



GROUPE

LOUANGE

# RAPPORT DE DURABILITÉ

Du 1<sup>er</sup> septembre 2024 au 31 août 2025



[www.groupelouange.com](http://www.groupelouange.com)

5 bis Rue Guy Môquet • 95100 Argenteuil, France

+33 6 68 10 47 85



L'année écoulée a été marquée par de profondes transformations pour notre groupe, dans un contexte économique et sociétal exigeant, qui renforce la nécessité d'un développement plus responsable et durable.

L'événement le plus marquant de cet exercice est le rapprochement avec le groupe COUGNAUD, qui s'est traduit par le rachat de notre société et l'installation d'une nouvelle gouvernance.

Cette évolution stratégique ouvre un nouveau chapitre de notre histoire, en renforçant nos capacités d'innovation, notre solidité et notre ancrage territorial, tout en confirmant la place centrale des enjeux RSE dans notre projet d'entreprise.

Nous sommes particulièrement fiers des projets menés avec nos équipes et nos partenaires, qui illustrent concrètement notre ambition : réduire notre empreinte environnementale, améliorer la qualité de vie au travail et renforcer un modèle de gouvernance éthique et inclusif.

Convaincus que ces enjeux constituent un levier de compétitivité et d'attractivité, nous poursuivrons dans les années à venir la transformation de ces défis en opportunités stratégiques, assurant pérennité et compétitivité.

Ce rapport témoigne de notre volonté d'inscrire nos actions dans une démarche de progrès continu, au service d'un développement durable, responsable et partagé. ➤





# ENTRETIENS

## Quel est le bilan que vous faites des performances économiques, sociales et environnementales du groupe LOUANGE en 2024-2025 ?

Nous présentons un bilan positif pour l'exercice clos marqué par l'intégration au groupe COUGNAUD. La création de notre cellule environnement et la fusion des cellules QSE – RSE sous une seule direction témoigne de notre engagement RSE intégré à la stratégie globale.

Avec la création de notre nouvelle politique QSE – RSE 2025-2027, nous avons décidé de nous challenger sur des actions fortes en matière de développement durable.

Nous avons déjà engagé des initiatives, qu'il s'agisse de l'optimisation de nos consommations de ressources, du développement de parcours de formation, ou encore du déploiement d'actions en faveur de la diversité et de l'inclusion. Cela démontre que la performance extra-financière est au cœur de notre stratégie et de notre création de valeur à long terme.

## Quelles sont vos perspectives pour l'année 2025-2026 et sur le long terme ?

La première de nos perspectives est une intégration réussie au groupe COUGNAUD.

L'année 2026 marque une étape clé avec la révision des normes ISO 9001 et 45001 intégrant digitalisation et résilience climatique.

Sur le plan social, une large enquête QVCT RH Marque Employeur va être menée auprès de tous nos collaborateurs nous permettant de mieux cerner leurs besoins et de mettre en place des actions pour booster l'engagement.

Sur le long terme, nous visons une économie principalement circulaire, des actions de préservation de la biodiversité pour une robustesse accrue face aux contraintes climatiques.

Ces ambitions alignent nos actions sur les évolutions réglementaires et sectorielles, tout en consolidant notre croissance responsable.



**M. Stéphane LAUBÉ**  
Directeur général

Date de création : 15/10/2025	Rédigé par : N. MAGLOIRE	V001
Date de modification : -	Approuvé par : S. LAUBÉ	Page 3 sur 64



# SOMMAIRE •

---

<b>1 • PRÉSENTATION DU GROUPE LOUANGE</b>	<b>5</b>
a. Notre identité et nos valeurs	5
b. Notre histoire	6
c. Nos principaux métiers	10
d. Nos chiffres clés	11
e. Notre présence nationale	12
f. Nos temps forts de l'année	13
<b>2 • MODÈLE DU GROUPE LOUANGE</b>	<b>18</b>
a. Chaîne de valeur	18
b. Modèle du groupe	21
c. Modèle d'affaires	22
<b>3 • DIALOGUES SOCIAUX</b>	<b>24</b>
a. Ecosystème des parties prenantes	24
b. Matrice des parties prenantes	25
c. Modalités de dialogues	26
<b>4 • GESTION DES IMPACTS, RISQUES ET OPPORTUNITÉS</b>	<b>28</b>
a. Les principaux impacts, risques et opportunités matériels	28
b. Matrice des risques	29
<b>5 • ENGAGEMENTS ET STRATÉGIES</b>	<b>33</b>
a. Matrice de double matérialité	33
b. Nouveaux engagements 2025-2027	35
c. Contribution aux objectifs du développement durable	37
<b>6 • SUIVI DES INDICATEURS CLÉS DE PERFORMANCES</b>	<b>39</b>
a. Gouvernance	39
b. Social	45
c. Environnement	55
<b>7 • INFORMATIONS GÉNÉRALES</b>	<b>62</b>

Date de création : 15/10/2025	Rédigé par : N. MAGLOIRE	V001
Date de modification : -	Approuvé par : S. LAUBÉ	Page 4 sur 64



## 1 • PRÉSENTATION DU GROUPE LOUANGE

### a. Notre identité et nos valeurs

Spécialiste et leader de la logistique du BTP, de l'installation de chantier en France et expert en lot 00, le groupe LOUANGE est devenu un incontournable sur les grands chantiers du BTP. Il accompagne les entreprises générales et les maîtres d'ouvrages à chaque étape de la vie du chantier, depuis la conception jusqu'au repli. De plus, il pilote les flux humains, matériels, matériaux et les flux d'information des chantiers. Ainsi, sa mission est d'organiser au mieux les ressources permettant de réaliser un ouvrage de qualité dans des conditions optimales et de le livrer au juste temps. C'est dans cette dynamique que nous avançons, guidés chaque jour par ses valeurs :



**L'HUMAN**  
Être humain



**LE RESPECT**  
Agir avec respect



**LE PROFESSIONNALISME**  
Cultiver le professionnalisme

Chez le groupe LOUANGE, chaque collaborateur est important, peu importe sa fonction. C'est pourquoi nous cultivons l'écoute et la proximité.

Nous agissons toujours dans le respect de nos collègues et de nos clients. Nous faisons également en sorte de tenir nos engagements.

Notre compétence vient avant tout de notre expérience. Toujours orientés résultats, nous privilégions le bon sens et l'intelligence de situation.

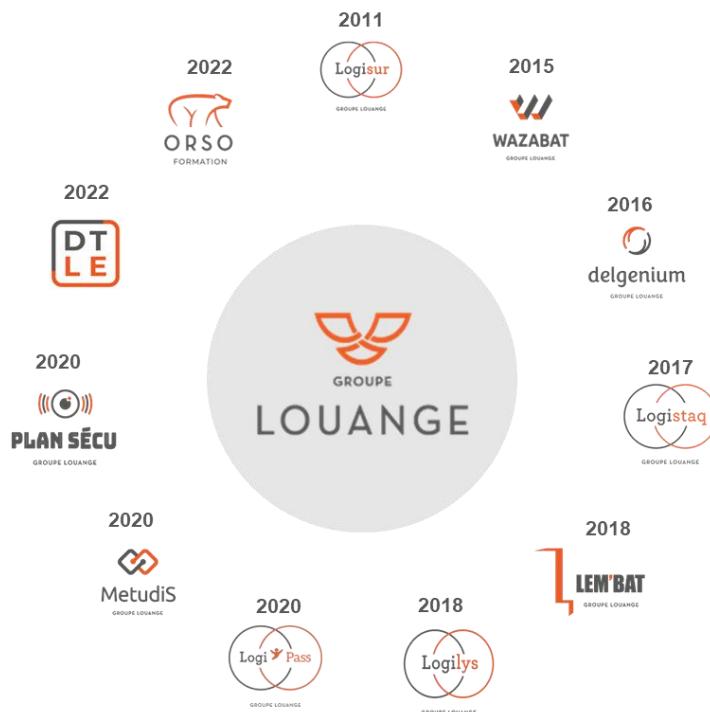
**ENSEMBLE BÂTISSONS LA LOGISTIQUE DE DEMAIN !**



Date de création : 15/10/2025	Rédigé par : N. MAGLOIRE	V001
Date de modification : -	Approuvé par : S. LAUBÉ	Page 5 sur 64



## b. Notre histoire



## 1 GROUPE, 11 EXPERTISES COMPLEMENTAIRES



### LOGISUR

Logistique globale du BTP (région IDF et Ouest de la France).



### WAZABAT

Location, vente, gestion de matériels de chantier neufs et reconditionnés.



### DELGENIUM

Développement de solutions applicatives pour la logistique et les ressources de chantier.



### LOGISTAQ

Logistique globale du BTP – région Sud-Ouest.



### LEM'BAT

Installations provisoires de chantier et du lot 00.



### LOGILYS

Logistique globale du BTP – région Sud-est de la France.



### LOGI'PASS

Accompagnement des personnes éloignées de l'emploi vers une activité professionnelle durable.



### METUDIS

Ingénierie et méthode logistique, conseil, chiffrage, PIC.



### PLAN SÉCU

Installation et maintenance de système anti-intrusion réseaux informatiques, vidéo surveillance, contrôle d'accès.



### DTLE

Démolition, curage, déplombage.



### ORSO

Organisme de formation liées aux métiers de la logistique de chantier.

Date de création : 15/10/2025	Rédigé par : N. MAGLOIRE	V001
Date de modification : -	Approuvé par : S. LAUBÉ	Page 6 sur 64



## 2011 à 2014 : création de la filiale LOGISUR

2011 : création, par Nicolas SURUGUE, de l'entreprise **LOGISUR**, première filiale du groupe LOUANGE en région parisienne. La fonction première de l'entreprise LOGISUR est la logistique de chantier. LOGISUR propose à ses clients une offre sur mesure afin de répondre aux besoins opérationnels des projets. Un logiciel de gestion logistique en propre *LSoft* est développé.

LOGISUR décroche son premier gros chantier en 2013 avec une clause d'insertion de 25 000 heures. C'est à ce moment-là que Stéphane LAUBÉ rejoint l'entreprise. Au fil des chantiers et des années, les clients sollicitent LOGISUR pour des besoins de plus en plus variés : besoins en sécurité privée, conseil, méthode, installation provisoire, système de contrôle d'accès, manutention, chef de manœuvre, etc.

En 2014, LOGISUR va plus loin dans le développement de *LSoft*, sa solution pour la logistique et les ressources des chantiers.

## 2015 à 2020 : création de 8 autres filiales

2015 : création de **WAZABAT**, une entreprise spécialisée dans la location, la vente et la gestion de matériels neufs et reconditionnés.

2016 : la création de **DELGENIUM**, spécialisée dans le développement informatique et la gestion des infrastructures technologiques. Elle s'articule autour de deux grands pôles d'expertise : le premier pôle est le développement d'outils métiers avec *LSoft* (un outil innovant de logistique de chantier, initialement développé et géré par LOGISUR) et *PLANISUR* (une solution web performante dédiée à la planification et au pointage des agents des différentes filiales du groupe) ; un deuxième pôle pour la gestion du parc informatique et la cybersécurité.

2017 : création de **LOGISTAQ**, antenne bordelaise de logistique de chantier pour les projets situés en région Sud-Ouest.

2018 : création de **LOGILYS**, antenne lyonnaise de logistique de chantier pour les projets situés en région Est ; et de **LEM'BAT**, entreprise spécialisée dans l'installation provisoire de chantier et lot 00.

2019 : création de *Betty Poub* afin d'élargir l'offre du groupe dans la location de bacs à déchets (traçage RFID des bacs, application *LS Waste Tracker*). Elle est devenue une marque en 2022.

2020 : création de **METUDIS**, notre bureau d'études, de chiffrages et d'études des flux de chantier, PIC, gestion des comptes prorata et OPC ; de **LOGIPASS**, notre entreprise d'insertion professionnelle et de suivi au retour à l'emploi durable ; et, de **PLAN SÉCU**, entreprise spécialisée dans l'installation et la maintenance de systèmes anti-intrusion, contrôle d'accès et réseaux informatiques.

Date de création : 15/10/2025	Rédigé par : N. MAGLOIRE	V001
Date de modification : -	Approuvé par : S. LAUBÉ	Page 7 sur 64



## 2020 : création du groupe LOUANGE

La décision de rassembler toutes ces entreprises en un groupe est apparue comme une évidence à la direction. L'idée principale étant d'apporter une solution complète et globale à nos clients.

### LE GROUPE LOUANGE EST AINSI CRÉÉ.

Dans un premier temps, la direction a mis en place des services supports et techniques intégrés et communs (Ressources Humaines, Techniques, Contrôle de gestion et Comptabilité, HSST). En mutualisant ces directions, le groupe LOUANGE permet ainsi aux filiales de se concentrer exclusivement sur leurs cœurs de métiers pour garantir la rentabilité, la satisfaction des clients et la sécurité de ses collaborateurs.

Le groupe LOUANGE se positionne comme spécialiste du lot 00 et devient leader sur cette activité.

## 2022 : développement avec deux nouvelles filiales

Création d'un organisme de formation **ORSO**. Cette filiale a pour objectif la mise en œuvre d'actions de formation visant le développement des compétences des salariés du groupe LOUANGE. ORSO propose à son catalogue des formations liées aux métiers de la logistique de chantier, notamment la formation agent trafic, agent tri déchets, puis complète son offre avec une formation Sauveteur Secouriste du Travail. Et enfin, le rachat de **DTLE**, une entreprise de démolition, de curage et de déplombage.

## 2022 : ancrage territoriale du groupe

Le groupe LOUANGE est aujourd'hui un acteur clé de la logistique et de l'installation de chantier en France. Avec ses 11 filiales, il apporte une solution logistique globale clé en main aux entreprises du BTP, allant des études jusqu'à la livraison du projet en passant par tous ses cœurs de métiers. Présent aux côtés des entreprises générales et des maîtres d'ouvrage (publics ou privés) à chaque étape de la vie d'un projet, le groupe LOUANGE se positionne comme le spécialiste du lot 00 et de chantiers incontournables en France.

En 2022, le groupe LOUANGE crée un service Qualité – RSE dans une démarche d'amélioration continue. C'est le lancement d'un projet de certification ISO 9001 et 45001. Dans le but de se structurer, d'homogénéiser les méthodes de travail, mais aussi d'analyser, d'augmenter la satisfaction de ses parties prenantes et la sécurité de ses collaborateurs.

En décembre 2022, la filiale LOGIPASS du groupe LOUANGE obtient le label RSEi (Responsabilité Sociétale des Entreprises Inclusives) avec un niveau 3 confirmé sur 4. Ce label atteste du niveau de maturité RSE de l'entreprise et plus largement du groupe.

Date de création : 15/10/2025	Rédigé par : N. MAGLOIRE	V001
Date de modification : -	Approuvé par : S. LAUBÉ	Page 8 sur 64



## 2024 à 2025 : obtention de nos certifications et renouvellement du label Empl’itude

Nous sommes fiers de vous annoncer que les entreprises : LOUANGE, LOGISUR, LEM'BAT, METUDIS, LOGI'PASS et WAZABAT sont certifiées ISO 9001 (système de management de la qualité) et ISO 45001 (systèmes de management de la santé et de la sécurité au travail) depuis janvier 2024. Le succès de ce projet montre la cohésion de toutes les filiales du groupe, valorise le travail de l'ensemble de nos équipes et met à l'honneur tous les collaborateurs qui œuvrent au quotidien à la réalisation de nos prestations.

En avril 2025, LOUANGE a été récompensé en tant que Lauréat pour la 2ème fois consécutive par le label Empl’itude. Empl’itude est le premier label RSE territorial en France qui valorise les actions et les bonnes pratiques des organisations en matière d’emploi, de ressources humaines et d’engagement sociétal. Ce label, valable 3 ans, est une reconnaissance de notre engagement continu envers des pratiques responsables et durables.

## 2025 : acquisition du groupe par COUGNAUD

Une nouvelle étape commence pour le groupe LOUANGE. Nous sommes très fiers d'annoncer notre intégration au sein du groupe COUGNAUD. Cette alliance est bien plus qu'un rapprochement stratégique : c'est la rencontre de valeurs partagées, d'une vision commune et d'une volonté forte d'innover ensemble. L'expérience solide de COUGNAUD, combinée à notre expertise logistique, représente un levier puissant pour accélérer le développement de LOUANGE. Nous appuyer sur leur expertise est une opportunité pour continuer à progresser, repousser les limites et enrichir notre offre au service de nos clients.



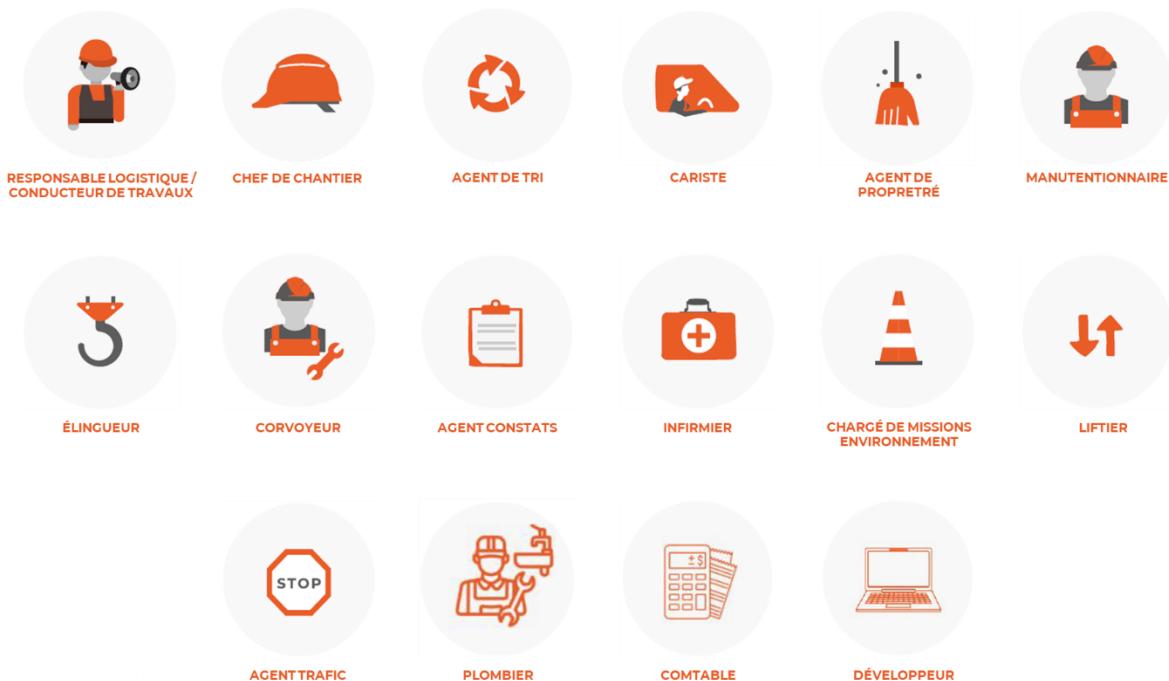
Date de création : 15/10/2025	Rédigé par : N. MAGLOIRE	V001
Date de modification : -	Approuvé par : S. LAUBÉ	Page 9 sur 64



## c. Nos principaux métiers

Le groupe LOUANGE se distingue par la diversité et la complémentarité de ses métiers. En effet, les métiers du groupe peuvent être exercés aussi bien par des femmes que par des hommes, sans que l'intitulé du poste ne constitue une barrière. Cette mixité reflète notre volonté de valoriser les compétences de chacun, sans distinction de genre.

Parmi les 77 métiers que compte le groupe, voici les principaux illustrés ci-dessous :



Au cœur de l'activité du groupe, plusieurs métiers illustrent pleinement notre volonté d'agir aux exigences du développement durable. Par exemple, l'agent de tri ainsi que le chargé de missions environnement coordonnent le ramassage et le tri des déchets produits par nos clients sur les chantiers. L'expertise technique est également bien représentée avec des professions qui contribuent à une gestion logistique efficace et sécurisée des matériaux et des personnes intervenant sur les chantiers. Enfin, le groupe met un point d'honneur à assurer le bien-être et la sécurité des collaborateurs et des parties prenantes externes. Tout cela en veillant à respecter les délais, les coûts et la qualité du travail.

Ce panel de métiers, qui couvre l'ensemble des activités du groupe, démontre l'importance des hommes et des femmes qui, à travers leurs compétences, contribuent à faire du groupe LOUANGE un acteur dans le domaine de la logistique du BTP.

Date de création : 15/10/2025	Rédigé par : N. MAGLOIRE	V001
Date de modification : -	Approuvé par : S. LAUBÉ	Page 10 sur 64

# CHIFFRES CLÉS



**Leader du lot 00**



**425 collaborateurs**



**6 dépôts**



**43.2 M€ de chiffre d'affaires consolidés**



**127 chantiers en cours**





## e. Notre présence nationale

Le groupe LOUANGE spécialiste de la logistique du BTP et expert en Lot 00. Il est devenu incontournable sur les grands chantiers de bâtiment de l'agglomération parisienne et dans d'autres grandes villes telles que Lyon, Rennes ou encore Bordeaux.

