

	RAPPORT RSE 2025	Page : Page 1 sur 31
		Référence : DOC-2026-00048
		Révision : 1
		Date : 27/07/2026

RAPPORT RSE PONTICELLI 2025

Sommaire

1. Engagement de la direction
2. Politique RSE
3. Gouvernance
 - Double matérialité
 - Parties prenantes
 - Certifications
4. Social
 - Santé et Sécurité au travail
 - QVCT
 - Diversité, égalité professionnelle et égalité des chances
 - Dialogue social
5. Sociétal
 - Dons, mécénats et parrainages
 - Ponticelli Sport
6. Éthique
 - Ethique des affaires
7. Achats responsables
8. Cybersécurité
9. Environnement
 - Gouvernance et Management de l'environnement
 - Mesure de l'empreinte carbone
 - Trajectoire de décarbonation
 - Culture environnement
 - Déchets
 - Gestion de la ressource en eau
 - Biodiversité
10. Annexes
 - Cadre de reporting et référentiels utilisés
 - Communication RSE

	RAPPORT RSE 2025	Page : Page 2 sur 31
		Référence : DOC-2026-00048
		Révision : 1
		Date : 27/07/2026

Engagement de la direction

La responsabilité sociétale est au cœur de notre manière d'exercer nos métiers et d'accompagner les transformations du monde. Dans un environnement marqué par des défis environnementaux, sociaux et éthiques toujours plus exigeants, nous sommes convaincus que la performance durable repose sur l'équilibre entre création de valeur, respect des personnes, préservation des ressources et intégrité des pratiques.

L'année 2025 a été marquée par de nouvelles avancées dans cette démarche. La mise à jour de notre politique RSE, la définition de notre trajectoire de décarbonation alignée avec l'Accord de Paris, le renforcement de notre programme éthique, le déploiement de notre démarche QVCT, le dialogue avec nos parties prenantes ainsi que les actions engagées en faveur de la santé, de la sécurité, du développement des compétences et de l'environnement illustrent notre volonté d'agir concrètement et dans la durée.

Ces réalisations sont avant tout le fruit de l'engagement de nos collaborateurs, de nos partenaires et de l'ensemble des entités du Groupe. Elles témoignent de notre capacité collective à relever les défis de demain tout en restant fidèles à nos valeurs.

Je suis convaincu que la responsabilité sociétale n'est pas un objectif distinct de notre performance : elle en constitue l'une des conditions essentielles. C'est ensemble que nous poursuivrons cette ambition, avec exigence, responsabilité et confiance dans l'avenir.

Thierry LE GANGNEUX

Président du Groupe Ponticelli

	RAPPORT RSE 2025	Page : Page 3 sur 31
		Référence : DOC-2026-00048
		Révision : 1
		Date : 27/07/2026

Politique RSE

En 2025, le Groupe Ponticelli a actualisé sa politique RSE afin de renforcer l'alignement entre ses engagements, ses pratiques et les attentes de ses parties prenantes. Cette révision s'appuie sur les enseignements du premier baromètre QVCT, des audits internes et externes (notamment ISO et MASE), de la mise à jour de la cartographie des risques de corruption ainsi que sur les attentes des organismes d'évaluation extra-financière.

Structurée autour de quatre piliers – Social, Sociétal, Éthique et Environnemental –, la politique réaffirme les engagements du Groupe en faveur de la santé, de la sécurité et de la qualité de vie au travail, du développement des compétences, de la diversité et du dialogue social. Elle renforce également les principes d'intégrité et de respect des droits humains, précise les engagements liés à la lutte contre le changement climatique et à l'accompagnement des clients et fournisseurs dans leur transition, tout en intégrant de nouveaux enjeux tels que la préservation de la biodiversité, la gestion durable de la ressource en eau et le respect des exigences de conformité environnementale. Cette mise à jour traduit la volonté du Groupe de répondre de manière toujours plus structurée aux attentes de ses parties prenantes et aux enjeux de développement durable.

	RAPPORT RSE 2025	Page : Page 4 sur 31
		Référence : DOC-2026-00048
		Révision : 1
		Date : 27/07/2026

Gouvernance

La responsabilité sociétale est pleinement intégrée à la gouvernance du Groupe Ponticelli.

Le Conseil de surveillance veille à la pérennité du Groupe et à la cohérence de ses orientations stratégiques avec les enjeux de long terme. Le Comité de direction générale porte la Vision 2030 et pilote sa déclinaison opérationnelle afin d'assurer un développement durable et équilibré des activités du Groupe.

Parmi les comités qui accompagnent ces instances, le Comité Éthique et RSE, rattaché au Conseil de surveillance, joue un rôle central dans le pilotage de la démarche de durabilité. Il définit les orientations en matière de responsabilité sociétale, suit la mise en œuvre des engagements du Groupe et veille à leur cohérence avec les enjeux prioritaires identifiés par l'analyse de matérialité. Ses travaux contribuent à éclairer les décisions stratégiques et à renforcer l'intégration des enjeux environnementaux, sociaux, sociétaux et de gouvernance dans les activités du Groupe.

Les résultats obtenus au regard des objectifs fixés, les indicateurs de performance ainsi que l'état d'avancement des plans d'action sont examinés régulièrement par le Comité de direction générale, le G55 (qui réunit les directeurs des entités et des fonctions supports) et les principales instances de pilotage du Groupe. Cette intégration des sujets RSE dans les processus de gouvernance contribue à leur déploiement dans l'ensemble des entités et à leur prise en compte dans les décisions opérationnelles.

Les réflexions de la Direction Éthique et RSE s'enrichissent des travaux du Comité prospective, chargé d'anticiper les évolutions susceptibles de transformer durablement l'environnement du Groupe. Cette articulation favorise l'identification des risques et des opportunités émergents et contribue à l'intégration des enjeux de durabilité dans les réflexions à long terme et les orientations stratégiques.

Cette organisation traduit la volonté du Groupe de conduire ses activités de manière responsable, éthique et transparente, dans le respect des principes de l'ISO 26000 et dans une logique de création de valeur durable pour l'ensemble de ses parties prenantes.

DOUBLE MATERIALITE

Dans le cadre de sa préparation aux exigences de la directive européenne CSRD, le Groupe a conduit son analyse de double matérialité visant à identifier, hiérarchiser et prioriser ses enjeux de durabilité. Déployée de manière collaborative, cette démarche a associé les instances de gouvernance, les directions opérationnelles ainsi que différentes parties prenantes internes et externes, afin de croiser les perspectives d'impact et de risque.

En effet, l'analyse de double matérialité s'appuie sur un dialogue structuré avec des parties prenantes internes et externes, sélectionnées selon leur niveau d'influence et leurs intérêts vis-à-vis des activités du Groupe. Les dirigeants, actionnaires, salariés et groupes de travail internes ont contribué à l'évaluation des impacts, risques et opportunités, en lien avec les expertises métiers. En parallèle, les attentes des parties prenantes externes — clients, fournisseurs, partenaires, organismes financiers et pouvoirs publics — ont été intégrées via l'analyse des

	RAPPORT RSE 2025	Page : Page 5 sur 31
		Référence : DOC-2026-00048
		Révision : 1
		Date : 27/07/2026

appels d'offres, questionnaires RSE, échanges contractuels et veille réglementaire. L'ensemble de ces contributions a été pris en compte dans la cotation des Impacts, Risques et Opportunités (IRO), afin de garantir une hiérarchisation objective des enjeux.

