au Comité des Rémunérations et au Comité RSE, rattachés au Conseil d'Administration.

### 1.5.2. Politique santé sécurité « Zéro accident »

Cette politique consiste à renforcer continuellement la culture Sécurité pour permettre à l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs et au personnel extérieur de travailler dans un environnement sécurisé et serein.

Préserver la santé et garantir la « sécurité physique et mentale » de ses collaboratrices et de ses collaborateurs et du personnel extérieur intervenant sur ses sites est une valeur cardinale du groupe Vicat. La culture Sécurité est portée par le Président-Directeur Général qui demande aux équipes de l'incarner dans leur comportement quotidien et d'agir sur les événements à Haut Potentiel de Gravité (HPG).

#### 1.5.2.1. Protéger nos équipes et nos partenaires face à l'épidémie Covid-19

En 2023, le Groupe n'a enregistré ni « cluster », ni contamination sur site ; aucun cas grave, aucun décès dans les équipes ne fut déploré. Depuis 2020, aucun site n'a été fermé directement ou indirectement par conséquence de cette épidémie.

Le Comité de Crise Covid-19 Groupe et les référents Covid-19 au sein des pays du Groupe ont continué à piloter leurs plans d'actions, en passant en veille active.

Afin de protéger ses équipes et ses partenaires, chaque Direction pays a adapté les procédures et les moyens matériels et financiers, au fil des évolutions de l'épidémie et dans le respect des lois et protocoles sanitaires en vigueur : port du masque, respect des gestes barrière, matériel et fournitures (masques, autotests détecteurs CO<sub>2</sub>, gel hydroalcoolique, plexiglass, thermomètre temporel, etc.), plan de continuité d'action, télétravail, télémedecine, fournitures de médicaments dans certains pays, campagnes régulières

de dépistage (incluant les familles volontaires), campagnes de vaccination, campagnes de communication, etc. En France, près de 300 000 masques et plus de 2 000 autotests sont détenus dans un stock stratégique, prêts à être distribués en cas de nécessité.

Durant cette période de 2020 à 2023, la qualité des relations avec les partenaires sociaux et les équipes a permis de maintenir un dialogue social serein et décisif pour prendre et appliquer les bonnes décisions. La Direction du Groupe a veillé à ce que les collaboratrices et les collaborateurs ne soient pas impactés économiquement par cette crise sanitaire. Le recours au chômage partiel a été inexistant et le maintien de la rémunération a prévalu en cas de maladie ou d'arrêt pour facteur aggravant. L'encadrement a continué de recevoir des formations de management de gestion de crise, des risques psychosociaux (RPS) et du télétravail. De même, les formations pour que les équipes fonctionnent efficacement en mode distanciel généralisé se sont poursuivies.

Le Groupe a fait preuve de solidarité envers les communautés sur ses territoires d'implantation par le don de matériel. Ces actions sont détaillées dans la partie Développement socio-économique des territoires, section Santé. Les bonnes pratiques sont consolidées et améliorées constamment afin de répondre aux évolutions de cette crise sanitaire et d'anticiper les prochaines.

#### 1.5.2.2. Une organisation pour améliorer constamment la culture Sécurité et atteindre l'objectif « Zéro Accident »

La Direction Sécurité et Santé au Travail (« SST ») Groupe est composée du Directeur SST Groupe et de l'expert incendie et risques industriels émergents, rattachés au Directeur Général Adjoint – Directeur des Ressources Humaines en charge des RH, SST et de l'Inclusion, qui reporte au Président-Directeur Général.

Chaque pays est doté d'un Directeur SST, avec des équipes SST qui lui sont rattachées.

Les résultats et les plans d'action Groupe et des pays sont revus :

- mensuellement par la Direction SST du Groupe et par chaque direction pays avec leurs équipes ;
- mensuellement par la Direction SST Groupe ;
- par le Comité Santé Sécurité/RH ;
- lors de la présentation des budgets annuels et des plans long terme de chaque pays par le Président-Directeur Général et les membres de la Direction du Groupe.

L'organisation en matière de SST favorise la synergie entre les équipes, les activités et les pays. La participation active des partenaires sociaux à la culture Sécurité contribue activement à l'amélioration des performances SST. Dans chaque pays, de nombreux accords sont signés chaque année avec les organisations syndicales ou les représentants du personnel dans ce domaine. En France, la déléguée syndicale centrale FO occupe le poste de chargée SST, illustrant la transparence du Groupe en la matière.

### 1.5.2.3. La formation au service de la culture Sécurité et de l'objectif « Zéro Accident »

En matière de formation SST, l'objectif est que 100% des équipes reçoivent chaque année, au moins une formation SST. Cet objectif a été atteint en 2023, comme en 2022, et est reconduit en 2024. Les formations SST arrivent en tête, en heures et en budget, dans les plans de formation des pays.

Ainsi au Brésil, les formations SST de la société Ciplan représentent 65% de son plan de formation. Dans le Groupe, un des principaux thèmes de formation est le comportement, facteur clé de la culture Sécurité.

La Suisse et la France ont initié en 2022 et déployé tout au long de l'année 2023 une formation (approche « Dupont ») de leurs équipes dirigeantes axée sur le levier comportemental et l'ancrage de la culture sécurité auprès des équipes. Cette formation a été déclinée à l'ensemble de la ligne managériale de ces pays en 2023. Le Président-Directeur Général a acté que cette formation soit dupliquée aux autres pays du Groupe en 2024.

Des actions fortes de sensibilisation aux risques majeurs (consignation, espaces confinés, travail en hauteur, premiers secours, incendie) ont été également menées auprès des équipes et des sous-traitants. En 2023, au Kazakhstan plus de 1 800 actions ont été conduites en ce sens. Pour faire évoluer les comportements au quotidien et favoriser le partage des bonnes pratiques, des journées sécurité sont organisées chaque année dans les pays, en complément de la Journée Mondiale de la Sécurité. Les « minutes Sécurité » sont animées chaque semaine par les managers. Les thèmes majeurs abordés portent sur l'analyse des risques, la consignation des équipements, les déplacements (notamment pour diminuer les accidents de la route), les manutentions manuelles et mécaniques, l'utilisation en sécurité des téléphones et des smartphones, le travail en hauteur, le rangement et la propreté des installations et la prévention et le traitement de l'abus de substances psychoactives (alcool, tabac et drogues).

En écho à sa charte Santé et Sécurité au Travail signée par le Président-Directeur Général du Groupe, chaque trimestre une campagne SST est diffusée avec des fiches « formation engageante ». Les supports (posters et notices) sont traduits dans toutes les langues des pays dans lesquels le Groupe est implanté et permettent de sensibiliser les équipes sur des sujets essentiels. En 2023, les quatre campagnes ont eu pour thème : la consignation des équipements, réfléchir avant d'agir, la prévention des fortes chaleurs et les manutentions manuelles. En 2024, les campagnes seront axées sur la circulation engin/piéton, le risque électrique (idem pour la Journée mondiale de la Sécurité et de la Santé au Travail), les espaces confinés et les règles liés aux risques industriels majeurs. Les formations initiées en 2021 et 2022 se sont poursuivies en 2023 pour les équipes de process, qui ont participé à des sessions de « lutte contre le feu », se rapprochant le plus possible des conditions réelles. En parallèle, un renforcement de l'expertise incendie s'est poursuivi auprès des équipes SST et de premières interventions sur les sites.

### 1.5.2.4. Des moyens et des procédures adaptés et partagés pour travailler en sécurité

Sur l'ensemble de ses sites, le Groupe travaille sans relâche à l'amélioration des conditions de travail, respectueuses de l'hygiène et de la Santé et Sécurité au Travail, en conformité avec les lois et règlements en vigueur. Le Groupe met en œuvre des actions de prévention visant à supprimer ou à réduire les expositions aux risques, les risques eux-mêmes, les accidents du travail et les maladies professionnelles. Les deux leviers clé d'action (comportement et éradiquer les événements à haut potentiel de gravité) se déclinent par les démarches suivantes :

- **Plans d'actions pluriannuels.** Avec le support de la Direction SST Groupe, chaque pays définit et anime ses plans pluriannuels, avec l'accompagnement de ses équipes SST. Ces plans sont déclinés sur chaque site auprès des collaboratrices et des collaborateurs, et du personnel extérieur. Chaque pays adapte les « outils SST » en fonction de ses nécessités. Un des meilleurs exemples est l'appropriation des « Incontournables », règles définies par la Direction SST Groupe et déclinées par pays et activité, constituant des repères fondamentaux utilisés quotidiennement sur les sites. Chaque pays identifie annuellement dans son budget les investissements nécessaires pour assurer la santé et la sécurité de ses équipes et du personnel extérieur. À titre d'exemple, devant l'augmentation du risque routier due au développement de leurs activités, les filiales américaines ont équipé de caméras 95% de leurs flottes de camions afin de travailler sur la prévention et la formation sur des bases concrètes qu'ont vécu leurs chauffeurs. Les installations de défense incendie sont continuellement renforcées pour une protection globale des sites ainsi qu'une pérennisation des moyens d'intervention. Elles s'inscrivent dans un plan de fiabilisation en concertation avec le courtier et les assureurs du Groupe. Résultat : la franchise sur le risque « incendie combustibles de substitution » a significativement diminué sur les périmètres concernés.
- **Standards et certifications.** Le Groupe a mis en place au fil des années des standards SST et Incendie. Ils sont définis et améliorés constamment par un travail collaboratif entre les experts internes (SST, incendie et risques émergents, industrie, assurances, etc.) et les experts externes (courtiers, assureurs, branches professionnelles, etc.). Les sites cimentiers français sont certifiés selon le référentiel MASE (Manuel d'Amélioration Sécurité-Santé Environnement des entreprises) qui soumet les entreprises extérieures aux mêmes règles que le Groupe (formations, accueils, notamment pour la sécurité, équipements, techniques et organisation).

Le Groupe compte 81 sites certifiés en France en matière de sécurité (MASE ou ISO 45001) principalement dans les activités Ciment, Granulats et VPI. Pour l'étranger, l'activité Granulats au Sénégal a obtenu la certification MASE en 2023. Au Brésil, la société Ciplan utilise le système intégré SICLOPE pour piloter ses actions SST. Il lui a permis de réduire de plus de 75% entre 2021 et 2023 ses accidents avec arrêt sur le personnel extérieur.

- **Mise à disposition d'équipements de protection individuelle.** Chaque pays assure la mise à disposition pour les équipes (salariés comme sous-traitants) d'équipements de protection collective et individuelle adaptés aux risques sur l'ensemble de ses sites.
- **Conformité des installations dès la conception des projets.** La conformité hygiène, santé, sécurité, incendie des installations est prise en compte lors de leur conception et en opération au fil des évolutions réglementaires et techniques, avec l'appui des Directions performances-investissements et assurances, en tenant compte des standards Sécurité et Incendie Groupe. Ce processus, basé sur la directive machine 2006/42/CE et sa future évolution 2023/1230, intègre ces exigences dès la rédaction des cahiers des charges *via* des dossiers techniques fournisseurs. Des audits de conformité sont réalisés par des organismes extérieurs tout au long de la construction jusqu'à la réception finale et la mise en route des installations. La remise en conformité des installations existantes est couverte par des audits internes, des plans d'actions associés et une montée en compétences des sites (exemple : démarche Granulats France).
- **Risques climatiques.** Une veille permanente est réalisée afin d'anticiper les événements climatiques de forte intensité : inondations, épisodes caniculaires ou de grand froid. Les récents événements en Californie, en Inde, au Brésil ou encore dans la vallée de la Roya (Nice – France), ont permis d'affiner notre dispositif, d'échanger sur les bonnes pratiques à mettre en œuvre pour protéger notre personnel et nos équipements : alerte en amont des phénomènes, sécurisation des sites (évacuation du personnel, consignation machines, sécurisation engins), kits de survie, EPI fortes chaleurs/grand froid etc.
- **Visites et audits internes SST.** Les visites et la démarche audit SST sont en place dans les pays du Groupe. À titre d'exemple, en France, en 2023, plus de 60 audits croisés internes de sécurité ont été réalisés en binôme, par un membre de la direction et un expert SST. La démarche permet de s'assurer de la conformité des sites, de l'application des standards SST, d'identifier les situations non conformes, et de remonter les bonnes pratiques. Au Brésil, près de 2200 inspections (+50% en comparaison de 2022) sur site ont été menées par les équipes de la société Ciplan. Au niveau du Groupe, sous l'égide de l'expert incendie et risques industriels émergents, un plan d'audit des installations existantes (avec un focus sur les installations de combustibles de substitution) revoit particulièrement les parties techniques (détection incendie et moyens d'extinction) et « l'organisation et formation des équipes ». Lors de ses déplacements sur site, le Président-Directeur Général passe en revue le « classeur SST » recensant les indicateurs et les événements SST du site, et prend un temps pour revoir avec les équipes sur le terrain les points forts et les points d'amélioration SST du site. Cette démarche est dupliquée par les Directeurs de Zone et Pays lors de leurs déplacements sur site.
- **Partage des expériences et des bonnes pratiques.** Cela se traduit par des rencontres et des échanges entre les équipes du Groupe, pilotées par les équipes SST. La démarche « analyse de risques avant d'agir », les fiches informations rapides pour tout accident, presqu'accident et situation dangereuse, les analyses d'accidents et retour d'expérience, les comptes rendus d'audits, les supports de sensibilisation, les outils de communication et tous les documents en matière de prévention sont mis en commun sur une base de données en réseau accessible au personnel. En mai 2023, un challenge sécurité groupe a été organisé sur le thème de la consignation. Cela a permis de faire remonter l'ensemble des bonnes pratiques des sites sur le sujet et de récompenser l'engagement des équipes. Le 1<sup>er</sup> prix est devenu un standard opérationnel pour le Groupe. Depuis 2022, un recensement de tous les départs de feux au niveau du Groupe a été mis en place *via* des fiches informations rapides (FIR). Ce processus permet d'analyser tous les événements et d'apporter des actions correctives (par les flashes « incendie Groupe » et le partage des bonnes pratiques). Depuis 2022, une des démarches partagées prioritaires a été de remonter et traiter tous les événements (situations dangereuses, presqu'accidents, accidents bénins, accidents) à Haut Potentiel de Gravité (HPG). Sur ces bases, des retours d'expérience sont communiqués aux équipes du Groupe le plus rapidement afin d'agir avant la survenue d'un accident. Ainsi le personnel des filiales turques a remonté plus de 5 000 situations à risque en 2023 dont 75% avaient déjà reçu un traitement à fin octobre. Cette démarche s'est renforcée en 2023 et se poursuivra en 2024 et les années suivantes.
- **Prévention des risques psychosociaux.** En fonction de leur culture, certains pays ont mis en place des outils pour prévenir les risques psychosociaux (surcharge mentale, burn-out, démotivation, anxiété, etc. liés à un contexte personnel ou professionnel). Au Brésil, la société Ciplan a mis en place un *Employee Assistance Program* permettant à ses équipes de bénéficier de support psychologique quand nécessaire par des experts externes et garantissant la confidentialité. En France, le partenariat avec JLO Conseils est similaire. Une nouvelle campagne de communication auprès des salariés et des intervenants extérieurs a été menée en mai 2023.
- **Sécurisation des collaboratrices et des collaborateurs en expatriation ou voyageant à l'étranger.** Le Groupe poursuit son dispositif de formation (en modules e-learning rendus obligatoires avant tout départ), d'accompagnement et d'assistance, en collaboration avec les sociétés SSF et AXA International. Depuis 2020, ces formations ont été complétées en intégrant un ensemble de procédures et de modes opératoires de lutte contre les épidémies.

# DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE 2023

## Contributions du groupe Vicat aux enjeux de durabilité

### Amélioration constante de la performance du groupe Vicat en matière de santé et sécurité au travail

En 2023, le taux de fréquence du Groupe a atteint son plus bas niveau historique. Il traduit l'engagement et les efforts constants de la Direction, des équipes et des représentants du personnel de chaque pays pour concrétiser le « zéro accident ». Le taux de gravité 2023

est en léger repli par rapport à 2022 du fait de quelques accidents longue durée sur le périmètre France (certains étant en démarche de requalification du fait de leur caractère abusif).

Indicateurs santé et sécurité pour les salariés du Groupe <sup>(1)</sup>	2023	2022	Variation
Nombre d'accidents avec arrêt parmi les salariés du Groupe	84	96	-12,5%
Nombre d'accidents du travail mortels parmi les salariés du Groupe	1	1	na
Nombre de jours perdus pour les salariés du Groupe	4 976	4 442	+12,0%
Taux de fréquence	4,18	4,81	-13,1%
Taux de gravité	0,25	0,22	+13,6%

Indicateurs santé et sécurité – Activité Ciment <sup>(1)</sup>	2023	2022	Variation
Nombre d'accidents avec arrêt parmi les salariés	22	27	-18,5%
Nombre d'accidents du travail mortels parmi les salariés	0	1	na
Taux de fréquence	2,13	3,11	-31,5%
Taux de gravité	0,08	0,06	+33,3%

Indicateurs santé et sécurité – Activité Béton & Granulats <sup>(1)</sup>	2023	2022	Variation
Nombre d'accidents avec arrêt parmi les salariés	62	69	-10,1%
Nombre d'accidents du travail mortels parmi les salariés	1	0	na
Taux de fréquence	6,33	6,11	+3,6%
Taux de gravité	0,42	0,35	+20,0%

(1) Ces analyses ont été réalisées sur un échantillon représentant environ 95% de l'effectif, les données relatives aux changements de périmètre récents n'étant pas encore disponibles sur ces indicateurs.

- (i) La diminution significative du taux de fréquence pour atteindre 4,18 en 2023 (4,81 en 2022) est principalement due à l'amélioration de la situation en Suisse et en Turquie. La France atteint le nombre le plus bas cumulé d'accidents avec et sans arrêt à savoir 57 accidents en 2023 contre 74 en 2022, soit une diminution de 23%. Ce pays enregistre un taux de fréquence en amélioration (7,35 en 2023 contre 8,94 en 2022, soit une diminution de 17,8%). Le taux de fréquence du Groupe est généré pour près de la moitié des cas par des accidents de plain-pied (entorses à la cheville par exemple) sans gravité.
- (ii) Le taux de gravité est quasi stable à 0,25 en 2023 contre 0,22 en 2022. Quelques accidents de très longue durée, certains sans justification médicale en lien avec l'accident, survenus en 2022 et en 2023 sur le périmètre France expliquent ce résultat. Le Groupe déplore un accident mortel de la route (conductrice dans l'activité Béton Prêt à l'Emploi aux États-Unis) du fait d'un tiers. Comme chaque année, un nombre important de sites du Groupe n'a recensé aucun accident avec arrêt en 2023. Sept cimenteries du Groupe n'ont enregistré aucun accident avec arrêt en 2023, dont certaines depuis deux, trois ou quatre années (par exemple, Bharathi en Inde). En France, dans les activités Béton & Granulats, ce sont respectivement cinq et six régions qui n'ont enregistré aucun accident avec arrêt en 2023. Certains pays ont conforté leurs bons résultats avec zéro accident sans arrêt : l'Italie, depuis 2013 ; la Mauritanie depuis près de quatre ans ; le Mali et l'Inde depuis deux ans. Au Sénégal, le personnel de la société Sococim et le personnel extérieur œuvrant à la construction du Four 6 ont enregistré 2 millions d'heures sans accident de travail.

### 1.5.3. Politiques RH

#### 1.5.3.1. Garantir un management respectueux et un dialogue social constructif basé sur la confiance et la transparence en conformité avec les droits de l'homme et le droit du travail

Les valeurs humanistes de Louis Vicat ont forgé la forte culture du Groupe et sont incarnées par ses équipes dans leur quotidien. Ces valeurs et cette culture sont la source de la résilience du Groupe en période de crises. Le groupe Vicat s'appuie sur l'engagement fort et passionné de ses collaboratrices et collaborateurs en les mettant au cœur de ses préoccupations. Il entretient un dialogue constructif lui permettant de maintenir des relations sociales de qualité et de garantir à ses équipes un environnement de travail serein.

#### Respecter les conventions internationales

Les valeurs et la culture du Groupe imposent un respect dans les relations avec autrui, une solidarité entre les équipes, un sens de l'exemplarité, une capacité à mobiliser les énergies et une puissance d'action forte sur le terrain pour atteindre les objectifs. Elles sont aussi à l'œuvre dans les relations avec l'ensemble de ses parties prenantes. Le Groupe s'assure que dans chacun de ses pays, ses équipes respectent les règles de droit conformes à la Charte des droits de l'homme de l'Organisation des Nations Unies. Ses « entreprises [veillent] à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme dans leur sphère d'influence ; à veiller

à ce que [ses] propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'homme ». Le Groupe s'est implanté dans des pays qui ont ratifié la Charte des droits de l'homme de l'ONU et sont membres de l'Organisation Internationale du Travail.

Par ailleurs, les politiques du groupe Vicat et celles déployées au sein de chacune de ses filiales traitent les questions du respect des principes et des droits fondamentaux au travail, énoncés dans la Déclaration portant sur la liberté d'association et les questions de la reconnaissance effective du droit de négociation collective, l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire, l'abolition effective du travail des enfants et l'élimination de toute forme de discrimination et de toute forme de traite des êtres humains.

On entend par discrimination, toute distinction opérée entre les personnes physiques sur le fondement de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de leur situation économique, apparente ou connue de son auteur, de leur patronyme, de leur lieu de résidence, de leur état de santé, de leur perte d'autonomie, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur identité de genre, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur qualité de lanceur d'alerte, de facilitateur ou de personne en lien avec un lanceur d'alerte, de leur capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une prétendue race ou une religion déterminée.

Ainsi en 2023, la filiale sénégalaise Gecamines a mis en place une formation pour ses représentants du personnel avec l'Inspection Régionale du Travail de Thiès. En écho, le Groupe se conforme aux Objectifs de Développement Durable de l'Organisation des Nations Unies dans les domaines qui le concernent. Des formations sont régulièrement organisées pour les équipes avec des cabinets juridiques spécialisés en droit du travail (avec un focus sur l'égalité professionnelle, la prévention du harcèlement moral ou sexuel, des agissements sexistes et de la discrimination), et en éthique et compliance. À l'initiative de la Direction du Groupe, l'Inde, le Kazakhstan et le Sénégal ont mis en place un Code de conduite en conformité avec les standards de la Banque Mondiale.

Témoins du respect de ces principes, les contrôles menés par les différentes autorités locales n'ont décelé aucun manquement aux règles en vigueur en 2023, comme pour les années précédentes. Aucune société du Groupe n'a été visée par une plainte ou une condamnation pour harcèlement sexuel, ou agissement sexiste, ou harcèlement moral, pour discrimination ou pour atteinte à la liberté syndicale, ou toute autre atteinte aux droits de l'homme, au titre de l'année 2023. Ce résultat est le fruit d'une politique du Groupe Zéro Tolérance en cas de manquement à un de ces points (y compris en cas de signaux faibles). Cette politique se traduit par des formations pour empêcher ces risques ou les détecter très en amont et déclencher ainsi des actions avant que les faits ne se produisent. S'ajoute une procédure, avec un volet d'alerte prenant en compte autant les signaux faibles que les signaux forts, et qui met immédiatement la victime potentielle en sécurité, déclenche des investigations formelles, menées avec rigueur et rapidement, et des sanctions rapides si les faits sont avérés. La procédure prévoit aussi que le Président-Directeur Général soit informé dès qu'un cas est détecté.

### Mettre les collaboratrices et les collaborateurs au cœur du dialogue dans l'entreprise

Les sociétés du groupe Vicat sont toutes en conformité avec les lois locales pour le respect de la liberté d'association et du droit de négociation collective, et le respect des procédures d'information et de consultation du personnel. 100% des collaboratrices et des collaborateurs sont couverts par des accords collectifs. Dans les différentes sociétés du Groupe, les salariés sont systématiquement représentés soit par une représentation syndicale soit par une représentation salariée. Basés sur le respect, la confiance et la transparence, les agendas sociaux permettent un dialogue social de bonne qualité. Le management direct et de proximité est ouvert aux échanges continus avec le personnel. Cette approche managériale participe activement au bon climat social. Malgré les crises successives (Covid-19, guerre en Ukraine, choc énergétique, inflation), le dialogue social et le climat social sont restés au même niveau de confiance et de transparence mutuels. Ainsi en 2023, aucun jour de grève n'a été enregistré dans les sociétés du Groupe.