### ILE-DE-FRANCE

- 342 collaborateurs
- 35.2 M€ de chiffre d'affaires
- 91 chantiers en cours

### RENNES

- 5 collaborateurs
- 0.95 M€ de chiffre d'affaires
- 7 chantiers en cours

### LYON

- 53 collaborateurs
- 4.80 M€ de chiffre d'affaires
- 17 chantiers en cours

### BORDEAUX

- 25 collaborateurs
- 2.25 M€ de chiffre d'affaires
- 12 chantiers en cours

Date de création : 15/10/2025	Rédigé par : N. MAGLOIRE	V001
Date de modification : -	Approuvé par : S. LAUBÉ	Page 12 sur 64



## f. Nos temps forts de l'année

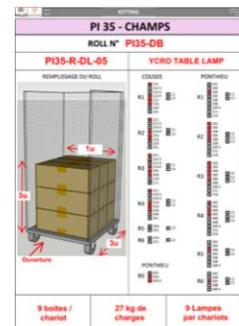
### PREMIERE OPÉRATION DE KITTING SUR LE CHANTIER TRINITY DE NEXITY

En 2025, notre filiale **METUDIS** a mené sa première opération de Kitting sur le chantier TRINITY de NEXITY. Ce projet concerne la rénovation de trois hôtels parisiens réalisés en « opération tiroir », une intervention qui consiste à effectuer les travaux étage par étage tout en maintenant l'activité des autres niveaux. Le projet présentait les contraintes suivantes :

- Quartiers touristique
- Locaux occupés avec flux de clients et de salariés
- Pas de stockages possible
- Emprise voirie refusée par la Mairie
- Dimensions des couloirs et accès très étroits
- Planning constraint

Face à ces contraintes, notre filiale METUDIS a proposé au client d'optimiser l'organisation des livraisons en adaptant les approvisionnements aux besoins hebdomadaire. Afin d'assurer cette prestation, un partenariat a été réalisé avec l'entreprise BOITE X. Son rôle est d'assurer l'acheminement des matériaux grâce à ses camions à double plancher.

La mission de METUDIS a été d'étudier le planning travaux de NEXITY ainsi que l'ensemble des matériaux et mobiliers à livrer sur les différents hôtels. À l'issue de cette analyse, METUDIS a défini une organisation logistique précise, visant à structurer les modalités de livraisons, à garantir leur bonne réception et à anticiper les besoins. Cette démarche a abouti à une NOC (Note d'Organisation de Chantier) expliquant le fonctionnement aux intervenants du chantier ainsi qu'à un carnet de fiches descriptives des chariots. Ces fiches sont affichées sur chaque chariot et contiennent les informations suivantes :



- Le code du chantier → le livreur BOITE X connaît le destinataire de chaque chariot à livrer
- Le type de produit et sa quantité → les agents BOITE X au dépôt connaissent la procédure pour remplir le chariot
- Le lieu d'utilisation → les agents LOGISUR, en place sur le chantier connaissent dans quelles chambres déposer le chariot

En effet, le client est très satisfait car il a pu respecter ses dates de livraison. Le kitting a un coût mais dans des contextes de sites occupés et de places réduites, il permet de :



- Garantir une bonne revalorisation
- Réduire de 50% l'émission de CO2
- Diminuer les désagréments (vols, pertes, casse)
- Diminuer l'accidentologie
- Réduire l'encombrement du chantier
- Garantir des délais car les matériels/matiériaux sont stockés dans un dépôt séparé du site et prêt en toutes circonstances
- Fiabiliser son planning

Date de création : 15/10/2025	Rédigé par : N. MAGLOIRE	V001
Date de modification : -	Approuvé par : S. LAUBÉ	Page 13 sur 64



## SEPTEMBRE 2024 : RENFORCEMENT DE LA VENTE RECONDITIONNÉE

Cette année, notre filiale **WAZABAT** a mis en avant dans ses offres l'impact environnemental positif lié à la vente de matériel reconditionné, en affichant directement sur leurs devis et factures, les économies réalisées en CO<sub>2</sub>, en déchets et en consommation d'eau grâce au réemploi.

## SEPTEMBRE 2024 : DE L'INTERIM A L'INSERTION PROFESSIONNELLE

Notre filiale **WAZABAT** a également renforcé ses partenariats avec des entreprises d'insertion afin de valoriser également leur impact social. Ils ont arrêté l'intérim classique et développé un partenariat avec des entreprises d'insertion. En août 2024, ils ont accueilli 5 agents, dont 2 ont été recrutés en CDI.



## OCTOBRE 2024 : PROJET REGULY



Notre filiale **LOGILYS** participe activement au projet REGULY, qui vise à optimiser la logistique des chantiers au cœur de la ville de Lyon, quartier Part-Dieu. Grâce à une plateforme numérique et à des aires de régulation dédiées aux camions, le dispositif réduit la circulation, les émissions de CO<sub>2</sub> ainsi que les nuisances sonores. Plus de 125 tonnes de CO<sub>2</sub> ont déjà été évitées. Ce projet a également un impact social positif, en améliorant la qualité de vie des habitants et des travailleurs du quartier.

## OCTOBRE 2024 : OBTENTION DU CERTIFICAT QUALIOPI

Notre filiale **ORSO** a obtenu la certification Qualiopi. Cette certification est une étape majeure qui permet de mettre en place des formations de qualité. L'activité de cette filiale est la mise en œuvre d'actions de formation visant le développement de compétences des salariés du groupe LOUANGE. À plus long terme, nous espérons même ouvrir son champ d'actions vers l'externe.

## OCTOBRE 2024 : OBTENTION DE LA CHARTE NUMÉRIQUE RESPONSABLE



Le groupe **LOUANGE** a signé la charte pour un « Numérique Responsable », visant à nous guider vers une utilisation plus éthique et durable des technologies numériques. Cette démarche réaffirme nos engagements pour un numérique plus responsable et durable.

Date de création : 15/10/2025	Rédigé par : N. MAGLOIRE	V001
Date de modification : -	Approuvé par : S. LAUBÉ	Page 14 sur 64



## NOVEMBRE 2024 : HANDISPORT – VOLLEY ASSIS

Le groupe **LOUANGE** a participé au Club Entreprises Handisport, qui s'est tenu le mardi 19 novembre à la Halle des Sports Roger Ouvrard à Argenteuil. Cette rencontre était organisée dans le cadre de la SEEPH, la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées. Cet événement, organisé en partenariat avec le PLIE d'Argenteuil-Bbezons et Mouv'Intelligent a été un véritable succès. Nous avons partagé une matinée placée sous le signe de l'inclusion, de la cohésion et du handisport. \*



## DÉCEMBRE 2024 : OBTENTION DU RENOUVELLEMENT DU LABEL EMPL’ITUDE



Le groupe **LOUANGE** a obtenu le renouvellement du label Empl’itude par le comité de labellisation du PLIE AGIRE d'Argenteuil-Bbezons. Nous sommes fiers d'annoncer le maintien pour la deuxième fois consécutive pour une période de 3 ans de notre label. Pionnier dans le Val-d'Oise, le groupe fait partie des premières entreprises du territoire à avoir été labellisées. Cette reconnaissance valorise pleinement notre engagement en faveur de l'employabilité et de l'insertion professionnelle locale.

## JANVIER 2025 : CHANTIER ARCHIVES NATIONALES

Notre filiale **WAZABAT** a participé à l'aménagement de la base vie du chantier Archives Nationales : 80% du mobilier est issu du réemploi.

## JANVIER 2025 : TEST SUR LA TYPOLOGIE DES ENGINS UTILISÉS



Notre filiale **DTLE** a mené des tests visant à faire évoluer la typologie des engins utilisés. Si les robots de démolition électriques sont déjà largement déployés, les chargeurs compacts et mini-pelle restent majoritairement thermiques. Cette expérimentation, menée sur deux opérations – L'Opéra Bastille et le site du 68 Archives – a permis de valider l'usage d'engins électriques. Les premiers retours sont positifs, tant en matière de réduction des émissions et des nuisances sonores que d'amélioration des conditions de travail.

## MARS 2025 : BOOTCAMP DES DONNÉES DIGITAL CLEAN UP DAY

6 collaborateurs du groupe **LOUANGE** ont participé à un bootcamp dédié à la donnée, organisé par Oreas Conseil. Durant 6 semaines, ils ont exploré les usages du numérique afin de questionner leurs pratiques et d'adopter des actions plus raisonnées et réalisables. À l'issue des défis facultatifs proposés, les participants ont réussi à réduire le poids de leur dossier de 48,7%.



Date de création : 15/10/2025	Rédigé par : N. MAGLOIRE	V001
Date de modification : -	Approuvé par : S. LAUBÉ	Page 15 sur 64



## AVRIL 2025 : CHANTIER H4 AU PARC ASTÉRIX



Notre filiale **LEM'BAT** est intervenue sur un projet d'envergure au Parc Astérix dans le cadre de la construction d'un hôtel immersif. Les équipes ont assuré les premières installations du chantier, incluant la pose de clôtures, la mise en place du réseau d'eau provisoire et d'une base vie modulaire. Le dispositif déployé permet d'accueillir les équipes dans des conditions adaptées et sécurisées. Cette opération mobilise plusieurs filiales du groupe LOUANGE et s'inscrit dans la durée.

## MAI 2025 : SEMAINE DE LA QUALITÉ DE VIE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Du 16 au 20 juin, le groupe **LOUANGE** a organisé une semaine en interne dédiée à la QVCT, qui a été l'occasion de renforcer les liens, de valoriser nos métiers et de prendre soin de notre bien-être au travail. Nous avons organisé des ateliers « café métiers » pour découvrir les coulisses de certains métiers de notre groupe, un mur pour exprimer notre gratitude et bonne humeur et un quart d'heure sécurité sur les échauffements. Grâce à la mobilisation de tous, cette édition a été un vrai succès.



## MAI 2025 : PARTENARIAT AVEC FRANCE TRAVAIL

Notre filiale **LOGISUR** a mis en œuvre avec France Travail un programme permettant le recrutement en CDI de personnes en tant qu'agents polyvalents à l'issue d'un processus de mise en situation, d'entretiens et d'un stage de deux mois.

## JUIN 2025 : RÉHABILITATION D'UN COLLEGE

Notre filiale **LOGISTAQ** accompagne la réhabilitation du collège en mettant en place une organisation logistique complète et performante au cœur d'un éco quartier. Grâce à une gestion des livraisons et du trafic, ainsi qu'à l'utilisation de notre solution numérique *L-Soft*, le chantier bénéficie d'une circulation maîtrisée et d'une meilleure coordination des intervenants. Enfin, la gestion des déchets permet de préserver la qualité de l'environnement.



Date de création : 15/10/2025	Rédigé par : N. MAGLOIRE	V001
Date de modification : -	Approuvé par : S. LAUBÉ	Page 16 sur 64



## JUIN 2025 : ACTI'CHALLENGE DE L'AGEFIPH



Pour renforcer la sensibilisation autour du handicap, le groupe **LOUANGE** a participé à l'Activ challenge du 02 au 20 juin. Nous sommes engagés en faveur de l'inclusion de toutes et tous. C'est pourquoi nous avons saisi cette occasion pour tester et enrichir nos connaissances sur le sujet.

## JUILLET 2025 : PROGRAMME HOPE

Pour la deuxième année, la filiale **LOGISUR** a lancé une session de formation en alternance dans le cadre du programme HOPE, sous l'égide de l'AFPA, de l'OFII et de France Travail pour permettre à des personnes ayant le statut de réfugiés d'accéder à l'emploi en obtenant un titre d'agent magasinier et d'être accompagnées dans l'obtention d'un logement et d'un titre de séjour.

## AOÛT 2025 : CHANTIER KEIKO

La filiale **LOGIPASS** a réalisé la prestation logistique du chantier Keiko, portant sur la construction d'une tour de bureaux écoresponsable de 15 étages, une opération portée par LOGISUR. Cette prestation, déléguée à LOGIPASS, a permis d'optimiser la logistique du chantier grâce à une coordination opérationnelle, limitant les flux et l'empreinte carbone.

## AOÛT 2025 : CHANTIER GRAND PALAIS

La filiale **LOGIPASS** a mobilisé 38 personnes sur une durée de trois ans sur le chantier. Initialement fixées à 5 000 heures, les heures d'insertion ont largement dépassé les objectifs avec plus de 18 000 heures réalisées, illustrant l'impact social positif de la filiale. Cela a conduit à l'embauche de 2 personnes chez LEM'BAT et de 6 personnes chez LOGISUR en CDI.



Date de création : 15/10/2025	Rédigé par : N. MAGLOIRE	V001
Date de modification : -	Approuvé par : S. LAUBÉ	Page 17 sur 64



## 2 • MODÈLE DU GROUPE LOUANGE

### a. Chaîne de valeur

Au sein du Groupe **LOUANGE** nous considérons que la création de valeur repose sur l'équilibre entre performance économique, responsabilité environnementale et responsabilité sociale. Notre chaîne de valeur traduit cette vision : elle met en lumière la manière dont nos ressources et nos activités contribuent à créer de la valeur ajoutée pour nos parties prenantes.

Du bon de commande en passant par la gestion des flux de matériel et en terminant par la satisfaction client, chaque étape de la chaîne de valeur participe à la transformation durable de notre modèle. Ce schéma illustre comment nos **11 filiales** travaillent ensemble pour optimiser les opérations, réduire nos impacts environnementaux, promouvoir des pratiques inclusives et renforcer la confiance avec nos clients et nos partenaires.

En donnant une vision intégrée de notre écosystème, notre chaîne de valeur devient un levier essentiel pour comprendre où et comment nous créons de la valeur.

### NOS RESSOURCES



#### CAPITAL HUMAIN

- ◆ Près de 400 collaborateurs au niveau national
- ◆ Diversité de collaborateurs (environ 40 nationalités différentes)
- ◆ Plus de 80 formations et développement des compétences
- ◆ Une équipe jeune (moyenne d'âge : 38 ans)



#### CAPITAL TECHNIQUE

- ◆ Obtention des certifications ISO 9001 et ISO 45001 pour 5 entités
- ◆ Obtention du label RSEi avec un niveau 3 sur 4 par notre entité Logi'Pass
- ◆ 6 dépôts de logistique et 6 bureaux (gestion du patrimoine immobilier)
- ◆ 87 engins et 95 véhicules dans la flotte (gestion de la flotte)
- ◆ Service dédié aux questions techniques et à la recherche de solutions



#### CAPITAL NATUREL

- ◆ 50% de matériaux extraits ou utilisés issus de sources renouvelables ou recyclées
- ◆ 52% de la flotte électrifiées
- ◆ Environ 148 800 kWh d'énergie consommée, soit l'équivalent de 7,4 tonnes de CO<sub>2</sub>
- ◆ Environ 265m<sup>3</sup> d'eau consommés, soit l'équivalent de 1 325 douches



#### CAPITAL INTELLECTUEL

- ◆ Création de 2 outils digitaux innovants dans la logistique de chantier : *LSoft* et *Planisur*
- ◆ 89 procédures et 12 processus établis (savoir-faire organisationnel)
- ◆ Service dédié à la gestion du parc informatique et à la cybersécurité



#### CAPITAL FINANCIER

- ◆ 5 actions de mécénat
- ◆ Digitalisation de la gestion commerciale et facturation

Date de création : 15/10/2025	Rédigé par : N. MAGLOIRE	V001
Date de modification : -	Approuvé par : S. LAUBÉ	Page 18 sur 64



## NOS ACTIVITÉS



### ÉTUDES, MÉTHODES, PLANIFICATIONS

- ◆ Méthodes d'organisation et de flux
- ◆ Méthodes de construction
- ◆ Planification
- ◆ Études spécifiques
- ◆ R&D



### INSTALLATION ET GESTION DE LA BASE VIE

- ◆ Acheter neuf ou d'occasion
- ◆ Stocker, remettre en état et nettoyer
- ◆ Vendre ou louer
- ◆ Gestion des consommables
- ◆ Réalisation des prestations de services complémentaires



### CONSTITUTION DES ÉQUIPES

- ◆ Lancement de chantier
- ◆ Transmission aux équipes terrain



### EMPLOI DURABLE

- ◆ Recrutement et intégration de salariés en insertion
- ◆ Organisation de l'activité des équipes
- ◆ Accompagnement de salariés en insertion
- ◆ Développement et entretien des relations partenaires



### LANCLEMENT DES INSTALLATIONS COMMUNES

- ◆ Base vie des compagnons et des encadrants de chantier
- ◆ Circulations piétonnes et engins
- ◆ Quai de livraison
- ◆ Clôtures de chantier
- ◆ Contrôle d'accès



### ORGANISATION DES FLUX

- ◆ Planification des livraisons
- ◆ Réception des camions
- ◆ Gestion des flux de personnes
- ◆ Déchargement et acheminement



### ÉVACUATION DES DÉCHETS

- ◆ Gestion et tri des déchets
- ◆ Vidage des bacs
- ◆ Rotation des bennes vers les exutoires



### DÉMONTAGE DES INSTALLATIONS

- ◆ Désinstallation des parties communes
- ◆ Remise en état
- ◆ Nettoyage final de chantier



### REPLI DE CHANTIER

- ◆ Récupération du matériel
- ◆ Rachat de matériel
- ◆ Dossier de retour d'expérience

Date de création : 15/10/2025	Rédigé par : N. MAGLOIRE	V001
Date de modification : -	Approuvé par : S. LAUBÉ	Page 19 sur 64

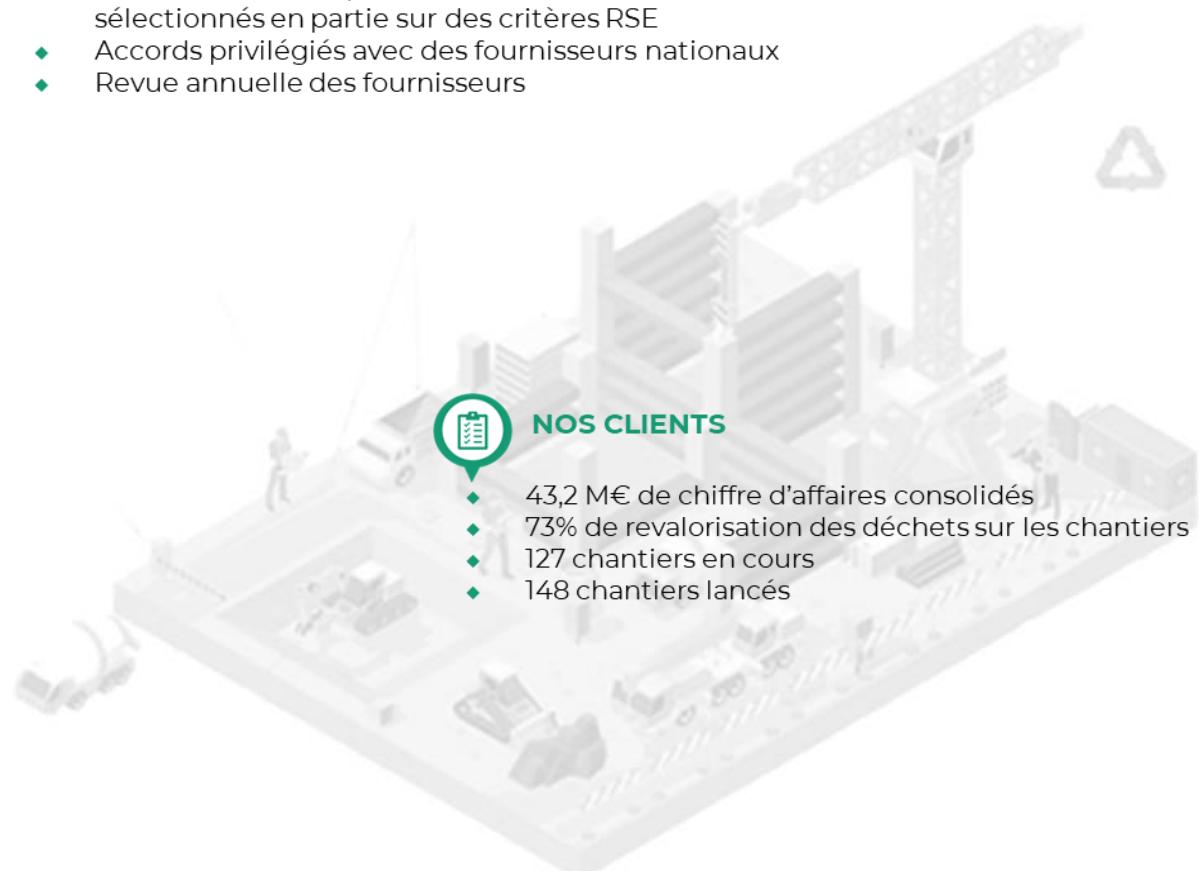


## NOTRE VALEUR AJOUTÉE POUR



### NOS FOURNISSEURS

- ◆ 23,3 M€ d'euros d'achats effectués au cours de l'année
- ◆ 4 ateliers de travail sur la sélection des fournisseurs
- ◆ 2 273 fournisseurs, prestataires, sous-traitants sélectionnés en partie sur des critères RSE
- ◆ Accords privilégiés avec des fournisseurs nationaux
- ◆ Revue annuelle des fournisseurs



### NOS CLIENTS

- ◆ 43,2 M€ de chiffre d'affaires consolidés
- ◆ 73% de revalorisation des déchets sur les chantiers
- ◆ 127 chantiers en cours
- ◆ 148 chantiers lancés



### NOS COLLABORATEURS

- ◆ 18 M€ de masse salariale (brute)
- ◆ 62 274 heures d'insertion professionnelle
- ◆ 24 campagnes de sensibilisation aux risques santé et sécurité
- ◆ Un magazine mensuel digital sur l'actualité du groupe
- ◆ Newsletter mensuelle RSE
- ◆ Signataire de la charte diversité
- ◆ Label Empl'iitude

Date de création : 15/10/2025	Rédigé par : N. MAGLOIRE	V001
Date de modification : -	Approuvé par : S. LAUBÉ	Page 20 sur 64



## b. Modèle du groupe

Nous avons développé un modèle d'affaires (modèle économique) solide dans notre domaine d'activité. Est-ce que cela nous suffit ? C'est vrai que si nous nous limitons à l'économie, cela ne nous suffit pas à répondre à tous les besoins humains et aux aspirations de la société dans laquelle nous opérons. En effet, l'économie, si on l'isole, ne représente qu'une abstraction pour nous. Elle se réduit à des chiffres, des données financières, qui ne sont pas à eux seuls notre création de richesse.

Notre véritable richesse provient des individus, des hommes et des femmes qui travaillent et qui consomment. Notre économie prend en compte notre environnement culturel, naturel, politique et social dans lequel nous nous inscrivons. Il est nécessaire pour nous de dépasser la vision purement économique pour prendre en compte les aspects sociétaux et environnementaux. C'est dans cette compréhension globale que nous créons une richesse qui dépasse les chiffres et qui répond aux aspirations profondes de la société et des individus.