Conformément au principe de double matérialité, cette démarche s'appuie sur une méthode de cotation intégrant à la fois la matérialité d'impact (gravité, portée, irréversibilité) et la matérialité financière (niveau de risque ou d'opportunité pour le Groupe), garantissant une priorisation objectivée des enjeux.

Au total, 72 IRO ont donc été identifiés puis évalués, permettant de structurer une vision claire des enjeux matériels prioritaires.

Les résultats mettent ainsi en évidence des enjeux majeurs autour du : changement climatique, de la santé et sécurité au travail, des conditions de travail, du développement des compétences, de la gestion de l'eau ainsi que des thèmes de gouvernance tels que l'éthique, la cybersécurité et les relations fournisseurs.

Au-delà de l'identification des enjeux, l'analyse de double matérialité constitue un levier structurant pour le pilotage de la performance durable du Groupe. Elle renforce l'intégration des enjeux ESG dans la stratégie et les processus de décision, tout en favorisant l'anticipation des risques et la saisie d'opportunités à moyen et long terme.

Norme ESRS	Enjeux matériels
E1	Changement climatique
E3.4	Rejets d'eau dans les plans d'eau et les océans
G1	Corruption
G1	Cybersécurité
G1	Relations fournisseurs
G1	Sûreté
S1.1	Equilibre Vie Pro Vie Perso
S1.1	Salaires décents
S1.1	Santé et sécurité
S1.1	Sécurité de l'emploi
S1.1	Temps de travail
S1.2	Développement des compétences
S2.1	Développement des compétences (Travailleurs de la chaîne de valeur)
S2.1	Santé et sécurité (Travailleurs de la chaîne de valeur)

	RAPPORT RSE 2025	Page : Page 6 sur 31
		Référence : DOC-2026-00048
		Révision : 1
		Date : 27/07/2026

PARTIES PRENANTES

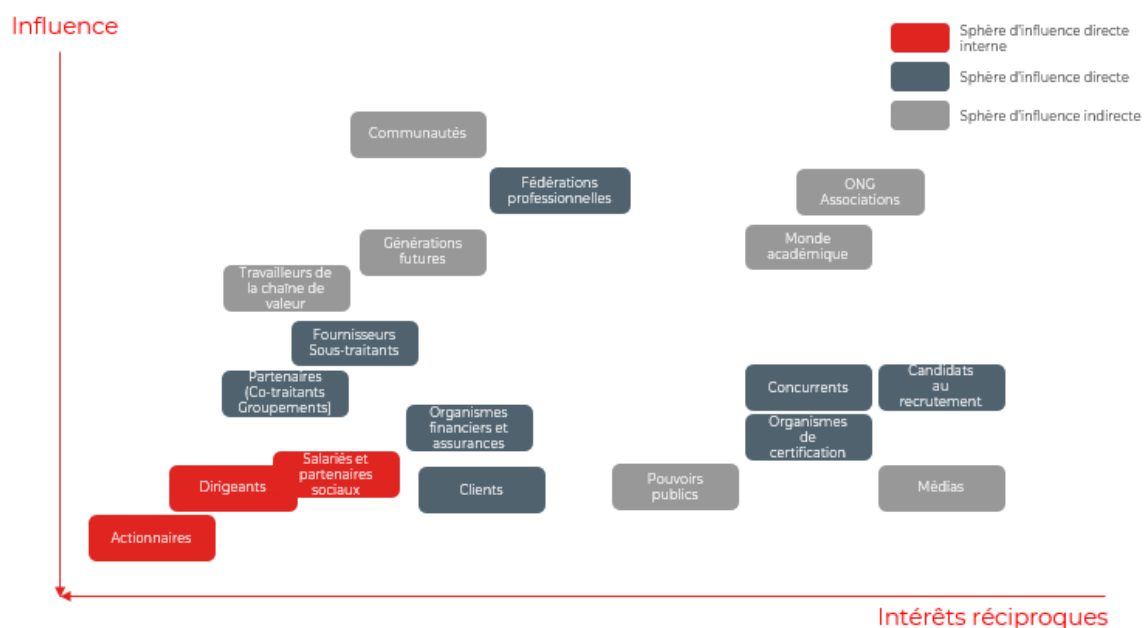
Cartographie

Dans le cadre de sa démarche de responsabilité sociétale, le Groupe Ponticelli a engagé une cartographie de ses parties prenantes, conformément aux référentiels internationaux tels que l'ISO 26000.

Les parties prenantes sont définies comme l'ensemble des acteurs – internes et externes – susceptibles d'être affectés par les activités du Groupe ou d'influencer sa capacité à atteindre ses objectifs.

Cette cartographie repose sur une analyse structurée visant à :

- Identifier les acteurs clés de notre chaîne de valeur,
- Comprendre leurs attentes et leurs intérêts,
- Qualifier leur niveau d'influence et leur exposition aux impacts du Groupe.



Partenariats et relations externes

Au cours de l'exercice 2025, le Groupe a consolidé ses engagements externes en structurant un écosystème de partenariats et d'adhésions en cohérence avec ses priorités stratégiques et RSE.

	RAPPORT RSE 2025	Page : Page 7 sur 31
		Référence : DOC-2026-00048
		Révision : 1
		Date : 27/07/2026

Son inscription dans des cadres de référence reconnus s'accompagne d'une présence active au sein de multiples organisations professionnelles, couvrant l'ensemble de ses métiers et de ses enjeux.

Le Groupe est ainsi engagé dans des réseaux de la filière énergie et industrielle tels que EVOLEN (Énergie, Environnement et Logistique pour une Énergie Nouvelle), France Chaudronnerie (ex-SNCT, Syndicat National de la Chaudronnerie, Tuyauterie et Maintenance Industrielle) ou encore le GIFEN (Groupement des Industriels Français de l'Énergie Nucléaire), qui contribuent à la représentation des métiers, à l'anticipation des évolutions techniques et à l'accompagnement des transitions énergétiques et industrielles. Au sein de ces réseaux, Ponticelli participe activement à différentes instances dédiées à la RSE comme le Comité ESG d'EVOLEN ou encore le Comité transition énergétique du Club des ETI d'Ile-De-France.

Parallèlement, son implication dans des instances transverses – notamment le MEDEF (Mouvement des Entreprises de France) (national et territorial), la FFB (Fédération Française du Bâtiment), ou encore le CNCCEF (Conseillers du Commerce Extérieur de la France) – traduit sa participation aux dynamiques économiques et au développement des entreprises françaises, en France comme à l'international.

Le Groupe s'appuie également sur des réseaux spécialisés en matière de normalisation, de sécurité, de santé au travail et de gestion des risques, à l'image de l'AFNOR (Association Française de Normalisation) à laquelle Ponticelli est membre adhérent, de l'ICSI (Institut pour une Culture de Sécurité Industrielle) ou du GIM (Groupe des Industries Métallurgiques), contribuant à structurer ses pratiques et à diffuser une culture exigeante en matière de sécurité, de conformité et de performance durable.

L'engagement du Groupe en matière de responsabilité sociétale se traduit notamment par son adhésion au Pacte mondial des Nations Unies (Global Compact France) depuis 2017. À travers la publication annuelle de sa Communication sur le Progrès (CoP), Ponticelli rend compte de la mise en œuvre des dix principes du Pacte mondial en matière de droits humains, de normes du travail, d'environnement et de lutte contre la corruption. Depuis 2022, le Groupe est également membre du Cercle de la Compliance, renforçant ainsi sa veille, le partage des bonnes pratiques et son engagement en faveur d'une gouvernance responsable, de l'éthique des affaires et de la conformité.