Pour l'année 2023, le périmètre retenu pour l'indicateur « Bilan des accords » se résume à la France. 55 accords ont été signés, portant notamment sur le partage de la valeur ajoutée par le biais des accords d'intéressement, l'amélioration des conditions de couvertures santé, l'égalité professionnelle, et la cooptation. À ces 55 accords, s'ajoutent 53 décisions unilatérales prises après concertation avec les partenaires sociaux. 48 décisions unilatérales ont été mises en place pour activer le dispositif de la « Prime de Partage de la Valeur » (PPV) en faveur du pouvoir d'achat des équipes et tempérer les effets de l'inflation. 2023 enregistre donc un nombre important d'accords signés dans le cadre du dialogue social en France et témoigne de sa vitalité.

### Partager la valeur ajoutée par une politique de rémunération équitable

La politique de rémunération est axée sur la récompense des performances individuelles et collectives et la fidélisation des équipes. Elle prend en compte les enjeux environnementaux et d'inclusion, la culture, les conditions macroéconomiques, les contingences du marché de l'emploi et les structures de rémunération propres à chaque pays.

La politique de rémunération porte une attention particulière à l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes, sans discrimination. Elle applique la règle « à travail égal, salaire égal » pour les collaboratrices et les collaborateurs. Depuis plusieurs années, à l'instar de la politique des rémunérations des dirigeants mandataires sociaux, la partie variable intègre notamment la performance des managers du Groupe en matière de réduction des émissions de gaz à effet de serre, de protection de la biodiversité et d'inclusion (avec un focus sur la place des femmes dans le Groupe et leurs évolutions).

En France, la société Vicat et ses filiales françaises appliquent le régime légal de participation des salariés ou pour certaines un régime dérogatoire. Les sommes reçues sont placées sur le « Plan d'Épargne Groupe (PEG) » et en actions de la société Vicat, le cas échéant. Par ailleurs, la société Vicat a mis en place un accord d'intéressement. Les sommes perçues à ce titre peuvent être, au choix du salarié, placées en actions de la Société sur le PEG ou sur d'autres supports proposés par un établissement financier de premier plan.

# DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE 2023

## Contributions du groupe Vicat aux enjeux de durabilité

Depuis 2013, un « Plan Épargne Retraite Collectif » (PERCO) a également été mis en place puis transformé en PERECO en 2020 en conséquence de la loi PACTE. Afin de les accompagner mieux encore dans la préparation de leur retraite, un accord permet aux collaboratrices et aux collaborateurs, depuis 2015, de transférer annuellement un nombre de jours définis du compte épargne temps (CET) et de congés payés (sous certaines conditions) sur le PERECO.

Déjà en 2018 et avant le vote de la loi PACTE, la quasi-totalité des collaboratrices et des collaborateurs du Groupe en France a bénéficié d'un accord de participation et/ou d'intéressement. Depuis 2022, la quasi-totalité des sociétés du Groupe en France bénéficient d'un accord d'intéressement.

En 2023, les sociétés françaises du Groupe, en concertation avec les partenaires sociaux, ont versé quatre montants sous le dispositif Prime de Partage de la Valeur (PPV) pour un montant moyen « net » total de 747 euros afin de valoriser l'engagement des équipes et contribuer à compenser l'inflation. Ce dispositif a bénéficié aux collaboratrices et aux collaborateurs dont la rémunération annuelle brute atteignait 75 000 euros au maximum, par décision de la Direction d'aller au-delà du seuil de trois SMIC annuel brut. Cette décision « mieux-disante » a été prise après discussion avec les partenaires sociaux et dans la même logique qu'en 2021 et 2022. 89% des effectifs français en ont bénéficié. Le total de ces primes en 2023 a atteint près de 2 millions d'euros. En 2019, le montant versé des primes PEPA était de près de 0,8 million d'euros, puis en 2020 de près de 1,6 million d'euros. En 2021, le montant total de 2,3 millions d'euros a été atteint par les primes PEPA combinées aux suppléments de participation ou d'intéressement, négociés avec les partenaires sociaux. En 2022, le montant versé des primes PPV a atteint près

de 1,9 million d'euros. Le cumul de ces montants, sur la période 2019 à 2023, s'élève à près de 8,6 millions d'euros en faveur des collaboratrices et des collaborateurs, en plus de leur rémunération habituelle.

L'augmentation générale de 2023, décidée au terme de la négociation annuelle obligatoire (NAO) signée avec les partenaires sociaux a été de 5% appliquée au 1<sup>er</sup> janvier 2023. Ainsi, en ajoutant l'augmentation générale de 3% en 2022, le Groupe a donné à ses collaboratrices et ses collaborateurs en France une augmentation cumulée de 8% sur deux ans, soit un mois de salaire supplémentaire.

Les impacts de l'inflation pour les équipes ont donc à nouveau été pris en compte et traités par les différentes sociétés du Groupe en France, ainsi qu'à l'étranger en 2023. La filiale malienne Ciment et Matériaux du Mali a décidé d'une augmentation générale de +5,36% en novembre 2023 avec rappel sur deux ans pour ses équipes. En Égypte, les collaboratrices et les collaborateurs ont reçu une augmentation générale de +20% et de +30% pour celles et ceux situés dans les tranches de salaires les plus basses. En Turquie, à taux de change constant, les salaires ont été multipliés en moyenne par 3,5 entre 2022 et 2023 ; au Kazakhstan, ils ont augmenté de +50% sur la même période.

Dans chaque pays du Groupe, ses entreprises ne versent pas de salaires en dessous du minimum légal local. Si ce seuil légal n'existe pas, les salaires versés sont au moins supérieurs au minimum du marché local établi par des benchmarks fournis par des tiers locaux indépendants : cabinets de conseil RH, cabinets de recrutement, etc.

### Évolution des charges de personnel au 31 décembre 2023

(en milliers d'euros)	2023	2022	Écart	Variation
Salaires et traitements	429 599	396 927	+32 672	+8,2%
Charges sociales	131 618	125 794	+5 824	+4,6%
Participation des salariés	7 785	5 913	+1 872	+31,7%
<b>CHARGES DE PERSONNEL</b>	<b>569 002</b>	<b>528 635</b>	<b>+40 367</b>	<b>+7,6%</b>
Effectifs moyens des sociétés intégrés	9 903	9 745	+158	+1,6%

Les charges de personnel pour le Groupe augmentent de 40 millions d'euros (soit +7,6%) pour atteindre 569 millions d'euros en 2023. Cette augmentation s'explique par l'impact de change contribuant pour -33 millions d'euros et la croissance organique pour +73 millions d'euros, ayant pour origine la hausse des effectifs (+1,6% de l'effectif moyen entre 2022 et 2023), reflet de la bonne activité de certains pays, et les impacts de l'inflation sur les masses salariales brutes chargées.

Les pays enregistrant les augmentations significatives sont les suivants. Très fortement touchée par l'inflation et les mesures gouvernementales sur les salaires, la Turquie enregistre une augmentation de près de 14 millions d'euros (+78%) de sa masse salariale entre 2022 et 2023, après avoir vu augmenté de +87,5% sa masse salariale en devise locale entre 2021 et 2022. La France augmente sa masse salariale de près de 12 millions d'euros (+5,7%) entre 2022

et 2023. Cette hausse provient principalement des augmentations générales et individuelles et des primes « pouvoir d'achat » versées en 2023. Les États-Unis contribuent à cette hausse pour près de 7,4 millions USD (+5,5%), hausse expliquée par la croissance des effectifs pour répondre à la croissance des activités et à l'inflation.

### Opérer une organisation du travail efficace et sereine

L'organisation du groupe Vicat reflète ses objectifs en matière de performance. La chaîne de management est courte et les niveaux hiérarchiques sont réduits aux besoins opérationnels. Le management est direct et de terrain. Les équipes disposent d'une réelle autonomie, portée par leur engagement et leur sens des responsabilités.

L'organisation par équipe à taille humaine a toujours favorisé au sein du Groupe le recours aux meilleures pratiques comme l'amélioration continue.

L'organisation du travail est en conformité avec les différentes lois locales portant sur le temps de travail et de repos, la santé et la sécurité, ainsi qu'avec les standards du Groupe et les règles internationales. Cette organisation du travail est définie pour délivrer la meilleure performance des équipes au meilleur coût dans un cadre serein.

En France, le télétravail a été négocié avec les partenaires sociaux et mis en place depuis le 1<sup>er</sup> juin 2019. Lors de la crise Covid-19, les accords de télétravail ont participé à la mise en sécurité des équipes, tout en leur garantissant un cadre formalisé avec prise en charge des équipements pour bien travailler à distance et d'une partie des frais générés par le télétravail. Soucieux du lien social, le nombre de jours de télétravail visé est à présent de 1 jour par semaine.

Le Groupe est attentif à la qualité des conditions de travail de ses équipes, pour les enjeux de santé et sécurité au travail et le « bien travailler ensemble ». Ce dernier est basé sur la culture et les valeurs du Groupe, mettant en avant le respect, l'autonomie, la responsabilisation et la solidarité et englobe la « qualité de vie au travail ».

Un dispositif de don de jour a été instauré dans les sociétés françaises du Groupe pour permettre aux collaboratrices et aux collaborateurs faisant face à une difficulté familiale de bénéficier de jours de congés supplémentaires donnés par des collègues. L'équilibre vie privée et vie professionnelle est traité avec attention.

100% des équipes en France sont couverts par un accord de déconnexion.

Au Kazakhstan, le Groupe continue d'investir dans Samal, village construit pour permettre aux collaboratrices et aux collaborateurs de sa filiale Jambyl Cement de vivre en famille à proximité de sa cimenterie. Cet investissement initial de plusieurs millions de dollars évite à des familles d'être séparées durant de longues semaines et leur permet de bénéficier d'un cadre de vie agréable.

### Travail à temps partiel

Le Groupe a peu recours aux emplois à temps partiel. En 2023, la part des salariés à temps partiel reste faible. Elle représente 1,6% de l'effectif en 2023 (identique à 2022 et 2021). Seuls les pays suivants ont recours au temps partiel, dans des proportions disparates et, le plus souvent, à la demande des collaboratrices et des collaborateurs : Suisse (12,1%), Italie (4,3%) et France (2,2%). Ce faible recours au temps partiel témoigne de la politique anti-précarité que le Groupe déploie dans tous ses pays d'implantation (part des femmes à temps partiel en France à quasi-parité avec la part des hommes).

### Emplois postés

Une partie des activités industrielles du Groupe requiert une organisation avec des emplois postés. Le cadre légal est alors systématiquement respecté. En 2023, l'effectif en emploi posté reste stable à 19% du total des emplois du Groupe.

### Offrir une protection sociale à nos collaboratrices et à nos collaborateurs et à leurs familles : VICARE

Toutes les sociétés du Groupe offrent selon les conditions du pays où elles sont implantées des couvertures sociales (médicales, prévoyance, retraite, chômage) à leurs collaboratrices et collaborateurs afin de les protéger ainsi que leurs familles des aléas de la vie. Cette politique

de protection sociale, VICARE, s'améliore chaque année, pays par pays, par le travail constructif mené par le management et les partenaires sociaux, avec l'appui de la DRH Groupe. VICARE vise à offrir de meilleures protections que celles résultant des standards légaux dans chaque pays.

Fidèle à l'application du principe de subsidiarité du Groupe, VICARE se décline ensuite dans chaque pays, preuve de son appropriation par les équipes locales.

À titre d'exemple, au Brésil, la société Ciplan développe le programme VIVA BEM offrant protection médicale et sociale pour ses équipes et leurs familles, avec de bonnes pratiques telles que : campagnes de consultation médicale couvrant ophtalmologie, dentaire, cardiologie, vaccination, dépistage diabète, état psychologique, etc., l'activité sportive, la diététique, etc. 50 collaboratrices et collaborateurs atteints de maladies chroniques bénéficient d'un programme de suivi médical personnalisé sur leur lieu de travail. La campagne gratuite de vaccination contre la grippe a couvert 70% du personnel (soit 650 employé(e)s), participant à l'immunité collective en interne et en externe.

En Inde, le programme *Employee Welfare Initiative* inclut « Sanjeevani » une couverture supplémentaire en cas d'accident de la vie du salarié destinée à sa famille (à date, huit familles en ont bénéficié) et « Ashraya » une couverture supplémentaire en cas de grave maladie (à date, neuf employés en ont bénéficié).

Au Sénégal, la société Sococim offre à son personnel un remboursement à hauteur de 80% de ses dépenses médicales par son institution de prévoyance maladie (IPM) ; cette pratique est également en place au sein de sa filiale malienne Ciment et Matériaux du Mali.

### 1.5.3.2. Assurer l'engagement des équipes

L'attractivité du Groupe pour recruter dans une démarche performante et inclusive et la fidélisation des collaboratrices et des collaborateurs sont deux axes majeurs de la politique des ressources humaines. Sa marque employeur est un élément positif et motivant pour les candidats(e)s de tous horizons. Elle reflète sa culture et ses valeurs ainsi que son caractère familial, son ancrage territorial et sa dimension internationale. Les valeurs et la culture du Groupe ainsi que ses plans d'actions pour réussir la transition écologique et solidaire forment un socle durable pour que les collaboratrices et les collaborateurs aient conscience du sens de leur travail et de leur engagement.

La promotion interne est privilégiée autant que possible. Elle doit permettre d'offrir à chacun(e) des perspectives d'évolution à la hauteur de ses capacités et de ses ambitions, tout en tenant compte des intérêts de l'entreprise. La mobilité, tant professionnelle que géographique, est une des conditions de cette progression. La politique des ressources humaines vise à mettre en adéquation les compétences individuelles et collectives des équipes (dans une vision à court, moyen et long terme) avec la stratégie du Groupe. Ainsi, l'équipe Digital est volontairement constituée à 50% de profils issus de la mobilité interne (avec de solides formations digitales mises en place) et à parité Femmes-Hommes. L'évaluation de la performance individuelle se fait dans chaque pays par des process identifiés et objectifs. En 2023, en Inde, l'étude d'engagement (MakeUsBetter) réalisée dans les filiales de ce pays a relevé que leurs équipes se déclarent engagées pour 78,9% des répondant(e)s, la moyenne des industries en Inde est de 71,4%.

# DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE 2023

## Contributions du groupe Vicat aux enjeux de durabilité

### Performances en matière d'engagement, d'attractivité et de rétention

#### Absentéisme

Le niveau d'engagement est reflété par le taux d'absentéisme faible, même en période de pandémie Covid-19 ou de crise. L'absentéisme est suivi dans chaque pays afin d'en connaître les raisons et d'apporter des réponses adéquates.

Le groupe Vicat présente une situation maîtrisée et en amélioration sur cet indicateur : 2,9% en 2023 (malgré la crise sanitaire : 3,2% en 2022, 2,9% en 2021).

L'Inde enregistre le taux le plus élevé avec 5,9% et le Sénégal le plus faible avec 0,7%. En France, l'absentéisme est en baisse avec un taux de 4,7% en 2023 (5,1% en 2022, 4,6% en 2021).

#### Départs

Le taux de sortie du Groupe est en légère hausse (16,3% en 2023, 15,4% en 2022, 19,4% en 2021). Cette tendance s'explique par les mouvements de sortie des effectifs dus à la nouvelle législation sur les retraites et par l'adaptation des organisations en France.

Aux États-Unis ou en France, les filiales n'ont pas été touchées par la « Grande Démission ». De plus, dans les pays à fort absentéisme, les filiales enregistrent des taux plus faibles que le benchmark. Ainsi en Inde, le taux d'attrition en 2023 est de 13,7% pour une moyenne nationale de près de 20%. Les indicateurs liés à l'évolution générale de l'effectif témoignent de l'attractivité du Groupe.

### Effectifs ponctuels du Groupe au 31 décembre 2023 et variation

<b>Effectifs au 31 décembre N-1</b>	<b>9 912</b>
Départs naturels	-751
Départs provoqués	-889
Variation de périmètre de consolidation	/
Embauches	1 721
<b>EFFECTIFS AU 31 DÉCEMBRE N</b>	<b>9 993</b>

#### Âge et ancienneté moyens

La stabilité cumulée de l'âge moyen au sein du Groupe et de l'ancienneté moyenne reflète la stabilité générale des effectifs et illustre la pérennité responsable pour laquelle le Groupe œuvre en matière d'emploi. Il n'y a pas de différence significative entre les hommes et les femmes en ce qui concerne l'âge moyen et l'ancienneté moyenne.

	Âge moyen		Ancienneté moyenne	
	2023	2022	2023	2022
GROUPE	44,4	43,9	8,7	8,5
Dont France	42,7	41,9	9,5	9,3

#### 1.5.3.3. Plan de développement des compétences pour une performance individuelle et collective

Ce plan vise à former continuellement les collaboratrices et les collaborateurs à l'évolution de leurs métiers dans le cadre de la transition écologique et solidaire et de la transition numérique. L'ensemble des acteurs du Groupe (Direction, partenaires sociaux,

équipes) considère la formation comme un facteur clé de réussite pour l'engagement et la performance. Elle renforce aussi la culture sécurité et les valeurs et la culture du Groupe. Les plans de développement des compétences sont aussi conçus avec une vision à court, moyen et long terme afin que les équipes puissent s'adapter efficacement à l'évolution des métiers au fil des années. Les formations sont dispensées de manière récurrente et pérenne.

### Performance en matière de formation

	2023	2022	Variation
Nombre d'heures de formation	283 906	209 940	+35,2%

La croissance de +35,2% des heures de formation entre 2023 et 2022 reflète la volonté de la Direction d'accélérer le développement du capital humain du Groupe. Corollaire : Le nombre d'heures de formation par collaboratrice/collaborateur poursuit sa hausse en 2023 en s'établissant à 28,4 heures (21,2 heures en 2022, 20,5 heures en 2021).

En intégrant le cumul des heures des actions-formations « minutes Sécurité », l'objectif d'au moins une formation Santé et Sécurité au travail pour chaque collaboratrice/collaborateur en 2023 est atteint. De plus, l'ensemble des collaboratrices et des collaborateurs du Groupe doit suivre depuis 2021 une formation sur la cybersécurité. Ces dispositions conduisent à ce que près de 100% des collaboratrices et des collaborateurs ont suivi au moins une formation en 2023.

En 2023, le plan de formation du Groupe est resté concentré sur la culture sécurité, la transition écologique et solidaire, le digital et la prévention du risque de cyber-attaque, la performance managériale, les performances industrielles et commerciales, et l'inclusion. Les formations sont qualifiantes ou diplômantes.

Ainsi, depuis 2010, la société Sococim a initié et poursuivi un programme d'alphabétisation qui s'est traduit par l'obtention du Certificat de fin d'études élémentaires, puis du Certificat d'aptitude professionnelle et du Brevet d'étude professionnelle dans divers secteurs : mécanique, mécanique auto, chaudronnerie. Ce sont près de 30 collaborateurs qui ont ainsi été diplômés en partant d'un statut d'analphabète.

En France, le Groupe travaille dans la durée avec des Centres de Formation d'Apprentis propres à ses métiers (CFA de Montalieu notamment), pour développer l'alternance, filière d'excellence en matière de formation. Le taux d'alternance en France en 2023 a atteint près de 7% (6,5% en 2022), et a dépassé encore une fois l'objectif fixé à 6%, ce qui permet d'alimenter les filières de formation pour les métiers du Groupe et préparer les recrutements à venir.

En France, avec l'université d'entreprise Vicat, le Groupe dispose d'un outil de formation interne hébergé par sa filiale Sigma Béton. Les formations sont élaborées et dispensées en s'appuyant sur les expertises techniques internes. D'autres pays, comme la Suisse avec la Vigier Academy, dispose d'un dispositif similaire. La plateforme de formation digitale du Groupe, CAMPUS Vicat, lancée en 2022 connaît un franc succès. Elle permet aux équipes d'avoir accès à des modules de formation en ligne sur les sujets prioritaires du Groupe tels que : culture sécurité, transition écologique et solidaire (réduction des gaz à effet de serre, stratégie climat, développement durable, éco-conduite, etc.), compliance (devoir de vigilance, lutte contre la corruption) et éthique (bonnes pratiques concurrentielles etc.) ainsi que la prévention du harcèlement ou les addictions. Lors du séminaire annuel du Groupe, ses 100 dirigeant(e)s ont suivi la formation Fresque du Climat, reflet de l'engagement du Groupe dans la transition écologique et solidaire.

### 1.5.3.4. Politique diversité, inclusion et lutte contre les discriminations

C'est agir durablement en faveur de l'inclusion, gage de performance et de créativité.

Le groupe Vicat poursuit ses démarches d'inclusion tant dans la mise en œuvre de ses politiques au profit de ses collaboratrices et de ses collaborateurs qu'en faveur des populations locales des territoires (le plus souvent ruraux) sur lesquels il opère. Elles se traduisent par des actions en faveur de la diversité et de l'égalité entre les femmes et les hommes, des actions de lutte contre les discriminations et par la volonté d'offrir une stabilité aux équipes par un emploi massivement en contrat à durée indéterminé (plus de 90% des effectifs du Groupe depuis 2020). En France, près de 94% des collaboratrices et des collaborateurs du Groupe sont embauchés en CDI (sur un panel incluant l'alternance). À titre d'exemple de l'engagement du Groupe pour l'inclusion, un guide interne « Les bonnes pratiques pour un recrutement performant et inclusif » a été mis en place en 2019 et déployé depuis 2020 dans le Groupe, avec un e-learning associé. Les valeurs et la culture du Groupe sont des atouts concrets pour réussir dans ses démarches.

### L'engagement en faveur de l'égalité de traitement Femmes et Hommes

Le groupe Vicat reconnaît et promeut l'impact positif des femmes dans l'entreprise. L'égalité entre les femmes et les hommes est une des bases de sa politique des ressources humaines et de sa performance. En fonction de la culture de chaque pays, des mesures adaptées sont mises en place pour garantir aux femmes l'accès à l'emploi et à la formation, ainsi que le même traitement en matière de rémunération et de promotion.

En 2023, le nombre moyen d'heures de formation par collaboratrice (40,7 heures) est nettement supérieur à celui par collaborateur (26,7 heures). Dans les pays en développement, les filiales du Groupe ont massivement investi dans la formation de leurs équipes féminines en 2023 en comparaison de 2022. L'ensemble des actions et des résultats sont soutenus par la Fondation Louis Vicat, avec un engagement constant de sa Présidente en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. Ces résultats sont atteints en prenant en compte la nature industrielle des activités et des emplois du Groupe. En effet, les emplois industriels restent encore fortement masculins par préjugés. En particulier, les postes Ouvriers représentent 54,1% en 2023 (52,2% en 2022) de l'effectif total mais le personnel féminin en occupe seulement 3,3% en 2023 (3,1% en 2022, 2,5% en 2021, 2,3% en 2020). La faible proportion de femmes 12,1% en 2023 (11,8% en 2022, 11,5% en 2021) dans l'effectif du Groupe en résulte.

La hausse constante du nombre de femmes dans toutes les catégories d'emploi est une volonté du Groupe. Comme les années précédentes, le Groupe a poursuivi ses actions pour « dégenrer » les postes dans l'imaginaire des actrices et des acteurs du recrutement (internes et externes). Le Groupe a toujours été combatif face aux obstacles de la féminisation des entreprises.

Résultant notamment d'une politique de formation en faveur des femmes, les recrutements et les promotions internes, toujours plus nombreux, de talents féminins sont des illustrations concrètes de la réussite des démarches engagées.