La notion de Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) joue un rôle crucial et urgent dans notre modèle. Cela ne signifie pas que notre rentabilité cesse d'être nécessaire, car elle reste pour nous un objectif fondamental. Cependant, il est clair que notre rentabilité à elle seule n'est pas suffisante et cette réalité devient encore plus évidente à l'heure actuelle. C'est pour cette raison que nous prenons en compte les enjeux environnementaux, sociétaux et économiques afin de bâtir un modèle d'affaires résilient et vertueux.

Dans cette perspective, élargir notre modèle d'affaires va au-delà de la quête de profits. Il s'agit d'intégrer des pratiques responsables et durables qui respectent l'équilibre entre les besoins économiques, sociaux et environnementaux. En investissant dans des initiatives visant à réduire notre empreinte écologique, à soutenir les communautés locales et à promouvoir l'équité sociale, nous contribuons activement à une économie plus équilibrée et durable.

Nous collaborons également avec nos parties prenantes pour comprendre leurs préoccupations et leurs attentes, tout en demeurant transparents dans nos actions et nos résultats, autrement dit notre performance. Cela englobe des actions concrètes telles que minimiser notre consommation d'énergie, réaliser le réemploi de nos matériels / matériaux, revaloriser nos déchets, favoriser la diversité au sein de notre personnel, soutenir des projets circulaires, etc.

En fin de compte, notre succès ne se mesure pas uniquement par nos bénéfices financiers, mais par notre contribution positive à la société. Nous pouvons véritablement prospérer en tant que groupe d'entreprise tout en laissant un environnement durable pour les générations futures.

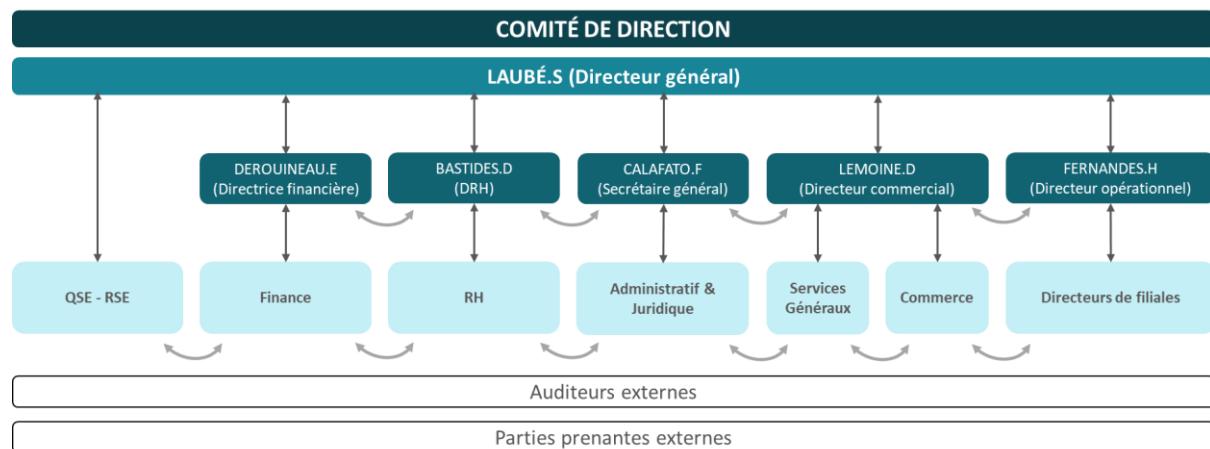
Date de création : 15/10/2025	Rédigé par : N. MAGLOIRE	V001
Date de modification : -	Approuvé par : S. LAUBÉ	Page 21 sur 64



## c. Modèle d'affaires

Fondé, il y a 5 ans, le groupe a rapidement mis en place un modèle organisationnel solide pour assurer une gouvernance efficace et favoriser le développement.

L'organisation du groupe est décidée par un comité de direction, composé des principaux décideurs du groupe. Ce comité est chargé de définir les orientations stratégiques à court, moyen et long terme. Cette approche stratégique garantit une vision claire et cohérente pour l'ensemble de notre organisation.



Nous retrouvons dans notre organisation le directeur général, le secrétaire général, le directeur commercial, le directeur opérationnel, la directrice financière et la directrice des ressources humaines. Ces six fonctions de direction jouent un rôle dans la coordination et la gestion quotidienne du groupe. Le directeur général représente l'organisation vis-à-vis des parties prenantes externes et joue un rôle clé dans la prise de décisions stratégiques. Le directeur commercial est responsable de l'exécution des plans stratégiques, tandis que le directeur opérationnel est responsable de la gestion opérationnelle des filiales du groupe. Le secrétaire général assure le bon fonctionnement administratif et juridique. La directrice financière supervise la gestion financière et apporte un appui stratégique à partir de ses analyses financières. Et pour finir, la directrice des ressources humaines est chargée de la gestion du capital humain et du développement des compétences.

Une caractéristique importante de notre modèle organisationnel est la présence d'une responsable HSST, d'une responsable environnement et d'une responsable Qualité – RSE. Ces trois responsables jouent un rôle essentiel dans la maîtrise des risques tant en qualité, en environnement, qu'en santé et sécurité ainsi que dans l'amélioration continue et la satisfaction des parties prenantes. Leurs collaborations régulières et réunions de travail avec la direction garantissent la prise en compte de ces aspects essentiels dans toutes nos activités.

Date de création : 15/10/2025	Rédigé par : N. MAGLOIRE	V001
Date de modification : -	Approuvé par : S. LAUBÉ	Page 22 sur 64



Enfin, nous reconnaissons l'importance des parties prenantes externes et des auditeurs externes dans notre fonctionnement. Cela témoigne de notre engagement envers la transparence et la responsabilité. Ces acteurs interagissent régulièrement avec les différentes parties de l'organisation, permettant ainsi d'évaluer les performances et de détecter les opportunités d'amélioration et donc de contribuer à l'amélioration continue des pratiques et de la performance du groupe.

Un atout majeur de notre modèle organisationnel est la jeunesse de l'équipe. Cela apporte une énergie dynamique et une vision novatrice au groupe. Les membres de l'équipe ont une approche plus ouverte aux nouvelles idées, aux changements et aux innovations, ce qui stimule notre croissance et notre compétitivité sur le marché.

La présence de notre comité de direction témoigne l'importance que nous accordons à notre vision à long terme et à la gouvernance de notre groupe. Grâce à cette structure, nous pouvons aligner nos initiatives sur une vision commune et garantir la cohérence de nos actions à tous les niveaux de notre organisation. Notre modèle reflète notre volonté d'innover, de croître et de rester compétitif sur le marché. C'est ainsi que nous assurons une gouvernance solide et que nous bâtissons un positionnement prospère.

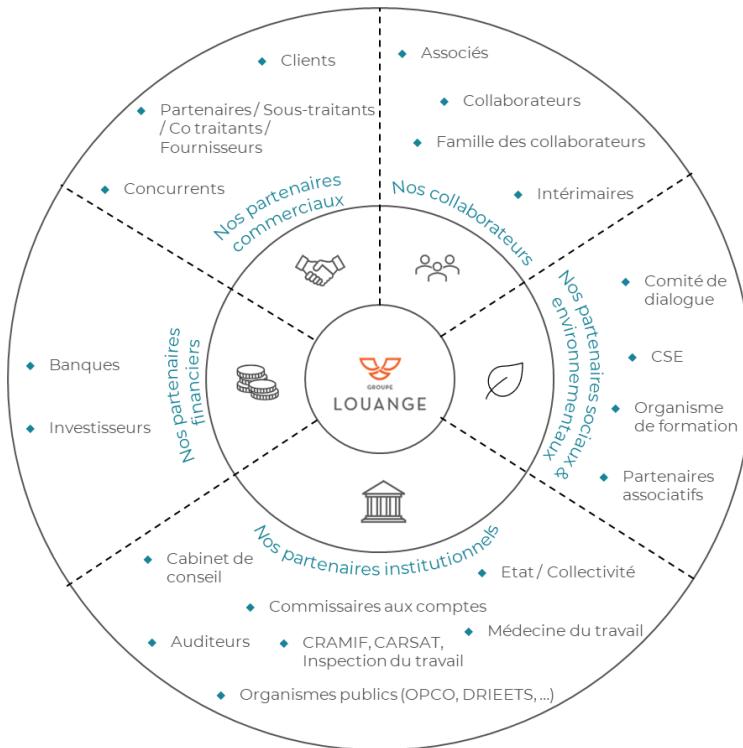


Date de création : 15/10/2025	Rédigé par : N. MAGLOIRE	V001
Date de modification : -	Approuvé par : S. LAUBÉ	Page 23 sur 64



## 3 • DIALOGUES SOCIAUX

### a. Ecosystème des parties prenantes



Les parties prenantes qui sont affectées par les activités du groupe s'organisent en 5 parties distinctes :

- ◆ Nos collaborateurs
- ◆ Nos partenaires sociaux & environnementaux
- ◆ Nos partenaires institutionnels
- ◆ Nos partenaires financiers
- ◆ Nos partenaires commerciaux

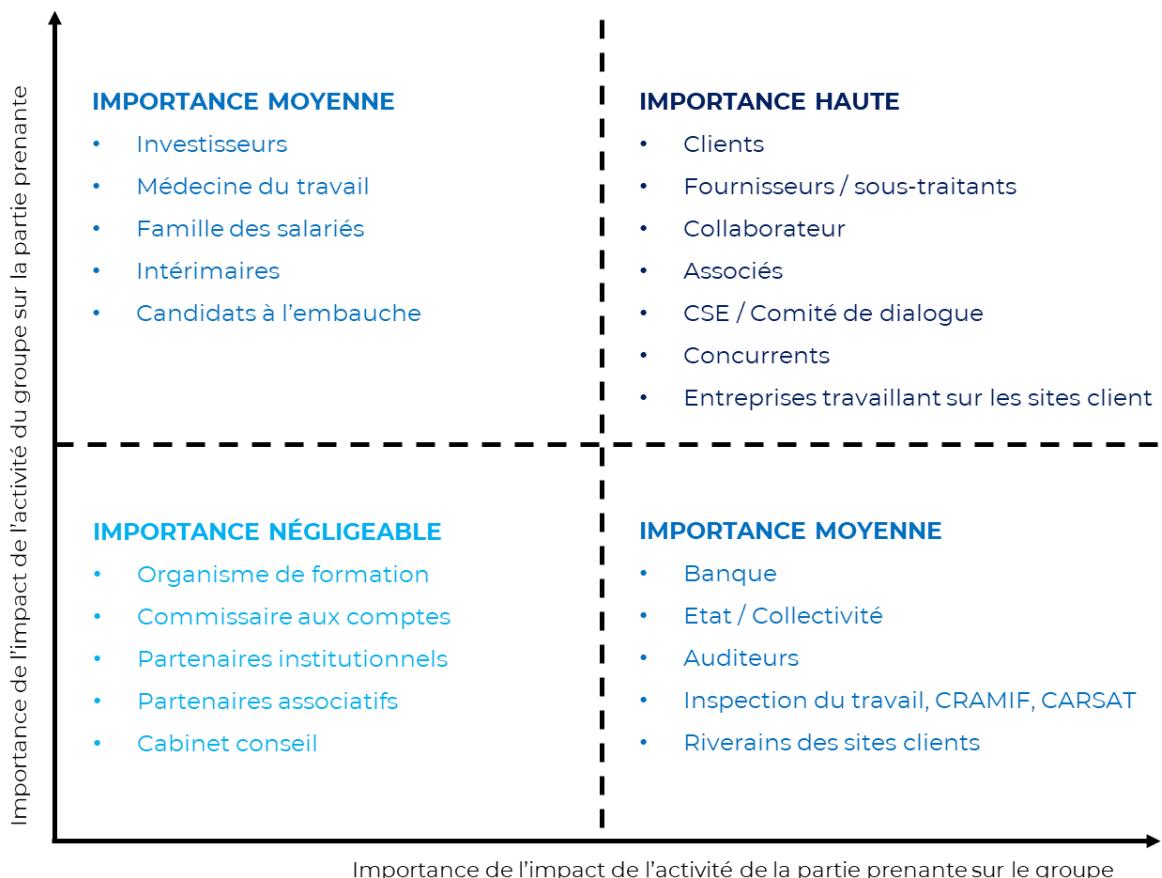
Un planning de réunions internes organise les temps d'échanges nécessaires pour assurer le suivi de l'activité entre les parties prenantes. Cela favorise un dialogue constructif permettant d'aligner nos objectifs stratégiques et de s'assurer que ces dernières sont toujours satisfaites.

Cette prise de conscience nous permet d'ajuster les actions et les politiques internes, maximisant ainsi l'impact positif sur les parties prenantes et la société dans son ensemble. En créant un espace de dialogue ouvert, nous établissons un lien de confiance, démontrant notre engagement envers la transparence et la responsabilité sociale. Le dialogue avec chacune de nos parties prenantes nous permet d'alimenter notre réflexion sur nos objectifs stratégiques et d'identifier nos principaux enjeux. Ceci dans le seul but de contribuer à la pérennité du groupe, autrement dit à son modèle d'affaires.

Date de création : 15/10/2025	Rédigé par : N. MAGLOIRE	V001
Date de modification : -	Approuvé par : S. LAUBÉ	Page 24 sur 64



## b. Matrice des parties prenantes



La matrice des parties prenantes offre une vision claire et structurée du rôle de chaque acteur au sein du groupe LOUANGE. Elle se repose sur trois niveaux d'importance : négligeable, moyenne et haute.

Les acteurs placés en importance haute tels que les clients, les fournisseurs/sous-traitants et les collaborateurs, constituent le cœur du fonctionnement du groupe. Leur contribution conditionne directement la qualité du service, la continuité des opérations et la performance globale. Leur positionnement stratégique souligne une relation d'interdépendance forte, nécessitant un dialogue constant et une gestion proactive.

Les parties prenantes d'importance moyenne, comme les investisseurs et les intérimaires, jouent un rôle significatif mais moins critique. Leur rôle reste toutefois structurant car ils participent à la solidité financière, à l'agilité organisationnelle et à la capacité d'adaptation en matière de ressources humaines.

Enfin, les acteurs d'importance négligeable interviennent de manière plus ponctuelle ou indirecte sur l'activité du groupe. Les intégrer à la matrice permet cependant de conserver une vision globale de l'écosystème et de reconnaître que, bien que leur impact soit limité, ils contribuent eux aussi à l'équilibre général de l'organisation.

Date de création : 15/10/2025	Rédigé par : N. MAGLOIRE	V001
Date de modification : -	Approuvé par : S. LAUBÉ	Page 25 sur 64



## c. Modalités de dialogues

Dans son objectif de création de valeur, le groupe LOUANGE dialogue avec chacune de ses parties prenantes. Cette démarche permet de prendre en compte de manière proactive leurs besoins et leurs attentes. Le dialogue mis en place favorise les connexions la confiance et l'adhésion aux initiatives du Groupe. Il permet également d'atténuer les risques et les conflits potentiels y compris l'incertitude, l'insatisfaction, le désengagement et la résistance au changement. Ci-dessous un tableau des modalités de dialogues avec chacune de nos parties prenantes :

<b>IMPORTANCE HAUTE</b>	<b>Attentes majeurs</b>	<b>Modalité de dialogue</b>	<b>Enjeux matériels</b>
Clients	<ul style="list-style-type: none"> <li>Respecter les engagements</li> <li>Être livré à l'heure avec le niveau de qualité demandé</li> <li>Force proposition</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Enquête de satisfaction</li> <li>Attestation de bonne exécution</li> <li>Rapport de visite HSST</li> <li>Participation au CISSCT</li> <li>Fiche de réclamation et non-conformité</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Protection des données personnelles</li> <li>Sécurité informatique</li> <li>Satisfaction client</li> <li>Conformité ISO</li> <li>Gestion des déchets</li> </ul>
Associés	<ul style="list-style-type: none"> <li>Respecter la stratégie mise en place</li> <li>Agir sur la réduction des risques</li> </ul>	CR assemblée générale	<ul style="list-style-type: none"> <li>Protection des données personnelles</li> <li>Dialogue social</li> </ul>
Collaborateurs	<ul style="list-style-type: none"> <li>Donner les moyens et ressources ; les axes et les objectifs</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Entretien annuel et professionnel</li> <li>Séminaires, événement interne RSE</li> <li>Réunion CSE et comité de dialogue</li> <li>Questionnaire QVCT RPS</li> <li>Communication internes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Santé et sécurité</li> <li>Protection des données personnelles</li> <li>Sécurité informatique</li> <li>Gestion et développement des compétences</li> <li>Bien-être en entreprise</li> <li>Dialogue social</li> <li>Diversité et inclusion</li> </ul>
CSE / Comité de dialogue	<ul style="list-style-type: none"> <li>Travailler en sécurité</li> <li>Redistribuer les richesses</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>PV réunion CSE</li> <li>CR atelier comité de dialogue</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Protection des données personnelles</li> <li>Dialogue social</li> </ul>
Fournisseurs / Sous-traitants	<ul style="list-style-type: none"> <li>Passer des commandes</li> <li>Payer à l'heure</li> </ul>	Revue annuelle des fournisseurs	Protection des données personnelles
Concurrents	<ul style="list-style-type: none"> <li>Baisser en qualité</li> <li>Perdre nos clients</li> </ul>	Veille sur la concurrence	Conduite des affaires
Entreprise travaillant sur les sites clients	Travailler en toute sécurité	Réunion de chantier	Dialogue social

## IMPORTANCE MOYENNE

Banque	<ul style="list-style-type: none"> <li>Honorer nos engagements</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Résultat économique</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Protection des données personnelles</li> </ul>
Etat / Collectivité	<ul style="list-style-type: none"> <li>Créer de l'emploi</li> <li>Respecter la loi</li> <li>Protéger nos salariés</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dossiers de subventions</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Changement climatique</li> <li>Conformité réglementaire</li> </ul>
Auditeurs	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se rendre disponible</li> <li>Avoir les moyens d'évaluer</li> </ul>	Rapport d'audit	<ul style="list-style-type: none"> <li>Protection des données personnelles</li> <li>Conformité ISO</li> </ul>
CRAMIF, CARSAT, Inspection du travail	<ul style="list-style-type: none"> <li>Créer de l'emploi</li> <li>Réduire l'empreinte carbone</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Retour visite chantier</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Protection des données personnelles</li> <li>Sécurité informatique</li> </ul>
Investisseurs	<ul style="list-style-type: none"> <li>Retour sur investissement</li> <li>Image de marque</li> </ul>	CR comité stratégique	<ul style="list-style-type: none"> <li>Changement climatique</li> <li>Dialogue social</li> </ul>
Organismes publics (médecine du travail, etc.)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Créer de l'emploi</li> <li>Mettre en place des actions pour réduire l'accidentologie</li> </ul>	RDV	<ul style="list-style-type: none"> <li>Protection des données personnelles</li> <li>Sécurité informatique</li> </ul>
Intérimaires	<ul style="list-style-type: none"> <li>Leur donner les moyens et ressources</li> </ul>	RDV	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dialogue social</li> <li>Santé et sécurité</li> </ul>

Date de création : 15/10/2025	Rédigé par : N. MAGLOIRE	V001
Date de modification : -	Approuvé par : S. LAUBÉ	Page 26 sur 64



## IMPORTANCE MOYENNE

	Attentes majeurs	Modalité de dialogue	Enjeux matériels
Riverains et usagers des abords de sites clients	<ul style="list-style-type: none"><li>Respecter l'environnement alentours du chantier</li><li>Ne pas perturber le trafic</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Réunion de chantier</li><li>Plaintes</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Dialogue social</li></ul>
Famille des salariés	<ul style="list-style-type: none"><li>Que le salarié soit justement rémunéré</li><li>Qu'ils soient respectés</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Questionnaire QVCT RPS</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Dialogue social</li></ul>
Candidats à l'embauche	<ul style="list-style-type: none"><li>Être réactif sur la prise de décision</li><li>Respecter nos engagements</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Entretien d'embauche</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Dialogue social</li><li>Protection des données personnelles</li></ul>

## IMPORTANCE NÉGLIGABLE

Organisme de formation	<ul style="list-style-type: none"><li>Avoir des salariés impliqués</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Questionnaire</li><li>Bilan de fin de formation</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Protection des données personnelles</li></ul>
Commissaire aux comptes	<ul style="list-style-type: none"><li>Dossiers complets et disponibles dans les délais</li><li>Transparence de la direction</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>RDV</li><li>Bilan comptable</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Protection des données personnelles</li><li>Sécurité informatique</li></ul>
Partenaires institutionnels	<ul style="list-style-type: none"><li>Créer de l'emploi</li><li>Respecter la loi</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>RDV</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Protection des données personnelles</li><li>Conduite des affaires</li><li>Economie circulaire</li></ul>
Partenaires associatifs	<ul style="list-style-type: none"><li>Avoir des orientations sur leurs actions</li><li>Avoir un suivi sur le retour des participants</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Calendrier des actions et des événements</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Protection des données personnelles</li><li>Dialogue social</li><li>Economie circulaire</li></ul>
Cabinets conseils	<ul style="list-style-type: none"><li>Passer des commandes</li><li>Payer à l'heure</li><li>Être fidèle</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>RDV</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Protection des données personnelles</li></ul>



Date de création : 15/10/2025	Rédigé par : N. MAGLOIRE	V001
Date de modification : -	Approuvé par : S. LAUBÉ	Page 27 sur 64



## 4 • GESTION DES IMPACTS, RISQUES ET OPPORTUNITÉS

### a. Les principaux impacts, risques et opportunités matériels

Le groupe LOUANGE exerce ses activités dans un environnement en constante évolution, marqué par des exigences réglementaires, des attentes des parties prenantes et des risques inhérents à ses métiers, principalement sur les chantiers. Dans ce contexte, le groupe est exposé à des impacts, risques et opportunités (IRO) de nature économique, environnementale et sociale susceptibles d'affecter à la fois la société ainsi que la situation financière et la pérennité des activités du groupe.