CERTIFICATIONS

L'exercice 2025-2026 a été marqué par la consolidation des certifications du Groupe, traduisant sa volonté de renforcer la maîtrise de ses risques et de structurer ses démarches d'amélioration continue. Les référentiels ISO 14001 et ISO 45001 ont continué à soutenir le déploiement des systèmes de management environnemental et de santé-sécurité, tandis que la certification ISO 19443 a renforcé l'intégration des exigences de sûreté nucléaire dans les activités concernées. Les audits réalisés au cours de l'exercice ont notamment porté sur l'analyse des risques, la conformité réglementaire, la gestion des situations d'urgence et le suivi des plans d'actions.

En parallèle, la certification MASE a poursuivi son rôle central dans la prévention des risques et l'amélioration des performances en santé, sécurité et environnement.

	RAPPORT RSE 2025	Page : Page 8 sur 31
		Référence : DOC-2026-00048
		Révision : 1
		Date : 27/07/2026

Au 19 juin 2026, 90 % des sites du Groupe étaient couverts par un système de management certifié en matière de sécurité et/ou d'environnement.

Au-delà de ces référentiels, le Groupe a poursuivi son engagement dans des évaluations externes telles qu'EcoVadis et CyberVadis, afin de renforcer ses pratiques en matière de responsabilité sociétale, de cybersécurité, de gouvernance et d'éthique des systèmes d'information. Cette démarche contribue à consolider la confiance de ses parties prenantes et à accompagner l'amélioration continue de ses performances.

Social

GOVERNANCE

Chez Ponticelli, l'humain constitue un pilier essentiel de la vision et du développement du Groupe. Cette conviction se traduit par une attention particulière portée au développement des compétences, à la qualité de vie et des conditions de travail, au dialogue social, à la santé et à la sécurité, ainsi qu'au respect des droits de chacun. L'analyse de double matérialité réalisée dans le cadre de la CSRD a confirmé le caractère prioritaire de ces enjeux, tant au regard de leurs impacts sur les personnes que de leur contribution à la performance durable et à la résilience du Groupe.

La gouvernance des ressources humaines du Groupe Ponticelli repose sur une organisation associant pilotage stratégique et proximité opérationnelle. La Direction des Ressources Humaines Groupe définit les orientations, politiques et processus communs en matière d'emploi, de développement des compétences, de mobilité, de rémunération, de dialogue social et de gestion des talents. Elle s'appuie sur un réseau de responsables et référents RH au sein des entités afin d'assurer le déploiement de ces orientations, leur adaptation aux réalités locales et le partage des bonnes pratiques.

Cette organisation permet de concilier un cadre commun à l'échelle du Groupe avec la prise en compte des spécificités réglementaires, sociales et culturelles des pays d'implantation.

La qualité, la santé, la sécurité et la sûreté (Q3S) constituent, avec la politique RSE, deux piliers structurants de la gouvernance du Groupe. Portée par une Direction dédiée, la gouvernance Q3S définit les orientations, les référentiels et les modalités de pilotage applicables à l'ensemble des entités. Elle s'appuie sur un Comité Santé ainsi que sur un réseau de correspondants QSSE, qui assurent le relais des exigences du Groupe, la coordination des actions et la remontée des informations nécessaires au pilotage.

SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

Fort de son engagement historique à protéger ses collaborateurs et à garantir à ses clients des prestations intégrant pleinement les exigences de santé et de sécurité, le Groupe Ponticelli poursuit l'amélioration continue de son système de management Q3S. Dans un environnement industriel marqué par des activités techniques et des risques opérationnels importants, ce

	RAPPORT RSE 2025	Page : Page 9 sur 31
		Référence : DOC-2026-00048
		Révision : 1
		Date : 27/07/2026

système constitue un cadre essentiel pour identifier, maîtriser et prévenir les situations susceptibles d'affecter la sécurité des personnes.

Il repose sur une organisation dédiée, un référentiel commun applicable à l'ensemble des entités et une animation régulière permettant d'assurer la diffusion des exigences du Groupe au plus près des opérations.

Une gouvernance Q3S ancrée dans les réalités opérationnelles

Le déploiement de cette démarche s'appuie sur un réseau de correspondants Qualité Santé Sécurité et Environnement (QSSE), présents en France comme à l'international. Véritables relais de proximité, ils accompagnent les équipes opérationnelles dans la mise en œuvre des exigences du Groupe, contribuent au partage des retours d'expérience et favorisent l'harmonisation des pratiques entre entités.

L'animation de ce réseau constitue un élément essentiel de la démarche Q3S. Elle s'appuie sur des temps réguliers d'échanges, des réunions mensuelles d'information, des ateliers thématiques, des groupes de travail ainsi que deux rencontres annuelles en présentiel permettant de partager les problématiques rencontrées sur le terrain et de construire des réponses communes.

En 2025, la Direction Générale a poursuivi son implication directe dans le développement de la culture Santé Sécurité du Groupe, notamment par sa participation aux analyses des événements à haut potentiel de gravité (HIPO). Cette implication traduit l'importance accordée au retour d'expérience et à l'identification collective des enseignements issus des situations dangereuses. La Direction Générale a également contribué à relayer les messages de prévention auprès des collaborateurs et des parties prenantes au travers de différents supports de communication.

La prévention de la santé bénéficie par ailleurs d'une gouvernance dédiée avec le Comité Santé Groupe, qui s'est réuni trimestriellement en 2025 afin de définir et suivre les orientations relatives aux risques santé des collaborateurs. Les travaux ont notamment porté sur la prévention des risques liés aux produits chimiques, à l'amiante, aux fumées de soudage, aux troubles musculosquelettiques (TMS) et au bruit.

Un système de management renforcé pour mieux maîtriser les risques liés aux activités

En 2025, le système de management de la santé et de la sécurité a poursuivi son évolution afin de renforcer la maîtrise des risques associés aux métiers du Groupe et d'accompagner les entités dans la prévention des situations à risque.

Cette évolution s'est notamment traduite par l'enrichissement du corpus documentaire Q3S, avec l'initiation, le renforcement ou la mise à jour de procédures clés relatives aux travaux en hauteur, à l'évaluation des risques professionnels, à la maîtrise opérationnelle, à la gestion des incidents, à l'investigation des événements et au risque amiante.

Les outils associés au déploiement de cette démarche ont également évolué, notamment les supports de communication (livret QSSE & RSE, affiches...) et les outils de pilotage (reporting, tableaux de bord), afin de faciliter le suivi des actions et l'appropriation des exigences par les équipes.

	RAPPORT RSE 2025	Page : Page 10 sur 31
		Référence : DOC-2026-00048
		Révision : 1
		Date : 27/07/2026

Une prévention portée par le terrain et l'implication de tous

Au-delà des référentiels et des outils, la prévention repose sur l'implication quotidienne des collaborateurs, du management opérationnel et des fonctions QSSE. En 2025, de nombreuses actions de sensibilisation ont ainsi été menées sous différentes formes : flashs sécurité, campagnes d'affichage, causeries sécurité, formations et actions de sensibilisation.

Les équipes santé-sécurité ont notamment accompagné le déploiement de campagnes et d'événements thématiques portant sur des risques majeurs pour les activités du Groupe, tels que les travaux en hauteur, l'amiante, les risques chimiques, les risques routiers ou encore les Règles d'Or.