Autre exemple, très tôt, le Groupe a intégré que l'innovation, pierre angulaire de son histoire et de sa stratégie, passe par la présence de personnel féminin. Les équipes de la Direction Recherche et Développement et Marketing sont ainsi constituées majoritairement par des femmes (y compris pour les postes de tête).

Au-delà de la France, dès 2016, un plan d'actions a été lancé dans les pays du Groupe où l'emploi féminin dans l'industrie est traditionnellement rare. L'objectif principal est de recruter des profils féminins sur les postes industriels, en faisant preuve de volontarisme et d'approches disruptives. Par le Guide Recrutement Performant et Inclusif, la Direction demande de présenter systématiquement des profils féminins, y compris pour des postes habituellement occupés par des hommes. Cette démarche inclut les stages, les alternances, les postes en CDI, CDD et intérim. Ainsi, au Sénégal, la société Sococim a poursuivi son plan pluriannuel de recrutement de techniciennes et cadres féminins en faisant passer l'effectif féminin de 30 à 37, entre 2021 et 2023. Gécamines, autre filiale sénégalaise, a recruté, en 2023, quatre conductrices d'engins lourds et une pupitreuse après avoir recruté, entre 2021 et 2022, 11 femmes dont trois sur des postes industriels. Ciplan, filiale brésilienne, a initié un plan de formation « conductrice de chariot élévateur », dédié aux femmes en situation précaire vivant à proximité de la cimenterie en vue d'une embauche d'une partie d'entre elles à terme.

# DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE 2023

## Contributions du groupe Vicat aux enjeux de durabilité

Les actions du Groupe visent aussi les jeunes filles en scolarité. Face à la rareté des femmes dans les cursus de formation débouchant sur les métiers industriels (dans la mécanique, par exemple), le Groupe développe l'alternance pour les jeunes filles. Autre action, en 2023, en France, la société Vicat a participé de nouveau à « Industrie'elles, Déployez vos Ailes ! » dans le cadre de son partenariat avec Sport dans la Ville. Ce programme change les regards et déconstruit les clichés pour lutter contre le désintéressement des jeunes filles pour les métiers industriels. La société Vicat prend part à « L dans la Ville » qui est un programme transversal à l'ensemble des programmes de Sport dans la Ville. Il vise à donner les mêmes chances de réussites aux jeunes filles en les accompagnant dans leur épanouissement personnel et leur insertion professionnelle. Il permet aux jeunes filles du programme de travailler sur les freins à la découverte du secteur industriel et de réfléchir aux solutions concrètes à mettre en œuvre pour favoriser une vision attractive de ce secteur et développer leur attirance pour l'industrie. En Inde, le programme de mentorat et de stage pour les jeunes techniciennes et ingénieures a permis l'intégration de 10 talents féminins dans la cimenterie de Kalburgi. Le Groupe œuvre aussi à l'ergonomie des postes et l'adaptation des locaux sociaux pour les femmes.

Depuis de nombreuses années, le Groupe a aussi pour objectif d'accroître la part des femmes dans les équipes de direction. Par le travail en équipe, le coaching, les formations et le partage des meilleures pratiques, les objectifs sont d'identifier les talents féminins, d'améliorer leur performance, d'accélérer leur maturité de leader, de leur faire prendre conscience de leurs qualités spécifiques, de leur faire prendre conscience de leur rôle de « cheffe de cordée » (caractéristique forte du leadership dans le groupe Vicat). Ces démarches se conjuguent pour abaisser les obstacles externes et internes à la féminisation des postes clés du Groupe. Pour accompagner efficacement la féminisation des équipes, le Groupe a développé son réseau interne (Vicat by Elles) et rejoint plusieurs réseaux en France (« Entreprises Réseau Égalité », par exemple) et à l'étranger (African Business and Social Responsibility Forum, Women leader program au Brésil, etc.).

La Fondation Sococim dont la tutelle technique est assurée par le ministère de la Femme, de la Famille et du Genre du Sénégal est un relais de la politique menée par le Groupe pour la reconnaissance du rôle des femmes en entreprise en aidant des Sénégalaises à développer leurs propres activités.

En termes de résultat, l'équipe de direction Corporate entourant le Président-Directeur Général du Groupe est composée à près de 41% par des femmes. De plus, depuis 2018, pour la première fois dans l'histoire du Groupe et, sans doute dans l'industrie française pour une entreprise de la taille de Vicat, le Délégué Syndical Central Force Ouvrière (syndicat majoritaire) est une femme. Depuis 2017,

la Société compte une des plus jeunes administratrices des sociétés cotées françaises avec Éléonore Sidos (26 ans en 2023). Par cette nomination à son Conseil d'Administration, l'Assemblée Générale et les actionnaires donnent un exemple de parcours permettant à de jeunes talents féminins d'acquérir rapidement des expériences professionnelles denses et des responsabilités significatives. Par ailleurs, la Direction a décidé la mise en place d'un représentant des salariés au Conseil d'Administration dès l'année 2016, alors que la loi ne l'obligeait à le faire qu'ultérieurement. Compte tenu de la qualité des relations sociales, le mode de désignation par le Comité Social et Économique Central (CSEC) s'est naturellement imposé au profit d'une collaboratrice.

Le Groupe porte une attention particulière à l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

En matière de salaire, le Comité des Rémunérations relève que la continuité de la politique de parité de la société Vicat, portée par la promotion au mérite, contribue à maintenir de faibles écarts en 2023, comme en 2022 et 2021. Comme prévu, trois femmes figurent dans le top 10 des rémunérations de la société Vicat à compter de 2021. Les démarches de promotion interne se poursuivent pour atteindre la parité dans le top 10 des rémunérations.

En France, depuis 2017, pour aller au-delà de ses objectifs mentionnés dans l'accord Égalité Professionnelle en matière de rémunération (validé par les partenaires sociaux), la Société a co-initié avec les partenaires sociaux un comparatif détaillé de la rémunération des femmes et des hommes « poste par poste » afin d'identifier d'éventuels écarts et le principe d'un budget spécial de rattrapage. L'écart en nombre et en valeur est proche de 0% ; les ajustements nécessaires systématiquement effectués sans délai. Ces résultats illustrent la politique de parité du Groupe, portée par la promotion au mérite.

Un autre exemple d'accord en faveur de l'égalité professionnelle est le dispositif du congé parental en France qui a été amélioré en assurant le maintien de la rémunération et en prévoyant une possibilité de prolongation de cinq jours à mi-temps.

Conformément à la loi « Liberté de choisir son avenir professionnel » adoptée en août 2018, le groupe Vicat a communiqué les résultats de l'Index de l'égalité femmes-hommes pour ses sociétés en France. Composé de quatre à cinq indicateurs selon la taille de l'entreprise, le score de l'index doit être au minimum de 75 sur 100. À titre d'exemple, pour les sociétés françaises du Groupe dont l'effectif est supérieur à 250 salarié(e)s, les résultats obtenus en 2023 sont égaux ou supérieurs à 85. À la demande du Président-Directeur Général, chaque société poursuit un plan d'action pour l'égalité femmes hommes sur les différents critères, en France et à l'étranger.

Exercice	2018	2019	2020	2021	2022	2023
VICAT	87/100	89/100	92/100	89/100	92/100	92/100

À titre de comparaison, en 2022, la note moyenne en France était de 85/100 et la moyenne des sociétés cimentières françaises était de 84/100.

## Performance en matière d'égalité Femmes-Hommes

### Analyse de l'effectif au 31 décembre 2023 par sexe/catégorie/âge moyen et ancienneté moyenne

(en nombre de salariés)	Total	Dont			Âge moyen	Ancienneté moyenne
		Encadrement	Employés	Ouvriers		
Femmes	1 207	303	727	177	43,8	7,8
Hommes	8 786	1 334	2 221	5 231	43,0	9,1
<b>TOTAL</b>	<b>9 993</b>	<b>1 637</b>	<b>2 948</b>	<b>5 408</b>	<b>44,4</b>	<b>8,7</b>

### Analyse de l'effectif au 31 décembre 2023 par sexe

	2023	2022
Femmes	12,1%	11,8%
Hommes	87,9%	88,2%

Part des femmes en % de l'effectif total	2023	2022
Cadres	18,5%	16,6%
Employés	24,7%	24,2%
Ouvriers	3,3%	3,1%
<b>TOTAL DU GROUPE</b>	<b>12,1%</b>	<b>11,8%</b>

Dont France	2023	2022
Cadres	27,6%	26,5%
Employés	29,5%	29,8%
Ouvriers	3,8%	3,9%
<b>TOTAL DU GROUPE</b>	<b>19,9%</b>	<b>19,5%</b>

La proportion de femmes employées dans le Groupe poursuit sa croissance pour atteindre 12,1% en 2023 (11,8% en 2022, 11,5% en 2021, 10,7% en 2020). En France, l'emploi des femmes repart à la hausse avec un taux de 19,9% (19,5% en 2022 ; 19,6% en 2021 ; 18,5% en 2020). La catégorie Cadre tire ce taux d'emploi féminin en passant de 26,5% en 2022 à 27,6% en 2023 ; les autres catégories restent quasi stables : catégorie Employés (de 29,8% en 2022 à 29,5% en 2023) et catégorie Ouvriers (de 3,8% en 2022 à 3,9% en 2023). Avec un effectif féminin respectif de 26,4% et de 21,7%, le Kazakhstan et l'Italie continuent d'occuper, avec la France (19,9%), les premières places dans le classement. La filiale Ciplan est la société cimentière brésilienne qui emploie proportionnellement le plus de femmes dans ce pays (11,3%). Reflet des actions menées par les Directions de chaque pays, le taux de féminisation de l'encadrement poursuit sa progression pour atteindre 18,5% en 2023 (16,6% en 2022, 16,4% en 2021 et 13,9% en 2020).

Les pays où la part des femmes managers est proche ou supérieure à 30% sont : l'Italie (50%) et la France (27,6%). Les recrutements de cadres en 2023 sont composés par des femmes à hauteur de près de 36% (30% en 2022) en France. Trois pays sont proches de 20% de femmes dans l'encadrement : le Kazakhstan (23,5%), le Brésil (21,4%), et le Sénégal (16,7%).

### Une politique intergénérationnelle des équipes

Les politiques de recrutement, de formation, de rémunération et de promotion assurent que l'âge n'est pas un facteur discriminant à l'encontre d'un(e) candidat(e) ou d'un(e) collaboratrice/collaborateur. En 2023, les profils juniors ou seniors recrutés illustrent le résultat de ces politiques.

Tenant compte des conditions de travail, la politique santé et sécurité au travail, portée par le management, favorise le maintien dans l'emploi tout au long de la carrière professionnelle. Aucun plan de départ en préretraite ou par mesure d'âge n'existe dans le Groupe.

Les Directions des activités portent une attention particulière à la formation des collaboratrices et des collaborateurs afin d'éviter leur obsolescence en termes d'employabilité, de compétences et de performance et de veiller à ne pas créer de fracture numérique. Les nouveaux entrants suivent des formations sur le terrain en bénéficiant directement des compétences et des connaissances des plus expérimentés. À l'inverse, les plus jeunes forment les plus anciens aux nouvelles technologies. Ainsi, au Sénégal, au sein de la filiale Gécamines, les plus jeunes forment les plus anciens à l'utilisation de la technologie embarquée sur les nouveaux équipements roulants.

# DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE 2023

## Contributions du groupe Vicat aux enjeux de durabilité

En France, afin de nourrir les filières de formation de l'industrie des matériaux, l'objectif en matière d'alternance était d'atteindre 6% des effectifs en 2023. Il a été dépassé pour atteindre près de 7% des effectifs (6,5% en 2022) dont plus de 20% sont issus des Zones de Revitalisation Rurale (ZRR) et des Quartiers Prioritaires de la Ville (QPV) ; proportion à l'identique dans les recrutements de VIE. La volonté d'atteindre la parité sur cette population est restée incarnée

en 2023 pour un résultat de 40% de talents féminins pour 60% de talents masculins. Depuis 2020, les activités du Groupe en France sont partenaires du plan du Gouvernement : « 1 jeune, 1 solution », avec l'accompagnement de la Fondation Louis Vicat. D'autres actions en faveur des enfants et des jeunes sont listées dans la partie « Dans le domaine de l'éducation pour améliorer les conditions d'accueil et d'apprentissage des élèves ».

### Répartition des effectifs par âge au 31 décembre 2023

Âge distribution	< 20	20-25	25-30	30-35	35-40	40-45	45-50	50-55	55-60	60-65	> 65
Pourcentage	1,4%	4,8%	9,0%	12,1%	15,0%	15,0%	14,2%	13,1%	10,4%	3,8%	1,0%

Le Groupe présente en 2023, comme en 2022, une pyramide des âges équilibrée. La population des moins de 50 ans représente 71,6% des effectifs, la population des plus de 50 ans 28,4%.

### Les mesures prises en faveur des personnes éloignées de l'emploi

Le Groupe a une politique active de recrutement et de formation des personnes éloignées de l'emploi sur ses territoires, principalement ruraux. Cette politique passe avant tout par des mesures concrètes telles que des visites régulières de sites par des chômeuses et des chômeurs de longue durée ; des stages d'insertion ; le recrutement en CDI de jeunes sans qualification bénéficiant d'une formation (avec le CFA de Montalieu, par exemple) avant de démarrer un poste ; la collaboration avec le concours d'organismes d'insertion (missions locales, l'École de la 2<sup>e</sup> chance, Pôle Emploi, etc.).

À titre d'exemple, en Inde, près de 400 villageoises et villageois (souvent illettrés et sans formation) ont été formés puis sont devenus des employés des cimenteries de Kalburgi et de Bharathi.

En Suisse, la filiale Altola travaille depuis 2013 avec Oltech GmbH, une entreprise à but non lucratif, offrant des places d'intégration socioprofessionnelle à des personnes en chômage de longue durée. Mauricim, filiale mauritanienne, sous-traite des activités à une société locale n'employant que des personnes en situation de précarité pour leur offrir une rémunération et des conditions de travail et de vie de qualité.

En 2018, la société Vicat a répondu favorablement à l'appel du Président de la République française, Emmanuel Macron, en rejoignant les dispositifs « La France une chance, les entreprises s'engagent » et PAQTE, qui sont englobés dans le plan France Relance, pour notamment augmenter l'apprentissage, le mentorat et les embauches des habitant(e)s des quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV) et des zones de revitalisation rurale (ZRR).

Depuis 2019, la société Vicat s'est engagée dans les clubs inclusifs départementaux de l'Isère, des Alpes-Maritimes, du Rhône et de l'Allier. Madame Sophie Sidos, Présidente de la Fondation Louis Vicat, est « co-leader » du club inclusif Isère, par nomination de Madame la Ministre du Travail Muriel Pénicaud. La société Vicat a aussi rejoint le « Collectif des entreprises pour une économie plus inclusive » en retenant trois axes : l'alternance, le mentorat et les achats inclusifs. Des partenariats renforcés avec des associations dédiées à l'insertion comme Sport dans la Ville, Tous en Stage, Institut Télémaque, Afiph (Association familiale de l'Isère pour personnes handicapées), les entreprises de la Cité et des établissements pour

l'insertion dans l'emploi (comme les écoles de la 2<sup>e</sup> chance et les missions locales) ont permis de concrétiser les engagements en actions. Comme chaque année, des postes en CDI ont été pourvus par des profils issus des QPV (quartiers prioritaires de la politique de la ville) et des ZRR (Zones de revitalisation rurale), soit près de 20% des embauches en 2023.

Les actions de visite de sites en France pour des chômeurs en longue durée ou des personnes en situation précaire se sont poursuivies pour abattre les obstacles du retour à l'emploi et développer un intérêt pour l'industrie sur les territoires ruraux. En 2022 et en 2023, l'objectif de 1% de l'effectif comme mentors a été atteint pour offrir un mentorat à plus d'une vingtaine de jeunes issus des QPV et des ZRR. En 2023, dans le cadre du recrutement en alternance, 20% des recrutements sont pourvus par des profils issus des QPV et ZRR. En 2023, Le Groupe a de nouveau été partenaire du Sommet de l'inclusion économique organisé par la Fondation Mozaik sous l'égide du ministère de l'Économie, des finances et de la souveraineté industrielle et numérique. Lors de la semaine de l'Industrie, le ministre de l'Industrie Roland Lescure, a mis en avant les actions de la société Vicat dans son Plan pour plus de mixité sociale dans l'industrie, apportant une reconnaissance d'employeur responsable notamment pour les populations rurales. La Direction porte aussi le sujet de l'inclusion en soutenant la Chaire Vulnérabilité, Université Catholique de Lyon, dans laquelle le Président-Directeur Général est très impliqué et la Chaire Paix économique, *mindfulness* et bien-être au travail, au sein de Grenoble École de Management. Ces actions permettent à la société Vicat et à ses filiales de répondre avec succès aux clauses sociales et inclusion pour remporter les appels d'offres ; autre preuve de leur efficacité.

### Les mesures prises en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap

Le groupe Vicat applique une politique volontariste et adaptée en faveur des personnes en situation de handicap. Le Groupe veut atteindre l'exemplarité dans ses actes.

La Commission handicap a été créée en 2021 et est composée de la présidente de la Fondation Louis Vicat, de représentants de la Direction, d'un collaborateur en situation de handicap, de membres de la DRH et des partenaires sociaux. Sa mission est de promouvoir le plan d'action handicap sur ses quatre thèmes : sensibilisation, recrutement, accompagnement et maintien dans l'emploi, et achats inclusifs. Cette commission se réunit quatre fois par an et dynamise la démarche engagée depuis de nombreuses années par le Groupe. Le plan d'action est porté par la Direction générale et

les Directions pays, et soutenu par les services supports (ressources humaines pour l'interne et les achats pour l'externe) avec l'appui de la Fondation Louis Vicat.

En France, la part des travailleurs en situation de handicap s'est stabilisée à 2,5% en 2023 (2,6% en 2022, 2,7% en 2021 et 2,1% en 2020). Les deux tiers des emplois tenus par des collaboratrices et des collaborateurs en situation de handicap sont des emplois industriels. La cimenterie de Montalieu, fleuron industriel du Groupe en France, comprend dans son effectif en CDI, plus de 7% de collaborateurs en situation de handicap.

Cette politique fait écho à l'étranger, notamment en Égypte (7,7%), en Italie (4,4%), au Brésil (2,9%), en Mauritanie (2,9%) et en Turquie (1,7%).

Malgré les efforts des entreprises du Groupe, la très forte disparité des politiques gouvernementales nationales dans ce domaine limite la part des salariés en situation de handicap à 1,6% en 2023 (1,7% en 2022) dans le Groupe.

En France, un accord handicap a été négocié en 2022 avec les partenaires sociaux, en faveur de collaboratrices et de collaborateurs bénéficiant d'une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (dit RQTH). Cet accord s'inscrit dans la continuité de la démarche instaurée depuis 2020 avec la nomination d'une référente handicap, puis en 2021, avec la création de la commission handicap. En 2023, cet accord a été partagé avec les Directions des différents pays du Groupe et décliné selon leur contexte. Cet accord vise à améliorer les résultats dans les quatre domaines suivants pour lesquels le Groupe œuvre depuis de nombreuses années.

### Sensibilisation

La sensibilisation vise à augmenter l'acceptabilité du handicap parmi les équipes, de lutter contre les réticences et les préjugés qui peuvent exister, l'appréhension d'intégrer une collaboratrice ou un collaborateur en situation de handicap. Elle engage les collaboratrices et collaborateurs concerné(e)s à se faire connaître sans crainte et de les accompagner dans la reconnaissance RQTH.

En 2023, la démarche se traduit par la poursuite d'une campagne de communication sous la forme d'affiches. Elle a pour but de sensibiliser les équipes et de lutter contre les stéréotypes qui peuvent encore subsister. La campagne met en exergue de belles réussites individuelles et collectives : un chauffeur poids lourds en situation de handicap auditive ou un collaborateur travaillant dans nos carrières atteint d'une maladie pulmonaire invalidante. Cette campagne continue dans toutes les entités du Groupe et est accompagnée de « causeries » sur le thème. Autre exemple : l'ensemble des équipes françaises a participé à la semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées, en novembre 2023. Des *DuoDays* ont été organisés au cours de cette semaine. Autre exemple, le Groupe a déployé une série d'actions pour la recherche sur la mucoviscidose à l'initiative de la Présidente de la Fondation Louis Vicat, notamment par la participation des équipes et par des dons financiers pour la manifestation « Les virades de l'Espoir » dont l'objectif est la collecte de fonds pour la recherche sur la mucoviscidose.

### Recrutement

L'objectif est d'augmenter l'emploi direct, notamment en France pour atteindre 3,8% en 2023 (taux moyen national) et 4,5% en 2025, malgré les difficultés suivantes :

- la majorité des sites sont situés en zones rurales ou dites « périphériques » nécessitant un moyen de transport ;
- les métiers industriels du Groupe sont à tort trop souvent perçus comme incompatibles avec un handicap par les personnes en situation de handicap et leurs proches.

En 2023, le Groupe a continué de développer ses partenariats avec des entreprises de recrutement spécialisées. Il a continué à participer à des salons de recrutement dédiés aux personnes en situation de handicap.

### Maintien dans l'emploi et accompagnement de nos collaboratrices et de nos collaborateurs

En 2023, les aménagements de poste de travail se sont poursuivis. Les partenariats se sont renforcés avec des spécialistes externes (médecine du travail) et associations tels que l'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (l'Agefiph) et l'association familiale de l'Isère pour personnes handicapées (Afiph).

La mise en place de conditions nécessaires aux soins et au retour à l'emploi liée à une grave maladie (cancer notamment) fait l'objet de concertations avec tous les acteurs concernés en tenant compte du fait que chaque cas est particulier.

Des jours de congés payés supplémentaires sont accordés dans le cadre du handicap des collaboratrices et des collaborateurs concernés.

### Achats inclusifs

L'objectif est d'accroître l'emploi indirect par les achats inclusifs en développant les contrats de sous-traitance dans des secteurs protégés et adaptés (détachement de travailleurs handicapés au sein des entreprises du Groupe, prestations de services, telles que l'entretien des espaces verts, l'élimination de déchets sélectifs, le courrier, etc.).

À titre d'exemple en 2023, les départements Achats et Informatique du Groupe ont sous-traité à la société AfB, une entreprise adaptée spécialiste de la revalorisation de parcs informatiques, le recyclage de tous les équipements informatiques périmés du siège du Groupe.

Toutes les équipes Achats du Groupe ont suivi une formation Achats Inclusifs en 2023. Le partenariat avec le Collectif des entreprises pour une économie inclusive, regroupant les plus grandes entreprises françaises, a permis d'acquérir des bonnes pratiques supplémentaires dans ce domaine.

### 1.6. Conduite éthique des affaires

#### 1.6.1. Vision du groupe Vicat

Avec d'une part une ambition de maintenir un pacte de confiance durable avec ses parties prenantes, et d'autre part conscient du niveau élevé des risques éthiques sur les marchés émergents (fraude, corruption, conflit d'intérêts), du risque de diffamation notamment sur internet, et de la croissance du risque de cyberattaque, le groupe Vicat met tout en œuvre pour renforcer sa culture d'intégrité et s'assurer de prospérer dans la durée, en tenant compte naturellement du durcissement de la réglementation.

#### 1.6.2. Dispositif « éthique et compliance »

Afin de prévenir l'apparition de certains comportements isolés qui risqueraient de porter atteinte à son image et à sa notoriété et de lutter contre la corruption, le groupe Vicat a formalisé sa « politique Compliance » dans deux documents majeurs :

- une charte éthique dans laquelle sont regroupés les valeurs intrinsèques et fondamentales du groupe Vicat et ses principes d'actions ;
- un Code de conduite anticorruption qui intègre les comportements à adopter afin de répondre aux engagements de la charte et concerne tous les collaborateurs et toutes les collaboratrices dans l'exercice de leurs fonctions au quotidien.