Conformément à la directive (UE) 2023/2772 (CSRD) et à la norme ESRS 1 – Exigences générales, le groupe Louange a engagé une démarche d'identification et d'analyse de ses principaux IRO matériels. Cette démarche repose sur des travaux déjà existants en matière de prévention, de sécurité, d'environnement et de responsabilité sociétale.

Les enjeux de santé et de sécurité au travail constituent un axe prioritaire du groupe. Afin de prévenir et maîtriser ces IRO, le groupe a structuré sa stratégie autour de plusieurs documents clés :

- La création d'un service hygiène, santé et sécurité au travail (HSST) chargé de définir et piloter la stratégie en matière de prévention
- L'élaboration et la mise à jour annuelle du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) pour chaque filiale du Groupe
- La construction d'un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRIPACT)

Ces documents conduisent à la définition d'actions de prévention visant prioritairement la suppression du danger lorsque cela est possible, ou à défaut la réduction du niveau de risque. Par ailleurs, le groupe s'est doté également :

- D'un service environnement, chargé de l'identification et de la gestion des enjeux environnementaux liés à ses activités
- D'un service qualité – RSE, travaillant sur la cohérence de la démarche RSE et l'intégration des enjeux de durabilité dans les pratiques opérationnelles

Sur la base de ces documents internes, des analyses existantes et des exigences issues des normes ESRS, le groupe a identifié ses principaux risques regroupés en 3 grandes catégories : risques économiques, risques environnementaux et risques sociaux. Pour chacune de ces catégories, trois risques principaux ont été retenus comme prioritaires et sont présenté dans la matrice des risques ci-dessous.

Date de création : 15/10/2025	Rédigé par : N. MAGLOIRE	V001
Date de modification : -	Approuvé par : S. LAUBÉ	Page 28 sur 64



## b. Matrice des risques

Sur la base de ces dispositifs internes, des analyses de risques existantes et des exigences issues des normes ESRS, le groupe a identifié ses principaux risques matériels, regroupés en trois grandes catégories : risques financiers, risques environnementaux et risques sociaux. Pour chacune de ces catégories, 3 risques principaux ont été identifiés comme matériels et sont présentés dans la matrice de risques du groupe. L'évaluation de la matérialité des risques repose sur une méthodologie de cotation, conforme aux exigences de l'ESRS 1 intégrant :

- Le niveau de gravité, correspondant à l'ampleur des conséquences potentielles du risque sur les personnes, l'environnement, l'activité ou la performance du groupe
- Le niveau de fréquence, correspondant à la probabilité de survenance de l'évènement

Niveau de gravité	Catastrophique			Protection des données personnelles	Satisfaction client Sécurité informatique	Santé et sécurité
	Critique	Marché	Diversité et inclusion Devoir de vigilance	Conformité ISO Conformité réglementaire	Gestion et développement des compétences	Dialogue social
	Majeure		Conduite des affaires	Pollution	Changement climatique Gestion des déchets	
	Significative	Mobilité	Matière première	Bien-être en entreprise	Économie circulaire	
	Mineure	Biodiversité et écosystème	Innovation			
		Très improbable	Très peu probable	Peu probable	Probable	Très probable
Niveau de fréquence						

- Risques non acceptables
- Risques dans les limites d'acceptation
- Risques acceptables

Date de création : 15/10/2025	Rédigé par : N. MAGLOIRE	V001
Date de modification : -	Approuvé par : S. LAUBÉ	Page 29 sur 64



## RISQUES NON-ACCEPTABLES

## Impacts

## Risques

## Opportunités

Santé et sécurité (ESRS – S1)	<ul style="list-style-type: none"><li>Impacts négatifs réels et potentiels sur la santé et la sécurité des collaborateurs</li><li>Impacts positifs et significatifs sur le bien-être des collaborateurs et sur le climat de travail</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Risques juridiques, humains et financiers liés à la survenance d'accidents du travail et au non-respect des obligations réglementaires</li><li>Risques opérationnels liés à l'interruption des chantiers et à l'absentéisme</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Opportunités d'amélioration de la performance par une culture santé et sécurité</li><li>Opportunités de fidélisation des collaborateurs grâce à l'amélioration continue des conditions de travail</li></ul>
Satisfaction client (ESRS – S4)	<ul style="list-style-type: none"><li>Impacts positifs ou négatifs sur les clients liés à la qualité, à la sécurité et aux prestations réalisées</li><li>Impacts potentiels sur la pérennité des relations commerciales</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Risques commerciaux et financiers en cas de non-qualité, de retards, de non-conformité des prestations</li><li>Risques de perte de parts de marché liés à une dégradation de la satisfaction client</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Opportunités de différenciation concurrentielle par l'amélioration continue de la qualité et de la sécurité des prestations</li><li>Opportunités de renforcement de la fidélisation client à long terme</li></ul>
Sécurité informatique (ESRS – G1)	<ul style="list-style-type: none"><li>Impacts négatifs potentiels sur la continuité des prestations, la confidentialité des informations et la confiance des parties prenantes en cas d'incident de cybersécurité</li><li>Impacts indirects sur les parties prenantes en cas de compromission des systèmes d'information</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Risques financiers et opérationnels liés aux cyberattaques, aux défaillances des systèmes d'information ou/et à l'indisponibilité des données</li><li>Risques de non-conformité réglementaire associés aux obligations de sécurité des systèmes d'information</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Opportunités de renforcement de la résilience opérationnelle par l'amélioration des dispositifs de cybersécurité</li><li>Opportunités de création de valeur par la fiabilisation des outils numériques et la sécurisation des informations</li></ul>
Dialogue social (ESRS – S1)	<ul style="list-style-type: none"><li>Impacts positifs ou négatifs sur les conditions de travail, l'engagement des collaborateurs et le climat social en fonction de la qualité du dialogue social</li><li>Impacts sur la capacité du groupe à anticiper et gérer les évolutions organisationnelles</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Risques sociaux et opérationnels liés à un dialogue social insuffisant ou dégradé</li><li>Risques juridiques en cas de non-respect des obligations de représentation du personnel</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Opportunités d'amélioration de la cohésion interne et de l'acceptabilité des changements par un dialogue social structuré et régulier</li><li>Opportunités de prévention des risques sociaux et d'amélioration de la performance collective</li></ul>
Protection des données personnelles (ESRS – S4)	<ul style="list-style-type: none"><li>Impacts négatifs potentiels sur les droits des parties prenantes en cas de violation ou de mauvaise gestion des données personnelles</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Risques juridiques et financiers liés au non-respect du RGPD</li><li>Risques liés aux sanctions administratives et contentieux</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Opportunités de renforcement de la confiance des parties prenantes par une gestion responsable et transparente des données personnelles</li><li>Opportunités d'amélioration des processus internes par une meilleure gouvernance des données</li></ul>
Gestion et développement des compétences (ESRS – S1)	<ul style="list-style-type: none"><li>Impacts positifs ou négatifs sur l'employabilité des collaborateurs liés à la gestion des compétences et à la formation</li><li>Impacts sociaux sur l'évolution professionnelle et la sécurisation des parcours des collaborateurs</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Risques opérationnels liés à la pénurie de compétences, à l'obsolescence des savoir-faire ou à l'insuffisance de formation</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Opportunités d'amélioration de la performance et de l'innovation par le développement des compétences</li><li>Opportunités de fidélisation des collaborateurs</li></ul>

Date de création : 15/10/2025	Rédigé par : N. MAGLOIRE	V001
Date de modification : -	Approuvé par : S. LAUBÉ	Page 30 sur 64



## RISQUES DANS LES LIMITES D'ACCEPTATION

	Impacts	Risques	Opportunités
Conformité ISO (ESRS – G1)	<ul style="list-style-type: none"><li>Impacts positifs ou négatifs sur la qualité et la sécurité liés au respect ou au non-respect des exigences des référentiels ISO</li><li>Impacts sur la confiance des parties prenantes</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Risques opérationnels et financiers en cas de non-conformité aux exigences normatives (perte de certification, non-renouvellement, audits défavorables)</li><li>Risques de dégradation des processus internes et de non-maitrise des risques opérationnels</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Opportunités de structuration et d'amélioration continue des systèmes de management</li><li>Opportunités de différenciation commerciale et de renforcement de la crédibilité du groupe</li></ul>
Conformité réglementaire (ESRS – G1)	<ul style="list-style-type: none"><li>Impacts négatifs potentiels sur la performance financière, la réputation et la pérennité du groupe en cas de non-respect des obligations légales et réglementaires applicables</li><li>Impacts sur la confiance des parties prenantes institutionnelles et commerciales</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Risques juridiques et financiers liés aux sanctions, contentieux et/ou restrictions d'activité</li><li>Risques opérationnels liés à l'évolution rapide du cadre réglementaire</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Opportunités de renforcement de la gouvernance et du pilotage des risques par une veille réglementaire structurée</li><li>Opportunités de différenciation et de crédibilité accrue auprès des clients et partenaires grâce à un haut niveau de conformité</li></ul>
Changement climatique (ESRS – E1)	<ul style="list-style-type: none"><li>Impacts négatifs liés aux émissions de gaz à effet de serre générées par les activités du groupe</li><li>Impacts indirects sur le climat liés à la chaîne de valeur</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Risques financiers et opérationnels liés au renforcement des exigences réglementaires climatiques et à la transition vers une économie bas carbone</li><li>Risques physiques liés à l'augmentation de la fréquence et de l'intensité des événements climatiques extrêmes affectant la sécurité des personnes et la continuité des activités</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Opportunités d'amélioration de la performance énergétique et de la réduction de l'empreinte carbone</li><li>Opportunités de différenciation par l'intégration de pratiques bas carbone</li></ul>
Gestion des déchets (ESRS – E5)	<ul style="list-style-type: none"><li>Impacts négatifs potentiels liés à la production de déchets, y compris les déchets dangereux, générés par les activités de chantier</li><li>Impacts environnementaux liés à une gestion inadéquate des déchets</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Risques réglementaires, financiers et environnementaux liés au non-respect des obligations de tri, de traçabilité et de traitement des déchets</li><li>Risques de pollution des sols et des eaux</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Opportunités de réduction des coûts et des impacts par le tri, la valorisation et l'optimisation des flux de déchets</li><li>Opportunités de développement de pratiques de réemploi et de recyclage</li></ul>
Diversité et inclusion (ESRS – S1)	<ul style="list-style-type: none"><li>Impacts positifs ou négatifs sur l'égalité de traitement, la cohésion sociale et le climat de travail</li><li>Impacts sur l'accès à l'emploi, l'évolution professionnelle et la représentation des différents profils</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Risques sociaux et juridiques liés aux discriminations, au non-respect de l'égalité professionnelle ou à des pratiques managériales inadaptées</li><li>Risques de baisse de motivation des collaborateurs</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Opportunités d'amélioration de la performance collective par la diversité des profils et des compétences</li><li>Opportunités de renforcement de l'attractivité et de l'engagement des collaborateurs</li></ul>
Pollution (ESRS – E2)	<ul style="list-style-type: none"><li>Impacts négatifs potentiels liés aux émissions atmosphériques, nuisances sonores et à l'utilisation de substances polluantes</li><li>Impacts sur les milieux naturels et les populations riveraines</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Risques réglementaires, environnementaux et réputationnels liés aux incidents de pollution ou à la non-conformité aux exigences environnementales</li><li>Risques financiers liés aux coûts de dépollution et aux sanctions</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Opportunités de réduction des pollutions par l'amélioration des pratiques et des équipements</li><li>Opportunités de renforcement de la conformité environnementale</li></ul>
Economie circulaire (ESRS – E5)	<ul style="list-style-type: none"><li>Impacts positifs ou négatifs liés à la consommation de ressources naturelles et à l'intégration, ou non, de pratiques circulaires dans les activités</li><li>Impacts environnementaux liés à l'utilisation de matières premières</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Risques liés à la raréfaction des ressources et à la dépendance aux matières premières</li><li>Risques de non-anticipation des évolutions réglementaires en matière d'économie circulaire</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Opportunités de création de valeur par le réemploi, le recyclage et l'optimisation des ressources</li><li>Opportunités d'innovation et de réduction de l'empreinte environnementale</li></ul>

Date de création : 15/10/2025	Rédigé par : N. MAGLOIRE	V001
Date de modification : -	Approuvé par : S. LAUBÉ	Page 31 sur 64



## RISQUES DANS LES LIMITES D'ACCEPTATION

	Impacts	Risques	Opportunités
Conduite des affaires (ESRS – G1)	<ul style="list-style-type: none"><li>Impacts négatifs potentiels liés à des manquements en matière d'éthique, de conformité et de pratiques commerciales responsables</li><li>Impacts sur la confiance des parties prenantes et la réputation du Groupe</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Risques juridiques et financiers liés à la corruption, aux conflits d'intérêts, à la fraude ou au non-respect des règles de concurrence</li><li>Risques liés à l'insuffisance de dispositifs de contrôle interne</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Opportunités de renforcement de la gouvernance et de la transparence</li><li>Opportunités d'amélioration de la confiance des parties prenantes</li></ul>
Bien-être en entreprise (ESRS – S1)	<ul style="list-style-type: none"><li>Impacts positifs ou négatifs sur la santé mentale et la qualité de vie au travail des collaborateurs</li><li>Impacts sur la motivation, la performance et la rétention des talents</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Risques sociaux et opérationnels liés au stress, à la fatigue, aux risques psychosociaux et à la perte de motivation des collaborateurs</li><li>Risques d'absentéisme, de turnover et de dégradation du climat social</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Opportunités d'amélioration de la performance par le développement de la politique de la qualité de vie et des conditions de travail</li><li>Opportunités de fidélisation des collaborateurs</li></ul>

## RISQUES ACCEPTABLES

Matière première (ESRS – E5)	<ul style="list-style-type: none"><li>Impacts environnementaux liés à la consommation de matières premières nécessaires aux activités du groupe</li><li>Impacts indirects sur l'environnement liés aux activités de transformation et de transport des matières premières au sein de la chaîne de valeur</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Risques financiers et opérationnels liés à la raréfaction de certaines matières premières ou aux ruptures d'approvisionnement</li><li>Risques de non-conformité liés à l'évolution des exigences réglementaires sur l'utilisation et la traçabilité des matériaux</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Opportunités de réduction des coûts et des impacts par l'optimisation de l'utilisation des matières premières</li><li>Opportunités liées au recours à des matériaux alternatifs, recyclés ou à moindre impact environnemental</li></ul>
Mobilité (ESRS – E1)	<ul style="list-style-type: none"><li>Impacts négatifs liés aux déplacements professionnels générant des émissions de gaz à effet de serre et des pollutions atmosphériques</li><li>Impacts sur la qualité de l'air et les nuisances</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Risques financiers liés à l'augmentation des coûts de carburant et aux restrictions réglementaires</li><li>Risques opérationnels liés aux limitations de circulation ou aux zones à faibles émissions</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Opportunités de réduction des émissions par l'optimisation des déplacements, le renouvellement de la flotte et le recours à des modes de mobilité plus durables</li></ul>
Innovation (ESRS 2)	<ul style="list-style-type: none"><li>Impacts positifs potentiels liés au développement de solutions ou méthodes de travail innovants</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Risques de perte de compétitivité en cas d'insuffisante capacité d'innovation ou de retard technologique</li><li>Risques financiers liés aux investissements dans des solutions innovantes non matures ou non rentables</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Opportunités de différenciation concurrentielle par l'innovation technique, organisationnelle et environnementale</li><li>Opportunités de création de valeur durable par l'amélioration continue des processus et des offres</li></ul>
Marché (ESRS 2)	<ul style="list-style-type: none"><li>Impacts positifs ou négatifs sur la performance économique et la pérennité du groupe liés à l'évolution des marchés, de la concurrence et des attentes des clients</li><li>Impacts indirects sur l'emploi et la chaîne de valeur</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Risques économiques et stratégiques liés à la demande, à l'intensification de la concurrence ou à la perte de marchés</li><li>Risques liés à l'évolution des exigences clients en matière de qualité, de durabilité et de conformité</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Opportunités de développement sur de nouveaux marchés ou segments intégrant des critères de durabilité</li><li>Opportunités de croissance par l'adaptation de l'offre aux attentes environnementales et sociales des clients</li><li>Opportunités de synergie, partage de bonnes pratiques et alliances commerciales avec le groupe COUGNAUD</li></ul>
Biodiversité et écosystème (ESRS E4)	<ul style="list-style-type: none"><li>Impacts négatifs potentiels sur la biodiversité et les écosystèmes</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Risques réglementaires et environnementaux liés à la dégradation des milieux naturels ou au non-respect des exigences de protection de la biodiversité</li><li>Risques opérationnels liés aux contraintes environnementales pouvant affecter la réalisation des projets ou des chantiers</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Opportunités de réduction des impacts par l'intégration de pratiques respectueuses de la biodiversité au sein des chantiers</li></ul>

Date de création : 15/10/2025	Rédigé par : N. MAGLOIRE	V001
Date de modification : -	Approuvé par : S. LAUBÉ	Page 32 sur 64



## 5 • ENGAGEMENTS ET STRATÉGIES

### a. Matrice de double matérialité

Conformément aux principes définis par l'ESRS 1 et aux exigences de la norme ESRS 2, le groupe LOUANGE a mis en œuvre un processus visant à identifier, évaluer et hiérarchiser les impacts, risques et opportunités (IRO) liés à ses activités, à ses relations d'affaires et lorsque pertinent à sa chaîne de valeur.

Dans ce cadre, un groupe de travail transversal a été constitué afin de définir les enjeux de durabilité matériels et de construire la matrice de double matérialité. Ce groupe de travail réunit la directrice financière, la directrice des ressources humaines et la responsable environnement dans le but de garantir un regard croisé intégrant à la fois les piliers financiers, sociaux et environnementaux. Ce travail a permis d'assurer la cohérence de l'analyse avec la stratégie du groupe ainsi que son modèle d'affaires.

**Le Groupe a appliqué le principe de double matérialité, en analysant :**

- la matérialité d'impact, correspondant aux impacts réels ou potentiels, positifs ou négatifs, des activités du groupe sur les personnes et l'environnement.
- la matérialité financière, correspondant aux risques et opportunités de durabilité susceptibles d'affecter la situation financière, la performance financière et les perspectives du groupe à court, moyen et long terme.

**L'identification des enjeux s'est appuyée sur :**

- l'analyse des activités du groupe notamment les activités sur les sites clients
- la matrice des risques
- les obligations réglementaires applicables
- les thèmes et sous-thèmes définis par les normes ESRS
- les processus internes en finance, ressource humaine, qualité, santé-sécurité et environnement

L'analyse de l'identification des enjeux couvre l'ensemble des filiales du groupe et intègre les enjeux liés à l'ensemble des parties prenantes externes.

**Chaque enjeu matériel a fait l'objet d'une évaluation selon les critères suivants :**

- la gravité des impacts (ampleur, étendue, caractère potentiellement irréversible) et leur probabilité de survenance.
- l'ampleur financière potentielle des risques et opportunités et leur probabilité de survenance.

Les enjeux présentant une matérialité d'impact et/ou financière modérée et élevée ont été retenus comme enjeux matériels au sens de notre matrice et constituent le périmètre des informations publiées dans le cadre de ce rapport.

Date de création : 15/10/2025	Rédigé par : N. MAGLOIRE	V001
Date de modification : -	Approuvé par : S. LAUBÉ	Page 33 sur 64



## Le groupe LOUANGE a identifié les enjeux de durabilité matériels suivants :

- **Enjeux environnementaux** : changement climatique, gestion des déchets, économie circulaire et pollution.
- **Enjeux sociaux** : santé et sécurité au travail, protection des données personnelles, gestion et développement des compétences, satisfaction des clients, bien-être en entreprise, dialogue social, diversité et inclusion.
- **Enjeux de gouvernance** : conformité ISO, sécurité informatique, conformité réglementaire et conduite des affaires.

Pour chacun de ces enjeux, le groupe a identifié des impacts réels ou potentiels, ainsi que des risques et opportunités financiers, tels que présentés dans les sections thématiques correspondantes de ce rapport.

Les enjeux présentant une double matérialité élevée font l'objet d'informations détaillées conformément aux normes ESRS applicables, incluant la description des politiques, des actions mises en œuvre, des objectifs et des indicateurs de performance que nous retrouverons dans le chapitre suivant de ce rapport.

## MATRICE DE DOUBLE MATÉRIALITÉ DU GROUPE LOUANGE



Date de création : 15/10/2025	Rédigé par : N. MAGLOIRE	V001
Date de modification : -	Approuvé par : S. LAUBÉ	Page 34 sur 64



## b. Nouveaux engagements 2025-2027

L'analyse de double matérialité a permis d'identifier et de hiérarchiser les enjeux de durabilité présentant des impacts significatifs sur les personnes et l'environnement, ainsi que des impacts déterminants sur la performance, la situation financière et les perspectives du groupe.

Cette analyse s'inscrit dans la continuité de la politique Qualité – Sécurité 2022 – 2024, dont l'année 2024 marque la clôture. Grâce à la mobilisation de l'ensemble des équipes, au travers d'ateliers, de réunions et de revues de direction, les priorités définies ont pu être déployées avec efficacité. Le bilan réalisé en septembre 2024 a permis d'évaluer les résultats et les progrès accomplis, tout en confirmant la volonté du groupe de s'inscrire dans une dynamique d'amélioration continue.

Avec 41,6% des objectifs atteints, cette période témoigne de l'implication collective et constitue une base solide pour aller plus loin. Forte de réussite, la Direction, en lien avec les équipes, a souhaité engager un nouveau cycle d'engagements, en intégrant pleinement les dimensions de Qualité, Sécurité, Environnement et Responsabilité Sociétale (QSE – RSE).

La matrice de double matérialité constitue un outil d'aide à la décision, en mettant en évidence les enjeux prioritaires sur lesquels le groupe doit concentrer ses efforts au regard de ses activités, de son modèle d'affaires et des attentes de ses parties prenantes. Elle a servi de fondement à la définition des orientations stratégiques QSE – RSE et à la construction des nouveaux engagements du groupe pour la période 2025 – 2027.