Temps fort annuel de cette démarche, l'événement « 2 heures sécurité » a été consacré en 2025 au thème « Les essentiels de la prévention chez Ponticelli ». Déployé depuis plusieurs années à l'échelle du Groupe, cet événement a permis de rappeler aux collaborateurs et aux sous-traitants les fondamentaux de la prévention et les comportements attendus face aux risques inhérents aux activités du Groupe.

Les entités opérationnelles ont également poursuivi leurs initiatives locales d'amélioration de la sécurité et de la santé. Certaines de ces démarches ont été reconnues dans le cadre de challenges prévention externes. En 2025, deux actions ont ainsi été distinguées : une initiative relative à la prévention des situations d'urgence récompensée lors des « Trophées OPPBTP 2025 », et une démarche de prévention des troubles musculosquelettiques (TMS) reconnue lors des « MASE AWARDS ».

Enfin, la prévention de la santé a été renforcée par une action de sensibilisation Groupe consacrée au bruit dans le cadre de la Journée de la Santé 2025.

QUALITE DE VIE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Le droit à des conditions de travail sûres et saines, au même titre que la santé et la sécurité au travail, est reconnu comme un droit fondamental par plusieurs références internationales majeures, notamment les conventions et recommandations de l'Organisation internationale du Travail (OIT), les principes directeurs de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) ainsi que les travaux de l'Organisation mondiale de la santé (OMS).

Dans ce cadre, le Groupe poursuit le déploiement de sa démarche Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT), considérée comme un levier essentiel d'engagement, d'attractivité et de performance durable. Fondée sur l'écoute des collaborateurs et l'implication des partenaires sociaux, cette démarche vise à identifier les attentes du terrain et à construire des actions concrètes au plus près des besoins exprimés.

À la suite du premier baromètre QVCT réalisé en 2024, qui a permis de recueillir les attentes et propositions de plus de 3 000 collaborateurs, le Groupe a défini plusieurs axes prioritaires d'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail. En 2025, cette démarche s'est traduite par la mise en œuvre d'actions concrètes visant à renforcer l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, à accompagner le développement des parcours professionnels, à prévenir les risques psychosociaux et à favoriser l'inclusion du handicap. Parmi

	RAPPORT RSE 2025	Page : Page 11 sur 31
		Référence : DOC-2026-00048
		Révision : 1
		Date : 27/07/2026

les principales mesures engagées figurent le renforcement du droit à la déconnexion, le développement de dispositifs de soutien aux salariés aidants, le déploiement d'actions de sensibilisation et de prévention des risques psychosociaux, le renforcement du dispositif d'entretiens individuels, ainsi que des initiatives de sensibilisation au handicap. À travers cette démarche, le Groupe poursuit son ambition de proposer un environnement de travail toujours plus attentif au bien-être, au développement et à l'épanouissement de ses collaborateurs.

DIVERSITE, EGALITE PROFESSIONNELLE ET EGALITE DES CHANCES

Lutte contre les discriminations

Dans le cadre de sa politique d'égalité des chances et de diversité, le Groupe a révisé sa procédure de recrutement en 2025 en intégrant un renforcement des dispositifs de sensibilisation à la non-discrimination et des pratiques visant à garantir l'équité tout au long du processus de sélection.

Dans la continuité, une formation « Recruter sans discriminer » a été déployée auprès du Réseau RH Groupe. L'objectif a été de renforcer la maîtrise du cadre légal relatif à la non-discrimination et de sécuriser les pratiques de recrutement et de gestion des ressources humaines. 25 membres du réseau RH ont été formés. A ce jour, 92 % des RH du Groupe ont été formés.

Plan handicap

Toujours dans le cadre de sa démarche en faveur de la diversité et de l'inclusion, le Groupe a renforcé en 2025 et 2026 sa politique d'accompagnement des personnes en situation de handicap. Un réseau de référents handicap a été déployé dans les entités françaises, y compris au-delà des obligations réglementaires applicables aux entreprises de plus de 250 salariés. Cette organisation vise à faciliter l'information, l'orientation et l'accompagnement des collaborateurs concernés tout au long de leur parcours professionnel. Le Groupe a également mis à disposition des salariés et des managers des fiches pratiques dédiées au handicap et développé un programme de sensibilisation associant campagnes d'information, webinaires thématiques et actions de communication régulières destinées à mieux faire connaître les différentes formes de handicap, notamment les handicaps invisibles. Parallèlement, des actions ont été engagées pour favoriser le recrutement, le maintien dans l'emploi et l'adaptation des conditions de travail lorsque cela est nécessaire. Cette démarche s'inscrit dans la volonté du Groupe de promouvoir un environnement de travail inclusif, respectueux des différences et garantissant l'égalité des chances pour tous.

Salaire décent

Identifié comme un enjeu matériel dans le cadre de l'analyse de double matérialité du Groupe, le sujet des salaires décents s'inscrit au cœur de l'engagement de Ponticelli en faveur du respect des droits humains et de conditions de travail équitables. Le Groupe est convaincu qu'au-delà du respect des exigences légales locales, une rémunération juste et suffisante constitue un levier essentiel de dignité, d'inclusion sociale et de développement durable des territoires dans lesquels il opère. Le Groupe a ainsi engagé des travaux avec l'ONG Fair Wage Network,

	RAPPORT RSE 2025	Page : Page 12 sur 31
		Référence : DOC-2026-00048
		Révision : 1
		Date : 27/07/2026

spécialisée dans l'évaluation des pratiques salariales et du salaire décent. Cette démarche a permis d'analyser les niveaux de rémunération des salariés de Ponticelli Angola en les comparant aux seuils de salaire décent définis selon les réalités économiques et sociales locales (règles mises en place par Fair Wage network). L'analyse a pris en compte les salaires de base, les compléments de rémunération garantis ainsi que certains avantages accordés aux salariés. À l'issue des travaux de mise à jour réalisés en 2025, l'ensemble des salariés du périmètre analysé se situait au-dessus du seuil de salaire décent identifié. Le Groupe entend poursuivre cette démarche d'évaluation afin de mieux appréhender les enjeux liés à une rémunération juste et suffisante dans ses activités internationales et d'alimenter sa réflexion sur les attentes croissantes en matière de droits humains et de responsabilité sociale.

DIALOGUE SOCIAL

Le dialogue social constitue un élément essentiel du modèle humain du Groupe Ponticelli. Reconnu comme un moteur d'amélioration continue dans la politique RSE du Groupe, il contribue à enrichir les réflexions collectives, à accompagner les transformations et à faire progresser les pratiques au regard des attentes des collaborateurs et des enjeux auxquels le Groupe est confronté.

Il repose sur des échanges réguliers entre la Direction, les représentants du personnel et les collaborateurs afin de partager les enjeux liés aux évolutions des activités, de prendre en compte les attentes exprimées et de construire des réponses adaptées aux réalités opérationnelles.

Organisé dans le respect des réglementations applicables dans chaque pays d'implantation, le dialogue social s'appuie sur les instances représentatives du personnel et sur des échanges de proximité au sein des entités. Cette organisation favorise la circulation de l'information, la remontée des préoccupations du terrain et la recherche de solutions partagées.

Dans un contexte d'évolution des métiers industriels, le dialogue social constitue ainsi un levier pour accompagner les changements, renforcer l'engagement des collaborateurs et contribuer durablement à la performance sociale du Groupe.

Le projet d'accord sur la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels vise à renforcer l'anticipation des besoins en compétences du Groupe en s'appuyant sur les métiers stratégiques et les compétences clés. Les principaux axes portent sur le déploiement des référentiels de compétences, les évaluations techniques, le développement des parcours de formation, la mobilité interne. L'objectif est de mieux sécuriser les compétences critiques, fidéliser les talents et accompagner les évolutions des métiers du Groupe via des dispositifs partagés et suivis sur la base d'indicateurs communs.