Ces documents forment le socle du dispositif éthique et compliance et sont traduits dans toutes les langues où le Groupe est implanté. Ces documents présentent les règles non négociables en matière de respect des Droits de l'homme, des libertés fondamentales, de santé/sécurité, de diversité, d'environnement et de lutte contre les discriminations, la fraude, la corruption et le trafic d'influence. Ils rappellent également les engagements demandés aux collaboratrices et aux collaborateurs du Groupe : protéger les actifs et l'image du Groupe, garantir la qualité et la sécurité des produits, et respecter les règles éthiques et les réglementations y compris le règlement général sur la protection des données (disponible sur le site Internet de la Commission nationale de l'informatique et des libertés).

La prévention et la gestion des risques liés aux sanctions internationales en vigueur font l'objet d'une procédure Groupe communiquée aux Directions de chaque pays.

Il revient à la Direction compliance, directement rattachée au Président-Directeur Général (conformément aux recommandations de l'AFA) de mettre en œuvre et de superviser ces politiques et leur effectivité. Elle anime un réseau de 13 référents Compliance présents dans chaque pays. Elle reçoit le soutien de la Direction de l'audit interne dans le cadre de ses missions de contrôle des procédures opérationnelles.

Engagé dans une démarche d'amélioration continue en matière de compliance, le groupe Vicat s'est soumis volontairement à plusieurs audits externes réalisés par un cabinet spécialisé et compétent à l'international.

Le groupe Vicat revoit régulièrement sa cartographie des risques ; la dernière révision date de fin 2021.

La Direction Compliance procède également à un reporting de ses actions au Comité d'Audit et aux Comités Compliance qui se tiennent tous les trimestres.

En collaboration avec la Direction Formation, elle sensibilise et forme à la compliance les collaborateurs et collaboratrices. Elle vise à former les personnes concernées à la lutte anticorruption et au droit de la concurrence dont le module de formation est diligenté par des avocats spécialisés. Le plan de formation Groupe compte plusieurs modules de formation en e-learning traitant de la compliance, en plus de formations ponctuelles en présentiel.

En 2023, le groupe Vicat a également souhaité mettre le sujet du devoir de vigilance en avant, en proposant un module de formation accessible au plus grand nombre en e-learning. La procédure Groupe « Évaluation des tiers » complète le dispositif. On entend par tiers les clients, fournisseurs, intermédiaires éventuels, et partenaires. Elle consiste à mieux connaître nos tiers en matière de compliance afin d'adapter les comportements en cas de risques en évitant de démarrer une relation d'affaires avec ceux présentant un risque de compliance ou en la stoppant si nécessaire. En termes de dispositif, depuis deux ans, le groupe est également en phase de renforcement progressif des contrôles, grâce au recours de plus en plus généralisé à des outils de *screening* de tiers, avec trois pays supplémentaires couverts en 2023.

En 2023, le dispositif anticorruption du groupe a également été renforcé par une politique cadeaux et invitations, diffusée fin 2022, qui précise les règles internes, le mode de contrôle et le reporting associé.

Conformément à la réglementation, le dispositif éthique comporte également un mécanisme d'alerte (garantissant l'anonymat, par tous moyens présentiels et distanciels) et un régime de sanctions disciplinaires pouvant conduire au licenciement. Le mécanisme d'alerte permet aux collaborateurs et collaboratrices, comme aux fournisseurs et aux clients de signaler, sans crainte, ce qui pourrait relever d'un comportement douteux au regard de la Charte éthique et du Code de conduite. Des campagnes de formation, de sensibilisation et de communication sont régulièrement menées sur ce mécanisme. Le groupe Vicat s'engage à protéger le lanceur d'alerte dans son statut : ce dernier ne peut être ni sanctionné, ni licencié, ni discriminé du fait de son statut. Toutes les alertes sont traitées et se traduisent par l'adoption de mesures appropriées. Avec ce dispositif, le Groupe répond aux attentes de la loi française dite loi Sapin 2. Compte tenu des relations du Groupe et de ses dirigeants avec les autorités publiques, le groupe Vicat, ayant son siège social en France, s'est enregistré sur le site déclaratif de la Haute Autorité (française) de la Transparence et de la Vie Publique, en charge de contrôler les questions de déontologie et de conflits d'intérêts relatifs à l'exercice de fonctions publiques.

## Performances en matière de compliance

En 2023, plus de 80% des audits contiennent des points de contrôle portant sur des questions de compliance.

Le groupe Vicat enregistre une progression importante d'environ 23% de la part des tiers évalués. La majorité des tiers à risques est désormais évaluée en France, aux États-Unis, en Suisse, en Mauritanie, en Égypte et en Italie. Le Groupe a fait le choix d'un outil d'évaluation unique des tiers pour toutes ses entités dont la mise en place sera finalisée d'ici fin 2024 et qui permettra de poursuivre l'effort.

L'autre indicateur clé est celui des formations compliance. Compte tenu du turn-over des équipes, notre objectif est d'obtenir un taux de formation de plus de trois quarts des personnes à former. Cet objectif est bien atteint en 2023. De plus, avec le déploiement des outils de formation groupe réalisé dans l'année dans tous les pays, le Groupe a également amélioré la qualité de ses formations et consolidé les données de suivi.

### 1.6.3. Lutte contre l'évasion fiscale

Les affaires fiscales du Groupe sont gérées de manière responsable. Le Groupe s'engage ainsi à :

- **assurer la conformité fiscale.** Il veille à respecter les lois, règles et règlements fiscaux applicables dans les pays où l'activité est exercée. Le Groupe veille ainsi à respecter ses obligations déclaratives et de paiement. Il ne pratique ni l'évasion ni la fraude fiscale. En cas d'incertitude sur l'interprétation d'un texte, le groupe Vicat fait appel à des conseils fiscaux locaux et peut également solliciter un accord préalable auprès des autorités fiscales compétentes.

S'agissant des opérations transfrontalières, le groupe Vicat se conforme aux principes de l'OCDE applicables en la matière et veille à ce que ses prix de transfert soient des prix de pleine concurrence. Il s'agit essentiellement de prestations de services (*management fees*) fournies par le siège en France à ses filiales ;

- **gérer ses affaires fiscales de manière à préserver la valeur du groupe Vicat.** Le groupe Vicat doit protéger sa compétitivité et développer ses activités afin de créer de la valeur pour l'actionnaire et ses parties prenantes. Ainsi, le Groupe paie sa juste part d'impôt

dans tous les pays où il est présent. Dans le même esprit, le Groupe s'assure de l'application des options fiscales les plus pertinentes permises par le droit fiscal local et de l'absence de double imposition économique.

Certains États mènent des politiques fiscales incitatives afin d'encourager les entreprises à investir dans des infrastructures, dans la technologie et ainsi soutenir l'investissement économique et l'emploi. Le groupe Vicat bénéficie de ces incitations dans le respect des textes les accordant.

### 1.6.4. Cybersécurité

Pour accompagner l'accroissement de la dématérialisation des processus et des volumes de données lié à la transition numérique qu'il a engagé, le groupe Vicat met tout en œuvre pour sécuriser de manière adaptée ses systèmes d'information et ses données et ainsi se protéger au mieux de toutes cyberattaques.

Le Directeur de la Cybersécurité avec son équipe pilote la protection des données et la sécurité des systèmes d'informations. Les règles de sécurité sont formalisées dans une Politique de Sécurité des Systèmes d'Informations (PSSI) et sa déclinaison pour les systèmes industriels. L'ensemble des employés ont pris connaissance des bonnes pratiques de l'utilisation des systèmes d'information au travers d'une charte d'utilisation des moyens informatiques et des outils numériques afin d'assurer la coopération de tous les collaborateurs et collaboratrices à la gestion du cyber-risque. Ils ont l'obligation de suivre un programme de sensibilisation à la cybersécurité (e-learning) et sont régulièrement soumis à des tests comme des simulations d'hameçonnage.

Des investissements sont réalisés chaque année pour renforcer la cyber-résilience du Groupe. Le Groupe s'est par ailleurs engagé dans la définition de procédure de gestion de crise cyber complétée par des exercices réguliers.

Enfin, le Groupe s'est doté d'un dispositif de détection des incidents cyber (*Security Operating Center*), actif 24 heures sur 24 et capable de surveiller l'ensemble des SI bureautiques du Groupe. Ce dispositif est également en cours de déploiement dans les usines ciment du Groupe.

## 1.7. Maîtrise de la chaîne d'approvisionnement et achats responsables

### 1.7.1. Vision du groupe Vicat

En raison du volume d'achats annuel qu'il réalise, soit environ 2,8 milliards d'euros, le groupe Vicat est particulièrement vigilant aux conséquences que pourraient avoir les relations qu'il entretient avec ses fournisseurs, ses sous-traitants et ses prestataires implantés partout dans le monde. Un manquement réglementaire de l'un de ses fournisseurs notamment en matière de droits humains, de santé, de sécurité, ou encore d'environnement pourrait affecter durablement la performance économique ainsi que la réputation du Groupe de manière directe ou indirecte.

Les enjeux pour le Groupe dans les relations avec ses fournisseurs sont les suivants : sécuriser les achats, réduire l'empreinte globale

des achats et contribuer par ses achats au développement socio-économique dans ses territoires d'implantation.

### 1.7.2. Politique « processus et achats responsables »

La Politique Achats Responsables a été formalisée par la Direction des Achats Groupe dès 2021. Elle a pour ambition de concilier rentabilité et responsabilité sociétale de l'entreprise en lien avec la stratégie globale du groupe Vicat. Cette Politique est disponible sur le site internet de Vicat. Elle se structure autour de deux grands volets d'actions : la promotion de l'achat local et la rationalisation du portefeuille fournisseurs du Groupe.

La Direction des Achats Groupe s'appuie, par ailleurs, sur la « Directive Achats Groupe », déployée en 2022 qui définit, quant à elle, les règles essentielles du processus achats. L'évaluation de la conformité à cette Directive a été lancée dès début 2022 et s'est poursuivie en 2023 auprès de dix entités dans six pays.

Engagée dans une démarche d'amélioration continue, la Direction Achats Groupe accompagne les pôles achats des filiales pour faciliter l'intégration de facteurs sociaux, sociétaux et environnementaux dans leur processus de décision.

Afin de contribuer à l'atteinte des objectifs que le Groupe s'est fixé, la Direction Achats Groupe a établi une feuille de route achats responsables en lien avec les autres directions stratégiques du Groupe. Elle s'assure de sa diffusion auprès de la communauté des acheteurs présents dans tous les pays dans lesquels le Groupe opère. C'est dans ce contexte que les filiales ont commencé à établir leurs propres feuilles de route, en conformité avec celle du Groupe.

La Direction Achats Groupe poursuit ses efforts de sensibilisation en organisant des sessions de formation à la RSE et aux Objectifs de Développement Durable ainsi que des temps d'échanges lors des Comités Achats Groupe annuels. En 2022, 100% des acheteurs avaient reçu une première formation. Une seconde vague de formations est prévue en 2024. Le dernier Comité Achats d'octobre 2023 a été l'occasion de préparer les prochaines étapes définies dans la feuille de route.

### 1.7.2.1. Promotion de l'achat local

Le groupe Vicat s'efforce de réaliser ses achats et approvisionnements localement (dans le pays ayant émis le besoin) et, dans la mesure du possible, auprès des petites et moyennes entreprises qui jouent un rôle clé en faveur du dynamisme économique local. C'est pourquoi, la base fournisseurs du Groupe a été enrichie de nouveaux indicateurs permettant d'améliorer la connaissance du profil du fournisseur référencé.

La Direction Achats Groupe incite également l'ensemble des filiales du Groupe à favoriser les fournisseurs « inclusifs », notamment ceux privilégiant l'emploi des personnes en situation de handicap. En France, elle a diffusé un « guide des achats inclusifs ». En tant qu'adhérent au « Collectif d'entreprises pour une économie plus inclusive », Vicat s'efforce d'intégrer davantage de fournisseurs inclusifs.

### 1.7.2.2. Gestion d'un panel de fournisseurs responsables

Le groupe Vicat tient à s'entourer de fournisseurs engagés dans des démarches RSE. Mettre en place un tel panel de fournisseurs nécessite de travailler en étroite collaboration avec ces derniers de façon à identifier et maîtriser les risques en amont de sa chaîne de valeur. Le Groupe a travaillé sur les bases d'une première cartographie qui a permis de sélectionner les familles d'achat clés. Trois principaux critères ont été retenus pour guider ces travaux :

- le volume d'achats ;
- l'impact CO<sub>2</sub> ;
- le risque sécurité.

Cette cartographie a permis au groupe Vicat de déployer, de manière prioritaire, les actions définies dans sa feuille de route auprès des fournisseurs relevant des familles d'achat clés, à savoir :

- faire adhérer l'ensemble de ses fournisseurs à son Code de conduite. Ce code, disponible sur le site internet du groupe Vicat, définit les principes que doivent respecter les fournisseurs travaillant avec le Groupe. Dans le cadre des négociations, ce Code encourage les propositions innovantes en faveur des transitions écologique et énergétique et les démarches de progrès continu eu égard à l'environnement (suivi de leurs émissions de CO<sub>2</sub>) et aux conditions de travail (santé sécurité – interdiction du travail des enfants) ;
- sortir de la base des fournisseurs actifs ceux étant susceptibles de présenter des risques. Il peut s'agir de risques d'atteinte pour la santé et la sécurité des personnes sous la responsabilité dudit fournisseur, des risques d'atteinte aux Droits humains, des risques d'atteinte à l'environnement du fait des activités et au comportement du fournisseur et enfin d'un risque lié au niveau particulièrement élevé des émissions de CO<sub>2</sub> du fournisseur. Chaque département Achats organise en ce sens une revue annuelle de son panel de fournisseurs ;
- s'engager dans une démarche d'évaluation des fournisseurs. En 2022, la Direction a mené une première évaluation des fournisseurs significatifs du Groupe sur la base d'un questionnaire RSE interne. Afin d'élargir à terme cette évaluation à l'ensemble du panel fournisseurs, la Direction Achats Groupe a réalisé une étude pour identifier la solution la plus adéquate auprès d'une tierce expertise. Le contrat correspondant entrera en vigueur début 2024 afin d'amorcer les évaluations RSE des fournisseurs-clés ;
- identifier les fournisseurs dits « vulnérables ». Certains pays ont commencé à effectuer un suivi du taux de dépendance de leurs fournisseurs ;
- poursuivre le *sourcing* achats sur le marché de l'occasion notamment pour les pièces de rechange. Par ailleurs, certains produits en fin de vie ont continué à être recyclés afin d'en prolonger l'usage le plus longtemps possible (briques réfractaires, équipements informatiques, etc.) ;
- encourager l'utilisation de produits recyclés, par exemple pour les équipements informatiques.

## Performance en matière d'achats responsables

	2023	2022
Pourcentage moyen des achats nationaux	65%	65%
Part moyenne du chiffre d'affaires réalisé avec des PME	60%	60%
Nombre de Codes de Conduite Fournisseur signés	1 150 (9% des fournisseurs actifs)	600
Part moyenne des contrats d'achats du Groupe incluant une clause RSE spécifique	30%	20%
Part des acheteurs du Groupe formés à la RSE et aux ODD	95%	90%
Pourcentage moyen de factures fournisseurs payées à la date d'échéance	80%	80%

## 1.8. Engagements envers les Communautés et le développement socio-économique des territoires

### 1.8.1. Vision du groupe Vicat

Le groupe Vicat contribue activement au dynamisme de ses territoires d'implantation par les emplois locaux et pérennes qu'il génère et par les initiatives locales qu'il soutient.

En complément de ses obligations réglementaires en matière de responsabilité d'entreprise, le groupe Vicat mène des actions volontaires par une politique de mécénat et de dons. Il concourt ainsi au développement des territoires en privilégiant le soutien aux actions relatives à la santé, l'éducation, l'inclusion, la solidarité, la préservation du patrimoine et le soutien au tissu économique, culturel et sportif. Une attention particulière est portée sur la place des femmes sur chacun de ces sujets. Sa politique de mécénat s'appuie également sur ses deux fondations d'entreprise (Fondation Louis Vicat en France et Fondation Sococim au Sénégal).

### 1.8.2. Préférence à l'emploi local et fidélisation des équipes au plus proche des marchés

Au 31 décembre 2023, le Groupe emploie 9 993 collaboratrices et collaborateurs, en hausse de +0,8% (+81 salarié(e)s). Cette hausse est due principalement à la tenue de l'activité et aux emplois générés par la transition écologique et solidaire (notamment stratégie Climat, défossilisation, décarbonation, protection de la biodiversité, économie des ressources et économie circulaire) et la transition digitale. L'augmentation des effectifs en Turquie et aux États-Unis s'explique par ces raisons.

Les flux d'entrée, comme ceux de sortie, intègrent par ailleurs un nombre significatif d'emplois liés à la saisonnalité de l'activité, notamment en France et en Turquie, ainsi qu'une rotation habituellement élevée en Turquie, au Brésil et au Kazakhstan.

Les tensions de recrutement des pays où le Groupe est implanté génèrent une partie du turn-over, sans que son amplitude soit à ce stade préoccupante. Le flux de recrutement est supérieur de 5% au flux de sortie, ce qui témoigne de l'attractivité du Groupe dans ses différents pays.

En 2023, aucun plan de licenciement collectif n'a été mené dans le Groupe, ni plan de départ avec mesures d'âge (pré-retraite, etc.).

### Effectifs ponctuels au 31 décembre 2023 par zone géographique

	2023	2022	Écart	
France	3 272	3 321	-49	-1,5%
Europe (hors France)	743	742	+1	+0,1%
Amériques	2 326	2 254	+72	+3,2%
Asie	1 169	1 230	-61	-5,0%
Afrique	971	963	+8	+0,8%
Méditerranée	1 512	1 402	+110	+7,8%
<b>TOTAL</b>	<b>9 993</b>	<b>9 912</b>	<b>+81</b>	<b>+0,8%</b>

Entre 2022 et 2023, les effectifs moyens du Groupe augmentent (+1,6%). Les explications par zone géographique sont celles données pour l'évolution générale de l'effectif ci-dessus.

### Répartition de l'effectif par activité et catégorie socioprofessionnelle au 31 décembre 2023

	2023		2022		Variation
France	3 279	33,1%	3 282	33,7%	-0,1%
Europe (hors France)	710	7,2%	711	7,3%	-0,1%
Amériques	2 293	23,2%	2 216	22,7%	+3,5%
Asie	1 202	12,1%	1 227	12,6%	-2,0%
Afrique	971	9,8%	957	9,8%	+1,5%
Méditerranée	1 448	14,6%	1 352	13,9%	+7,1%
<b>TOTAL</b>	<b>9 903</b>	<b>100,0%</b>	<b>9 745</b>	<b>100,0%</b>	<b>+1,6%</b>

La répartition des effectifs par activité suit l'évolution des opérations du Groupe et reste quasi stable entre 2022 et 2023. En 2023, la part des effectifs de l'activité Ciment reste prépondérante en poursuivant sa progression (45,6% en 2023, 45,3% en 2022 et 44,8% en 2021). L'activité Béton & Granulats s'établit à 39,1% en 2023 (39,6% en 2022 et 39,8% en 2021) ; et l'activité Autres Produits & Services atteint 15,3% en 2023 (15,1% en 2022 et 15,5% en 2021). En 2023, l'effectif Ouvriers augmente légèrement à 54,1% de l'effectif total (52,2% en 2022, 50,1% en 2021). La part des effectifs Employés atteint 29,5% (29,9% en 2022, 31,3% en 2021). L'effectif Cadres s'établit à 16,4% en 2023 (17,8% en 2022, 18,6% en 2021).

#### 1.8.3. Foisonnement d'initiatives solidaires pour un développement équitable et durable

Fort de sa culture et de ses valeurs, le groupe Vicat veille à partager durablement la valeur créée en faveur du développement des territoires. Les actions qu'il pratique peuvent prendre la forme d'un mécénat financier, de dons en nature (matériaux de construction), de dons de temps de travail et d'un mécénat de compétences favorisant l'implication de ses collaboratrices ou collaborateurs. Son ancrage territorial, particulièrement en milieu rural, lui permet d'inscrire ses actions dans la durée et de garantir leur efficacité. Initiées par les managers dans les différents pays d'implantation, ces actions sont aussi largement portées et relayées par les collaboratrices et collaborateurs qui y investissent leur temps. Cette ambition permet une meilleure intégration et une meilleure compréhension du rôle positif des activités du Groupe.

En 2023, le montant des dons réalisés s'élève à près de 5 millions d'euros.

##### 1.8.3.1. Agir pour l'éducation et la sensibilisation des jeunes à la transition écologique et solidaire

Les actions engagées par le groupe Vicat touchent l'ensemble des niveaux d'enseignement, de la petite école à l'université, en soutien des politiques gouvernementales locales. Ces démarches permettent de créer ou de confirmer un attrait pour les métiers du Groupe et participent activement à l'intégration des jeunes et leur compréhension des enjeux de la transition écologique et solidaire. Systématiquement, le Groupe conçoit ses actions dans une démarche inclusive, avec un focus particulier sur l'éducation des filles.

À titre d'exemple, depuis 2019, un partenariat a été noué avec l'ONG Human Right Watch pour favoriser l'accès des jeunes filles à l'éducation en Afrique. L'une des actions portées par cette ONG permet aujourd'hui à des jeunes femmes enceintes comme à des mères adolescentes de poursuivre leur scolarité ; ainsi la décision adoptée par le gouvernement tanzanien se répand à présent à d'autres pays d'Afrique comme la Sierra Leone.

#### Amélioration des conditions matérielles d'enseignement

Au Mali, la filiale Ciment et Matériaux du Mali fournit 200 kits scolaires à l'ONG CIRA Charity à 200 enfants en situation précaire de l'école publique de Sirakao.

Au Sénégal, la société Sococim a lancé un programme de fournitures de matériaux pour l'éradication des abris provisoires dans les établissements scolaires du département, après avoir financé la réhabilitation de l'école primaire de Gouye Mouride à Rufisque et de Kipp à Bargny. Cette filiale offre des dons scolaires à plus de 4 000 élèves. La société Gécamines, filiale de Sococim, fournit à son personnel une aide financière pour la rentrée scolaire. Elle offre pour la commune de Ngoundiane des dons financiers pour le lycée et le collectif des professeurs de ce lycée, de fournitures scolaires pour ses habitants et de granulats pour son université. La société Gécamines octroie aussi des dons de granulats chaque année aux localités à proximité de ses carrières de Bandia et de Diack pour améliorer les routes d'accès aux écoles.

En Inde, le groupe Vicat a créé trois jardins d'enfants dans l'État de l'Andhra Pradesh à quelques kilomètres de son usine de Kadapa. Ce sont plus de 600 enfants en bas âge qui bénéficient d'un encadrement et d'un service de restauration adaptés à leurs besoins. Le Groupe a continué à fournir des outils numériques pour l'organisation de classes en ligne au sein des groupes scolaires Louis Vicat DAV Vidya Mandir (près de 450 élèves sur le site de la cimenterie Bharathi et près de 600 élèves sur le site de la cimenterie de Kalburgi) qui ont été construites à l'initiative du Directeur Général des activités du groupe Vicat en Inde, M. Anoop Kumar Saxena. Ces groupes scolaires sont reconnus de premier rang par l'État indien et sont équipés de 12 nouvelles classes digitales depuis 2023. Toujours sous l'impulsion de ce Directeur Général, un soutien matériel et financier est apporté à l'école Ambubai Blind School, dont les élèves sont des jeunes filles aveugles.

### Partenariats avec les structures d'enseignement dans chaque pays du Groupe

Ces partenariats sont ciblés sur des enjeux clés pour les métiers, la transition écologique et solidaire, et les valeurs du Groupe.

Au Brésil, la société Ciplan nourrit des accords avec les trois universités suivantes pour faciliter l'emploi des étudiants : University of Brasilia (UnB), University Center of the Federal District (UDF) et Paulista University (UNIP).

Au Kazakhstan, la filiale Jambyl Cement Company a continué en 2023 ses partenariats avec la South Kazakhstan State University et le Taraz Polytechnic High College pour la formation aux métiers industriels (chimistes, soudeurs, plombiers, mécaniciens.).