Sur la base des enjeux matériels, le groupe a souhaité renforcer et formaliser sa démarche à travers une nouvelle politique Qualité, Sécurité, Environnement et Responsabilité Sociétale (QSE – RSE). Cette politique vise à guider l'ensemble des objectifs, des plans d'actions, des indicateurs de suivi et des plans d'amélioration continue du groupe sur les trois prochaines années.

L'ambition est claire : aller plus loin, ensemble, en intégrant pleinement les enjeux QSE – RSE au cœur des pratiques et des décisions, dans une logique de performance durable et de responsabilité collective.

La politique QSE – RSE 2025 – 2027 est structurée autour de trois axes prioritaires, directement issus des matérialités modérée et élevées de la matrice, tant en matérialité d'impact qu'en matérialité financière. Ces axes constituent le socle des engagements stratégiques du groupe pour la période 2025 -2027 :

**1.**

**S'investir dans une  
démarche vertueuse**

**2.**

**Cultiver le bien-être et la  
sécurité au travail**

**3.**

**Œuvrer pour une  
économie circulaire**

Date de création : 15/10/2025	Rédigé par : N. MAGLOIRE	V001
Date de modification : -	Approuvé par : S. LAUBÉ	Page 35 sur 64



Axes	Enjeux matériels	Engagements
<b>S'investir dans une démarche vertueuse</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Conformité ISO</li><li>• Sécurité informatique</li><li>• Satisfaction client</li><li>• Conformité réglementaire</li><li>• Conduite des affaires</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Innover pour un avenir durable</li><li>• Renforcer l'écoute et les attentes des parties prenantes</li><li>• Développer une stratégie concurrentielle</li></ul>
<b>Cultiver le bien-être et la sécurité au travail</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Santé et sécurité</li><li>• Protection des données personnelles</li><li>• Bien-être</li><li>• Dialogue social</li><li>• Diversité et inclusion</li><li>• Gestion et développement des compétences</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Promouvoir la culture d'entreprise</li><li>• Procurer des conditions de travail sûres et saines pour tous</li><li>• Renforcer le dialogue entre les filiales</li></ul>
<b>Œuvrer pour une économie circulaire</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Changement climatique</li><li>• Gestion des déchets</li><li>• Économie circulaire</li><li>• Pollution</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Lutter contre le gaspillage</li><li>• Optimiser nos ressources</li><li>• Agir pour le réemploi</li></ul>

Ces trois axes prioritaires constituent la traduction stratégique et opérationnelle des enjeux matériels identifiés par la matrice de double matérialité. Ils structurent l'ensemble des engagements dans un programme de management avec les objectifs, les indicateurs et la valeur cible pour la période 2025–2027. Ce programme de management assure l'alignement entre les impacts, risques et opportunités matériels, la stratégie du groupe, et les exigences de transparence et de cohérence en ce qui concerne les normes d'information en matière de durabilité.

Date de création : 15/10/2025	Rédigé par : N. MAGLOIRE	V001
Date de modification : -	Approuvé par : S. LAUBÉ	Page 36 sur 64



## c. Contribution aux objectifs du développement durable

Le groupe LOUANGE s'engage à contribuer à l'atteinte des objectifs de développement durable (ODD) établis par les Nations unies et qui sont rassemblé dans l'agenda 2030. Sur les 17 ODD et leurs 169 cibles qui existent, le groupe LOUANGE a identifié et sélectionné 6 objectifs sur lesquels il peut agir.



Axes stratégiques	Axes opérationnels	ODD
<b>S'investir dans une démarche vertueuse</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>Innover pour avenir durable</li><li>Renforcer l'écoute et les attentes des parties prenantes</li><li>Développer une stratégie concurrentielle</li></ul>	
<b>Cultiver le bien-être et la sécurité au travail</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>Promouvoir la culture d'entreprise</li><li>Procurer des conditions de travail sûres et saines pour tous</li><li>Renforcer le dialogue entre les entités</li></ul>	
<b>Œuvrer pour une économie circulaire</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>Lutte contre le gaspillage</li><li>Optimiser nos ressources</li><li>Agir pour le réemploi</li></ul>	

Notre contribution aux objectifs de développement durable est significative et démontre notre engagement envers la durabilité et la responsabilité sociale. En sélectionnant 6 objectifs parmi les 17 définis par les Nations unies, nous montrons notre volonté d'avoir un impact positif sur notre environnement.

Date de création : 15/10/2025	Rédigé par : N. MAGLOIRE	V001
Date de modification : -	Approuvé par : S. LAUBÉ	Page 37 sur 64



**5** ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES



Nous nous engageons en faveur de l'ODD 5, qui vise à parvenir à l'égalité des sexes et à autonomiser toutes les femmes et les filles. Nous reconnaissions l'importance de promouvoir l'égalité des chances et de lutter contre les discriminations de genre. (*voir [page 45 – ESRS Social](#)*).

**8** TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE



Nous reconnaissions l'importance de l'ODD 8, qui promeut une croissance économique soutenue ainsi qu'un travail décent pour tous. En nous concentrant sur les cibles 8.5 et 8.8, nous nous engageons à créer des emplois de qualité, à promouvoir des conditions de travail équitables et à favoriser le développement économique durable dans les communautés avec lesquelles nous opérons. (*voir [page 39 – ESRS Gouvernance](#)*).

**9** INDUSTRIE, INNOVATION ET INFRASTRUCTURE



L'ODD 9, qui se concentre sur la mise en place d'une infrastructure résiliente, est également au cœur de nos préoccupations. En travaillant sur la cible 9.1, 9.2 et 9.4, nous contribuons indirectement à la construction d'infrastructures durables, fiables et innovantes, tout en favorisant l'accès équitable à ces infrastructures pour tous. (*voir [page 13 – les temps forts de l'année](#)*).

**10** INÉGALITÉS RÉDUITES



Nous reconnaissions également l'importance de réduire les inégalités. En agissant sur les cibles 10.2, 10.3 et 10.4 de l'ODD 10, nous nous efforçons de favoriser une répartition plus équitable des ressources, de réduire les écarts de développement et de promouvoir l'inclusion sociale. (*voir [page 45 – ESRS Social](#)*).

**12** CONSOMMATION ET PRODUCTION RESPONSABLES



L'ODD 12 vise à établir des modes de consommation et de production responsables. En agissant sur les cibles 12.2 et 12.5, nous nous efforçons de minimiser les déchets, de favoriser l'efficacité énergétique et de promouvoir l'utilisation responsable des ressources naturelles. (*voir [page 45 – ESRS Social](#) et [page 55 Environnement](#)*).

**13** MESURES RELATIVES À LA LUTTE CONTRE LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES



La lutte contre les changements climatiques est un autre objectif majeur, comme en témoignent notre engagement envers l'ODD 13 et sa cible 13.2. En prenant des mesures urgentes pour réduire notre empreinte carbone et atténuer les effets du changement climatique, nous contribuons à limiter notre impact sur l'environnement. (*voir [page 55 – ESRS Environnement](#)*).

Date de création : 15/10/2025	Rédigé par : N. MAGLOIRE	V001
Date de modification : -	Approuvé par : S. LAUBÉ	Page 38 sur 64



## 6 • SUIVI DES INDICATEURS CLÉS DE PERFORMANCES

Face aux enjeux climatiques, sociaux et sociétaux actuels, la responsabilité sociétale des entreprises (RSE) constitue un levier stratégique majeur, en particulier pour les acteurs du secteur du BTP, dont les activités ont des impacts significatifs sur l'environnement, les territoires et les parties prenantes. Dans ce contexte, la mise en œuvre d'une démarche structurée et mesurable répond à la fois aux attentes réglementaires issues de la directive CSRD et aux exigences des parties prenantes en matière de transparence et de durabilité.

Pour le groupe LOUANGE, la RSE est un facteur clé de performance, de résilience et de modernité. Elle contribue à donner du sens à nos activités, à renforcer l'éthique au sein de notre organisation et à créer de la valeur ajoutée durable, tant sur le plan environnemental et social qu'économique.

Environ 400 collaborateurs et une centaine de clients répartis sur l'ensemble du territoire français, le groupe s'engage activement à contribuer à la construction d'un avenir plus durable. Cette ambition s'inscrit dans notre stratégie depuis plus de dix ans et se traduit concrètement dans notre organisation, notre offre de services, nos chantiers et la qualité de nos relations avec l'ensemble de nos parties prenantes.

Conscient de notre responsabilité sociétale, nous œuvrons à concilier adaptation aux changements climatiques, développement du capital humain et performance économique. Cette démarche vise à maîtriser nos impacts, à saisir les opportunités liées à la transition écologique et à générer un impact positif sur l'environnement et la société.

### a. Gouvernance

#### • ESRS G1 – Conduite des affaires

La conduite des affaires constitue un enjeu de durabilité élevé pour le groupe. Elle repose sur des pratiques éthiques, transparentes et responsables, visant à garantir la pérennité des relations avec l'ensemble de nos parties prenantes.

Le groupe s'engage à promouvoir des pratiques commerciales responsables, fondées sur l'intégrité, la transparence, le respect des règles, la loyauté des pratiques commerciales et la lutte contre toute forme de corruption ou de conflit d'intérêts. Cet engagement se traduit par la maîtrise des risques opérationnels et financiers, notamment à travers des contrôles internes et des suivis de contrats commerciaux. Cette approche permet de sécuriser nos activités, de préserver la réputation du groupe et de consolider la confiance de nos parties prenantes.

L'ensemble du service commercial formé à **la loi Sapin 2**

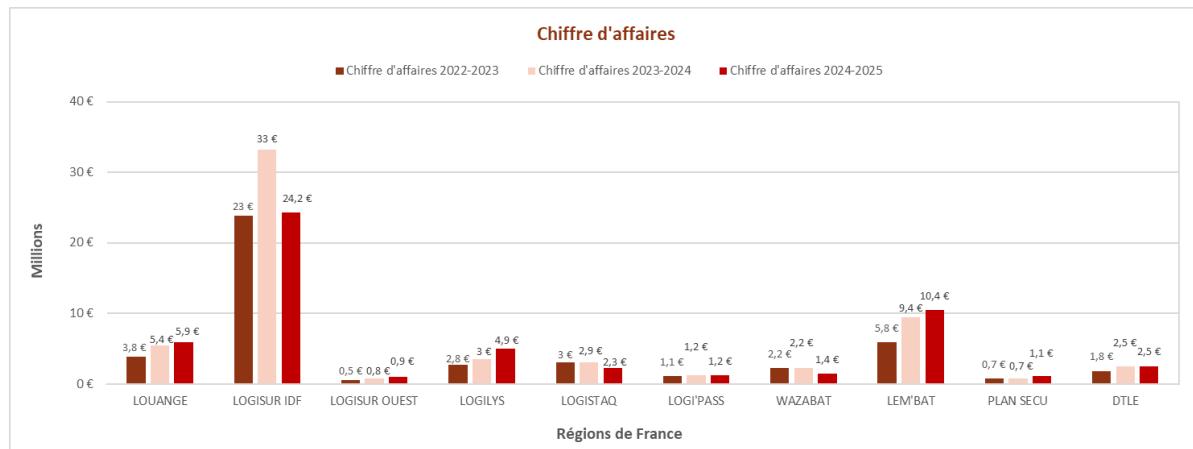
**1 082 non-conformités** toutes confondues reçues

**5 actions de mécénat/dons**, soit une augmentation de 2 actions supplémentaires par rapport à l'exercice précédent.

Date de création : 15/10/2025	Rédigé par : N. MAGLOIRE	V001
Date de modification : -	Approuvé par : S. LAUBÉ	Page 39 sur 64



## • Performance des activités



Le graphique présente l'évolution du chiffre d'affaires, exprimé en millions d'euros, de 9 filiales sur les 11 filiales et de la holding que compte le groupe sur les trois exercices comptables. Les 3 autres filiales, METUDIS, DELGENIUM et ORSO n'apparaissent pas dans le graphique en raison d'un chiffre d'affaires inférieur à un million d'euros.

L'exercice comptable 2024 – 2025 met en évidence une forte hétérogénéité entre les filiales, certaines étant fortement contributrices tandis que d'autres affichent des niveaux d'activité plus modérés. En effet, LOGISUR IDF et LEM'BAT se distinguent par un chiffre d'affaires particulièrement élevé.

Globalement, l'exercice 2023 – 2024 apparaît comme un pic pour plusieurs filiales du groupe en lien avec des projets liés aux JO. Tandis que, l'exercice 2024 – 2025 présente des évolutions contrastées selon les filiales avec une diminution du chiffre d'affaires global du groupe. Cette baisse s'explique principalement par la clôture de plusieurs chantiers directement liés aux JO. Néanmoins, le groupe maintient un positionnement solide sur des projets de grande envergure, s'appuyant sur des relations avec des clients fidèles, ce qui constitue un levier important pour la poursuite du développement du groupe.

## • ESRS G1 – Conduite des affaires : conformité ISO

Dans un contexte de croissance continue, de diversification des activités et de gestion de projets complexes, le groupe a fait le choix stratégique de consolider ses pratiques organisationnelles afin d'inscrire son développement dans une logique de performance responsable. Cette conviction repose sur un principe fort : l'innovation et la création de valeur durable ne peuvent émerger que d'une organisation robuste, maîtrisée et alignée. C'est dans cette perspective que le groupe a engagé, dès janvier 2022, une démarche de certification aux normes internationales **ISO 9001 (Qualité) et ISO 45001 (Santé et sécurité au travail)**. Au-delà de la conformité réglementaire, ces normes constituent aujourd'hui un véritable outil d'homogénéisation, pour l'ensemble des filiales du groupe.

Date de création : 15/10/2025	Rédigé par : N. MAGLOIRE	V001
Date de modification : -	Approuvé par : S. LAUBÉ	Page 40 sur 64



Nous sommes fiers de vous annoncer que les filiales : LOUANGE, LOGISUR, LEM'BAT, METUDIS, LOGI'PASS et WAZABAT sont certifiées **ISO 9001** (systèmes de management de la qualité) et **ISO 45001** (systèmes de management de la santé et de la sécurité au travail) depuis janvier 2024.

Cette démarche de conformité est avant tout collective. Elle reflète l'implication des filiales certifiées et valorise l'engagement quotidien des équipes dans l'application des standards internationaux. À travers ces certifications, le groupe affirme sa volonté de transformer les exigences normatives en leviers de performance durable au service de ses parties prenantes. Elles constituent aujourd'hui une base solide pour accompagner les futurs projets d'innovation et être en permanence dans une démarche d'amélioration continue.

54% des filiales du groupe couvertes par les certifications ISO 9001 et 45001  
1 audit de surveillance (en décembre 2024) et 1 audit interne (en juin 2025) réalisés

**Constat de l'audit de surveillance :** 17 points forts, 9 pistes de progrès, 0 non-conformité (mineure et majeure)

#### • **ESRS G1 – Conduite des affaires : sécurité informatique**

La sécurité informatique constitue un enjeu compte tenu de la digitalisation des activités et de la sensibilité des données à traiter. Elle contribue directement à la continuité des opérations, à la protection des informations et au respect des exigences réglementaires, notamment en matière de protection des données personnelles.

Le groupe met en œuvre des mesures visant à prévenir les risques de cyberattaques, de pertes de données et d'accès aux systèmes d'information. Ces dispositifs reposent sur la sécurisation des infrastructures informatiques, la gestion des habilitations, la sauvegarde des données et la surveillance des incidents de sécurité.

De plus, le groupe s'attache à renforcer la sensibilisation des collaborateurs aux risques numériques, en particulier en matière de phishing, de gestion des mots de passe et d'archivage des données. La sécurité informatique est ainsi intégrée dans une démarche de gestion des risques et de conformité, contribuant à préserver la confiance de l'ensemble de nos parties prenantes. Tous ces éléments sont réunis dans une politique informatique.

**1 campagne de cybersécurité réalisée en juillet 2025**  
1 collaborateur sur 2 a bien agi à la campagne. Résultats de la campagne :

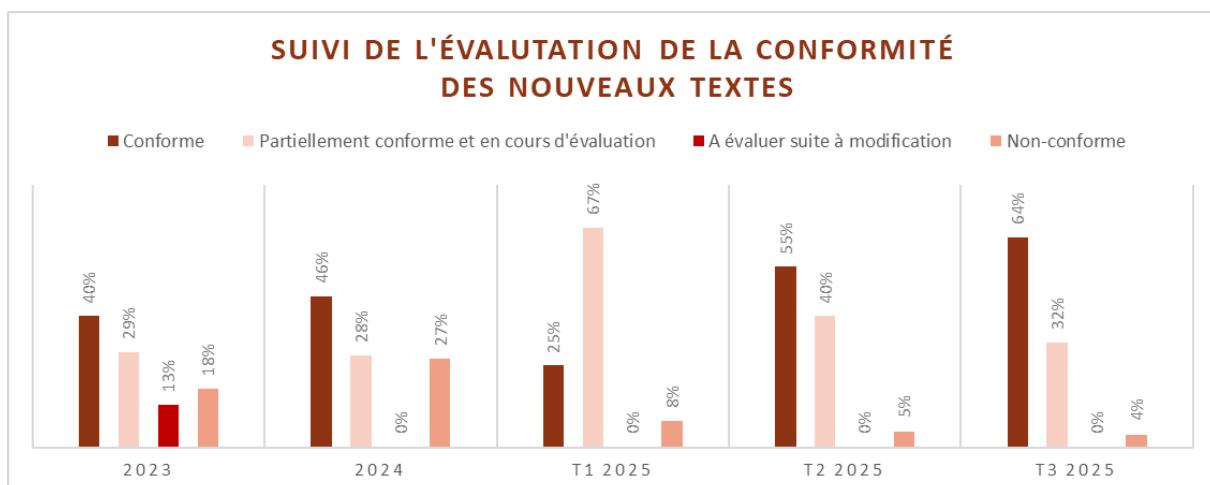
17% des collaborateurs ont consulté le message  
50% des collaborateurs ont supprimé le message  
33% des collaborateurs ont été compromis

Date de création : 15/10/2025	Rédigé par : N. MAGLOIRE	V001
Date de modification : -	Approuvé par : S. LAUBÉ	Page 41 sur 64



#### • ESRS G1 – Conduite des affaires : conformité réglementaire

La conformité réglementaire constitue un enjeu central pour le groupe, dans un environnement réglementaire et normatif en constante évolution. À ce titre, le groupe assure une veille réglementaire régulière, couvrant l'ensemble des domaines applicables à ses activités, notamment le droit du travail, la santé et la sécurité, la protection des données, l'environnement et les pratiques commerciales. Cette démarche permet d'anticiper les évolutions réglementaires et d'adapter les processus internes en conséquence. Afin de limiter les risques de non-conformité, le groupe a mis en place un dispositif en externalisant la veille réglementaire. Des revues trimestrielles sont réalisées pour identifier d'éventuels écarts et déployer des actions correctives et préventives dans une logique d'amélioration continue.



**98,8% de conformité réglementaire** sur l'environnement et la santé, sécurité au travail (soit 1147 textes conformes sur 1162 textes concernés)  
14 actions à mettre en œuvre pour être conforme à 100%

#### • ESRS G1 – Conduite des affaires : achat responsable

Dans le cadre de notre démarche d'achats responsables, le groupe sélectionne ses fournisseurs sur la base d'une grille d'évaluation, intégrant des critères RSE. Cette grille comprend 14 critères hiérarchisés par ordre d'importance, dont les trois principaux sont le respect de règles administratives, la sécurité et la qualité. Quelle que soit la personne ou le service concerné, l'évaluation des fournisseurs est au cœur de nos modes de fonctionnement.

**2 273 fournisseurs évalués**  
76% des fournisseurs dont le partenariat est maintenu.

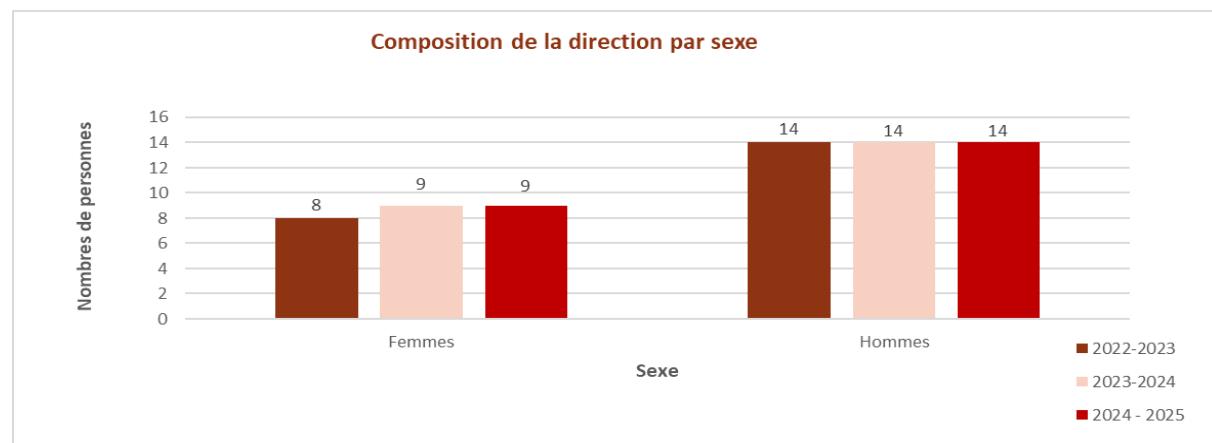
Date de création : 15/10/2025	Rédigé par : N. MAGLOIRE	V001
Date de modification : -	Approuvé par : S. LAUBÉ	Page 42 sur 64



Cette démarche permet de passer du risque à la maîtrise, de créer de la valeur, d'optimiser les coûts et de gagner en compétitivité. Par exemple, le site d'Argenteuil est entretenu par notre partenaire LADAPT (association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes en situation de handicap). De même, dans le cadre des actions de fin d'année, le groupe priviliege des fournisseurs engagés, tels que « Les Chocolats du Cœur » (fournisseur de chocolats français et solidaire).