	RAPPORT RSE 2025	Page : Page 13 sur 31
		Référence : DOC-2026-00048
		Révision : 1
		Date : 27/07/2026

Indicateurs	2025	Référence GRI 
% de salariés qui se déclarent satisfaits de leurs conditions de travail	70%	-
% Des salariés couverts par des Conventions Collectives – Groupe, convention collectives ou équivalent	100%	GRI 2-30
% Des employés ayant bénéficié d'un Entretien Individuel (EIPP)- Ponticelli Frères SAS	79%	GRI 404-3
% Des employés ayant bénéficié d'un EIEIPP – Filiales – Filiales du Groupe	66%	GRI 404-3
% D'employés ayant bénéficié d'une formation de développement des compétences / visant à renforcer les compétences – Ponticelli Frères SAS et filiales France	61%	GRI 404-2
% D'employés ciblés formé à la lutte contre la discrimination et le harcèlement – réseau RH	92%	GRI 406-1 GRI 404-2
Nombre d'heures travaillées - Groupe	20 138 400	GRI 403-9
Nombre de jours perdu pour cause de blessures et décès et maladie liés au travail - Groupe	1470	GRI 403-9 GRI 403-10
Nombre d'accidents de travail - Groupe	101	GRI 403-9
Nombre de décès résultants d'accident de travail et de problèmes de santé en lien avec le travail - Groupe	0	GRI 403-9 GRI 403-10
Rapport entre la moyenne des rémunérations des 10 % des salariés touchant les rémunérations les plus élevées et celle correspondant au 10 % des salariés touchant les rémunérations les moins élevées – Ponticelli Frères SAS	3,187	-
% De femmes employées dans l'organisation – Groupe (Périmètre SIRH)	14%	GRI 405-1
% De femmes au plus haut niveau de la direction – Ponticelli Frères SAS	35%	GRI 405-1
Écart salarial de genre moyen non ajusté – Ponticelli Frères SAS, index égalité 2025	0,7	GRI 405-2
% D'employés issus d'un groupe minoritaire et vulnérable dans l'organisation – Ponticelli Frères SAS, salariés reconnus handicapés	5%	GRI 405-1
% D'employés issus d'un groupe minoritaire ou vulnérables parmi les cadres supérieur – Ponticelli Frères SAS, salariés reconnus handicapés	5%	GRI 405-1
Conditions de travail : % d'indicateurs partagés en interne ou en externe – Groupe, participation au baromètre QVCT 2024	59%	GRI2-29 GRI 403 GRI 404

	RAPPORT RSE 2025	Page : Page 14 sur 31
		Référence : DOC-2026-00048
		Révision : 1
		Date : 27/07/2026

À travers sa politique sociale, le Groupe Ponticelli contribue aux Objectifs de Développement Durable des Nations unies relatifs à la santé et au bien-être (ODD 3), à l'éducation et au développement des compétences (ODD 4), à l'égalité des chances (ODD 5 et 10), au travail décent (ODD 8) ainsi qu'à une gouvernance responsable et au dialogue avec les parties prenantes (ODD 16). Ces engagements se traduisent concrètement par des actions en faveur de la santé et de la sécurité, de la qualité de vie au travail, de la formation, de l'inclusion et du dialogue social.



	RAPPORT RSE 2025	Page : Page 15 sur 31
		Référence : DOC-2026-00048
		Révision : 1
		Date : 27/07/2026

Sociétal

DONS, MECENATS ET PARRAINAGES

Les actions sociétales engagées reposent sur la volonté du Groupe de développer et pérenniser des partenariats ainsi que le soutien à des structures partageant ses valeurs et son engagement, notamment dans les domaines de la famille, de la santé, de l'éducation, de l'environnement, du sport et du bien-être.

Cette ambition se traduit par des actions de mécénat, de dons et de parrainages, mais également par le développement de relations durables avec les communautés locales, la promotion de l'emploi local et le soutien à des initiatives contribuant au développement social, humain et économique des territoires dans lesquels le Groupe exerce ses activités.

En 2025, le Groupe a soutenu une quarantaine de structures, au travers d'initiatives portées à la fois par les services centraux et les différentes entités du Groupe. 48% des financements supportent des actions culturelles, 13% des actions en faveur du sport, 10% exæquo pour l'éducation et l'environnement et biodiversité.

Parmi les engagements structurants portés par le Groupe figurent le mécénat de la Fondation du Sport Français, mécénat tourné vers l'intérêt général, notamment à travers son engagement à travers le Pacte de Performance. Ce partenariat, portant sur 3 ans, vise à accompagner des athlètes de haut niveau dans un double projet sportif et professionnel, contribuant ainsi à leur insertion durable. Ainsi, le Groupe soutient depuis 2023 Mathilde Gautier, triathlète et Rémy Boullé, champion olympique en para canoé.

Le mécénat culturel mené auprès des musées d'Orsay et de l'Orangerie illustre la volonté de Ponticelli de contribuer à la préservation et à la diffusion du patrimoine culturel en France et à l'international. Soutenu depuis 2014, ce partenariat s'inscrit dans une démarche de long terme en faveur de l'accès à la culture. En 2025, le Groupe a notamment apporté son soutien à l'exposition consacrée à Gustave Caillebotte, figure majeure de l'impressionnisme.

Le soutien du Parc marin de la Côte Bleue depuis 2022 témoigne de l'engagement du Groupe en faveur de la préservation de la biodiversité et des écosystèmes marins méditerranéens. Ce soutien contribue notamment aux actions menées pour la protection de la posidonie, espèce essentielle à l'équilibre écologique de la Méditerranée et à la séquestration du carbone. Il s'accompagne également d'actions de sensibilisation et de mobilisation des collaborateurs autour des enjeux de préservation du vivant.

Les actions sociétales permettent également de renforcer la cohésion, de promouvoir la pratique sportive et l'engagement collectif à travers la participation à des événements solidaires et fédérateurs tels que La Pontelloise, organisée au profit de l'association Paroles de Femmes – Le Relais, qui accompagne les femmes victimes de violences conjugales et mène des actions de sensibilisation à l'égalité femmes-hommes, la Course des Lumières au bénéfice de l'Institut Curie, engagé dans la recherche et la lutte contre le cancer, ou encore la Festi'Run, organisée par APF France handicap, association œuvrant en faveur de l'inclusion et de l'accompagnement des

	RAPPORT RSE 2025	Page : Page 16 sur 31
		Référence : DOC-2026-00048
		Révision : 1
		Date : 27/07/2026

personnes en situation de handicap. Ces initiatives illustrent également la volonté du Groupe de promouvoir la pratique sportive et les valeurs de solidarité.

Ces engagements structurants sont complétés par de nombreuses initiatives locales au bénéfice des communautés, des associations et des publics fragilisés dans les territoires où le Groupe intervient. Portées par les différentes entités du Groupe, elles prennent notamment la forme de collectes solidaires au profit d'enfants ou de familles en difficulté lors des fêtes de fin d'année, du soutien à des associations sportives locales, de partenariats avec des acteurs du tissu associatif ou encore d'actions en faveur de la biodiversité, telles que l'installation de ruches sur plusieurs sites. Ces initiatives témoignent de l'ancrage territorial du Groupe et de sa volonté d'agir au plus près des besoins locaux.