En Égypte, la société Sinai Cement Company a développé un programme de stages et de perfectionnement d'une année en entreprise pour les élèves ingénieurs du El-Harish Institute.

La société Gecamines a initié un partenariat avec l'Institut Supérieur du Management de Dakar qui lui a permis de recruter en CDI l'animatrice HSE au terme de son stage. La société Sococim a signé une convention avec le Centre Sectoriel de Formation Professionnelle aux Métiers du Bâtiment et des Travaux Publics (CSFPP-BTP) pour (i) des sessions périodiques d'information et de sensibilisation sur ses produits aux apprenants du centre ; (ii) appuyer le CSFPP-BTP dans l'apprentissage et l'insertion (stage et emploi) des apprenants et sortants ; (iii) accueillir les apprenant(e)s du centre dans le cadre de visites pédagogiques selon un calendrier défini ; (iv) appuyer le CSFPP-BTP dans la fourniture des équipements et matériels pédagogiques nécessaires à son fonctionnement ; (v) faire une dotation annuelle de 50 tonnes de ciment pour les travaux initiés en maçonnerie aux apprenant(e)s du CSFPP-BTP.

En France, le Groupe demeure impliqué aux côtés d'établissements du secondaire et du supérieur (universités, écoles d'architecture, d'ingénieurs et de commerce), soit pour transmettre la connaissance de ses métiers soit pour développer conjointement des projets de recherche et d'innovation. Ainsi la société Vicat et l'Université Gustave Eiffel travaillent sur l'établissement de l'Analyse de Cycle de Vie dite de transition pour évaluer les impacts environnementaux et socio-économiques des innovations telles que la carbonatation des granulats de bétons recyclés et la production de méthanol. La société Vicat accueille régulièrement des étudiants doctorant dans le cadre du dispositif des Conventions Industrielles de Formation par la Recherche (Cifre) passées avec l'Agence Nationale de la Recherche Technologique (ANRT). Les experts de la société Vicat interviennent également dans les cursus des futurs ingénieurs, par exemple de l'ENTPE ou de techniciens en Génie Civil, pour leur enseigner la science des matériaux cimentaires. Les partenariats du Groupe avec l'ESTP Paris et l'École La Mache, et sa participation à deux chaires (Chaire Vulnérabilité portée par l'Université Catholique de Lyon (UCLY) et Chaire Paix économique, mindfulness et bien-être au travail, portée par Grenoble École de Management) illustrent aussi l'approche transverse des partenariats alliant sciences et humanisme.

### Faire découvrir aux jeunes les métiers de l'industrie des matériaux et les sensibiliser à la transition écologique et solidaire

En France, le Groupe est très impliqué dans la démarche du gouvernement « 1 jeune, 1 solution » avec le support de la Fondation Louis Vicat. Chaque année, il participe à « Mon stage de troisième » avec l'association Tous en stage. Les équipes du Groupe favorisent la découverte des métiers industriels en intervenant auprès de collégiens et de lycées dans leurs établissements avec l'association 100 000 entrepreneurs. Des talents féminins du Groupe sont systématiquement présents pour attirer aussi les jeunes filles vers l'industrie. Pour les jeunes issus des quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV) et des zones rurales en réhabilitation (ZRR) des actions spécifiques en ce sens sont organisées avec les missions locales et Sport dans la Ville, par exemple. Le Groupe a participé à la 12<sup>e</sup> édition de la Semaine de l'industrie autour du thème « avec l'industrie, fabrique ton avenir ».

Les sociétés du Groupe organisent régulièrement des visites de leurs sites pour faire découvrir les métiers et les enjeux et les actions pour réussir la transition écologique et solidaire. Ainsi en Suisse, la société Vigier participe annuellement à la journée « Futur en tous genres » et accueille les jeunes qui suivent le principe de la participation croisée et se font une idée pratique des métiers et des domaines d'activité dans lesquels leur genre est jusqu'à présent sous-représenté. Elle est également partenaire du programme « Lernort Kiesgrube » qui œuvre à une approche respectueuse et durable de la nature. Il encourage une réflexion à la fois approfondie et ludique des thématiques liés à l'environnement et à l'économie avec l'exemple de l'exploitation des granulats. Des dossiers pédagogiques adaptés à chaque niveau scolaire sont mis à disposition des élèves. Les projets sont reconnus et soutenus par la Direction de l'instruction publique et de la culture (INC) du canton de Berne.

Depuis 2021, le Groupe a noué un partenariat avec le plus grand concours des métiers au monde : la *WorldSkills Competition*. Cette compétition permet à de jeunes professionnels du monde entier de se mesurer lors d'une compétition organisée sur un même site. La *WorldSkills Competition* valorise les métiers, les compétences et les formations, et mobilise la jeunesse pour favoriser l'employabilité et l'épanouissement, en réponse aux enjeux de notre société. Le respect de la sécurité, des délais et des coûts, l'utilisation optimale du matériel et des matériaux dans une logique environnementale sont autant de contraintes à respecter. Cette compétition mobilise des thèmes chers au Groupe : jeunesse, partage, efforts, engagement, excellence, inclusion et solidarité. En 2022, en tant que Partenaire Métiers, le Groupe a fourni les qualifications régionales françaises en matériaux de construction pour les métiers de la construction béton armé, l'aménagement urbain, les réseaux de canalisations et la maçonnerie. De même, le Groupe a fourni une partie des matériaux nécessaires à l'accueil des finales nationales françaises de 2023 qui se sont déroulées à Lyon.

### Mentorat et accompagnement des jeunes

Depuis 2021, à l'instar de dirigeants de grands groupes français, le Président-Directeur Général a engagé les équipes de management des activités françaises à devenir mentor(e) d'un(e) jeune dans le cadre de la démarche gouvernementale « 1 jeune, 1 mentor ». La société Vicat s'est engagée avec le Collectif Mentorat qui a remporté le label Grande cause nationale 2023. L'objectif est atteint de 1% de l'effectif comme mentors en 2023 et en 2022, avec le concours des associations Sport dans la ville, Institut Télémaque, Article 1<sup>er</sup>. Cette démarche s'inscrit aussi dans le plan d'action du « Collectif d'entreprises pour une économie plus inclusive » que le Groupe a rejoint depuis deux ans.

Avec le support de la Fondation Louis Vicat, la filiale SATM a noué un partenariat avec l'association « Ma chance, moi aussi », qui œuvre au soutien scolaire pour des enfants, de 5 à 7 ans, issus des quartiers défavorisés. En fin de journée, les enfants ont des activités alternant matières scolaires, ludiques, culturelles et sportives. Sont également abordés des sujets aussi importants que le respect de la vie en société, des convictions de chacun, de la morale, etc. Au-delà de la prévention à travers le soutien scolaire, « Ma chance, moi aussi » propose des activités d'éveil les mercredis et la moitié des vacances scolaires. L'accès aux sports et autres sorties pédagogiques, permettent aux enfants de découvrir la mixité sociale et le « vivre ensemble ». « Ma chance moi aussi » agit pour compléter la mission de service public d'éducation pour les familles aux parcours de vie très fragilisés.

### Allocation de bourses au mérite

Chaque année, le Groupe alloue des bourses au mérite par certaines de ses filiales. Ainsi, en Turquie, la filiale Konya Cimento donne chaque année 25 bourses à des élèves diplômés avec mention de la Konya Anatolian High School pour aller à l'université. Avec le soutien de la bourse d'études de la Fondation Sococim, M. Ababacar Sadikh Sembene a pu intégrer l'École Polytechnique en France. Plus de 20 étudiants ont bénéficié de ce dispositif. Au Kazakhstan, la filiale Jambyl Cement Company a donné une bourse à 25 étudiants en 2023. En Inde, 280 étudiant(e)s sont bénéficiaires de bourses distribuées par les filiales du Groupe.

### 1.8.3.2. Agir dans le domaine de la santé

Le Groupe met en œuvre des actions pour faciliter l'accès aux soins de proximité, notamment dans les pays où les infrastructures publiques ne sont pas disponibles ou sont limitées : programmes de prévention contre le paludisme, dispensaires ouverts aux populations locales, accès gratuit à certains soins, transport gratuit par l'ambulance rattachée au site, contributions financières ou en dons d'équipement médicaux aux hôpitaux locaux, centres de télé-médecine, etc. Chaque pays mène des actions en ce sens. Le Groupe participe chaque année à l'opération de sensibilisation au cancer du sein des femmes, Octobre Rose (notamment au Brésil), ainsi qu'à des campagnes d'information, de prévention et de sensibilisation de certaines maladies comme le paludisme, ou en faveur du handicap (l'autisme, par exemple).

### Apporter une aide d'urgence

Solidaire de ses territoires, le Groupe apporte son soutien aux populations et activités locales lors de catastrophes naturelles. En Inde, les filiales indiennes apportent nourriture et biens de première nécessité, ainsi que des pompes mécaniques aux agriculteurs lors des inondations.

En février 2023, la Turquie a été frappée par 2 séismes d'une violence extraordinaire ayant affecté 14 millions de turcs (près de 51 000 morts, 122 000 blessés, des dégâts matériels évalués à 150 milliards de dollars US). Face à cette catastrophe, les équipes des filiales turques, toutes préservées par l'éloignement des épicentres, se sont immédiatement mobilisées. Au total, en complément du personnel qui s'est déplacé pour apporter aide et support, ont été offerts et acheminés 15 maisons conteneurs, 75 tonnes de nourriture, des équipements et des vêtements chauds et des dons financiers.

### Infrastructures et consultations médicales

En Inde, le Groupe pallie le défaut d'infrastructures médicales de qualité sur ses territoires. Il a créé l'Electronic Primary Health Center dans le village de Chatrasala (proche de la cimenterie de Kalburgi) qui offre des téléconsultations, avec notamment un service de cardiologie aux standards internationaux. Le deuxième centre médical est situé à Nallalingayapalli (à proximité de sa cimenterie de Bharathi). Depuis 2015, les patients ruraux bénéficient de consultations par vidéo-conférence avec des médecins spécialistes de l'hôpital « Apollo » d'Hyderabad. Au total, depuis leur création, près de 80 000 consultations ont été dispensés par ces centres pour les populations des villages environnants. Ces deux centres sont aussi équipés d'un laboratoire d'analyses. En complément, à proximité de la cimenterie de Kalburgi, la Direction du pays a ouvert un centre de dialyse en 2019. La Direction a aussi développé trois « Anganwadi », centres ruraux pour l'enfance, privés, offrant des bonnes conditions d'hygiène et un cadre de développement psychosocial pour les enfants issus de milieux très défavorisés.

La société Sinai Cement Company a créé en 2023 une infrastructure médicale itinérante pour offrir des consultations vivantes dans le Sinai à proximité de sa cimenterie.

La société Sococim offre des consultations médicales gratuites (médecine générale, pédiatrie, gynécologie) aux populations environnantes à la cimenterie.

Au Kazakhstan, la filiale Jambyl Cement Company a la même démarche pour les populations proches de sa cimenterie située en milieu rural.

Des plans de lutte contre les cancers sont mis en place par les différentes sociétés du Groupe en France et à l'étranger, tant pour leur prévention, leur dépistage, leur traitement et la reprise d'activité des personnes atteintes ou de leurs proches.

### Accès à l'eau potable

L'accès à l'eau potable dans les pays émergents fait partie des actions du Groupe. En Inde, ce sont près de 8 000 villageois qui ont accès à l'eau potable grâce aux investissements de la Direction du pays dans la Fondation Nandi. Ces actions engendrent une baisse significative des maladies pour les enfants et les adultes au sein de cette population.

Au Sénégal, la société Sococim assure gratuitement l'approvisionnement en eau des habitants du quartier Gouye Mouride et de la cité Rufcim, à proximité de la cimenterie. Au Mali, la société Ciment et Matériaux du Mali a offert un forage aux habitants du village de Soninkegny.

### Accès aux toilettes publiques

Le Groupe est conscient que l'accès à des toilettes publiques dans les pays en développement a un impact significatif pour la santé des populations et la scolarité des jeunes filles. Dans ce cadre, en Inde et au Sénégal, les filiales participent à l'effort de construction avec près de 1 000 toilettes publiques. En adhérant au programme gouvernemental indien « swachh bhartiya » depuis 2015, les filiales indiennes permettent à 12 villages dont deux avec label « open defecation free » et plus de 4 000 villageois de disposer de toilettes publiques.

### Gestion des déchets

La gestion des déchets dans les zones rurales des pays en développement est inexistante. Cette absence engendre des problèmes d'hygiène et de santé publique.

En Inde, la Direction du pays a mis en place cette gestion pour les villages environnants les cimenteries du Groupe. Des actions de sensibilisation auprès des villageois sont menées. En alignement avec le programme gouvernemental de toilettes publiques « swachh bhartiya », les équipes locales ont mis en place un processus de collecte et de traitement de ces déchets. Plus généralement, la collecte de tous types de déchets est organisée sur huit villages. Ainsi en 2023, plus de 1 500 tonnes ont été recyclées dont 400 tonnes dans les fours des cimenteries des filiales indiennes.

Ces actions permettent aussi d'éradiquer les décharges sauvages et les pollutions associées. Au Sénégal, la filiale Gecamines revalorise les huiles et pneus usagés avec des prestataires locaux qui assurent leur recyclage. Au Sénégal, la Fondation Sococim participe activement au programme « Rufisque marché propre », depuis fin 2014, pour améliorer le cadre de vie dans le centre-ville de Rufisque et de développer un système intégré de gestion des déchets. Une partie de ces déchets est valorisée dans les fours de la société Sococim.

### Accès à la nourriture pour les populations locales

Deux démarches sont menées en parallèle en Inde : fourniture de nourriture pour les enfants en bas âge (615 enfants concernés en 2023) des dix villages proches des cimenteries et pour des personnes atteintes du SIDA (416 en 2023) ; et développement de l'élevage de vaches laitières pour apporter une nutrition durable locale. Au Sénégal, la Fondation Sococim a initié un programme de plantation d'arbres fruitiers en 2015. Depuis, près de 12 000 arbres fruitiers ont été plantés dans le Département de Sandiara, au bénéfice de 140 familles, pour leur consommation et leurs activités commerciales. Lors de la période de Ramadam, la filiale Ciment et Matériaux du Mali distribue gratuitement des denrées alimentaires à plusieurs centaines de villageois(es) habitant à proximité du site industriel.

### 1.8.3.3. Agir en faveur des personnes en situation de handicap sur ses territoires d'implantation

La politique du Groupe en faveur des personnes en situation de handicap ne se limite pas à son personnel.

À titre d'exemple, en Mauritanie, la filiale Mauricim a aidé en 2023 à la construction du Foyer de l'Enfance (seul centre pour enfants souffrant d'handicap mental à Nouakchott).

Au Kazakhstan, la filiale Jambyl Cement Company a fait une donation (près de 200 000 euros en 2021 et 200 000 euros en 2022) pour la construction d'un centre (50 places) de prise en charge d'enfants en situation de handicap localisé à Taraz.

En Turquie, l'équipe locale de la Direction finances supporte la Fondation SOBE, dédiée à l'éducation des personnes atteintes d'autisme, par le don de vélos.

Au Sénégal, la société Sococim et la Fondation Sococim continuent de soutenir l'association pour la Protection des Enfants Déficieux Mentaux dans le prolongement des années précédentes, afin de permettre à ces enfants de recevoir une éducation générale et une formation professionnelle adaptées à leur handicap.

En Suisse, la société Vigier Ciment est en partenariat avec La Pimpinière. Cette fondation œuvre en faveur des personnes en situation de handicap du Jura bernois, par l'insertion professionnelle dans les activités de paysagiste.

En France, la Fondation Louis Vicat a organisé les Virades de l'espoir à Bourgoin Jailleu, journée de mobilisation et de collecte de lutter contre la mucoviscidose. Elle soutient aussi par un don annuel l'association Charlotte au sucre et la Fondation Boissel.

### 1.8.3.4. Agir dans le domaine culturel

Dans ses différents pays, le Groupe mène des actions de support à la culture. Ainsi la Fondation Sococim a remis en place ses résidences d'artistes à Rufisque et financé plusieurs expositions artistiques à Rufisque et à Dakar. Cette fondation appuie annuellement la formation de 25 jeunes de Rufisque à l'écriture de scénario, la réalisation, le montage et l'infographie, en partenariat avec l'association Codou Samba Linguère Films. Depuis le début de cette formation en 2013, plus de 500 jeunes ont ainsi pu être formés, dont plus de 70% sont actuellement en activité (emploi ou auto-emploi). La Fondation Louis Vicat soutient financièrement le Festival Berlioz depuis de nombreuses années.

### 1.8.3.5. Agir dans le domaine du sport

Le Groupe sponsorise de nombreux clubs sportifs sur ses territoires d'implantation. Ainsi, compte tenu de son ancrage territorial dans le secteur lyonnais et de son attention particulière au développement du sport féminin, le groupe Vicat entretient des liens durables et solides avec l'Olympique lyonnais féminin. Un partenariat entre l'équipe féminine du F.C. Grenoble Rugby et Vicat court depuis 2021, en complément du celui existant avec l'équipe masculine. Au Sénégal, la société Sococim sponsorise l'équipe féminine de volleyball de Rufisque, qui comporte quelques joueuses de l'équipe nationale, ainsi que l'équipe masculine de football de Rufisque. Le support du Groupe dans ce domaine passe aussi par la fourniture de matériaux pour les installations. Ainsi, la filiale Gecamines a fourni gratuitement les granulats pour le stade de Ngoudiane.

### 1.8.3.6. Soutenir le tissu économique local

La nature des activités industrielles du groupe Vicat génère de nombreux emplois aussi bien en amont qu'en aval de ses productions. Dans les pays développés, le rapport est de 1 à 10 entre les emplois directs et les emplois indirects liés à une cimenterie. C'est notamment le cas en France (données publiées par le site internet « Infociments ») où les fournisseurs en amont mais aussi tout le secteur du béton prêt à l'emploi (BPE) et de la préfabrication béton sont liés à l'exploitation d'une cimenterie dans le maillage territorial du Groupe. Dans les pays émergents, les effectifs sont souvent plus importants sur les sites de production que dans les pays développés. L'externalisation des fonctions supports (maintenance, par exemple) est moindre du fait de la rareté d'un tissu industriel qualifié pour l'industrie cimentière. Au Mali ou au Sénégal, les activités cimentières génèrent cinq emplois indirects pour un emploi direct. Au Kazakhstan et en Inde, le ratio entre emplois directs et emplois indirects liés à l'exploitation des cimenteries est de 1 à 3.

Dans les pays émergents, le Groupe met à disposition des granulats gratuitement ou participe au financement pour la construction de routes afin de faciliter les transports. Ainsi, en Inde, ce sont 15 km de routes et 6 km de système de drainage qui ont été construits pour désenclaver 18 villages à proximité des cimenteries des filiales.

Le Groupe est aussi impliqué dans plusieurs dispositifs de soutien au développement économique local. En 2023, au Sénégal, la filiale Sococim a renouvelé son partenariat avec l'Agence Nationale de la Maison de l'Outil pour la Formation-Insertion de 127 jeunes issus du quartier Gouye Mouride de Rufisque, lieu d'implantation de sa cimenterie ; après le succès d'un premier partenariat ayant bénéficié à 100 jeunes en 2022.

Au Sénégal, la construction en cours du four 6 est financée par un prêt syndiqué de la Société Financière Internationale (SFI), conditionné par une démarche RSE avec un fort accent sur le dialogue avec les parties prenantes, l'emploi et la formation. La société Sococim a répondu point par point aux exigences de cette démarche RSE de la SFI en faveur des populations locales. Ainsi tous les emplois créés pour la construction sont réservés aux populations locales, règle imposée à l'entreprise sous-traitante chargée de la construction du four. Tous les ouvriers travaillant sur le site habitent, à proximité, à Rufisque ou à Barny. Ce sont près de 100 emplois directs qui ont été créés et plusieurs dizaines d'emplois indirects. Les jeunes sans qualification ont été ciblés par ce dispositif. La Direction de la société Sococim suit l'application des engagements avec la plus grande rigueur. La Fondation Sococim, reconnue d'utilité publique par Décret du 29 octobre 2010, créée par la société Sococim Industries, a pour objectif de participer au renforcement du tissu économique local sénégalais, par la mise en place d'actions centrées sur l'entrepreneuriat. La Fondation appuie particulièrement des groupements de producteurs féminins, participant à la lutte contre la pauvreté : environ 50 projets ont été accompagnés permettant de créer plus de 350 emplois dans divers secteurs (transformation agro-alimentaire, agriculture, commerce, savonnerie, teinture-couture, production de linge de maison, production d'articles d'hygiène, production musicale, gestion des déchets). Les actions de la Fondation Sococim contribuent à dynamiser le département de Rufisque en soutenant le développement d'entreprises du territoire (souvent créées par des femmes) s'appuyant sur des savoirs faire traditionnels dans

des domaines variés comme la transformation de céréales produites localement, la teinture artisanale et la commercialisation de tissus. La fondation Sococim a été primée à l'occasion de la 7<sup>e</sup> édition de l'*African Business and Social Responsibility Forum* (septembre 2023), recevant le trophée de la meilleure fondation, pour ses actions en faveur du développement de l'entrepreneuriat et de l'autonomisation des jeunes au Sénégal.

En Inde, un programme d'alphabétisation gratuit pour des femmes adultes est financé par la filiale Kalburgi afin de faciliter l'accès à l'emploi ou leur développement professionnel. Pour soutenir l'activité agricole locale, les filiales indiennes ont aidé les éleveurs des villages avoisinant leurs cimenteries en finançant formation et apport de savoir-faire pour augmenter leurs revenus de 150%, le rendement de leur production laitière et leur positionnement d'accès au marché.

Par l'intermédiaire du Président de sa filiale SATM, le Groupe préside par exemple le Comité d'Agrément d'Alizé Savoie, dispositif « public/privé » composé de grandes entreprises, d'institutionnels, de collectivités locales ainsi que des services de l'état. Avec comme mission principale, la création d'emplois, Alizé soutient, depuis 20 ans, les toutes petites entreprises savoyardes et petites PME par l'appui en compétences des entreprises partenaires et aussi par des prêts à taux zéro. En 2023, le bilan fait apparaître la création de 11 emplois supplémentaires au cours de l'exercice avec un cumul de 124 entreprises soutenues pour près de 600 emplois créés.

Autre exemple, en France, le Groupe œuvre à la préservation du patrimoine et au développement du tourisme vert (notamment par son implication dans l'aménagement de la Via Rhôna (en Isère)).

### 1.8.3.7. Agir en faveur de l'engagement citoyen, du lien Nation-armée et du soutien à l'engagement dans les réserves

Dans tous les pays où le Groupe est présent, les équipes portent des actions en faveur de l'engagement citoyen.

Ainsi, en France, la société Vicat soutient également, depuis de nombreuses années, la Maison des Enfants d'Izieu au titre de l'éducation à la citoyenneté et à lutte contre les discriminations, et complètera son partenariat par le financement d'événements programmés en 2024 tels que la commémoration de la rafle du 6 avril 1944 qui a conduit 44 enfants et 7 éducateurs vers les camps de la mort.

Par ailleurs, en témoignage de reconnaissance du ministère de l'intérieur pour sa contribution à l'effort de sécurité civile et son implication aux côtés des services départementaux d'incendie et de secours (SDIS), Vicat a reçu le label « employeur – partenaire national des sapeurs-pompiers ». Ce label récompense Vicat pour sa volonté citoyenne et son esprit civique dans la gestion de ses collaboratrices et collaborateurs qui sont des sapeurs-pompiers volontaires (SPV). Le Groupe participe directement à la continuité et à la qualité des secours de proximité. Être sapeur-pompier volontaire (SPV) et exercer une activité professionnelle, c'est possible, comme en témoignent les 38 collaboratrices et collaborateurs qui ont fait ce choix. L'engagement des sapeurs-pompiers volontaires démontre chaque jour que courage et dévouement demeurent des valeurs d'actualité. La Direction encourage son développement dans ses activités.