Avec le renforcement de la législation, au-delà des critères et processus établis, le groupe prévoit désormais d'intégrer des nouveaux risques dans l'évaluation, notamment ceux liés aux changements climatiques, à la pollution, à la gestion de l'eau, à la biodiversité et à l'économie circulaire.

- **ESRS G1 – Conduite des affaires : composition de la direction**



La composition de la direction du groupe LOUANGE reste stable par rapport au précédent exercice comptable. Le nombre de femmes reste de 9 contre 14 hommes pour un total de 23 membres. La parité n'est donc pas encore atteinte, les femmes représentant environ 39% de la direction. Cette stabilité montre que la proportion de femmes dans les postes de direction évolue lentement, soulignant une opportunité d'amélioration pour renforcer la mixité et la diversité au sein de la gouvernance.

Date de création : 15/10/2025	Rédigé par : N. MAGLOIRE	V001
Date de modification : -	Approuvé par : S. LAUBÉ	Page 43 sur 64



## PLAN D'ACTION 2025-2026 :

### Conduite des affaires

- ✓ Gérer le risque des pénalités
- ✓ Création de la culture groupe
- ✓ Travailler sur la raison d'être du groupe en intégrant des enjeux du développement durable
- ✓ Suite à la vente, s'assurer d'une communication fluide et efficace entre les différents services de COUGNAUD et LOUANGE

### Conformité ISO

- ✓ Maintenir la certification ISO 9001 et 45001 de nos filiales certifiés
- ✓ Réaliser la certification ISO 9001 et 45001 des autres filiales du groupe
- ✓ Respecter la politique QSE – RSE établie pour la période allant de 2025 – 2027
- ✓ Continuer de communiquer sur la politique QSE – RSE

### Sécurité informatique

- ✓ Se mettre en conformité RGPD
- ✓ Réaliser la formations aux utilisateurs
- ✓ Mettre en place le système DLM et DLP au sein du groupe
- ✓ Réaliser un audit sécurité en externe

### Conformité réglementaire

- ✓ Avoir un taux de conformité réglementaire à 100%
- ✓ Fusionner et optimiser le système de remontées de situations dangereuses, de non-conformité et d'incidents environnementaux

### Achat responsable

- ✓ Déployer des conditions générales de vente et d'achat
- ✓ Renforcer notre politique d'achat pour remplacer nos produits CMR par des produits moins toxiques
- ✓ Sensibiliser les collaborateurs autorisés à acheter ou vendre sur les bonnes pratiques

Date de création : 15/10/2025	Rédigé par : N. MAGLOIRE	V001
Date de modification : -	Approuvé par : S. LAUBÉ	Page 44 sur 64

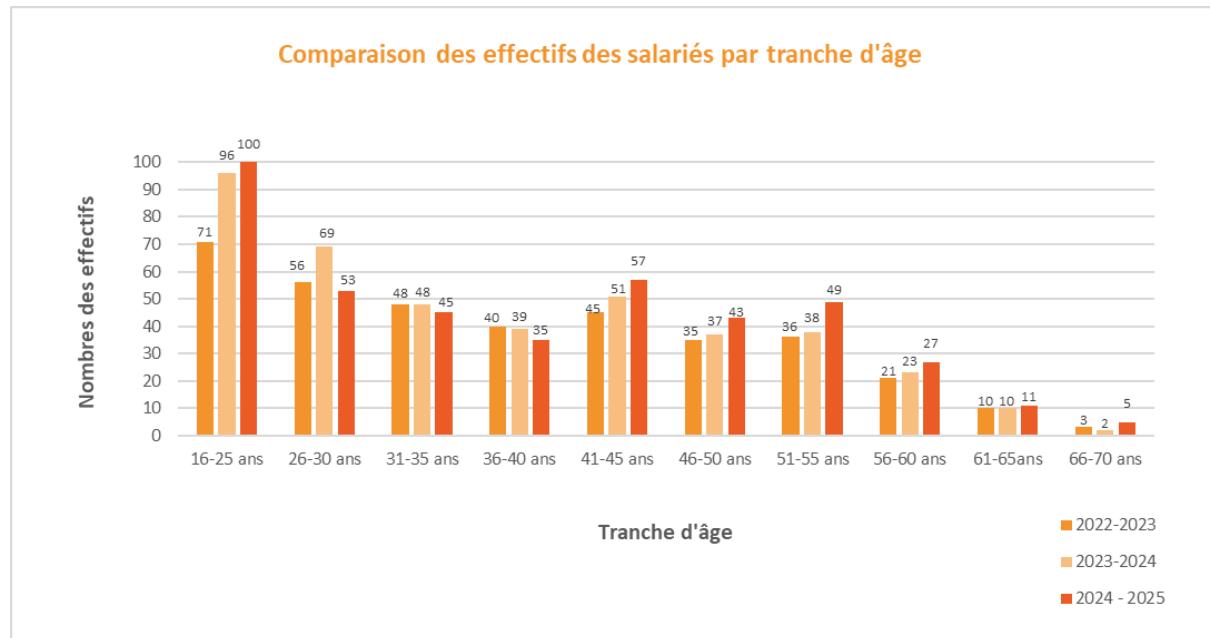


## b. Social

### • ESRS S1 – Effectifs de l'entreprise : capital humain

Nous plaçons le développement du capital humain au cœur de notre stratégie, reflétant ainsi notre engagement envers le pilier social et sociétal de la RSE. Les indicateurs présentés ci-après illustrent la dynamique de l'emploi au sein du groupe, ainsi que notre capacité à attirer et intégrer de nouveaux talents dans un contexte de croissance et de renforcement de nos activités. Cela est crucial pour la qualité de nos prestations de s'assurer que tous nos collaborateurs soient accompagnés, formés sur le terrain et équipés comme il se doit.

**425 collaborateurs dans le groupe**, dont 222 recrutés au cours de l'année, démontrent notre croissance et notre engagement, ainsi que le renforcement de nos équipes et notre présence sur le marché.



Le graphique présente l'évolution des effectifs du groupe par tranche d'âge, mettant en évidence une organisation équilibrée. Les tranches d'âge 16–25 ans et 26–30 ans constituent les effectifs les plus importants, traduisant une forte capacité d'attraction des jeunes profils et une politique de recrutement dynamique. Parallèlement, les effectifs des tranches d'âge 31–45 ans restent globalement stables, assurant la continuité des compétences et de l'expérience professionnelle. Le groupe a eu une progression des effectifs à partir de 41 ans, reflétant la fidélisation des collaborateurs séniors. Les tranches d'âge les plus élevées demeurent minoritaires, ce qui limite les risques de départs massifs à court terme.

Dans l'ensemble, cette répartition par âge illustre une complémentarité entre renouvellement générationnel et maintien des savoir-faire, en cohérence avec les enjeux de gestion des compétences et de durabilité sociale.

Date de création : 15/10/2025	Rédigé par : N. MAGLOIRE	V001
Date de modification : -	Approuvé par : S. LAUBÉ	Page 45 sur 64



- **ESRS SI – Effectifs de l'entreprise : santé et sécurité**

La santé et la sécurité au travail constituent un enjeu élevé de durabilité sociale pour le groupe, compte tenu des risques inhérents aux activités réalisées sur nos chantiers, dans nos dépôts mais aussi dans nos bureaux. Ces risques incluent notamment les chutes de plain-pied ou de hauteur, les incidents liés à la circulation d'engins, la manipulation de déchets dangereux, ainsi qu'à l'inhalation de poussières et à d'autres risques professionnels.

Face à ces risques, le groupe place la prévention au cœur de ses priorités. Cette démarche repose sur la mise en œuvre de dispositifs de communication dédiés à la santé et à la sécurité, ainsi que sur la fourniture d'équipements adaptés aux conditions de travail. Particulièrement avec le port systématique des équipements de protection individuelle (EPI) et le déploiement des équipements de protection collective (EPC) qui sont des exigences incontournables, intégrées aux pratiques quotidiennes. Ces mesures opérationnelles s'inscrivent dans une logique globale visant à réduire les accidents du travail, à renforcer la sensibilisation des équipes et à promouvoir une culture de sécurité à tous les niveaux. L'investissement alloué dans la prévention et la formation constitue ainsi un levier essentiel pour progresser vers l'objectif du groupe : tendre vers le zéro accident, dans un environnement de travail plus sûr et plus sain.

**12 ateliers de sensibilisation** au siège et **21 ateliers de sensibilisation** sur les chantiers **de quarts d'heures QSE-RSE**.

(représentent 15 min de sensibilisation sur un sujet QSE-RSE)

**56% du taux de réalisation** des quarts d'heure QSE-RSE.

**770 rapports d'audits** sur les chantiers et les dépôts.

Notre objectif est clair et ambitieux : tendre vers le zéro accident. Cet objectif s'inscrit dans une démarche qui dépasse la seule conformité réglementaire et vise à garantir la préservation de la santé physique et mentale de l'ensemble de nos collaborateurs. Chaque accident évité contribue à un environnement de travail plus sûr et plus sain. La réussite de cette démarche repose sur la mobilisation collective de l'ensemble des parties prenantes : de la direction aux équipes opérationnelles présentes sur les chantiers. Nous sommes convaincus que l'implication de chacun est indispensable pour ancrer une culture sécurité.

**24 accidents du travail.**

**228 jours de productions sans AT (Accident du Travail)** soit une diminution de 2 points par rapport à l'année précédente.

Cela signifie qu'aucun accident du travail n'a été signalé pendant 228 jours.

**Entités logistiques :** 71,03 (taux de fréquences) / 1,13 (taux de gravités)  
Moyennes de la branche : 27,97 (taux de fréquences) / 3,32 (taux de gravités)

**Entités travaux :** 10,62 (taux de fréquences) / 1,64 (taux de gravités)  
Moyennes de la branche : 32,27 (taux de fréquences) / 2,83 (taux de gravités)

Date de création : 15/10/2025	Rédigé par : N. MAGLOIRE	V001
Date de modification : -	Approuvé par : S. LAUBÉ	Page 46 sur 64



La gestion de la prévention des risques professionnels est intégrée à l'ensemble des activités du groupe, qu'il s'agisse des bureaux, des dépôts ou des chantiers. Cette organisation repose sur une planification structurée des mesures de prévention, notamment à travers l'élaboration de Plans Particuliers de Sécurité et de Protection de la Santé (PPSPS) ou de fiches sécurité adaptées aux activités concernées. En complément, le groupe a déployé une procédure de remontée des situations dangereuses, permettant aux collaborateurs de signaler les risques observés sur le terrain. Cette procédure constitue un levier essentiel du système de prévention, en alimentant directement les indicateurs du service HSST et la définition des plans d'actions correctives et préventives.

En effet, chaque accident grave fait l'objet d'une analyse approfondie des causes, visant à identifier les facteurs organisationnels, humains ou techniques à l'origine de l'événement. Cette démarche permet de mettre en place des mesures ciblées afin de supprimer durablement les causes identifiées et de renforcer la prévention dans une logique d'amélioration continue.

244 (remontées de situations dangereuses) / 391 530 (heures travaillées)

Pour finir, la santé et la sécurité sont intégrées comme des principes organisationnels et des pratiques opérationnelles, notamment à travers la mise en œuvre du Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail (PAPRIPACT). Ce programme permet de structurer, planifier et prioriser les actions de prévention déployées sur l'ensemble des activités du groupe. Il s'appuie sur l'identification des risques, les retours d'expérience issus du terrain et les analyses d'accidents, afin de définir des actions ciblées et suivies dans le temps. À travers le PAPRIPACT, le groupe s'attache à développer un environnement de travail dans lequel la sécurité constitue une valeur, portée à tous les niveaux du groupe et intégrée à l'ensemble des activités. Cette démarche vise à réduire les risques professionnels et à ancrer une culture de sécurité pérenne.

**35% des actions du PAPRIPACT 2025-2027 réalisées** (Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail.)

Date de création : 15/10/2025	Rédigé par : N. MAGLOIRE	V001
Date de modification : -	Approuvé par : S. LAUBÉ	Page 47 sur 64

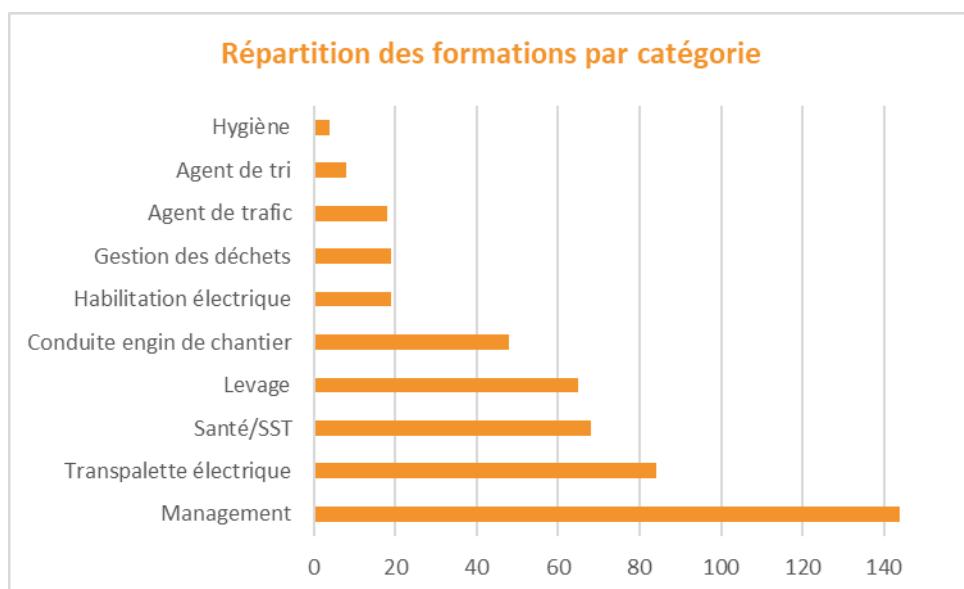


## • ESRS SI – Effectifs de l'entreprise : gestion et développement des compétences

La gestion et le développement des compétences constituent un enjeu clé de durabilité sociale pour le groupe, en lien avec la performance opérationnelle et l'engagement des collaborateurs. En effet, le groupe accorde une attention particulière à l'accompagnement des nouveaux collaborateurs, car nous considérons qu'une intégration structurée favorise la montée en compétences, renforce l'engagement et contribue au développement d'une culture d'entreprise positive. Nos procédures nous permettent également de réduire les erreurs opérationnelles et d'assurer une meilleure coordination au sein des équipes.

Au-delà de la phase d'intégration, le groupe déploie des programmes de formation adaptés aux spécificités de ses métiers, qui reposent majoritairement sur l'apprentissage sur le terrain. Ces formations visent à doter les collaborateurs des compétences techniques et opérationnelles nécessaires, notamment pour des postes telles qu'agent de trafic, agent de nettoyage de chantier ou liftier, ainsi que pour la maîtrise des outils technologiques internes tels que le logiciel *LSoft*.

Les besoins et demandes de formation sont identifiés lors des entretiens professionnels à l'aide d'un logiciel spécialisé de gestion des talents. Cet outil permet d'assurer une vision consolidée des compétences, d'adapter les parcours de formation aux évolutions des postes de travail et d'aligner les besoins individuels.



Le graphique met en évidence une priorisation très nette des formations en management, qui concentrent de loin le plus grand volume d'actions de formation sur l'exercice. Ce choix traduit la conscience du groupe que la montée en compétence passe avant tout par le management de proximité. C'est pourquoi nous avons fait le choix d'investir fortement dans le développement des compétences managériales, afin de renforcer le pilotage opérationnel, la communication interne et l'accompagnement des collaborateurs au quotidien. L'ensemble du graphique reflète ainsi une stratégie cohérente de développement des compétences, articulant leadership managérial, sécurité au travail et maîtrise des activités opérationnelles.

Date de création : 15/10/2025	Rédigé par : N. MAGLOIRE	V001
Date de modification : -	Approuvé par : S. LAUBÉ	Page 48 sur 64



- **ESRS S4 – Consommateurs et utilisateurs finaux : protection des données personnelles**

Dans un contexte de digitalisation croissante et des différents flux d'informations, la maîtrise de cet enjeu est essentielle pour garantir la conformité réglementaire, préserver la confiance des parties prenantes et limiter les risques juridiques.

Le groupe assure le respect des exigences du Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) et déploie des mesures organisationnelles et techniques adaptées pour sécuriser les données à caractère personnel des parties prenantes et plus particulièrement des collaborateurs. Ces mesures couvrent l'ensemble du cycle de vie des données, depuis leur collecte jusqu'à leur suppression, en veillant au respect des principes de licéité, de minimisation, de confidentialité et de traçabilité.

La protection des données personnelles au sein du groupe s'appuie sur une charte de confidentialité des données personnelles et une notice d'information destinée aux collaborateurs, expliquant le traitement de leurs données. Le groupe dispose également d'un registre des demandes d'exercice des droits des personnes concernées ainsi que d'un registre des violations de données à caractère personnel. Enfin, une attention est portée à la sensibilisation des collaborateurs, à la gestion des habilitations et la sécurisation des systèmes d'information. Cette approche contribue à renforcer la résilience numérique du groupe et à garantir la confiance des parties prenantes.

**4 référents RGPD au sein du groupe**

Une sensibilisation RGPD réalisée au cours de chaque parcours d'intégration pour tous les nouveaux collaborateurs.

- **ESRS S1 – Effectifs de l'entreprise : bien-être en entreprise**

Le bien-être au sein de notre groupe reflète l'attention portée à la santé physique, mentale et sociale des collaborateurs qui inclut la protection de la santé, la sécurité et le bien-être des collaborateurs sur l'ensemble des activités. Le groupe s'efforce de créer un environnement de travail favorable, fondé sur l'écoute, la reconnaissance et le respect des besoins des collaborateurs. Cette démarche inclut des initiatives pour l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle, telles que notre charte équilibre vie pro / vie perso, l'organisation annuelle de la Semaine de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT) ainsi que le développement de conditions de travail ergonomiques et sécurisées. En favorisant le bien-être, le groupe contribue à la motivation, l'engagement et la fidélisation des collaborateurs.

**65% de participation à la semaine de la QVCT**

12 activités proposées durant la semaine.

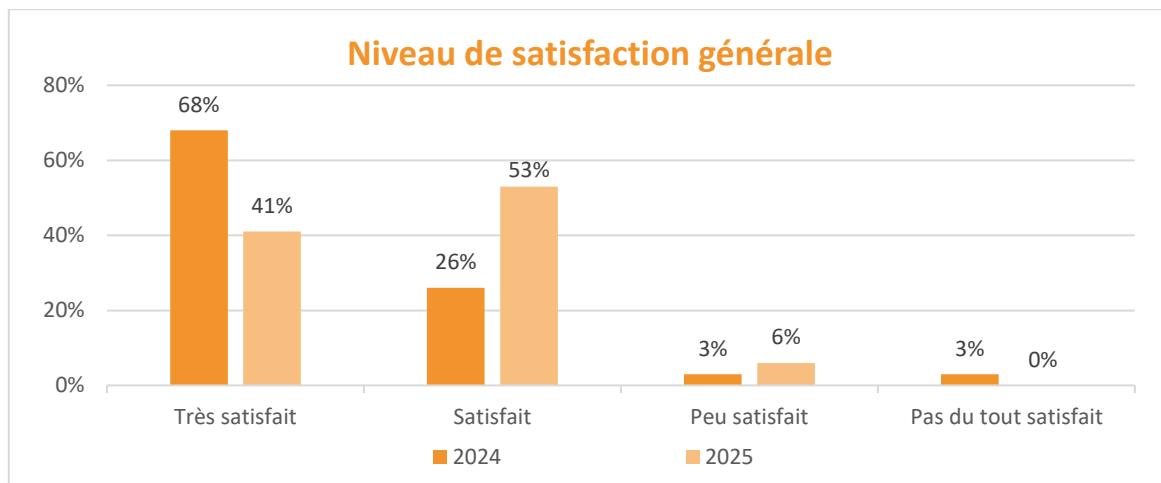
Date de création : 15/10/2025	Rédigé par : N. MAGLOIRE	V001
Date de modification : -	Approuvé par : S. LAUBÉ	Page 49 sur 64



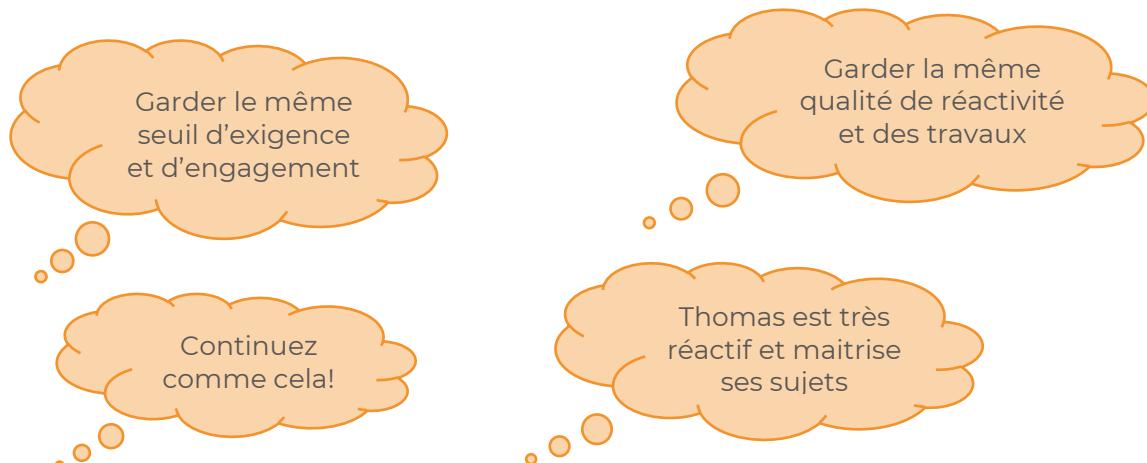
#### • ESRS S4 – Consommateurs et utilisateurs finaux : satisfaction client

La satisfaction client du groupe s'appuie à la fois sur ses clients externes et sur ses clients en interne, autrement dit les relations entre les différentes filiales du groupe. La satisfaction dépend directement de la qualité de nos prestations et de nos relations clients. Elle reflète non seulement la capacité à répondre aux besoins et aux attentes des clients, mais aussi l'engagement du groupe à instaurer des relations de confiance et de transparence sur l'ensemble de sa chaîne de valeur. Pour suivre et améliorer cette satisfaction, le groupe déploie chaque année une campagne de mesure de la satisfaction client, assure le suivi des réclamations clients, et intègre les retours d'expérience via une attestation de bonne exécution établie en interne.