Au-delà des actions de mécénat, de dons et de sponsoring, le Groupe veille à développer des relations durables avec les communautés situées à proximité de ses activités. Dans plusieurs pays, notamment en Afrique, cette démarche se traduit par la mise en place d'accords de coopération avec les communautés locales afin de favoriser l'emploi local, d'encourager le dialogue avec les parties prenantes et d'accompagner le développement économique des territoires. Ces dispositifs contribuent à créer un cadre de collaboration équilibré entre les activités du Groupe et les attentes des communautés hôtes, tout en favorisant l'insertion professionnelle et le maintien de relations constructives sur le long terme.

À travers l'ensemble de ces engagements, le Groupe affirme une approche sociétale structurée, alignée avec sa stratégie RSE, et contribue activement à la vitalité des territoires, au bien-être de ses collaborateurs et à la transition vers un modèle de développement plus durable.



PONTICELLI SPORT

Afin d'encourager la pratique sportive (vecteur de prévention de la santé), de déployer la marque employeur, de permettre aux salariés d'afficher leur fierté d'appartenance au Groupe dans le cadre de leurs pratiques sportives, Ponticelli a lancé en 2025 sa gamme de vêtements techniques aux couleurs de l'entreprise. L'objectif étant de mettre à disposition des collaborateurs des articles de qualité à prix réduit, une partie majoritaire étant prise en charge par l'entreprise (environ 2/3 du prix de vente fabricant).

La collection P Sport élaborée en partenariat avec l'entreprise GAUTIER, se compose d'articles de course à pied, sport majoritairement pratiqué, de cyclisme, qui recouvre pratique sportive et également mobilité douce, et de triathlon, discipline plus élitiste mais de plus en plus pratiquée et sport de Mathilde Gautier que Ponticelli accompagne en vue des Jeux Olympiques 2028.

Le choix du fabricant s'est fait en intégrant des critères RSE chers à Ponticelli. GAUTIER est une marque française dont l'atelier de fabrication est situé à Cadenet dans le sud de la France. La

	RAPPORT RSE 2025	Page : Page 17 sur 31
		Référence : DOC-2026-00048
		Révision : 1
		Date : 27/07/2026

plupart des tissus utilisés sont tissés avec des fils recyclés (technologie NATIVE Sustainable Textiles) et/ou possèdent des labels de qualité (OEKO-TEX®, BLUESIGN®, GRS). L'entreprise trie et réutilise au maximum les chutes de tissus pour limiter ses déchets (fabrication de tours de cou ou bandeaux avec les chutes du tissu des vestes par exemple).

Avec 1 560 articles au total commandés par les collaborateurs au cours des 2 campagnes de commandes, cette initiative a donc remporté un franc succès au sein de toutes les entités du Groupe.

	Indicateurs	2025	Référence GRI 
	Nombre de structures soutenues par les entités du Groupe Ponticelli	40	413-1

À travers ces actions, le Groupe contribue à plusieurs Objectifs de Développement Durable (ODD) des Nations Unies, notamment ceux relatifs à la santé et au bien-être (ODD 3), à la réduction des inégalités (ODD 10), aux villes et communautés durables (ODD 11), à la préservation de la vie aquatique (ODD 14) ainsi qu'au développement de partenariats au service de l'intérêt général (ODD 17).



	RAPPORT RSE 2025	Page : Page 18 sur 31
		Référence : DOC-2026-00048
		Révision : 1
		Date : 27/07/2026

Ethique

Afin de prévenir et détecter les risques liés à l'éthique des affaires, le Groupe a mis en place un programme dédié, en lien avec ses obligations réglementaires, notamment au titre de la loi Sapin II.

Ce programme repose sur plusieurs leviers complémentaires, parmi eux, une cartographie des risques de corruption, des procédures d'évaluation des tiers et de due diligence, un dispositif d'audit interne dédié ou encore des actions de formation et de sensibilisation des collaborateurs.

Ce dispositif permet d'assurer une mise en œuvre cohérente des engagements à tous les niveaux de l'organisation. Le Groupe a donc poursuivi, en 2025, son renforcement à travers la consolidation de son cadre documentaire et la structuration de son pilotage. Plusieurs politiques ont ainsi été mises à jour, notamment celles relatives aux cadeaux et invitations, aux conflits d'intérêts, au partenariats, dons & mécénats, ainsi que le code de conduite éthique.

GOVERNANCE ETHIQUE

Nous avons mis en place un Comité éthique et RSE depuis 2018. Il est composé de six membres permanents issus : du Conseil de surveillance, de la direction des ressources humaines, de la direction juridique, de la direction des achats, de la direction de la comptabilité et de la direction RSE.

Le Comité joue un rôle de réflexion, d'analyse et de préparation de certaines délibérations des instances de gouvernance du Groupe, auxquels il soumet ses propositions et recommandations. Il a, notamment, pour mission de :

- Faire la revue des exigences réglementaires éthiques et RSE ;
- S'assurer de la mise en œuvre du programme de lutte contre la corruption et le trafic d'influence ;
- Suivre les plans d'actions associés à la politique RSE du Groupe ;
- Dresser le bilan des alertes professionnelles par le biais du référent éthique Groupe.

Les indicateurs de suivi liés à la démarche éthique du Groupe (formations, cadeaux et invitations, audits...) sont revus à chaque réunion du Conseil de surveillance et du Comité de direction générale.

CARTOGRAPHIE DES RISQUES

Nous avons procédé, à la fin de l'année 2024, à la mise à jour de notre cartographie des risques de corruption et de trafic d'influence.

Réalisée selon une méthodologie fondée sur les recommandations de l'Agence française anticorruption (AFA), cette actualisation a permis de réévaluer les risques inhérents à nos activités, à nos implantations et à nos relations avec les tiers.

Elle s'est pour cela appuyée sur l'analyse de nos processus les plus exposés et les retours d'expérience des fonctions supports et opérationnelles concernées.

	RAPPORT RSE 2025	Page : Page 19 sur 31
		Référence : DOC-2026-00048
		Révision : 1
		Date : 27/07/2026

Ce travail constitue un outil central de pilotage de notre dispositif de prévention qui permet de renforcer notre capacité à prévenir les atteintes à la probité et contribue au développement d'une culture d'intégrité partagée au sein du Groupe.

CODE DE CONDUITE

La mise à jour de notre cartographie des risques de corruption a conduit, en 2025, à une refonte totale de notre Code de conduite éthique.

Cette nouvelle version, illustrée d'exemples concrets, constitue l'un des textes de référence de notre démarche en matière de lutte contre la corruption et le trafic d'influence.

Elle intègre les évolutions de notre analyse des risques et accompagne chacun de nos collaborateurs face aux situations sensibles auxquelles ils peuvent être confrontés (cadeaux et invitations, conflits d'intérêts, pratiques anticoncurrentielles, relations avec des partenaires commerciaux...). Notre Code de conduite éthique rappelle ainsi les comportements attendus de la part de tous nos collaborateurs au quotidien mais également de toute personne ou organisation agissant avec ou pour le compte de Ponticelli (Partenaires, fournisseurs et sous-traitants, clients...).

Validé par les Instances Représentatives du personnel et disponible dans les 3 langues de travail du Groupe, celui-ci formalise plus largement nos engagements en matière d'éthique, conformité, droits humains, protection des données, respect de l'environnement et de préservation des intérêts du Groupe.

Sa diffusion interne repose notamment sur le réseau des directeurs du Groupe ou « G55 », le réseau de référents RH, et référents éthiques et est disponible dans la GED.

ALERTE PROFESSIONNELLE

L'année 2025 a été marquée par le déploiement de notre nouvelle plateforme de recueil et de traitement des signalements.