La société Vicat soutient aussi l'appartenance au réseau des Conseillers du Commerce Extérieur (CCE) de ses expatriés au sein de leur pays d'implantation. Cette démarche est appuyée par la Présidente des CCE, Sophie SIDOS, qui est aussi présidente de la Fondation Louis Vicat.

Enfin, la société Vicat entretient depuis des années le lien entre l'entreprise et les forces armées. Cette relation s'illustre notamment par le mandat d'administratrice de la présidente de la Fondation Louis Vicat au sein de l'association pour le Développement des Œuvres Sociales de la Marine (Entraide Marine-Adosm). Cette association loi de 1901 reconnue d'utilité publique vient en aide aux conjoints, aux familles du personnel civil et militaire qui sert dans la Marine lorsqu'elles connaissent de graves difficultés, ainsi qu'à leurs familles ou à leurs enfants orphelins. Depuis 2015, en partenariat avec la CABAM (Cellule d'aide aux blessés et d'assistance aux familles de la Marine), l'association finance des stages de reconstruction

pour les marins blessés. Cette action est effectuée en relation avec la direction du personnel militaire de la Marine et du ministère des Armées. L'Entraide Marine-Adosm cherche également à favoriser la formation professionnelle des blessés et des conjoints de marins qui ont souvent dû mettre de côté une continuité d'emploi, voire la possibilité d'en exercer un, pour répondre aux contraintes de mobilité et d'absence du marin. Autre exemple, la société Vicat a renforcé son soutien aux politiques de réserve opérationnelle en 2023 qui s'est matérialisé par la signature, début 2024, d'une convention avec les autorités militaires. Visant à faciliter l'engagement et la disponibilité des réservistes employés par la société Vicat, ce dispositif permettra de valoriser et de diffuser l'esprit de défense de la Nation au sein du Groupe. Par ces démarches, la société obtiendra dès janvier 2024 la qualité de « partenaire de la défense nationale » en tant que « partenaire de la défense réserve militaire ».

## 2. LA « TAXONOMIE EUROPÉENNE »

### Résultats de l'application du Règlement « Taxinomie » européen

La stratégie Climat de l'Union européenne qui fixe comme objectif la neutralité carbone en 2050 induit une participation et une contribution significative des entreprises. Pour ce faire, la Commission européenne a publié le règlement (UE) 2020/852 sur l'établissement d'un cadre visant à favoriser les investissements durables, ainsi que des actes délégués le complétant. Ce système de classification appelé Taxinomie doit permettre de qualifier une activité comme étant durable ou non. Cette Taxinomie présente une liste d'activités qui contribuent substantiellement à au moins un des six objectifs environnementaux définis par la Commission européenne. Toute activité correspondant aux définitions de cette liste est considérée comme « éligible » à ce référentiel.

Ces activités doivent, pour être considérées comme « alignées » :

1. remplir les critères techniques de contribution substantielle de cette activité (principe de « substantial contribution ») ;
2. ne pas causer de préjudice important aux autres objectifs (principe de « Do No Significantly Harm ») ;
3. être exercées dans le respect de garanties minimales telles que définies dans l'article 18 du Règlement (UE) 2020/852 (principe de « minimum social safeguards »).

Au cours de l'exercice 2023, le groupe Vicat a donc évalué parmi ses activités celles qui sont référencées et encadrées dans la Taxinomie afin de définir les pourcentages de chiffre d'affaires, de CapEx et d'OpEx alignés rattachés à ces activités. Le Groupe a donc analysé ses activités en termes d'alignement à l'aune des deux objectifs de la Taxinomie qui ont fait l'objet d'actes délégués publiés à date : « l'atténuation du changement climatique » et « l'adaptation au changement climatique », et en termes d'éligibilité en ce qui concerne les autres objectifs de durabilité de la Taxinomie.

Enfin, pour les deux objectifs climatiques, la Taxinomie propose une éligibilité et une classification des activités selon trois niveaux de contribution à ces deux objectifs :

1. les activités compatibles avec la neutralité carbone (activités dont l'intensité carbone est déjà conforme à l'objectif net zéro carbone et qualifiées d'« alignée ») ;
2. les activités compatibles avec la transition vers la neutralité carbone et pour lesquelles il n'existe pas à date d'alternatives bas-carbone (activités qualifiées de « transitoires ») ;
3. les activités utiles à la réduction d'émission d'autres activités (activités qualifiées d'« habilitantes »).

# DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE 2023

La « taxonomie européenne »

## Le chiffre d'affaires aligné

Exercice 2023	Année			Critères de contribution substantielle						Critères d'absence de préjudice important (« critères DNSH »)						Part du chiffre d'affaires alignée sur la taxinomie (A.1.) ou éligible à la taxinomie (A.2.), année N-1	Catégorie activité habilitante	Catégorie activité transitoire	
	Code	Chiffre d'affaires	Part du chiffre d'affaires, année N	Atténuation du changement climatique	Adaptation au changement climatique	Eau	Pollution	Économie circulaire	Biodiversité	Atténuation du changement climatique	Adaptation au changement climatique	Eau	Pollution	Économie circulaire	Biodiversité				Garanties minimales
Activités économiques		(en milliers d'euros)	%	Oui ; Non ; N/EL	Oui ; Non ; N/EL	Oui ; Non ; N/EL	Oui ; Non ; N/EL	Oui ; Non ; N/EL	Oui ; Non ; N/EL	Oui/ Non	Oui/ Non	Oui/ Non	Oui/ Non	Oui/ Non	Oui/ Non	Oui/ Non	%	H	T
<b>A. ACTIVITÉS ÉLIGIBLES À LA TAXINOMIE</b>																			
<b>A.1. Activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la taxinomie)</b>																			
Activité Fabrication de ciment	CCM 3.7	25 320	0,6%	Oui	Non	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	0,7%		T
Activité Infrastructures de transport ferroviaire	CCM 6.14	41 317	1,0%	Oui	Non	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	1,0%	H	
Activité Valorisation de matières à partir de déchets non dangereux	CCM 5.9	20 645	0,5%	Oui	Non	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	0,2%		T
<b>Chiffre d'affaires des activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la taxinomie) (A.1)</b>		<b>87 282</b>	<b>2,2%</b>	<b>100%</b>						<b>Oui</b>	<b>Oui</b>	<b>Oui</b>	<b>Oui</b>	<b>Oui</b>	<b>Oui</b>	<b>Oui</b>	<b>1,9%</b>		
Dont habitantes		41 317	1,0%	100%						Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	1,0%	H	
Dont transitoires		45 965	1,2%	100%						Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	0,9%		T
<b>A.2. Activités éligibles à la taxinomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxinomie)</b>				EL ; N/EL	EL ; N/EL	EL ; N/EL	EL ; N/EL	EL ; N/EL	EL ; N/EL										
Activité Fabrication de ciment	CCM 3.7	2 006 400	51,0%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								50,3%		
Collecte et transport de déchets non dangereux et dangereux	CE 2.3	15 234	0,4%	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL										
<b>Chiffre d'affaires des activités éligibles à la taxinomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxinomie) (A.2)</b>		<b>2 021 634</b>	<b>51,3%</b>	<b>99%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>1%</b>	<b>0%</b>								<b>50,3%</b>		
<b>A. CHIFFRE D'AFFAIRES DES ACTIVITÉS ÉLIGIBLES À LA TAXINOMIE (A.1 + A.2)</b>		<b>2 108 916</b>	<b>53,6%</b>	<b>99%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>1%</b>	<b>0%</b>								<b>52,2%</b>		
<b>B. ACTIVITÉS NON ÉLIGIBLES À LA TAXINOMIE</b>																			
Chiffre d'affaires des activités non éligibles à la taxinomie		1 828 283	46,4%														47,7%		
<b>TOTAL</b>		<b>3 937 199</b>	<b>100%</b>														<b>100,0%</b>		

Le chiffre d'affaires éligible s'établit à 53,6% en 2023 (contre 52,2% en 2022) et englobe les activités du Groupe liées :

- au ciment gris fabriqué à partir de clinker et autres liants de substitution couverts par la Taxinomie (chaux, liants géotechniques) tel que rattachable à l'activité 3.7 « Fabrication de ciment » (code NACE C23.51) définie par la fabrication de clinker, de ciment ou d'autres liants sous l'objectif 1 – Atténuation du changement climatique ;
- au recyclage et à la valorisation de certains déchets rattachables à l'activité 5.9 « valorisation de matière à partir de déchets non dangereux » et répondant à l'objectif 1 – Atténuation du changement climatique ;
- à la fabrication d'éléments d'infrastructures de transport ferroviaire rattachable à l'activité 6.14 « Infrastructures de transport ferroviaire » qui répond aussi à l'objectif 1 – Atténuation du changement climatique.

Le reste des activités du Groupe non éligibles (46,4% en 2023) comprend le béton, le granulats et certaines activités des autres produits et services, qui ne sont pas listées par les différents textes de la Taxinomie.

Pour rappel, le dénominateur est constitué du chiffre d'affaires consolidé s'élevant à 3 937 millions d'euros (disponible dans le chapitre 7.1 du présent document, note 4). Lorsque l'on confronte cette part de chiffre d'affaires aux critères techniques de contribution substantielle (jugés extrêmement ambitieux pour l'activité ciment), la part de chiffre d'affaires aligné s'établit à 2,2% en 2023, en

légère augmentation par rapport à 2022 (1,9%). À noter que le Groupe s'attend à ce que les projets engagés depuis plusieurs années sur la réduction de son empreinte carbone comme prévu dans sa stratégie Climat (voir chapitre 1 de la Déclaration de Performance Extra-Financière « Climat et décarbonation des activités » du présent Document) conduisent à augmenter sensiblement la part du chiffre d'affaires aligné de ses activités.

L'écart entre le niveau d'alignement (2,2%) et le niveau d'éligibilité (53,6%) s'explique par l'ambition élevée du critère technique de la taxinomie sur l'activité de fabrication du ciment (469 kg de CO<sub>2</sub>e par tonne de ciment ou liant alternatif), qui, en particulier, combine un facteur d'émission clinker bas (722 kg de CO<sub>2</sub>e par tonne de clinker utilisé pour le ciment gris) avec un taux de clinker également bas (65%). Ce dernier dépend en général des normes de construction qui sont très variables d'un pays à l'autre, et parfois impossible dans certains pays (par exemple aux États-Unis).

Enfin, toutes les activités n'étant pas définies par la Taxinomie à ce jour, le Groupe estime que certaines des activités non éligibles au sens de la Taxinomie participent tout de même à la stratégie bas-carbone mise en place. Ainsi, l'activité béton (qui n'est pas définie dans la Taxinomie) est elle aussi concernée par la stratégie bas carbone du Groupe car elle intègre depuis plusieurs années le développement de produits bas carbone ou des bétons qui par leur destination peuvent répondre à l'objectif d'atténuation ou d'adaptation du changement climatique.

### Tableau de synthèse concernant le chiffre d'affaires

Objectifs de la Taxinomie	Part du Chiffre d'affaires/chiffre d'affaires total	
	Aligné sur la taxinomie par objectif	Éligible sur la taxinomie par objectif
Atténuation climatique	2,2%	53,6%
Adaptation climatique	0%	0,0%
Eau	0%	0,0%
Économie circulaire	0%	0,4%
Pollution	0%	0,0%
Biodiversité	0%	0,0%

# DECLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIERE 2023

La « taxonomie européenne »

## Les CapEx alignés

Exercice 2023	Année			Critères de contribution substantielle						Critères d'absence de préjudice important (« critères DNSH »)						Part des CapEx alignées sur la taxinomie (A.1.) ou éligibles (A.2.) à la taxinomie, année N-1	Catégorie activité habilitante	Catégorie activité transitoire	
	Code	CapEx	Part des CapEx, année N	Atténuation du changement climatique	Adaptation au changement climatique	Eau	Pollution	Économie circulaire	Biodiversité	Atténuation du changement climatique	Adaptation au changement climatique	Eau	Pollution	Économie circulaire	Biodiversité				Garanties minimales
Activités économiques		(en milliers d'euros)	%	Oui ; Non ; N/EL	Oui ; Non ; N/EL	Oui ; Non ; N/EL	Oui ; Non ; N/EL	Oui ; Non ; N/EL	Oui ; Non ; N/EL	Oui/Non	Oui/Non	Oui/Non	Oui/Non	Oui/Non	Oui/Non	Oui/Non	%	H	T
<b>A. ACTIVITÉS ÉLIGIBLES À LA TAXINOMIE</b>																			
<b>A.1. Activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la taxinomie)</b>																			
Activité Fabrication de ciment	CCM 3.7	92 587	24,7%	Oui	Non	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	16,0%		T
Activité Infrastructures de transport ferroviaire	CCM 6.14	1 929	0,5%	Oui	Non	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	0,0%	H	
<b>CapEx des activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la taxinomie) (A.1)</b>		<b>94 516</b>	<b>25,2%</b>	<b>100%</b>	<b>%</b>	<b>%</b>	<b>%</b>	<b>%</b>	<b>%</b>	<b>Oui</b>	<b>Oui</b>	<b>Oui</b>	<b>Oui</b>	<b>Oui</b>	<b>Oui</b>	<b>Oui</b>	<b>16,0%</b>		
Dont habilitantes		1 929	0,5%	100%						Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	0,0%	H	
Dont transitoires		92 587	24,7%	100%						Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	16,0%		T
<b>A.2. Activités éligibles à la taxinomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxinomie)</b>				EL ; N/EL	EL ; N/EL	EL ; N/EL	EL ; N/EL	EL ; N/EL	EL ; N/EL										
Activité Fabrication de ciment	CCM 3.7	170 177	45,3%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								52,8%		
Collecte et transport de déchets non dangereux et dangereux	CE 2.3	502	0,1%	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL										
<b>CapEx des activités éligibles à la taxinomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxinomie) (A.2)</b>		<b>170 679</b>	<b>45,5%</b>	<b>100%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>								<b>52,8%</b>		
<b>A. CAPEX DES ACTIVITÉS ÉLIGIBLES À LA TAXINOMIE (A.1 + A.2)</b>		<b>265 195</b>	<b>70,6%</b>	<b>100%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>								<b>68,9%</b>		
<b>B. ACTIVITÉS NON ÉLIGIBLES À LA TAXINOMIE</b>																			
CapEx des activités non éligibles à la taxinomie		110 228	29,4%														31,1%		
<b>TOTAL</b>		<b>375 422</b>	<b>100%</b>														<b>100%</b>		

Les CapEx éligibles s'établissent en 2023 à 265 millions d'euros, en augmentation par rapport à l'année 2022 (247 millions d'euros). Ils englobent les investissements du Groupe en lien avec les activités présentées dans le paragraphe « Note méthodologique » (en fin de chapitre 3 du présent document). Pour rappel, le dénominateur est constitué des investissements industriels totaux comptabilisés en 2023 (disponibles dans le chapitre 7.1 du présent document, notes 10 et 18) et s'élève à 375 millions d'euros (contre 468 millions en 2022). La part des CapEx alignés représente quant à elle 25% en 2023, en hausse par rapport à 2022, les projets du Groupe en matière d'enjeux de durabilité, et notamment climatiques, continuant d'être menés comme le Groupe s'y est engagé depuis maintenant plusieurs années.

La part des CapEx alignés est principalement constituée d'investissements associés à l'activité ciment pour la quote-part des productions de ciment déjà alignées avec les critères techniques, ainsi que d'investissements issus d'un plan validé par la Direction du Groupe permettant de développer d'ici 2030 l'alignement de futurs produits cimentiers. C'est le cas par exemple de la nouvelle ligne de cuisson au Sénégal (Four 6), ou bien du projet de production d'argiles activées (Argilor) à Xeuilley en France qui seront tous deux réceptionnés en 2024. À noter que ces CapEx alignés intègrent aussi ceux qui par nature contribuent à réduire l'empreinte carbone et ce quelle que soit l'activité.

Le Groupe considère cependant que ce pourcentage d'alignement des CapEx n'est pas représentatif de l'ensemble des moyens mis en œuvre par le Groupe dans sa stratégie de réduction des émissions de gaz à effet de serre. En effet, comme indiqué dans le tableau de la section plus haut « Situation en 2022 des émissions de CO<sub>2</sub> du groupe Vicat », le Groupe mène de nombreux projets pour décarboner son activité, dont certains seulement, mais pas tous, sont alignés avec les critères très ambitieux de la taxonomie, d'où l'écart de pourcentages entre l'alignement (25%) et l'éligibilité (71%). Il en va ainsi de projets réduisant l'empreinte carbone des ciments fabriqués, comme les projets qui permettent de réduire l'utilisation de combustibles fossiles, de réduire la part du clinker dans le ciment ou bien pour utiliser des énergies renouvelables (voir section Climat et décarbonation des activités de la présente Déclaration de Performance Extra-Financière), mais qui n'atteignent pas forcément le critère technique de 469 kg de CO<sub>2</sub> par tonne de ciment défini par la Taxonomie.

Enfin, certains CapEx (110 millions d'euros) ne sont pas éligibles à la taxonomie car ils concernent des activités non listées par les règles publiées à date par la Directive européenne, comme par exemple le béton ou le granulat.

### Tableau de synthèse des CapEx

Objectifs de la Taxonomie	Part des CapEx/Total des CapEx	
	Aligné sur la taxonomie par objectif	Éligible sur la taxonomie par objectif
Atténuation climatique	25,2%	45,3%
Adaptation climatique	0%	0%
Eau	0%	0%
Économie circulaire	0%	0,1%
Pollution	0%	0%
Biodiversité	0%	0%

# DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE 2023

La « taxonomie européenne »

## Les OpEx alignés

Exercice 2023	Année			Critères de contribution substantielle						Critères d'absence de préjudice important (« critères DNSH »)						Part des OpEx alignées sur la taxinomie (A.1.) ou éligibles à la taxinomie (A.2.), année N-1	Catégorie activité habilitante	Catégorie activité transitoire	
	Code	OpEx	Part des OpEx, année N	Atténuation du changement climatique	Adaptation au changement climatique	Eau	Pollution	Économie circulaire	Biodiversité	Atténuation du changement climatique	Adaptation au changement climatique	Eau	Pollution	Économie circulaire	Biodiversité				Garanties minimales
Activités économiques		(en milliers d'euros)	%	Oui ; non ; N/EL	Oui ; non ; N/EL	Oui ; non ; N/EL	Oui ; non ; N/EL	Oui ; non ; N/EL	Oui ; non ; N/EL	Oui/ non	Oui/ non	Oui/ non	Oui/ non	Oui/ non	Oui/ non	Oui/ non	%	H	T
<b>A. ACTIVITÉS ÉLIGIBLES À LA TAXINOMIE</b>																			
<b>A.1. Activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la taxinomie)</b>																			
<b>OpEx des activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la taxinomie) (A.1)</b>																			
Dont habilitantes																			
Dont transitoires																			
<b>A.2. Activités éligibles à la taxinomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxinomie)</b>				EL ; N/EL	EL ; N/EL	EL ; N/EL	EL ; N/EL	EL ; N/EL	EL ; N/EL										
<b>OpEx des activités éligibles à la taxinomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxinomie) (A.2)</b>		<b>124 377</b>	<b>63,0%</b>	%	%	%	%	%	%								%		
<b>A. OPEX DES ACTIVITÉS ÉLIGIBLES À LA TAXINOMIE (A.1 + A.2)</b>		<b>124 377</b>	<b>63,0%</b>	%	%	%	%	%	%										
<b>B. ACTIVITÉS NON ÉLIGIBLES À LA TAXINOMIE</b>																			
OpEx des activités non éligibles à la taxinomie		72 899	37,0%																
<b>TOTAL</b>		<b>197 276</b>	<b>100%</b>																

Comme indiqué ci-dessus, 2,2% du chiffre d'affaires est aligné au titre de l'objectif d'atténuation du changement climatique. Par conséquent, les OpEx alignés (tels que définis par la Taxinomie et présentés dans le paragraphe « Note méthodologique » ci-dessous) ne peuvent pas

être très différents de ce pourcentage. Par conséquent, le Groupe considère que les OpEx alignés ne revêtent pas d'importance significative pour lui ce qui lui permet d'appliquer l'exemption permise à ce titre.

### 3. LA DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE EN CHIFFRES

#### Enjeux environnementaux

Thème & Indicateurs	Périmètre	2023	2022	2021
<b>MATÉRIALITÉ</b>				
Provisions et garanties pour risques en matière d'environnement <i>(en millions d'euros)</i>	Groupe	68,6	64,4	61,2
Investissements en matière d'environnement <i>(en millions d'euros)</i>	Groupe	39,8	85,0	74,5
<b>GESTION DES RESSOURCES ET ÉCONOMIE CIRCULAIRE</b>				
Consommation de matières premières totale <i>(en millions de tonnes)</i>	Groupe	68,0	64,6	65,4
<i>Dont part de matières consommées provenant de matières premières brutes extraites (en %)</i>	Groupe	93,4%	94,0%	94,5%
<i>Dont part de matières consommées provenant de matières de substitution (en %)</i>	Groupe	6,6%	6,0%	5,5%
Consommation de matières premières pour la production du clinker <i>(en millions de tonnes)</i>	Ciment	36,5	33,6	34,1
<i>Dont part de matières consommées provenant de matières premières brutes extraites (en %)</i>	Ciment	94,5%	95,2%	95,8%
<i>Dont part de matières consommées provenant de matières de substitution (en %)</i>	Ciment	5,5%	4,8%	4,2%
Consommation de matières premières pour la production du ciment <i>(en millions de tonnes)</i>	Ciment	6,2	5,9	5,8
<i>Dont part de matières consommées provenant de matières premières brutes extraites (en %)</i>	Ciment	72,4%	73,2%	76,2%
<i>Dont part de matières consommées provenant de matières de substitution (en %)</i>	Ciment	27,6%	26,8%	23,8%
Part de clinker dans le ciment eq. <i>(en %)</i>	Ciment	76,8%	77,5%	78,9%
Consommation de matières premières pour la production de granulats <i>(en millions de tonnes)</i>	Granulats	25,2	25,2	25,5
<i>Dont part de matières consommées provenant de matières premières brutes extraites (en %)</i>	Granulats	96,8%	97,3%	96,8%
<i>Dont part de matières consommées provenant de matières de substitution (en %)</i>	Granulats	3,2%	2,7%	3,2%
<b>GESTION DE L'EAU</b>				
Prélèvement d'eau total <i>(en millions de m<sup>3</sup>)</i>	Groupe	18,2	18,9	18,0
Rejet d'eau total <i>(en millions de m<sup>3</sup>)</i>	Groupe	9,0	9,8	8,8
Consommation d'eau totale <i>(en millions de m<sup>3</sup>)</i>	Groupe	9,2	9,2	9,2
Prélèvement d'eau total <i>(en millions de m<sup>3</sup>)</i>	Ciment	10,3	9,9	9,9
Rejet d'eau total <i>(en millions de m<sup>3</sup>)</i>	Ciment	5,9	5,6	5,4
Consommation d'eau total <i>(en millions de m<sup>3</sup>)</i>	Ciment	4,4	4,3	4,5
Consommation d'eau spécifique <i>(en litres/tonne de ciment)</i>	Ciment	160	163	166
Prélèvement d'eau total <i>(en millions de m<sup>3</sup>)</i>	Béton & Granulats	7,0	8,1	6,9
Rejet d'eau total <i>(en millions de m<sup>3</sup>)</i>	Béton & Granulats	2,3	3,3	2,4
Consommation d'eau total <i>(en millions de m<sup>3</sup>)</i>	Béton & Granulats	4,7	4,8	4,5
Consommation d'eau spécifique <i>(en litres/m<sup>3</sup> de béton)</i>	Béton	225	207	181
Consommation d'eau spécifique <i>(en litres/tonne de granulat)</i>	Granulats	117	129	115
Prélèvement d'eau total <i>(en millions de m<sup>3</sup>)</i>	Autres produits et services	0,8	0,9	1,1
Rejet d'eau total <i>(en millions de m<sup>3</sup>)</i>	Autres produits et services	0,7	0,9	1,0
Consommation d'eau total <i>(en millions de m<sup>3</sup>)</i>	Autres produits et services	0,1	0,0	0,1

# DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE 2023

## La déclaration de performance extra-financière en chiffres

Thème & Indicateurs	Périmètre	2023	2022	2021
<b>CO<sub>2</sub> ET ÉNERGIE</b>				
Nombre de fours – Production de clinker (en unités)	Ciment	24	24	24
<b>Émissions de CO<sub>2</sub></b>				
Émissions de CO <sub>2</sub> – SCOPE 1 – émissions brutes (en millions de tonnes de CO <sub>2</sub> e)	Groupe	17,8	17,3	18,0
Émissions de CO <sub>2</sub> – SCOPE 2 (en millions de tonnes de CO <sub>2</sub> e)	Groupe	0,9	0,8	0,7
Émissions de CO <sub>2</sub> – SCOPE 3 (en millions de tonnes de CO <sub>2</sub> e)	Groupe	3,9	4,1	4,2
Dont émissions de CO <sub>2</sub> – Achat de biens et services (en millions de tonnes de CO <sub>2</sub> e)	Groupe	1,5	1,7	1,8
Dont émissions de CO <sub>2</sub> – Amont de l'énergie (en millions de tonnes de CO <sub>2</sub> e)	Groupe	1,0	1,0	1,0
Dont émissions de CO <sub>2</sub> – Transport amont (en millions de tonnes de CO <sub>2</sub> e)	Groupe	0,4	0,4	0,5
Dont émissions de CO <sub>2</sub> – Transport aval (en millions de tonnes de CO <sub>2</sub> e)	Groupe	0,9	1,0	1,0
Émissions de CO <sub>2</sub> – SCOPE 1 (en millions de tonnes de CO <sub>2</sub> e)	Ciment	17,7	17,2	17,8
dont émissions brutes de CO <sub>2</sub> process (en millions de tonnes de CO <sub>2</sub> e)	Ciment	17,4	16,8	17,2
Émissions de CO <sub>2</sub> – SCOPE 2 (en millions de tonnes de CO <sub>2</sub> e)	Ciment	0,9	0,8	0,7
Émissions spécifiques de CO <sub>2</sub> brut (en kg/tonne de clinker)	Ciment	822	828	835
Émissions spécifiques de CO <sub>2</sub> brut (en kg/tonne de cementitious)	Ciment	634	642	653
Émissions spécifiques de CO <sub>2</sub> net (en kg/tonne de ciment eq.)	Ciment	588	608	624
Émissions spécifiques de CO <sub>2</sub> net (en kg/tonne de cementitious)	Ciment	589	606	619
Émissions spécifiques de CO <sub>2</sub> net (en kg/tonne de ciment eq.)	Ciment Europe	501	530	544
Émissions spécifiques de CO <sub>2</sub> net (en kg/tonne de cementitious)	Ciment Europe	498	527	538
Émissions de CO <sub>2</sub> – SCOPE 1 + SCOPE 2 (en millions de tonnes de CO <sub>2</sub> e)	Béton & Granulats	0,11	0,10	0,16
Émissions de CO <sub>2</sub> – SCOPE 1 + SCOPE 2 (en millions de tonnes de CO <sub>2</sub> e)	Autres produits et services	0,02	0,01	0,02
<b>Consommation d'énergie thermique (combustibles)</b>				
Consommation d'énergie thermique totale (en millions de GJ)	Ciment	76,9	73,6	74,1
Consommation spécifique d'énergie thermique (en MJ/tonne de clinker)	Ciment	3 593	3 581	3 561
Part des combustibles fossiles dans le mix énergétique (en %)	Ciment	68,0%	72,0%	73,9%
Dont part du charbon et lignite (en %)	Ciment	39,1%	37,6%	46,4%
Dont part du coke (en %)	Ciment	22,8%	29,9%	24,1%
Dont part des hydrocarbures et gaz (en %)	Ciment	6,0%	4,5%	3,4%
Part des combustibles de substitution dans le mix énergétique (en %)	Ciment	32,0%	28,1%	26,2%
Dont part de biomasse (en %)	Ciment	13,0%	11,9%	10,1%
Dont part des autres déchets (en %)	Ciment	19,0%	16,1%	16,1%
Part des combustibles de substitution dans le mix énergétique (en %)	Ciment Europe	72,7%	66,0%	62,9%
<b>Consommation d'énergie électrique</b>				
Consommation d'électricité totale (en GWh)	Groupe	2 883	2 826	2 866
Dont électricité renouvelable (en %)	Groupe	8,8%	8,5%	8,0%
répartition – électricité renouvelable certifiée garantie d'origine (en %)	Groupe	38,7%	41,2%	40,0%
répartition – électricité renouvelable autoproduite (en %)	Groupe	61,3%	58,8%	60,0%
répartition – solaire (en %)	Groupe	25,6%	26,9%	27,3%
répartition – hydraulique (en %)	Groupe	2,7%	2,2%	2,7%
répartition – récupération de chaleur fatale (en %)	Groupe	71,7%	70,8%	69,9%
Consommation totale d'électricité (en GWh)	Ciment	2 737	2 678	2 709
Consommation d'électricité spécifique (en kWh/tonne de ciment)	Ciment	100	101	99
Consommation totale d'électricité (en GWh)	Béton & Granulats	108	111	110
Consommation d'électricité spécifique (en kWh/m <sup>3</sup> de béton)	Béton	3,2	3,3	3,2
Consommation totale d'électricité (en kWh/tonne de granulats)	Granulats	3,4	3,5	3,3
Consommation totale d'électricité (en GWh)	Autres produits et services	38	38	47

# DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE 2023

## La déclaration de performance extra-financière en chiffres

Thème & Indicateurs	Périmètre	2023	2022	2021
<b>AUTRES ÉMISSIONS</b>				
Émissions absolues de poussières (en tonnes/an)	Ciment	1 515	1 261	1 320
Émissions spécifiques de poussières (en grammes/tonne de clinker)	Ciment	71	62	64
Émissions absolues de SO <sub>2</sub> (en tonnes/an)	Ciment	3 594	4 118	4 608
Émissions spécifiques de SO <sub>2</sub> (en grammes/tonne de clinker)	Ciment	169	202	222
Émissions absolues de NOx (en tonnes/an)	Ciment	19 957	23 568	25 689
Émissions spécifiques de NOx (en grammes/tonnes de clinker)	Ciment	940	1 156	1 240
<b>PRÉSERVATION DE LA BIODIVERSITÉ</b>				
Part du nombre de carrières disposant d'un plan de réhabilitation (en %)	Ciment/Granulats	73%	74%	81%
Part du nombre de carrières disposant d'un plan de management de la biodiversité ou menant des actions positives en faveur de la biodiversité (en %)	Ciment/Granulats	61%	60%	
Superficie réaménagée au cours de l'année (en m <sup>2</sup> )	Ciment/Granulats	673 573	468 668	575 233
Nombre d'arbres plantés sur les sites au cours de l'année (en unités)	Ciment/Granulats	28 400	20 745	25 920
Nombre de groupes de visiteurs accueillis sur les sites au cours de l'année (en unités)	Ciment/Granulats	179	174	105

## Enjeux RH

Thème	Indicateur	Périmètre	2023	2022	
Emploi	Effectif au 31 décembre	Groupe	9 993	9 912	
		<b>Groupe</b>	<b>9 903</b>	<b>9 745</b>	
	Effectif moyen par zone géographique	France		3 279	3 282
		Europe (hors France)		710	711
		Amériques		2 293	2 216
		Asie		1 202	1 227
		Afrique et Méditerranée		2 419	2 309
		Ciment		4 570	4 454
	Effectif moyen par activité	Béton & Granulats		4 008	3 991
		Autres Produits et Services		1 325	1 300
Évolution de l'effectif salarié ponctuel par type de mouvements	Départs naturels	Groupe	751	660	
	Départs provoqués	Groupe	889	867	
	Variation de périmètre de consolidation	Groupe	0	35	
	Embauches	Groupe	1 721	1 889	
Évolution des charges de personnel au 31 décembre	Salaires et traitements (en milliers d'euros)	Groupe	429 599	396 927	
	Charges sociales (en milliers d'euros)	Groupe	131 618	125 794	
	Participation des salariés (en milliers d'euros)	Sociétés françaises	7 785	5 913	
	Charges de personnel (en milliers d'euros)	Groupe	569 002	528 635	
Santé Sécurité au travail	Nombre d'accidents du travail avec arrêt	Groupe	84	96	
	Nombre d'accidents du travail mortels	Groupe	1	1	
	Taux de fréquence	Groupe	4,18	4,81	
	Taux de gravité	Groupe	0,25	0,22	
Formation	Nombre total d'heures de formation	Groupe	283 906	209 940	
	Nombre de salariés ayant reçu au moins une formation (dans l'année)	Groupe	14 209	12 737	
Diversité et Égalité de traitement	Part des femmes dans l'effectif	Groupe	12,1%	11,8%	
	Part des femmes dans l'effectif	France	19,9%	19,5%	
	Part des travailleurs handicapés	France	2,5%	2,6%	

## 4. NOTES MÉTHODOLOGIQUES

### 4.1. Méthodologie et périmètre de la Déclaration de Performance Extra-Financière

Le présent document est établi conformément aux dispositions de l'article L. 225-102-1 et R. 225-105 du Code de commerce. Il a pour objet de présenter le modèle d'affaires, les principaux enjeux liés aux activités du groupe Vicat, les politiques et les diligences mises en œuvre et les résultats, incluant la présentation de ses indicateurs clés de performance au titre de l'exercice clos au 31 décembre 2023.

Les données présentées dans la déclaration de performance extra-financière, ont été collectées et consolidées sur la base d'un référentiel commun à toutes les entités du groupe Vicat intitulé « Protocole de reporting des informations sociales, environnementales et sociétales » dans sa version V10. Chaque année, la Coordination RSE du groupe Vicat en lien avec la Direction générale soumet le référentiel aux responsables thème pour une évaluation. En 2023, indépendamment de sa mise à jour pour tenir compte des évolutions réglementaires en matière de reporting extra-financier, quelques modifications non substantielles ont été apportées aux règles de collecte sur les supports de collecte spécifiques aux thèmes suivants : « Éthique des affaires et Compliance » et « Achats responsables ». Le groupe Vicat se réserve le droit de les faire évoluer pour tenir compte du niveau réel de maturité de chaque pays dans lesquels il opère.

Le reporting mis en œuvre pour élaborer la déclaration de performance extra-financière couvre le périmètre consolidé, à savoir la société Vicat SA ainsi que ses filiales au sens de l'article L. 233-1 et les sociétés qu'elle contrôle au sens de l'article L. 233-3 du Code de commerce.

Les données collectées couvrent la période du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre.

Les données extra-financières sont en principe consolidées dès la date d'acquisition du ou des sites jusqu'à leur date de cession. Elles peuvent ne pas l'être à condition de le justifier dans l'hypothèse où elles seraient, au cours de l'exercice, indisponibles ou dépourvues de pertinence eu égard aux activités poursuivies.

Les données environnementales sont collectées par activité et par pays, elles sont saisies dans l'outil de consolidation du Groupe (« projet SIRoCCO2 »). Pour l'ensemble des activités, les indicateurs clés de performance font le plus souvent l'objet d'une fiche spécifique relative à leur définition et à leur méthodologie de calcul. Pour l'élaboration de son protocole de reporting, le groupe Vicat s'appuie notamment sur les guides sectoriels établis par la Global Cement and Concrete Association (GCCA). Le calcul des émissions du scope 3 fait l'objet d'une note méthodologique spécifique. Pour la présentation des indicateurs chiffrés dans la Déclaration de Performance Extra-Financière, et lorsqu'un arrondi est pertinent, il a été décidé d'utiliser l'arrondi le plus représentatif de la performance mesurée. En conséquence, il est possible que l'arrondi d'une somme d'indicateurs ne soit pas toujours égal à la somme des arrondis.

Les données RH (regroupant les thèmes santé sécurité, formation, effectifs, organisation du travail) sont collectées par activité et par pays, elles sont saisies dans l'outil de consolidation du Groupe (« projet SURF »).

Les données en matière de santé et de sécurité sont collectées par les entités opérationnelles et consolidées par la Direction sécurité sous la responsabilité de la Direction des ressources humaines. Comme pour les données environnementales, le traitement des données RH se fait dorénavant directement via l'outil de consolidation du Groupe. Au titre des indicateurs clés de performance suivis par le Groupe figurent notamment le taux de fréquence et le taux de gravité. Le premier mesure la fréquence des accidents du travail avec arrêts survenus par rapport au temps de travail de l'effectif salarié total. Il se calcule de la manière suivante : (nombre d'accidents du travail avec arrêt x 1 000 000)/nombre d'heures travaillées. Le taux de gravité permet d'apprécier la gravité des accidents du travail en fonction du nombre de journées perdues par rapport aux heures travaillées. Il se calcule de la manière suivante : (nombre de journées perdues x 1 000)/nombre d'heures travaillées.

Le nombre d'heures travaillées est le résultat de l'opération suivante : somme des heures travaillées contractuelles et des heures supplémentaires à laquelle sont soustraites les heures d'absence justifiées par les salariés, heures cumulées au 31 décembre de l'exercice considéré.

Les données sociales sont collectées par entités juridiques puis consolidées par la Direction des ressources humaines sur la base d'un formulaire établi en référence avec les lignes directrices internes qui répondent aux besoins spécifiques de l'obligation de transparence des entreprises en matière sociale et environnementale.

Depuis l'exercice consolidé de 2022, il a été décidé de faire évoluer les dates de consolidation de certains indicateurs RH. L'ancienneté, l'âge moyen des collaborateurs et collaboratrices, les temps plein et temps partiel, les emplois postés, le nombre de salariés en situation de handicap seront arrêtées au 30 septembre de l'exercice.

Les indicateurs présentés liés au processus et à la politique achats responsables proviennent soit des ERP (*Entreprise Resource Planning*) locaux soit de données déclaratives des pays contributeurs et notamment par l'intermédiaire des acheteurs locaux en charge des référencements fournisseurs, de recueillir la signature du Code de conduite auprès de leurs fournisseurs, de l'introduction des clauses RSE dans les contrats, du suivi du bon règlement de leurs fournisseurs.

Le cabinet Grant Thornton, organisme tiers indépendant accrédité par le COFRAC et retenu pour la vérification des informations, effective, dans le cadre de ses travaux, une revue du référentiel et des procédures de reporting du groupe Vicat. En 2023, Les travaux de vérification se sont déroulés sur site (au Suisse et en France) et à distance (au Brésil).

## 4.2. Méthodologie d'identification et de traitement des risques extra-financiers significatifs

La gestion des risques extra-financiers est intégrée à la gestion globale des risques. L'ensemble des risques extra-financiers significatifs en lien avec ses activités et ses produits auxquels le groupe Vicat pourrait faire face sur l'ensemble de sa chaîne de valeur, sont déjà pris en compte dans la cartographie des risques établie par la Direction financière et la Direction compliance, sûreté et audit interne. Ces risques sont présentés dans le chapitre 2 du document d'enregistrement universel intitulé « Facteurs de risques ». Les risques présentant une importance sociétale et une importance pour le succès des activités du groupe Vicat sont traités au sein de la présente Déclaration de performance extra-financière. La Direction juridique, la Direction financière et la Coordination RSE participent à la revue de cette cartographie. La pertinence des risques extra-financiers qui ont été identifiés, a été partagée avec les Directions opérationnelles des pays dans lesquels le groupe Vicat est implanté ; à noter que la hiérarchisation des risques extra-financiers peut être différente d'un pays à un autre pour le Groupe. La pertinence de ses risques a enfin été appréciée par la Direction générale du Groupe qui l'a validée.

La politique de prévention et de gestion de ces risques fait partie intégrante de la politique industrielle de long terme menée par le Groupe. La mise en œuvre de cette politique par ses Directions opérationnelles et à tous les échelons de son organisation, lui permet de contribuer à la transition énergétique et

au développement d'une économie sobre en carbone nécessaires pour lutter contre les effets du changement climatique <sup>(1)</sup> (risques de transition et risques physiques) – de contribuer à la préservation des ressources naturelles qui se raréfient en déployant sa démarche d'économie circulaire – de s'assurer de l'intégrité des personnes et de l'engagement social et sociétal de l'ensemble de ses entités en faveur de l'inclusion – de participer à la protection des écosystèmes et de la biodiversité qui s'appauvrissent et – de renforcer son ancrage territorial par une production éthique et responsable participant à la vitalité socio-économique de ses territoires d'implantation.

Le groupe Vicat intègre les risques liés au changement climatique à sa démarche constante d'analyse et de gestion de ses risques opérationnels. Il distingue les risques physiques des risques de transition, ces derniers figurant parmi les plus critiques pour lui.

Les risques physiques portent sur les conséquences dommageables directes et tangibles des aléas climatiques aigus et chroniques sur les activités du Groupe ; la fréquence et l'intensité des tempêtes, tornades, inondations et sécheresse, ont tendance à augmenter.

Les risques de transition, quant à eux, portent sur les conséquences financières pour le groupe Vicat d'une transformation de l'économie vers un monde bas carbone qui passe par des évolutions réglementaires, économiques et technologiques, encore incertaines aujourd'hui.

## 4.3. Méthodologie utilisée pour la mise en œuvre du « Règlement Taxinomie » européen

Les indicateurs présentés dans la note Taxinomie Européenne couvrent la période allant du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2023 et portent sur l'ensemble des activités du groupe Vicat.

Cette analyse porte sur l'ensemble des sociétés consolidées par intégration globale. Les cessions et acquisitions concernant le périmètre d'intégration globale survenues au cours de l'exercice sont prises en compte dans cette analyse dès lors que l'entrée ou la sortie de périmètre est effective.

### 4.3.1. Analyse des critères d'éligibilité

#### Calcul du chiffre d'affaires

Pour déterminer le chiffre d'affaires éligible à la Taxinomie, le groupe Vicat a effectué une analyse de toutes ses activités et les a comparées aux activités mentionnées dans la réglementation européenne, en s'aidant notamment de la Boussole Taxinomie mise en ligne par l'Union européenne (*EU Taxonomy Compass*), qui propose aux entreprises de s'aider des codes NACE spécifiques notamment. Le dénominateur suit la définition comptable, ce qui permet de le réconcilier aux états financiers.

Parmi les activités éligibles, la production de ciment gris, la valorisation de certains déchets et les infrastructures de transport ferroviaire apparaissent comme des activités spécifiquement éligibles à l'objectif d'atténuation du changement climatique.

Le Groupe a donc, à partir de son chiffre d'affaires consolidé (disponible dans le chapitre 7.1 du présent document, note 4), déterminé la quote-part du chiffre d'affaires de ces activités éligibles, chiffres disponibles directement dans les outils comptables et de reporting du Groupe. À noter que, partant du chiffre d'affaires consolidé total, le chiffre d'affaires des activités éligibles est également consolidé, après prise en compte des éliminations intra-groupe. Ce chiffre d'affaires exclut les produits divers qui ne peuvent pas être rattachés à des ventes de ciment (par exemple des prestations administratives).

#### Calcul des CapEx

Pour déterminer les CapEx éligibles à la Taxinomie, le Groupe a listé tous les investissements industriels concernant les activités éligibles identifiées précédemment.

Les investissements industriels totaux incluent les acquisitions d'immobilisations corporelles et incorporelles, les immeubles de placement, les droits d'utilisation au titre d'IFRS 16, et excluent les amortissements et dépréciations, les *goodwills*, ainsi que les investissements financiers.

Le Groupe a donc, à partir des investissements industriels totaux comptabilisés en 2023 (disponibles dans le chapitre 7.1 du présent document, note 10), déterminé la quote-part des investissements relatifs aux activités éligibles. Ce chiffre est disponible directement dans les outils de reporting du Groupe.

(1) Le changement climatique est un phénomène complexe qui entraîne des modifications profondes et irréversibles de l'environnement avec des répercussions globales sur les activités humaines. Ce phénomène est lié à l'accroissement de la concentration de gaz à effet de serre, dans l'atmosphère tel que le CO<sub>2</sub>. Une grande partie des émissions mondiales de gaz à effet de serre provient de l'utilisation massive de combustibles fossiles pour produire de l'énergie nécessaire à la fabrication de matériaux et produits tels que le ciment, le fer, l'acier, le plastique, le textile, etc.

### Calcul des OpEx

Pour déterminer les OpEx éligibles à la Taxinomie, le Groupe a, dans un premier temps, listé les types de dépenses concernées par la réglementation, à savoir l'ensemble des charges directes afférentes aux activités du Groupe, couvrant la R&D, les contrats de location à court terme, l'entretien et la maintenance, ainsi que toute autre dépense liée à l'entretien quotidien des actifs. Ces charges sont identifiées via le plan de compte Groupe dans les outils de reporting interne du Groupe.

Le Groupe a ensuite déterminé la quote-part des OpEx identifiés précédemment relatifs aux activités éligibles. Ce chiffre est également disponible dans les outils de reporting du Groupe où les dépenses sont clairement allouées par segment d'activité. Le Groupe a utilisé l'exemption permise quand il a déterminé que le montant des OpEx alignés n'était pas significatif.

Enfin, la méthodologie appliquée par le Groupe pour détourner les indicateurs Taxinomie sera révisée en fonction de l'évolution des activités listées et des critères d'examen technique et au fur et à mesure des différentes étapes d'entrée en vigueur de la réglementation.

Pour les trois ratios (chiffre d'affaires, CapEx, OpEx), les risques de double comptage ont été évités car chaque activité éligible a pu être allouée à un seul objectif de durabilité uniquement, les critères d'affectation à l'objectif étant clairs pour les activités du Groupe.

### 4.3.2. Analyse des critères d'alignement

#### Analyse des critères techniques de contribution substantielle

Concernant l'objectif d'atténuation du changement climatique, le Groupe s'est assuré du respect de la contribution substantielle de son activité ciment au regard du critère technique, c'est-à-dire le ciment fabriqué dont les émissions de CO<sub>2</sub> (scope 1) sont inférieures à 469 kg eq./tonne de ciment produit. L'analyse de ce critère technique est réalisée à la maille de chaque usine en tenant compte des différents types de ciments produits au cours de l'exercice et de leur composition, ce qui permet d'en dériver leur émission de CO<sub>2</sub> par tonne de ciment produite. L'ensemble des éléments nécessaires à ce calcul est disponible dans les outils de reporting du Groupe. Les émissions de scope 1 du Groupe sont de plus auditées par un tiers.

S'agissant de l'activité de valorisation des déchets et celle relative aux infrastructures ferroviaires, le Groupe s'est assuré que les critères de contribution substantielle définis pour chacune de ces activités sont respectés sur les sites concernés.

Cette démarche sur la contribution substantielle est aussi appliquée pour les CapEx alignés de l'exercice. Ils sont réputés contribuer substantiellement à l'objectif d'atténuation du changement climatique dès lors qu'ils sont :

- rattachés à un site de production réalisant du ciment émettant moins de 469 kg de CO<sub>2</sub> eq. par tonne produite ;
- issus de « plan CapEx » pour lesquels le Groupe dispose d'éléments probants qui tendent à démontrer qu'ils contribueront à ce que l'usine à laquelle ils se rattachent atteigne le critère technique précité dans un horizon 2030 ;

- constitutifs de mesures individuelles permettant à une activité (répertoriée dans l'acte délégué) de diminuer les émissions de gaz à effet de serre.