L'objectif est de renforcer la fidélisation et la qualité des prestations apportées aux clients, tout en réduisant les risques liés à l'insatisfaction. Cette approche s'inscrit dans une démarche de qualité contribuant à la consolidation de la réputation de notre groupe.



#### Les verbatims positifs de nos clients



Date de création : 15/10/2025	Rédigé par : N. MAGLOIRE	V001
Date de modification : -	Approuvé par : S. LAUBÉ	Page 50 sur 64



- **ESRS SI – Effectifs de l'entreprise : dialogue social**

Le dialogue social contribue à renforcer l'engagement des collaborateurs, à favoriser la participation aux décisions et à assurer un environnement de travail inclusif et respectueux. Autrement dit, il repose sur la qualité des échanges entre la direction, les représentants du personnel et les collaborateurs.

Pour structurer ce dialogue, le groupe a mis en place plusieurs dispositifs : un planning annuel de réunions, un plan de communication interne, incluant le magazine du mois et une newsletter mensuelle en RSE, ainsi qu'une communication externe via LinkedIn pour informer les parties prenantes. Les collaborateurs disposent également d'une adresse mail dédiée pour signaler tout incident, alerte de harcèlement ou autres problèmes, garantissant un traitement confidentiel et efficace. En complément, un questionnaire annuel QVCT/RPS (Qualité de Vie et conditions de Travail / Risques Psychosociaux) est diffusé à l'ensemble des collaborateurs afin de recueillir leur ressenti, d'identifier les axes d'amélioration et de les intégrer dans un plan d'action. De plus, certaines filiales du groupe disposent d'un Comité Social et Économique (CSE) et les filiales ne disposant pas de CSE bénéficient d'un comité de dialogue permettant de maintenir la participation et l'écoute des collaborateurs. Ces dispositifs permettent d'instaurer un dialogue continu, favorisant la remontée d'informations, la prévention des risques sociaux et l'amélioration des pratiques au sein du groupe.

**53 réunions CSE** ont été organisées cette année pour 6 filiales disposant d'un CSE  
**0 élection de CSE** n'a été nécessaire cette année.

**4 comités de dialogue** ont été organisés pour les 5 filiales de notre groupe ne disposant pas de CSE.

Le groupe LOUANGE a mis en place un partenariat avec *Nouvelles Voies* afin d'offrir aux collaborateurs un accompagnement administratif et juridique personnalisé. Depuis le début du partenariat, *Nouvelles Voies* met son expertise au service des collaborateurs du groupe, en proposant : un accueil et un soutien individualisé des personnes en difficulté sur des informations juridiques spécialisées; la rédaction de courriers, l'assistance dans les démarches administratives du quotidien, des consultations ponctuelles avec des avocats partenaires et bien d'autres accompagnements. Afin de renforcer l'efficacité de ce dispositif, le partenaire met à disposition des outils de communication tels que : affiches, dépliants, cartes de visite et lettres d'information mensuelles. Des webinaires gratuits de 30 minutes sont également proposés pour présenter les services et favoriser une utilisation régulière et large par les collaborateurs. En combinant suivi personnalisé, communication et outils, le groupe assure ainsi une approche du dialogue social.

**62 demandes traitées** sur les domaines suivant : logement, consommation, droit des étrangers, dossiers administratifs et famille.

**59 collaborateurs bénéficiaires**

**67 heures passées** par les chargés d'accompagnement de *Nouvelles Voies*

**5 heures de consultation** d'avocats partenaires.

Date de création : 15/10/2025	Rédigé par : N. MAGLOIRE	V001
Date de modification : -	Approuvé par : S. LAUBÉ	Page 51 sur 64



- **ESRS SI – Effectifs de l'entreprise : diversité et inclusion**

Le groupe s'engage à promouvoir la diversité et l'inclusion, des enjeux pour favoriser un environnement de travail équitable et respectueux des différences. Au sein de notre groupe, cela se traduit par la lutte contre toute forme de discrimination. Dans ce cadre, le groupe a signé la charte diversité depuis, il y a maintenant 3 ans. Depuis cette signature, plusieurs actions concrètes ont été mises en place pour traduire cet engagement dans la pratique.

Dans un premier temps sur l'emploi des personnes en situation de handicap visant à garantir l'égalité des chances, la non-discrimination et l'inclusion au sein de l'ensemble des filiales. Pour renforcer ses actions, le groupe s'appuie sur des partenariats : CAP Emploi, qui accompagne les initiatives de maintien dans l'emploi et le suivi des collaborateurs en situation de handicap et AGEFIPH, qui propose des formations, des outils et des conseils pour la rédaction de la politique handicap du groupe. Ces actions sont en cours de déploiement sous la supervision du référent handicap du groupe, qui interviendra sur l'ensemble des filiales pour sensibiliser, former et accompagner les managers et les équipes. L'objectif est de créer un environnement de travail accessible, équitable et inclusif, où chaque collaborateur peut pleinement développer ses compétences.

**16 collaborateurs en situation de handicap au sein du groupe.**

Dans un second temps, le groupe s'engage en interne, mais également au travers de ses partenariats avec les acteurs du territoire. Dans ce cadre, le groupe collabore avec des structures telles que le PLIE d'Argenteuil – Bezons, avec lequel il a obtenu le label Empl'itude, afin de favoriser l'insertion professionnelle des personnes en situation de précarité. Cette démarche dépasse le simple recrutement, en intégrant des perspectives de carrière à long terme et en accompagnant les bénéficiaires dans leur montée en compétences et leur intégration. Elle traduit l'investissement du groupe dans le territoire local et contribue à créer une dynamique positive et inclusive, qui profite à la fois aux collaborateurs, aux partenaires et à la communauté.

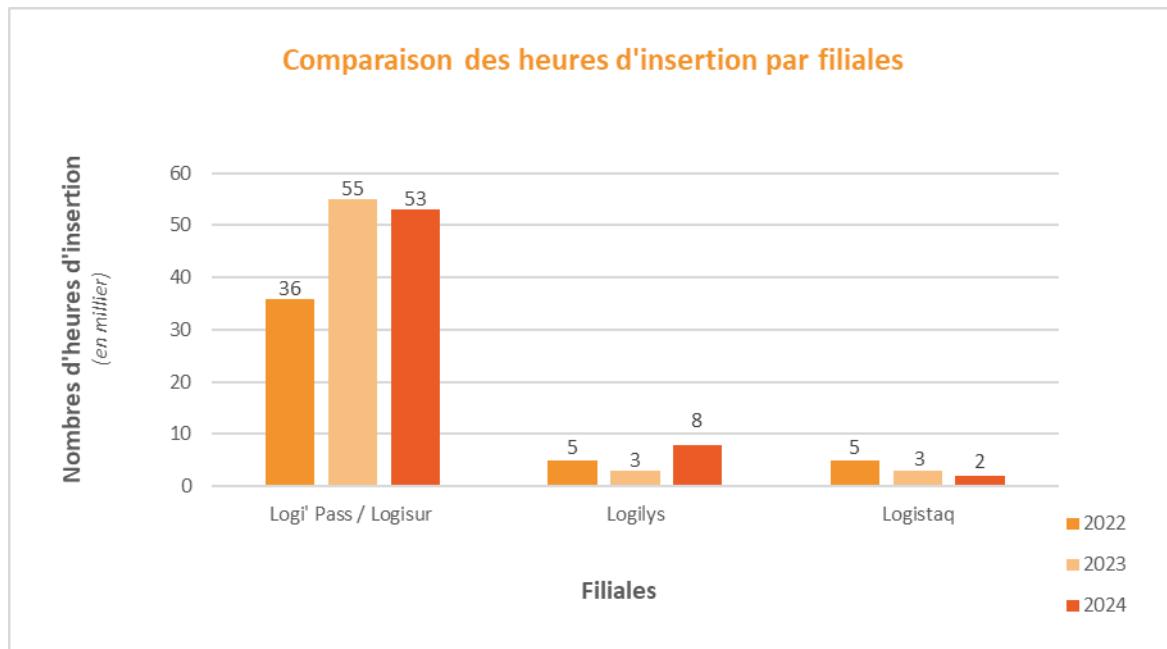
**16 actions pour favoriser l'emploi** (atelier, challenge, session de recrutement, forum, intégration POEI, match pour l'emploi, etc.)

Date de création : 15/10/2025	Rédigé par : N. MAGLOIRE	V001
Date de modification : -	Approuvé par : S. LAUBÉ	Page 52 sur 64



- **ESRS S1 – Effectifs de l'entreprise : insertion professionnelle**

Résolument tourné vers l'insertion professionnelle, le groupe participe activement aux actions ayant pour but de favoriser l'insertion grâce à l'emploi. C'est ainsi, notamment, que la filiale LOGIPASS a vu le jour en 2020 avec pour vocation l'accompagnement des personnes éloignées de l'emploi vers une activité professionnelle durable.



Le graphique présente l'évolution du nombre d'heures d'insertion réalisées par 4 filiales du groupe sur les années 2022, 2023 et 2024. Le nombre total d'heures d'insertion professionnelle a augmenté de 1,57 % entre 2023 et 2024, passant de 61 313,4 à 62 274 heures. Cette légère progression reflète un maintien de l'engagement du groupe en faveur de l'insertion professionnelle, avec une mobilisation des filiales et une poursuite des initiatives d'accompagnement des personnes en insertion.

De plus, le graphique met en évidence une forte concentration des efforts d'insertion sur les filiales LOGIPASS et LOGISUR, tandis que les autres filiales présentent un volume beaucoup plus limité et une dynamique plus variable, en lien avec un effectif de collaborateurs moins important. L'évolution sur trois ans reflète également une réactivité aux besoins opérationnels et aux projets.

Date de création : 15/10/2025	Rédigé par : N. MAGLOIRE	V001
Date de modification : -	Approuvé par : S. LAUBÉ	Page 53 sur 64



## PLAN D'ACTION 2025-2026 :

### Capital humain

- ✓ Faire une campagne de sensibilisation auprès des managers du rôle de chacun concernant les sujets RH
- ✓ Rassembler les chartes existantes en une seule charte déontologie

### Santé et sécurité

- ✓ Mettre en œuvre le Papripact 2025 – 2027
- ✓ Mener des analyses encore plus approfondies pour améliorer la sécurité à travers des visites HSST permettant une évaluation directe sur le terrain

### Protection des données personnelles

- ✓ Continuer la sensibilisation du personnel à l'utilisation des données personnelles

### Gestion et développement des compétences

- ✓ Privilégier la mobilité interne pour le développement des compétences et des carrières des collaborateurs
- ✓ Déployer la formation agent polyvalent via ORSO

### Satisfaction client

- ✓ Réaliser une enquête de satisfaction client

### Bien-être en entreprise

- ✓ Réaliser des semaines de sensibilisation QSE – RSE aux collaborateurs
- ✓ Instaurer la charte télétravail dans le but d'encadrer le travail à distance

### Dialogue social

- ✓ Réaliser une enquête QVCT, RH, Marque Employeur commune

### Diversité et inclusion

- ✓ Participer de manière plus active aux actions de sensibilisation de la Charte Diversité
- ✓ Lancer et animer la politique handicap

### Insertion professionnelle

- ✓ Mettre en place les badges numériques pour les salariés en insertion afin de reconnaître des compétences informelles
- ✓ Obtenir le label Esus
- ✓ Renouveler le label RSEi de LOGI'PASS
- ✓ Mettre en place des actions pour les équipes encadrantes aux publics fragiles

Date de création : 15/10/2025	Rédigé par : N. MAGLOIRE	V001
Date de modification : -	Approuvé par : S. LAUBÉ	Page 54 sur 64



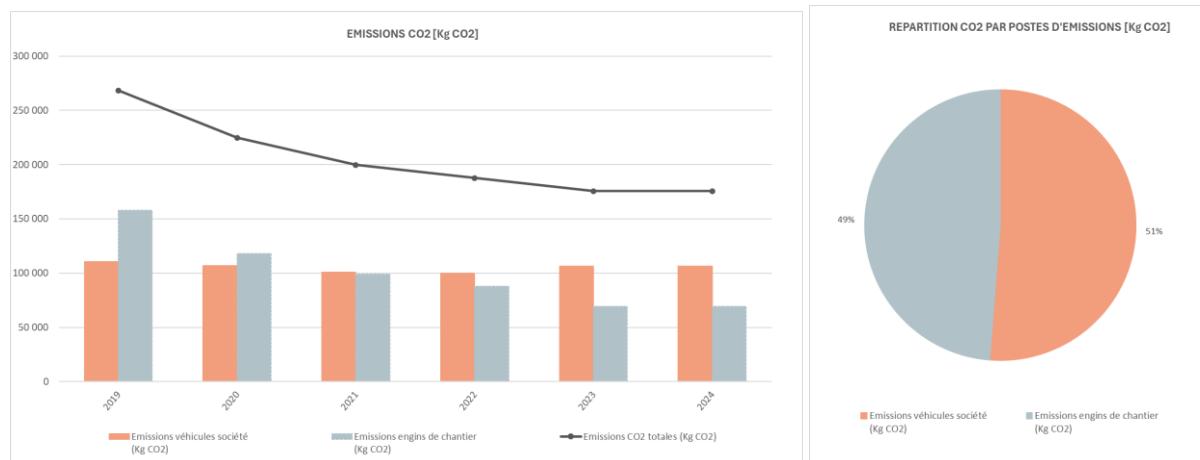
## c. Environnement

### • ESRS E1 – Changement climatique

Conformément à l'article 244 de la loi n° 2020-1721 du 29 décembre 2020, la société LOGISUR est concernée par la réalisation d'un bilan gaz à effet de serre (GES). Ce bilan consiste à identifier les émissions de gaz à effet de serre directes produites par les sources d'énergie fixes et mobiles nécessaires aux activités de l'entreprise.

- Poste 1 - Émissions directes des sources fixes de combustion :  
Consommation de combustible (fioul, bois, gaz naturel...) dans une chaudière (du périmètre organisationnel)
- Poste 2 - Émissions directes des sources mobiles de combustion :  
Consommation de carburant dans une voiture, un poids lourd ou autre engin (du périmètre organisationnel)

LOGISUR n'est pas concernée par le poste 1. Le bilan ci-dessous porte donc sur les gaz à effet de serre émis par les véhicules de société et les engins de chantiers. On peut remarquer une réduction progressive des émissions liées aux engins de chantier, tandis que les émissions des véhicules de société ont légèrement augmenté depuis 2023.



Date	Effectif	Carburant véhicules de société (L)	Émissions véhicules société (Kg CO2)	Carburant engins de chantier (L)	Émissions engins de chantier (Kg CO2)	Émissions totales (Kg CO2)	Émissions par salarié (Kg CO2)
2019	155,71	35 643	110 493	59 782	157 824	268 318	1723
2020	149,9	34 463	106 835	44 694	117 992	224 827	1500
2021	137,95	32 517	100 803	37 492	98 979	199 782	1448
2022	145,22	32 259	100 003	33 200	87 648	187 651	1292
2023	160,79	34 344	106 466	26 195	69 155	175 621	1092
2024	171,17	34 363	106 525	26 173	69 097	175 622	1026

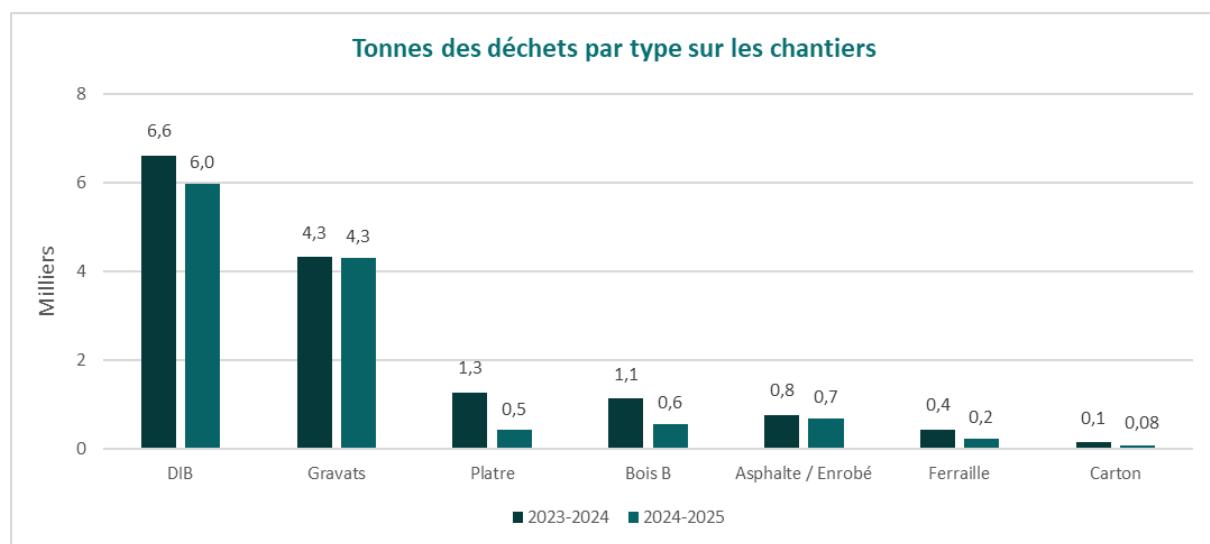
Date de création : 15/10/2025	Rédigé par : N. MAGLOIRE	V001
Date de modification : -	Approuvé par : S. LAUBÉ	Page 55 sur 64



- **ESRS E5 – Utilisation des ressources et économie circulaire : gestion des déchets de chantier**

Dans le cadre de ses activités de lot 00, le groupe s'engage à réduire durablement l'impact environnemental des déchets générés sur les chantiers, en intégrant la gestion des déchets comme un levier clé de sa performance environnementale. Cette démarche vise à limiter l'empreinte carbone, à optimiser l'utilisation des ressources et à favoriser les principes de l'économie circulaire.

Le groupe assure la collecte et le tri de l'ensemble des déchets de chantier, notamment les gravats, cartons, bois, plâtre et autres flux spécifiques. Chaque bac de collecte est équipé d'un système d'identification et de géolocalisation par puce RFID, permettant un suivi précis des volumes, des flux et des rotations. Cette traçabilité renforce la maîtrise opérationnelle et contribue à une gestion plus efficiente des déchets produits. L'évacuation et la valorisation des déchets sont réalisées en partenariat avec Boîte X, dont la flotte de camions hybrides à double plancher permet de réduire significativement les émissions de CO<sub>2</sub> liées au transport. L'optimisation des tournées en flux tendus et la réduction progressive des trajets à vide permettent ainsi de diminuer jusqu'à 50 % les émissions de CO<sub>2</sub> associées aux déplacements, contribuant à la décarbonation des activités du groupe.



Le groupe a mis en place un cycle complet et maîtrisé de collecte, incluant la mise à disposition progressive de bennes et de bacs adaptés aux besoins des clients, ainsi que le nettoyage rigoureux des chantiers par ses équipes opérationnelles. Cette organisation permet de limiter les risques de dispersion des déchets et de réduire significativement les sources de pollution liées aux activités de chantier. En effet, le groupe agit de manière proactive pour prévenir et réduire les impacts environnementaux négatifs, contribuant ainsi à l'amélioration de la propreté des chantiers.

**79,78% est le taux de valorisation des déchets que nous avons collectés sur nos chantiers,** soit une diminution de 13,98 points par rapport à l'année précédente. Ce niveau reste toutefois supérieur aux exigences réglementaires de la directive européenne de 2008 fixant un objectif minimal de 70% de valorisation matière. Cette diminution s'explique principalement par un changement de partenaire intervenu au cours de l'année, ayant eu un impact temporaire sur la valorisation.