Accessible à l'ensemble de nos collaborateurs ainsi qu'à nos parties prenantes externes (clients, fournisseurs, partenaires, sous-traitants...) via notre site internet, cette plateforme permet de signaler tout comportement susceptible d'enfreindre les lois et/ou notre Code de conduite éthique.

Elle est disponible dans toutes les langues de travail du groupe et est disponible 24/7 depuis n'importe quel appareil (PC, téléphone...).

Chaque alerte est prise en charge selon une procédure définie, assurant son analyse, son traitement et son suivi dans le respect des exigences de confidentialité, d'impartialité et de protection des personnes concernées.

UNE CULTURE ETHIQUE PARTAGEE

Le Groupe s'attache à promouvoir et à renforcer une culture éthique partagée à tous les niveaux de l'organisation.

	RAPPORT RSE 2025	Page : Page 20 sur 31
		Référence : DOC-2026-00048
		Révision : 1
		Date : 27/07/2026

Celle-ci repose sur l'appropriation des règles par chacun et sur leur traduction concrète dans les pratiques opérationnelles. Ainsi, un réseau de 31 référents éthiques a été mis en place depuis 2023. Ces référents ont la charge du déploiement du programme éthique au plus près des opérations et des collaborateurs. A l'instar de l'accueil sécurité, un accueil éthique a également été mis en place pour chaque nouvel embauché.

Le dispositif de sensibilisation et de formation a été poursuivi avec le déploiement du module e-learning anticorruption « Mission incorruptible » à destination des cadres et des ETAM (agents de maîtrise), ainsi qu'une formation dédiée de cinq heures pour les personnels occupant des fonctions exposées, dispensée en français, en anglais et en portugais, avec un recyclage prévu tous les trois ans.

En 2025, l'ensemble des contenus de formation destinés aux personnels exposés a été revu à la suite de l'actualisation de la cartographie des risques de corruption. Cette mise à jour permet de garantir une meilleure adéquation des formations avec les activités du Groupe et les risques identifiés.

À fin 2025, 91 % des collaborateurs occupant une fonction exposée avaient déjà suivi au moins une fois une formation spécifique à la prévention des risques de corruption, tandis que 96 % des cadres et ETAM avaient été sensibilisés grâce au module e-learning. En 2026, année de renouvellement des formations pour une grande partie des personnels concernés, près de 400 collaborateurs devraient être formés.

AUDIT ET CONTROLE

Des audits et contrôles réguliers sont menés tout au long de l'année, en étroite collaboration avec la Direction de l'audit interne Groupe, créée en 2025, le référent éthique Groupe et les différentes directions concernées comme la direction des achats, la direction des comptabilités ou encore la direction des ressources humaines. A titre d'illustration, en complément des dispositifs de contrôle en place, l'audit trimestriel des notes de frais a permis, en 2025, d'analyser la conformité de 214 dépenses envoyées pour remboursement dans l'outil de gestion des notes de frais Expensya.

Depuis 2024, la Direction RSE et Éthique déploie un programme structuré d'audits internes visant à évaluer le déploiement opérationnel du programme éthique du Groupe, à valoriser les bonnes pratiques et à identifier les axes d'amélioration. Au total, 22 entités ont été auditées en 2024 et 2025. La mise en œuvre des plans d'actions définis à l'issue des audits fait ensuite l'objet d'un suivi régulier.

Indicateurs	2025	Référence GRI 
% de l'effectif total formé ou sensibilisé à l'éthique	43%	GRI 205-2
% de l'effectif exposé formé au risque éthique	91%	GRI 205-2

	RAPPORT RSE 2025	Page : Page 21 sur 31
		Référence : DOC-2026-00048
		Révision : 1
		Date : 27/07/2026

% de l'effectif ETAM CADRES sensibilisé au risque éthique	96%	GRI 205-2
Nb d'incidents de corruption confirmés via l'alerte éthique / professionnelle	0	GRI 2 GRI 205-3
% de sites opérationnels couvert par l'évaluation des risques	100%	GRI 205-1
% de sites audités en interne sur l'éthique des affaires	73%	GRI 205-1

Les actions déployées en matière d'éthique des affaires contribuent principalement à l'ODD 16, relatif à la lutte contre la corruption et au renforcement d'une gouvernance responsable, et soutiennent également l'ODD 8 à travers la promotion de pratiques responsables au sein de la chaîne de valeur.



ACHATS responsables

Les achats constituent un levier majeur de la performance durable du Groupe. Intégrés à la démarche RSE, ils contribuent à maîtriser les risques sociaux, environnementaux et éthiques de la chaîne d'approvisionnement, tout en favorisant des relations durables avec les fournisseurs.

En 2025, le Groupe a fait évoluer sa politique achats responsables pour un déploiement de la nouvelle version en 2026. Celle-ci est structurée autour de quatre axes : respect des droits humains et des conditions de travail, relations fournisseurs responsables, éthique des affaires et réduction des impacts environnementaux des achats.

Cette démarche s'est traduite par le renforcement des outils et référentiels achats : diffusion des 10 engagements achats en trois langues, évolution des documents cadres (Charte fournisseurs, Conditions Générales d'Achat et Car Policy), déploiement d'un guide d'achats responsables, d'un clausier RSE et intégration progressive de critères RSE dans les appels d'offres et les contrats. Une attention particulière est portée aux conditions de travail, à la santé-sécurité, au respect des réglementations, ainsi qu'à la prévention des risques de corruption et de conflits d'intérêts.

La relation fournisseurs constitue un axe prioritaire. Dans ce cadre, l'année 2025 marque une montée en puissance significative du déploiement opérationnel de la politique achats

	RAPPORT RSE 2025	Page : Page 22 sur 31
		Référence : DOC-2026-00048
		Révision : 1
		Date : 27/07/2026

responsables, avec des résultats concrets et mesurables. Le taux d'adhésion des fournisseurs aux engagements éthiques et RSE a progressé pour atteindre 75 % des fournisseurs ciblés, traduisant un renforcement de l'alignement des partenaires avec les exigences du Groupe. 100 % des fournisseurs sous contrat cadre intègrent désormais des clauses relatives aux exigences sociales, environnementales et aux droits humains. Le dispositif d'évaluation a également été renforcé : l'ensemble des fournisseurs ciblés fait l'objet d'un screening éthique externe et 35 % ont été audités sur site en 2025. Parallèlement, 100 % des fournisseurs sous contrat cadre intègrent désormais des clauses relatives aux exigences sociales, environnementales et aux droits humains, consolidant la maîtrise des risques contractuels.

Le Groupe poursuit par ailleurs l'intégration des enjeux environnementaux dans ses décisions d'achat, notamment à travers une approche en coût global et cycle de vie (TCO), la prise en compte progressive de critères bas carbone et des actions de rationalisation des volumes afin de réduire les impacts liés aux transports et aux emballages. Cette démarche s'accompagne d'un engagement renforcé des fournisseurs, notamment pour les inciter à s'inscrire dans des trajectoires de décarbonation et à partager des données environnementales fiables. En 2025, 68 % des achats ont été réalisés auprès de fournisseurs locaux, contribuant à limiter les impacts liés aux chaînes d'approvisionnement longues et à renforcer l'ancrage territorial.

Enfin, certaines catégories d'achats stratégiques intègrent des démarches spécifiques de réduction des impacts, notamment pour les matériaux tels que le bois, avec des exigences de traçabilité, de certifications (FSC, PEFC), de réemploi et de recyclage.