### 4.3.3. Analyse des préjudices importants aux autres objectifs

Pour les activités, les CapEx et OpEx éligibles et alignés à l'objectif d'atténuation du changement climatique, le Groupe s'est assuré auprès de chaque site de production concerné qu'il ne portait pas atteinte aux cinq autres objectifs de durabilité de la Taxinomie (« Do No Significantly Harm »). Ainsi, le Groupe a interrogé l'ensemble des sites concernés à l'aide d'un questionnaire et a complété son évaluation par des entretiens avec les différents responsables de site. Même si la maîtrise des risques environnementaux fait partie des objectifs prioritaires du groupe Vicat, la mise en œuvre de la politique de gestion de ces risques tient aussi compte des spécificités locales. La démarche entreprise et l'analyse qui en a résulté a notamment permis au Groupe de vérifier que ces sites ne portaient pas préjudice aux objectifs de préservation de la biodiversité et des ressources en eau douce ainsi qu'à l'objectif d'atténuation du changement climatique à travers les études d'impact réalisées localement. Le Groupe s'est aussi assuré que les émissions polluantes respectent bien les critères établis au titre de l'objectif de prévention et de contrôle de la pollution. Le respect de ces enjeux environnementaux est d'ailleurs repris dans la section « Gestion rationnelle des ressources et maîtrise des impacts des activités sur l'environnement » et la section « Préservation de la biodiversité et des écosystèmes » de la présente Déclaration de Performance Extra Financière. Il faut noter que pour certaines juridictions non européennes, il a parfois été difficile de transposer les règlements européens et d'en retrouver une version équivalente en droit local.

### 4.3.4. Analyse des garanties sociales minimales

Le Groupe s'est assuré du respect des garanties sociales minimales (principe de « minimum social safeguards ») de ses activités éligibles et alignées au regard de l'article 18 du règlement (UE) 2020/852. Les procédures et codes de conduite déployés dans l'ensemble des filiales confirment l'ambition du Groupe d'adhérer aux plus hauts standards existants et contribuent au respect des quatre principaux thèmes fondamentaux constituant ces garanties sociales minimales :

- le respect des droits de l'homme (y compris droits du travail et des consommateurs) ;
- la lutte contre la corruption ;
- le respect des règles fiscales ;
- l'éthique des affaires.

Ces enjeux se retrouvent dans la Déclaration de Performance Extra Financière aux sections « Ressources Humaines, Conduite éthique des affaires » et « Maîtrise de la chaîne d'approvisionnement et achats responsables » de la Déclaration de Performance Extra-Financière. Enfin, le Groupe s'est aussi assuré qu'aucune condamnation sur l'une de ces quatre thématiques n'a été prononcée au cours de l'exercice afin de se prémunir de toute atteinte aux garanties sociales minimales.

## 5. RAPPORT DE L'ORGANISME TIERS INDÉPENDANT, SUR LA VÉRIFICATION DE LA DÉCLARATION CONSOLIDÉE DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

### Exercice clos le 31 décembre 2023

Aux actionnaires,

En notre qualité de commissaire aux comptes inscrit sur la liste prévue par l'article L.822-1 du Code de commerce, désigné Organisme Tiers Indépendant - OTI (« tierce partie ») de votre société (ci-après « entité »), accrédité par Cofrac Inspection, n°3\_2122 (portée disponible sur [www.cofrac.fr](http://www.cofrac.fr)), nous avons mené des travaux visant à formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur les informations historiques (constatées ou extrapolées) de la déclaration consolidée de performance extra-financière, préparées selon les procédures de l'entité (ci-après le « Référentiel »), pour l'exercice clos le 31 décembre 2023 (ci-après respectivement les « Informations » et la « Déclaration »), présentées dans le rapport de gestion du groupe en application des dispositions des articles L. 225-102-1, R. 225-105 et R. 225-105-1 du Code de commerce.

### Conclusion

Sur la base des procédures que nous avons mises en œuvre, telles que décrites dans la partie « Nature et étendue des travaux », et des éléments que nous avons collectés, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que la déclaration consolidée de performance extra-financière est conforme aux dispositions réglementaires applicables et que les Informations, prises dans leur ensemble, sont présentées, de manière sincère, conformément au Référentiel.

### Préparation de la déclaration de performance extra-financière

L'absence de cadre de référence généralement accepté et communément utilisé ou de pratiques établies, sur lesquels s'appuyer pour évaluer et mesurer les Informations, permet d'utiliser des techniques de mesure différentes, mais acceptables, pouvant affecter la comparabilité entre les entités et dans le temps.

Par conséquent, les Informations doivent être lues et comprises en se référant au Référentiel dont les éléments significatifs sont présentés dans la Déclaration ou disponible sur le site internet ou sur demande au siège de l'entité.

### Limites inhérentes à la préparation des Informations

Comme indiqué dans la Déclaration, les Informations peuvent être sujettes à une incertitude inhérente à l'état des connaissances scientifiques ou économiques et à la qualité des données externes utilisées. Certaines informations sont sensibles aux choix méthodologiques, hypothèses et/ou estimations retenues pour leur établissement et présentées dans la Déclaration.

### Responsabilité de l'entité

Il appartient à la Direction de :

- sélectionner ou d'établir des critères appropriés pour la préparation des Informations ;
- préparer une Déclaration conforme aux dispositions légales et réglementaires, incluant une présentation du modèle d'affaires, une description des principaux risques extra financiers, une présentation des politiques appliquées au regard de ces risques, ainsi que les résultats de ces politiques, incluant des indicateurs clés de performance et par ailleurs, les informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxonomie verte) ;
- préparer la Déclaration en appliquant le Référentiel de l'entité tel que mentionné ci-avant ; ainsi que
- mettre en place le contrôle interne qu'elle estime nécessaire à l'établissement des Informations ne comportant pas d'anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs.

La Déclaration a été établie par le Conseil d'Administration.

## Responsabilité de l'Organisme Tiers Indépendant

Il nous appartient, sur la base de nos travaux, de formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur :

- la conformité de la Déclaration aux dispositions prévues à l'article R. 225-105 du Code de commerce ;
- la sincérité des informations historiques (constatées ou extrapolées) fournies en application du 3° du I et du II de l'article R. 225-105 du Code de commerce, à savoir les résultats des politiques, incluant des indicateurs clés de performance, et les actions, relatifs aux principaux risques.

Comme il nous appartient de formuler une conclusion indépendante sur les Informations, telles que préparées par la Direction, nous ne sommes pas autorisés à être impliqués dans la préparation desdites Informations, car cela pourrait compromettre notre indépendance.

Il ne nous appartient pas de nous prononcer sur :

- le respect par l'entité des autres dispositions légales et réglementaires applicables (notamment en matière d'informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxonomie verte) et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale) ;
- la sincérité des informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxonomie verte) ;
- la conformité des produits et services aux réglementations applicables.

## Dispositions réglementaires et doctrine professionnelle applicable

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément aux dispositions des articles A. 225-1 et suivants du Code de commerce et à la doctrine professionnelle de la Compagnie Nationale des commissaires aux comptes relative à cette intervention, notamment l'avis technique de la Compagnie Nationale des commissaires aux comptes, Intervention du commissaire aux comptes – Intervention de l'OTI – Déclaration de performance extra-financière, à notre programme de vérification transmis en début de mission et à la norme internationale ISAE 3000 (révisée) <sup>(1)</sup>.

## Indépendance et contrôle qualité

Notre indépendance est définie par les dispositions prévues à l'article L. 822-11 du Code de commerce et le Code de Déontologie de la profession de commissaire aux comptes. Par ailleurs, nous avons mis en place un système de contrôle qualité qui comprend des politiques et des procédures documentées visant à assurer le respect des textes légaux et réglementaires applicables, des règles déontologiques et de la doctrine professionnelle de la Compagnie Nationale des commissaires aux comptes relative à cette intervention.

## Moyens et ressources

Nos travaux ont mobilisé les compétences de quatre personnes et se sont déroulés entre octobre 2023 et février 2024, sur une durée totale d'intervention de cinq semaines.

Nous avons fait appel, pour nous assister dans la réalisation de nos travaux, à nos spécialistes en matière de développement durable et de responsabilité sociétale.

Nous avons mené une dizaine d'entretiens avec les personnes responsables de la préparation de la Déclaration, représentant notamment les directions générales, gestion des risques, conformité, ressources humaines, santé et sécurité, environnement et achats.

## Nature et étendue des travaux

Nous avons planifié et effectué nos travaux en prenant en compte le risque d'anomalies significatives sur les Informations.

Nous estimons que les procédures que nous avons menées en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler une conclusion d'assurance modérée :

- nous avons pris connaissance de l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation et de l'exposé des principaux risques ;
- nous avons apprécié le caractère approprié du Référentiel au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa fiabilité, sa neutralité et son caractère compréhensible, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur ;

(1) ISAE 3000 (révisée) - Assurance engagements other than audits or reviews of historical financial information

- nous avons vérifié que la Déclaration couvre chaque catégorie d'information prévue au III de l'article L. 225-102-1 du Code de commerce en matière sociale et environnementale, ainsi que de respect des droits de l'homme et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale et comprend, le cas échéant, une explication des raisons justifiant l'absence des informations requises par le 2ème alinéa du III de l'article L. 225-102-1 du Code de commerce ;
- nous avons vérifié que la Déclaration présente les informations prévues au II de l'article R. 225-105 du Code de commerce lorsqu'elles sont pertinentes au regard des principaux risques ;
- nous avons vérifié que la Déclaration présente le modèle d'affaires et une description des principaux risques liés à l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation, y compris, lorsque cela s'avère pertinent et proportionné, les risques créés par ses relations d'affaires, ses produits ou ses services, ainsi que les politiques, les actions et les résultats, incluant des indicateurs clés de performance afférents aux principaux risques ;
- nous avons vérifié que la Déclaration comprend une explication claire et motivée des raisons justifiant l'absence de politique concernant un ou plusieurs de ces risques, conformément au I de l'article R. 225-105 du Code de commerce ;
- nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour :
  - apprécier le processus de sélection et de validation des principaux risques, ainsi que la cohérence des résultats, incluant les indicateurs clés de performance retenus, au regard des principaux risques et politiques présentés, et
  - corroborer les informations qualitatives (actions et résultats) que nous avons considéré les plus importantes <sup>(1)</sup>;
- nous avons vérifié que la Déclaration couvre le périmètre consolidé, à savoir l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation conformément à l'article L. 233-16 du Code de commerce ;
- nous avons pris connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par l'entité et avons apprécié le processus de collecte visant à l'exhaustivité et à la sincérité des Informations ;
- pour les indicateurs clés de performance et les autres résultats quantitatifs que nous avons considéré les plus importants <sup>(2)</sup>, nous avons mis en œuvre :
  - des procédures analytiques consistant à vérifier la correcte consolidation des données collectées, ainsi que la cohérence de leurs évolutions ;
  - des tests de détail sur la base de sondages ou d'autres moyens de sélection, consistant à vérifier la correcte application des définitions et procédures et à rapprocher les données des pièces justificatives. Ces travaux ont été menés auprès d'une sélection d'entités contributrices <sup>(3)</sup> et couvrent entre 20% et 65% des données consolidées sélectionnées pour ces tests ;
- nous avons apprécié la cohérence d'ensemble de la Déclaration par rapport à notre connaissance de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation.

Les procédures mises en œuvre dans le cadre d'une mission d'assurance modérée sont moins étendues que celles requises pour une mission d'assurance raisonnable effectuée selon la doctrine professionnelle de la Compagnie Nationale des commissaires aux comptes ; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus.

Neuilly-sur-Seine, le 12 février 2024

L'Organisme Tiers Indépendant

**Grant Thornton**

**Membre français de Grant Thornton International**

Françoise Méchin  
Associée

Bertille Crichton  
Associée, Transformation Durable

(1) Informations qualitatives relatives aux parties suivantes : « Climat – Décarbonation des activités » ; « Gestion rationnelle des ressources et maîtrise des impacts des activités sur l'environnement » ; « Préservation de la biodiversité et des écosystèmes » ; « Ressources humaines » ; « Conduite éthique des affaires et Culture d'entreprise » ; « Maîtrise de la chaîne d'approvisionnement et Achats responsables ».

(2) Informations sociales : effectifs ponctuels et répartition par sexe, âge et zone géographique ; part des femmes en % de l'effectif ; embauches et départs ; taux d'absentéisme ; nombre d'heures de formation ; index de l'égalité femmes-hommes (périmètre France) ; nombre d'accidents avec arrêt parmi les salariés du Groupe ; nombre d'accidents du travail mortels parmi les salariés du Groupe ; nombre de jours perdus pour les salariés du Groupe ; taux de fréquence ; taux de gravité.

Informations environnementales : évolution du taux de combustible de substitution (activité ciment) ; évolution du taux de substitution matière dans la fabrication du clinker, du ciment et des granulats (périmètre groupe) ; tableau du mix énergies renouvelables ; émissions directes et indirectes de CO<sub>2</sub> (scope 1 & 2) ; émissions de CO<sub>2</sub> du Scope 1 hors production électrique sur site et transport produit fini (périmètre ciment Groupe) ; émissions de CO<sub>2</sub> liées au scope 3 ; évolution des émissions de poussières, SO<sub>x</sub>, NO<sub>x</sub> ; consommation d'eau par activité.

(3) Vicat France (Données environnementales (Ciment et Granulats) et Données RH et Santé-Sécurité (pays) ; Vicat Suisse (Données environnementales (Ciment) et Données RH et Santé-Sécurité (pays) ; Vicat Brésil (Données environnementales (Ciment).

## 6. RAPPORT SUR LA POLITIQUE DE LA SOCIÉTÉ EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET SALARIALE (ARTICLE 225-37-1 DU CODE DE COMMERCE)

Comme lors des années précédentes, la société Vicat a mené en 2023 une politique volontariste en matière d'égalité professionnelle et salariale et de mixité dans le cadre de sa démarche RSE-ESG, en conformité avec les Objectifs de Développement Durable des Nations Unies.

Portée par ses valeurs et sa culture, la société Vicat a toujours reconnu l'importance d'une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes. L'égalité entre les femmes et les hommes est une des bases de sa politique inclusive des ressources humaines. Des plans d'actions garantissent sans discrimination l'accès à l'emploi et à la formation, et l'égalité de rémunération et de promotion pour tous les talents féminins, quelle que soit leur catégorie socioprofessionnelle. Ces plans sont soutenus par la Fondation Louis Vicat, avec un engagement constant de sa Présidente en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

### Développer et promouvoir les talents féminins dans chaque catégorie socioprofessionnelle (CSP)

Une démarche de coaching et de mentoring pour développer et promouvoir les talents féminins de tout âge, est en place depuis près de 15 ans. Cette action se poursuit avec des consultantes externes de haut niveau (un exemple avec Mme Anne Cullerre, Vice-amirale 2<sup>e</sup> section et femme ayant eu le plus haut grade dans les armées à ce jour, qui accompagne une partie des équipes féminines et masculines de la Direction France et Corporate).

La Société fait partie de plusieurs réseaux en faveur de l'égalité professionnelle et salariale, dont « Entreprises Réseau Égalité », réseau porté par la Ministre déléguée auprès du Premier ministre, chargée de l'Égalité entre les femmes et les hommes et de la Lutte contre les Discriminations. Le réseau interne « Vicat by Elles » est force de proposition pour identifier et lever les obstacles aux parcours professionnels des femmes, débusquer les préjugés et les biais, renforcer l'attractivité et la promotion des talents féminins.

À titre d'exemple d'actions menées pour toutes les CSP, une revue du plan de développement des compétences est effectuée avant validation finale pour s'assurer que le personnel féminin bénéficie de formations qualifiantes afin de développer ses compétences et son employabilité ; et chaque fois que possible, les attirer vers les métiers industriels.

L'équipe de direction Corporate entourant le Président Directeur Général est composée à près de 41% par des femmes.

Depuis 2017, la Société compte une des plus jeunes administratrices des entreprises françaises cotées avec Éléonore Sidos (26 ans en 2023). Par cette nomination à son Conseil d'Administration, l'Assemblée Générale donne un exemple de parcours permettant à de jeunes talents féminins d'acquérir rapidement des expériences professionnelles denses et des responsabilités significatives.

### Rémunérer équitablement et sans discrimination

La politique de rémunération est structurée et conduite pour garantir l'équité, sans discrimination possible contre les femmes. Elle porte une attention particulière à l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes. La promotion au mérite suit les mêmes principes.

Depuis 2017, pour aller au-delà de ses objectifs mentionnés dans l'accord « Égalité professionnelle » en matière de rémunération (validé par les partenaires sociaux, et renouvelé en 2023), la Société a co-initié avec les partenaires sociaux un comparatif détaillé de la rémunération des femmes et des hommes « poste par poste » afin d'identifier d'éventuels écarts et le principe d'un budget spécial de rattrapage. Il en ressort que l'écart en nombre et en valeur est proche de 0%. Les ajustements nécessaires sont systématiquement et immédiatement mise en œuvre.

Vicat	Écart F/H 2023	Écart F/H 2022	Écart F/H 2021
S1 (80 K€<SB<100 K€)	+0,90%	+1,60%	-0,50%
S2 (100 K€<SB<165 K€)	+2,60%	+3,50%	-5,30%
S3 (165 K€<SB<300 K€)	+6,60%	+12,40%	-1,60%
H.C. (SB>300 K€)	N/A	N/A	N/A

# DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE 2023

## Rapport sur la politique de la Société en matière d'égalité professionnelle et salariale

Le Comité des Rémunérations a constaté en 2023 comme pour les années précédentes qu'à qualification égale, les écarts de rémunérations moyennes des cadres entre les hommes et les femmes sont non significatifs. Ces résultats illustrent la politique de parité salariale de Vicat, portée par la promotion au mérite.

L'index égalité Femmes-Hommes est de 92/100 en 2023 (92 en 2022, 89 en 2021, 92 en 2020, 89 en 2019, 87 en 2018) pour la société Vicat. Cette note est d'un niveau supérieur à la moyenne nationale française (85/100 en 2022) et à la moyenne française des sociétés cimentières (84/100 en 2022). La politique de parité de la société Vicat contribue à maintenir de faibles écarts entre 2022 et 2023. Conformément au plan volontariste de la Direction, trois femmes figurent dans le top 10 des rémunérations de la Société. Les démarches de promotion interne et de recrutements externes se poursuivent pour atteindre la parité dans le top 10 des rémunérations. Ainsi le plan d'action se poursuit pour atteindre à moyen terme une note de 100.

### Dépasser les obstacles

Toutes ces actions sont menées malgré les contraintes imposées par la nature industrielle des activités et des emplois du Groupe. En effet, les emplois industriels (notamment ouvriers) restent encore fortement masculins par préjugés. Un des principaux obstacles est la rareté des femmes dans les cursus de formation débouchant sur la plupart des postes industriels (dans la mécanique, par exemple). Ces contraintes expliquent la part des femmes dans les effectifs de la société Vicat : 176 sur un total de 959 (hors mandataires sociaux et hors alternant(e)s).

	Total	Encadrement	Employées	Ouvrières
Pourcentage de femmes dans les effectifs au 31 décembre 2023	18,4%	30,5%	15,5%	2,9%

Malgré ces limitations, des postes de direction technique, scientifique ou industrielle sont pourvus régulièrement par des femmes. Il en est de même pour des postes d'ingénieures, de management intermédiaire et autres (assistante ingénieur instrumentation, assistante travaux neufs, R&D, laboratoire, qualité produits, ingénieur environnement, sécurité, etc.). En 2023, près de 28% des recrutements (alternant(e)s inclus(es)) ont été pourvus par des talents féminins : 28% pour les postes cadres, 36% pour les postes ETDAM et 12% pour les postes ouvrières.

Par ailleurs, en 2023, près de 98% du personnel féminin (hors alternant(e)s) est employé en contrat à durée indéterminée, démonstration de la politique anti-précarité de la Société.

Autre exemple de l'engagement de la Société : avec le concours de la Présidente de la Fondation Louis Vicat, un partenariat avec l'association Sport dans la Ville permet aux jeunes filles issues des quartiers défavorisés de découvrir les métiers de l'industrie des matériaux en éradiquant les préjugés.

De plus, l'absence de condamnation contre la Société pour discrimination, de harcèlement moral, de harcèlement sexuel et de sexisme au détriment des femmes illustre l'efficacité des actions entreprises et offre aux talents féminins un cadre favorable à leur développement.

Dès 2019, la société Vicat a nommé et formé l'ensemble de ses référents « harcèlement sexuel, harcèlement moral et agissements sexistes ». Une formation sur la sérénité relationnelle au travail est conduite chaque année auprès des managers de tout niveau afin notamment de prévenir les signaux faibles d'alerte.

Enfin, l'administratrice salariée nommée en 2016 au Conseil d'Administration après avoir été désignée par le C.C.E., a vu son mandat renouvelé en 2022 par le CSEC. Cependant, elle n'est toujours pas reconnue comme une femme pour le quota féminin obligatoire de la loi Copé-Zimmermann. Cette situation réglementaire est incongrue et reste incomprise par les partenaires sociaux, les équipes, la Direction et le Conseil d'Administration.

### Une démarche inclusive portée avec les partenaires sociaux

Les résultats sont aussi le fruit d'un travail commun engagé depuis de nombreuses années entre la direction, les managers et les partenaires sociaux. Conformément aux accords portant sur l'égalité professionnelle, des objectifs ambitieux ont été fixés pour garantir une proportion croissante de femmes dans les recrutements, les formations, les promotions ainsi que l'égalité de traitement pour la rémunération et l'évolution professionnelle entre les femmes et les hommes. Ces engagements font l'objet d'un suivi régulier, notamment sur les rémunérations, avec les partenaires sociaux. Les objectifs définis pour chacun de ces thèmes dans l'accord échu en avril 2016 ont été atteints. En 2019, la société Vicat a signé avec ses partenaires sociaux un nouvel accord « Égalité professionnelle » avec des objectifs ambitieux déclinés par catégories socioprofessionnelles, pour la période 2019-2023. Cet accord comportant des objectifs ambitieux a été renouvelé en 2023. Sur la période 2019 à 2023, le taux moyen de recrutement féminin est de près de 32% pour un objectif ambitieux de 35%.

Accord tri-annuel	Accord mai 2019-avril 2023	Réalisé 2019	Réalisé 2020	Réalisé 2021	Réalisé 2022	Réalisé 2023
<b>Pourcentage de femmes dans l'effectif</b>	Objectifs :					
Cadres	33,0%	30,4%	30,8%	33,1%	29,9%	30,3%
ETDAM	25,0%	19,3%	18,6%	21%	19,2%	19,4%
Ouvriers	5,5%	2,7%	2,4%	3,5%	3,5%	3,2%
<b>TOTAL</b>	<b>22,0%</b>	<b>18,7%</b>	<b>19%</b>	<b>20,7%</b>	<b>19,3%</b>	<b>19,8%</b>
<b>Pourcentage moyen de femmes dans les recrutements</b>	Objectifs :					
Cadres	33,0%	34,0%	40,4%	45,6%	19%	28,1%
ETDAM	50,0%	44,7%	54,5%	45,8%	37%	36,2%
Ouvriers	20,0%	25,7%	0%	14,5%	17,5%	11,8%
<b>TOTAL</b>	<b>35%</b>	<b>35,6%</b>	<b>35,9%</b>	<b>36,1%</b>	<b>25,9%</b>	<b>28,1%</b>

La part des femmes parmi les élus dans les CSE de la Société a suivi l'évolution de la part des femmes dans les effectifs, représentant 26% des élus (pour 21% précédemment). La déléguée syndicale centrale pour la société Vicat est un des rares cas de représentation féminine de haut niveau dans le monde syndical industriel français.

### Recruter des talents féminins dans chaque CSP pour atteindre la parité des effectifs

La sensibilisation des managers se poursuit, notamment par le guide pour un recrutement performant et inclusif (avec un e-learning associé), dans lequel il est demandé aux équipes d'atteindre la parité. Parmi les objectifs, chaque processus de recrutement doit systématiquement présenter au moins un profil féminin pour chaque shortlist de recrutement (en externe et en interne). De plus, pour renforcer la part des femmes dans son effectif, la Société mène une politique volontariste de recrutement d'alternantes : sur les 47 recrutements d'alternants effectués en 2023, près de 43% ont été pourvus par des femmes.