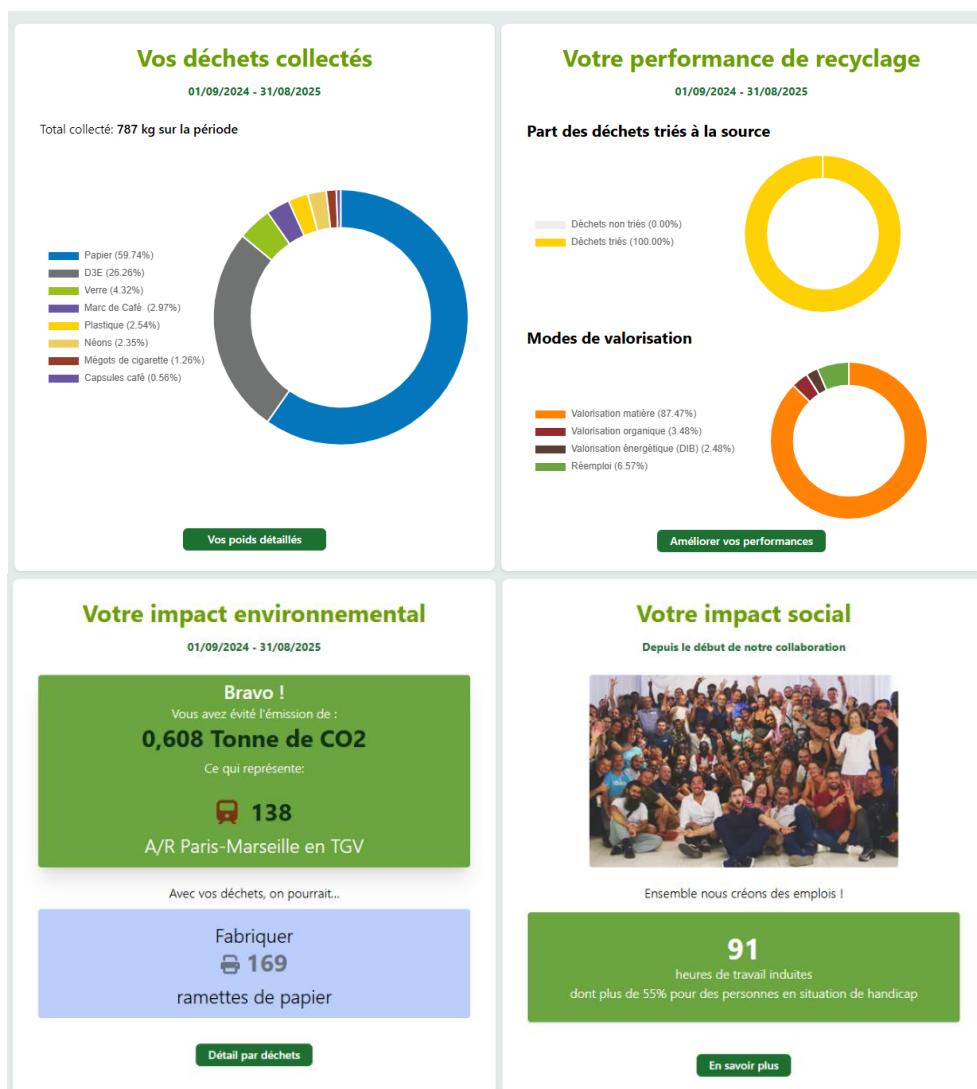
Date de création : 15/10/2025	Rédigé par : N. MAGLOIRE	V001
Date de modification : -	Approuvé par : S. LAUBÉ	Page 56 sur 64



## • ESRS E5 – Utilisation des ressources et économie circulaire : gestion des déchets au siège

Dans le cadre de sa démarche de gestion des ressources et des déchets, le groupe a déployé, en collaboration avec son partenaire Cèdre, des solutions pour assurer une gestion efficace des déchets générés au sein de notre siège d'Argenteuil. Des dispositifs de tri sélectif ont été installés dans l'ensemble des espaces communs, permettant la séparation de différents flux de déchets, notamment le papier, le carton, les toners, les ampoules, les néons, les piles ainsi que les Déchets d'Équipements Électriques et Électroniques (D3E). Cette organisation facilite le tri à la source et renforce l'implication des collaborateurs dans la démarche environnementale du groupe.

Grâce à l'accompagnement de Cèdre, les déchets collectés sont orientés vers des filières de valorisation certifiées, garantissant leur traitement conforme aux exigences réglementaires et aux meilleures pratiques du secteur. Une traçabilité complète des flux est assurée, permettant de suivre les volumes collectés, les modes de traitement et les taux de valorisation associés. Cette approche contribue à réduire les volumes de déchets non valorisés, à optimiser le recyclage des matières premières et à limiter l'empreinte environnementale des activités du groupe.



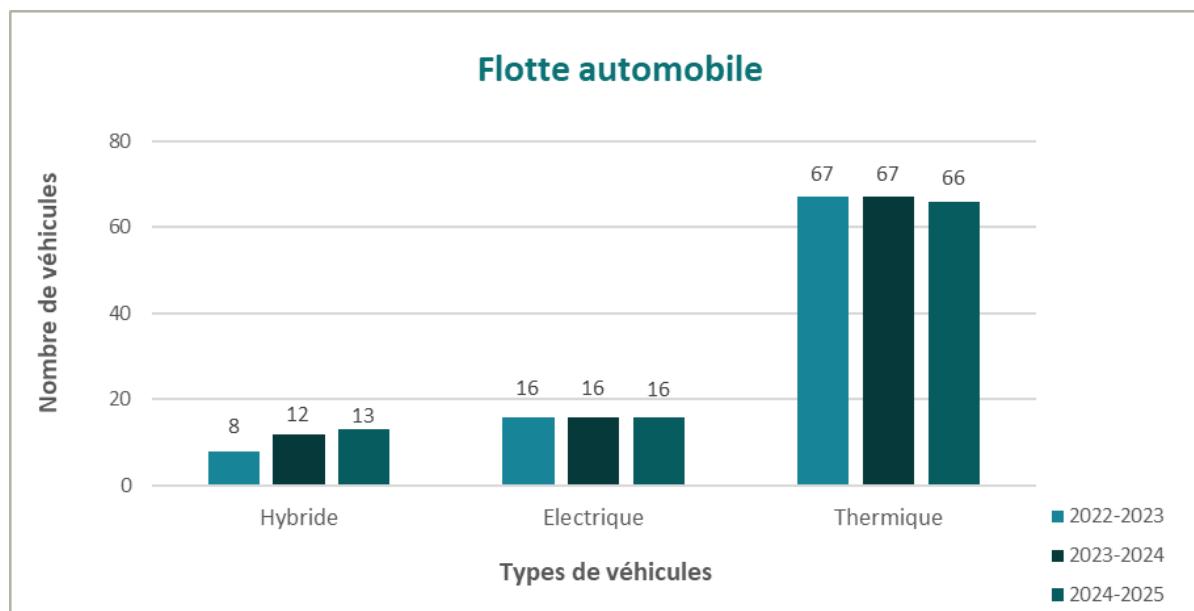
Date de création : 15/10/2025	Rédigé par : N. MAGLOIRE	V001
Date de modification : -	Approuvé par : S. LAUBÉ	Page 57 sur 64



#### • ESRS E5 – Utilisation des ressources et économie circulaire : gestion de la flotte

Dans le cadre de la réduction des émissions de gaz à effet de serre, le groupe déploie une gestion responsable de sa flotte, composée de véhicules de fonction, de véhicules de service et d'engins de chantier. Le renouvellement progressif de la flotte intègre une part croissante de véhicules électriques et hybrides, contribuant à la diminution des émissions directes de CO<sub>2</sub> et à la réduction de la dépendance aux motorisations thermiques.

Cette transition permet également d'optimiser les coûts d'exploitation, notamment en matière de consommation énergétique et de maintenance. Afin d'accompagner cette évolution, le groupe a renforcé ses infrastructures de recharge au siège d'Argenteuil, avec l'installation de quatre bornes supplémentaires venant compléter les équipements existants. Ce dispositif vise à faciliter l'adoption des véhicules à faibles émissions, à encourager leur usage au quotidien et à sécuriser les conditions de déploiement d'une flotte plus durable.



Le graphique présente l'évolution du nombre de véhicules selon leur type de motorisation (hybride, électrique et thermique) sur les périodes représentées. On observe une flotte globalement stable en volume, mais avec des dynamiques différentes selon les types de véhicules.

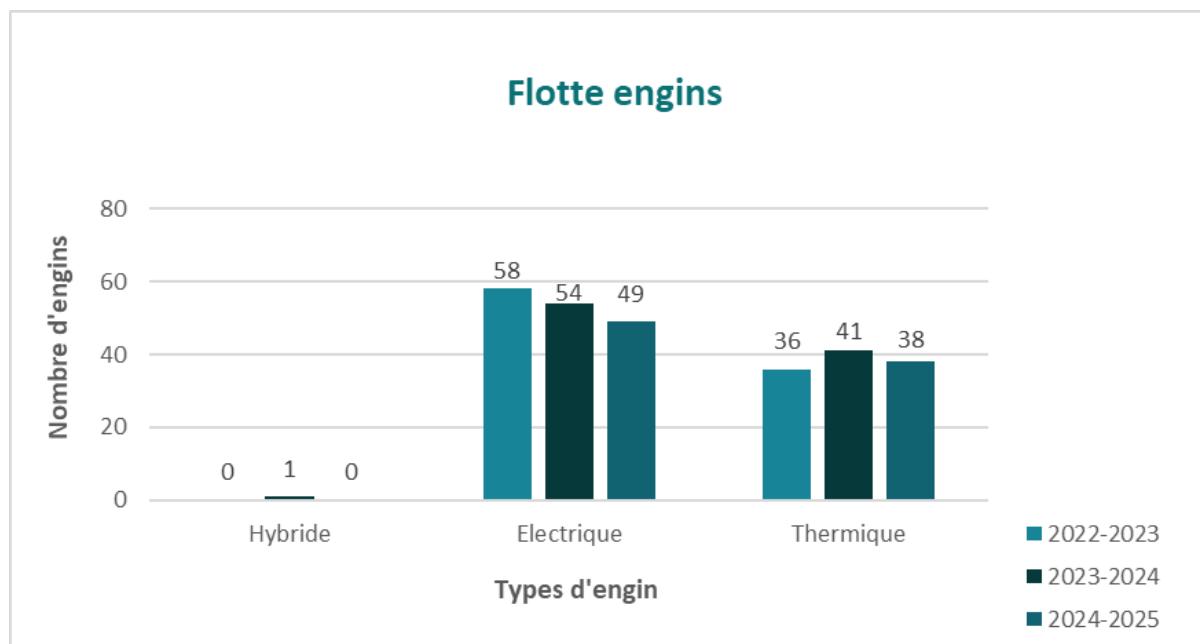
Le nombre de véhicules hybrides est en augmentation progressive, passant de 8 à 12 puis à 13 véhicules. Cette tendance traduit un intérêt croissant pour des solutions de transition, combinant motorisation thermique et électrique. Cette solution est adaptée aux chantiers peu desservis par les transports en commun. Le parc de véhicules électriques reste stable à 16 véhicules sur l'ensemble des périodes. Cela s'explique par une phase d'attente liée au vieillissement progressif des véhicules thermiques. Enfin, les véhicules thermiques restent largement majoritaires, avec un effectif élevé mais légèrement en baisse qui passe de 67 à 66 véhicules.

Date de création : 15/10/2025	Rédigé par : N. MAGLOIRE	V001
Date de modification : -	Approuvé par : S. LAUBÉ	Page 58 sur 64



La gestion des engins de chantier s'inscrit dans une démarche de maintenance et de durabilité du matériel, contribuant à la réduction des impacts environnementaux liés à leur exploitation. Le groupe s'appuie sur un mécanicien dédié à temps plein, chargé de réaliser des contrôles réguliers et des opérations de maintenance. Cette ressource permet d'optimiser la performance des engins, de limiter les pannes et de réduire les besoins en réparations lourdes.

En prolongeant la durée de vie des équipements, le groupe diminue la consommation de ressources associée à l'achat de nouveaux engins et réduit indirectement les émissions de gaz à effet de serre. Au-delà des bénéfices économiques, la maintenance préventive constitue un levier structurant de sobriété, favorisant une utilisation plus efficiente et s'inscrivant pleinement dans une logique d'économie circulaire.



Le graphique présente l'évolution du nombre d'engins selon leur type de motorisation (hybride, électrique et thermique) sur les périodes considérées. Contrairement à la flotte automobile, la flotte d'engins montre des variations plus marquées, traduisant une phase d'ajustement et de renouvellement du parc.

Les engins électriques constituent la catégorie majoritaire de la flotte, malgré une diminution progressive de leur effectif, passant de 58 à 54 puis à 49 engins. Le nombre d'engins thermiques reste significatif, avec une augmentation temporaire, passant de 36 à 41, suivie d'une légère diminution à 38 engins. De manière générale, la flotte d'engins est marquée par une forte présence de l'électrique, tout en conservant une part importante de thermique.

Date de création : 15/10/2025	Rédigé par : N. MAGLOIRE	V001
Date de modification : -	Approuvé par : S. LAUBÉ	Page 59 sur 64



- **ESRS E5 – Utilisation des ressources et économie circulaire : économie circulaire**

Les ventes du groupe reposent principalement sur un modèle d'économie circulaire, fondé sur les principes de réduction, de réutilisation et de recyclage des ressources. C'est notamment la raison d'être de notre filiale WAZABAT dont l'activité repose sur une offre de service diversifiée.

La filiale propose le rachat de matériels ou de matériaux devenus inutiles sur le chantier autrement dit, il s'agit de leur rapatriement, de leur remise en état puis de leur revente sur le marché de l'occasion. Elle offre également à ses clients des solutions de stockage sécurisé dans ses dépôts, afin d'éviter la détérioration des équipements sur les zones de stockage des chantiers. Enfin, une offre de reprise en fin de chantier est proposée dans la prestation, garantissant une seconde vie aux matériels et matériaux. À la fin de chaque prestation, une attestation de réemploi est remise à la demande du client. Celle-ci démontre la transparence et la valorisation des produits reconditionnés, en précisant leur origine, le processus de reconditionnement et les avantages environnementaux associés.

**43% de nos ventes réalisées en externe** concernent des produits reconditionnés  
**38% de nos ventes réalisées en interne** concernent des produits reconditionnés

Le reconditionnement dans notre activité fait référence au processus de réparation ou de remise en état du mobilier de chantier (casier, bungalow, table, chaise, etc.).

- **ESRS E2 – Pollution**

Dans le cadre de ses activités (transport de matériaux, opérations de manutention, stockage, maintenance d'engin), le groupe génère des impacts significatifs en matière de pollution. Ces impacts sont principalement liés aux émissions atmosphériques des véhicules et des engins ; aux rejets potentiels dans les sols et les eaux (hydrocarbures, huiles, produits chimiques) ; à l'utilisation et au stockage de produits dangereux (lubrifiants, additifs) ainsi qu'aux nuisances (poussières et bruit). Ces impacts concernent tant les chantiers que les zones de transport et les espaces situés à proximité des sites desservis.

Dans le cadre de sa démarche de réduction de la pollution, le groupe accorde une attention particulière à la prévention et à la réduction des pollutions générées par ses activités. Cet engagement vise à réduire les impacts négatifs sur la qualité de l'air, de l'eau et des sols, tout en garantissant la conformité aux exigences réglementaires et en contribuant à la protection de la santé et la sécurité des collaborateurs, des riverains et de l'environnement.

La gestion de cet enjeu repose sur une approche préventive, intégrée aux processus opérationnels et aux décisions stratégiques. Elle se traduit notamment par le renouvellement progressif des flottes de véhicules et d'engins, la maîtrise des consommations énergétiques, ainsi que le suivi et la réduction des émissions et des rejets associés aux activités du groupe.

Date de création : 15/10/2025	Rédigé par : N. MAGLOIRE	V001
Date de modification : -	Approuvé par : S. LAUBÉ	Page 60 sur 64



## PLAN D'ACTION 2025-2026 :

### Changement climatique

- ✓ Réaliser un bilan carbone au niveau du groupe
- ✓ Mettre en place des composteurs au niveau des régions

### Gestion des déchets

- ✓ Renforcer la gestion de nos déchets en mettant en œuvre une approche pédagogique et en sensibilisant notre personnel lors de nos visites sur chantier
- ✓ Analyser les déchets et le tri réalisé pour tous les chantiers du groupe
- ✓ Accompagner pour la mise en place des prestations de gestion des déchets (affichage, réflexion sur les moyens nécessaires, solutions pour les déchets de base vie, etc.)
- ✓ Revoir le processus de gestion des produits dangereux

### Gestion de la flotte

- ✓ Remplacer les véhicules diesel pour se tourner progressivement vers des véhicules hybrides, qui offrent une alternative plus respectueuse de l'environnement tout en répondant aux besoins opérationnels.
- ✓ Avoir une politique d'attribution des véhicules

### Economie circulaire

- ✓ Mesurer l'empreinte carbone de chaque matériel vendu. Cette initiative repose sur une analyse complète du cycle de vie afin de fournir des données transparentes.
- ✓ Proposer dans les offres de réemploi un taux de valorisation et une économie de CO2
- ✓ Créer une politique de récupération des EPI usagés
- ✓ Mener des actions de recyclage ou de seconde vie sur les EPI

### Pollution

- ✓ Mettre en place des actions de maintenance pour limiter les fuites et émissions anormales
- ✓ Installer une zone dédiée dans le dépôt pour la rétention des hydrocarbures
- ✓ Tracer et stocker de manière sécurisée des produits dangereux
- ✓ Former des conducteurs à l'écoconduite

Date de création : 15/10/2025	Rédigé par : N. MAGLOIRE	V001
Date de modification : -	Approuvé par : S. LAUBÉ	Page 61 sur 64



## 7 • INFORMATIONS GÉNÉRALES

L'exercice comptable du 1<sup>er</sup> septembre 2024 au 31 août 2025 marque la première année d'application volontaire de la nouvelle directive européenne CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive). Ce premier rapport de durabilité a été élaboré dans un contexte de mise en œuvre progressive des exigences réglementaires. En effet, le groupe LOUANGE n'étant pas éligible sur cet exercice comptable à l'obligation de publication, notre démarche est donc volontaire. Malgré la volonté d'appliquer avec rigueur les exigences définies par les ESRS (European Sustainability Reporting Standards), certaines interprétations, estimations et incertitudes peuvent subsister, en l'absence d'information pleinement claire et homogène de la part des organismes de normalisation.

Dans ce contexte, le groupe LOUANGE a été amené à recourir à des hypothèses et estimations, notamment pour l'évaluation des émissions de gaz à effet de serre, en raison de difficultés d'accès à des données fiables au sein de la chaîne de valeur. Les principales sources d'incertitude résident donc dans la qualité des données d'entrée, ainsi que dans les choix méthodologiques retenus. Ces hypothèses et estimations sont appelées à être progressivement affinées à mesure que la qualité, la disponibilité et la standardisation des données s'améliorent.

### **Base de périmètre du rapport de durabilité (ESRS 2 BP-1 et BP-2)**

Le présent rapport de durabilité a été établi conformément aux exigences de la CSRD et aux ESRS applicables. Il couvre les 11 filiales et la holding du groupe LOUANGE localisées en France. Ce document a pour vocation d'être rendu public et accessible via notre site internet, afin de promouvoir la transparence envers nos parties prenantes. De plus, le rapport de durabilité étant lié aux éléments économiques, il relate les événements et les informations de la période allant du 1<sup>er</sup> septembre 2024 au 31 août 2025. En se basant sur cette période, le rapport est en mesure de présenter une image complète et à jour des activités du groupe.

### **Gouvernance de la durabilité (ESRS 2 GOV)**

La gouvernance des enjeux de durabilité est intégrée au sein du comité de direction, qui partage les informations aux équipes opérationnelles du groupe (schéma de présentation [page 22](#)). En effet, les membres de la direction sont impliqués dans la supervision des enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance, en cohérence avec notre politique QSE – RSE et notre programme de management. La direction est responsable de la définition, de la mise en œuvre et du suivi des plans d'action relatifs aux enjeux de durabilité. Elle s'appuie sur les fonctions supports et opérationnelles pour assurer la déclinaison des enjeux au niveau de chaque filiale et chaque service du groupe. C'est ainsi que nous nous assurons que les enjeux de durabilité sont suivis régulièrement et pris en compte dans les processus et procédures internes du groupe.

Date de création : 15/10/2025	Rédigé par : N. MAGLOIRE	V001
Date de modification : -	Approuvé par : S. LAUBÉ	Page 62 sur 64



## Rôle de la stratégie et du modèle d'affaires (ESRS 2 SBM)

Le modèle d'affaires du groupe repose sur la prestation de services logistiques dans le secteur du BTP (informations disponibles [page 21](#)) . Dans ce contexte, les enjeux de durabilité, notamment environnementaux et sociaux, sont étroitement liés à la performance et à la résilience du modèle économique. La stratégie du groupe vise à concilier performance opérationnelle, maîtrise des impacts environnementaux, sécurité des collaborateurs et création de valeur durable pour l'ensemble de nos parties prenantes. L'intégration progressive des enjeux ESG (Environnementaux, Sociaux et Gouvernance) contribue à renforcer la compétitivité du groupe, à répondre aux attentes croissantes des clients et à anticiper les évolutions réglementaires.

## Processus de diligence raisonnable (ESRS 2 DD)

Le groupe LOUANGE a mis en place des procédures et des processus destinés à identifier, prévenir, atténuer et, le cas échéant, remédier aux impacts négatifs significatifs liés à ses activités. Ces documents couvrent les principaux enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance. Et également sa chaîne de valeur amont et aval lorsque cela est pertinent. Les démarches de prévention s'appuient sur des procédures internes, des contrôles, des rapports de visites, des formations, ainsi que sur des exigences définies à l'égard des parties prenantes externes. Ces démarches sont amenées à évoluer afin de renforcer progressivement la maturité de notre rapport de durabilité.

## Analyse de double matérialité (ESRS 2 IRO)

Conformément aux exigences de la CSRD, le groupe a réalisé une analyse de double matérialité (présentation [page 33](#)), visant à identifier les enjeux significatifs à la fois au regard des impacts de ses activités sur l'environnement et la société (matérialité d'impact) et des risques et opportunités financiers liés aux enjeux de durabilité (matérialité financière). Le groupe LOUANGE a identifié 15 enjeux de durabilité. Cette identification s'appuie sur la chaîne de valeur, l'identification des impacts, des risques et des opportunités, ainsi que sur la prise en compte des attentes des principales parties prenantes. Les enjeux jugés matériels font l'objet d'une information détaillée dans les sections thématiques du rapport (informations [page 39](#)) conformément aux standards ESRS applicables.

## Gestion des risques et opportunités liés à la durabilité (ESRS 2 SBM / IRO)

Les risques et opportunités liés aux enjeux de durabilité sont intégrés au dispositif global de gestion des risques du groupe (présentation des IRO [page 29](#)). Ils concernent notamment les évolutions réglementaires, les attentes des clients, les impacts environnementaux des activités, ainsi que les enjeux de santé, de sécurité et de ressources humaines. Le groupe considère que la prise en compte de ces enjeux constitue un levier de performance et de résilience à moyen et long terme, contribuant à la pérennité de ses activités et à la création de valeur durable.

Date de création : 15/10/2025	Rédigé par : N. MAGLOIRE	V001
Date de modification : -	Approuvé par : S. LAUBÉ	Page 63 sur 64



**Retrouvez-nous**



Site internet : [groupelouange.com](http://groupelouange.com)



Page LinkedIn : [groupelouange](#)