À travers ces actions, le Groupe renforce la maîtrise des risques liés à sa chaîne d'approvisionnement, accompagne ses fournisseurs dans l'amélioration de leurs pratiques et contribue à sa trajectoire de transition environnementale et sociétale.

Indicateurs	2025	Référence GRI 
% des fournisseurs ciblés ayant été évalués sur les performances RSE	81%	
% d'acheteurs formés aux achats responsables et/ou l'éthique	98%	GRI 205-2
% de fournisseurs ciblés ayant signé les exigences SSE et/ou les engagements fournisseurs responsables de Ponticelli	75%	GRI 205-2
% d'achats auprès de fournisseurs locaux <i>Achat effectué auprès de fournisseurs dont le pays d'enregistrement est le même que celui de l'entité qui passe la commande</i>	68%	GRI 204-1

La politique achats responsables du Groupe contribue à la diffusion de pratiques économiques plus durables au sein de sa chaîne d'approvisionnement, en soutenant les objectifs de consommation responsable (ODD 12), de travail décent (ODD 8) et de gouvernance éthique (ODD 16).

	RAPPORT RSE 2025	Page : Page 23 sur 31
		Référence : DOC-2026-00048
		Révision : 1
		Date : 27/07/2026



Cybersécurité

Dans un contexte de transformation numérique et d'évolution constante des menaces cyber, la cybersécurité constitue un enjeu matériel de gouvernance identifié dans l'analyse de double matérialité du Groupe. Elle contribue à protéger les données, les actifs stratégiques et la continuité des opérations.

La démarche repose sur une gouvernance structurée, portée par la Direction générale et encadrée par une Politique de Sécurité des Systèmes d'Information (PSSI) applicable à l'ensemble des entités. Le Responsable de la Sécurité des Systèmes d'Information (RSSI) Groupe et le Responsable du Système de Management de la Sécurité de l'Information (RMSI) Groupe assurent son pilotage, avec l'appui d'un réseau d'environ 30 correspondants informatiques permettant un déploiement au plus près des activités. Le Groupe intègre également les exigences réglementaires émergentes en matière de cybersécurité, notamment la directive européenne NIS2, dont la transposition progresse dans les différents pays où il est implanté. Cette démarche s'articule avec le dispositif de protection des données personnelles piloté par le Délégué à la Protection des Données (DPO).

En 2025, le Groupe a poursuivi le renforcement de son dispositif de cybersécurité. Le score CyberVadis a progressé de 526 à 614 en deux ans, témoignant de l'amélioration continue du niveau de maturité du Groupe. Cette dynamique s'est également traduite par la mise à jour de la PSSI, la révision de la charte informatique et l'adoption d'une charte d'utilisation de l'intelligence artificielle afin d'encadrer les usages numériques et les nouveaux risques associés.

Le Groupe poursuit par ailleurs le déploiement d'une culture commune de la sécurité de l'information. Les documents de référence sont intégrés au parcours d'intégration des nouveaux collaborateurs et annexés aux contrats de travail. Des actions de sensibilisation sont déployées à l'international, combinant formations, campagnes de phishing simulé, analyses de courriels frauduleux et communications régulières. En 2024 et 2025, 40 modules de sensibilisation ont ainsi été proposés via l'outil Riot, avec un taux de complétion de 58 %. Le Groupe poursuit ses efforts afin d'accroître la participation des collaborateurs et de renforcer durablement la culture cyber au sein de ses équipes.

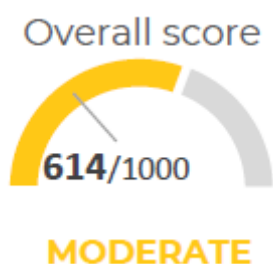
La maîtrise des risques cyber s'appuie également sur l'amélioration continue des dispositifs techniques, notamment avec le déploiement progressif d'une solution de détection des vulnérabilités. Elle intègre également la chaîne d'approvisionnement, avec une vigilance accrue portée aux pratiques de sécurité des fournisseurs et sous-traitants critiques. En cas d'incident, une procédure de gestion dédiée, articulée avec un centre opérationnel de sécurité (SOC)

	RAPPORT RSE 2025	Page : Page 24 sur 31
		Référence : DOC-2026-00048
		Révision : 1
		Date : 27/07/2026

externalisé, permet d’assurer la détection, la qualification et le traitement des événements de sécurité

Ces actions renforcent la résilience numérique du Groupe, améliorent la protection des données et contribuent à répondre aux exigences croissantes des clients et partenaires en matière de sécurité des systèmes d’information. La trajectoire d’amélioration continue se poursuit avec pour objectifs la finalisation de la certification ISO 27001, la progression du taux de complétion des actions de sensibilisation et le renforcement des dispositifs de détection technique.

Indicateurs	2025	Référence GRI 
Nombre total de plaintes fondées reçues concernant des atteintes à la confidentialité des données des clients	0	GRI 418-1
Nombres de modules de sensibilisation proposés depuis 2024	0	-
% de complétion des modules de formation cyber via Riot	58%	



En renforçant la sécurité de ses systèmes d’information et la protection de ses données, Ponticelli contribue à la résilience de ses infrastructures numériques et industrielles (ODD 9) ainsi qu’au développement d’une gouvernance responsable fondée sur la maîtrise des risques et la confiance des parties prenantes (ODD 16).



	RAPPORT RSE 2025	Page : Page 25 sur 31
		Référence : DOC-2026-00048
		Révision : 1
		Date : 27/07/2026

Environnement

GOVERNANCE ET MANAGEMENT DE L'ENVIRONNEMENT

En 2025/2026, le Groupe a poursuivi le renforcement de sa gouvernance environnementale afin d'assurer un cadre commun à l'ensemble de ses activités. Le pilotage repose désormais sur le Comité Environnement Groupe qui se réunit semestriellement, en lien avec la Direction RSE et les fonctions QSSE, permettant de coordonner les actions et de suivre les progrès réalisés.

Les filiales internationales poursuivent la déclinaison opérationnelle de la politique environnementale Groupe à travers des politiques locales adaptées à leurs enjeux réglementaires et opérationnels. Cette démarche vise à renforcer la maîtrise des principaux enjeux environnementaux : énergie, émissions de gaz à effet de serre, biodiversité, déchets, conformité réglementaire et prévention des risques.

Le Groupe s'appuie sur un dispositif de management environnemental fondé sur des audits réguliers et des certifications reconnues. Le maintien des certifications ISO 14001 dans plusieurs pays (Angola, Nigeria, Congo, Écosse) et le renouvellement des certifications nationales, notamment MASE, témoignent de l'ancrage opérationnel de cette démarche et contribuent à l'amélioration continue des pratiques.

La feuille de route environnement 2025–2026 constitue le cadre de référence pour poursuivre cette dynamique, notamment à travers le suivi des trajectoires carbone, le renforcement de la conformité réglementaire, la gestion des risques et l'amélioration continue des pratiques environnementales.

MESURE DE L'EMPREINTE CARBONE

Depuis 2022, le Groupe Ponticelli calcule ses émissions de gaz à effet de serre (GES) pour l'ensemble de ses entités. Avec l'implication de chacune et l'arrivée d'une ressource dédiée sur ce sujet au sein du service RSE depuis 2024, les calculs et hypothèses permettant d'établir le Bilan Carbone® se fiabilisent. L'empreinte carbone est ainsi mesurée annuellement d'après la cartographie des flux d'émissions de Ponticelli sur un périmètre complet (scopes 1, 2 et 3) en s'appuyant sur la méthodologie du GHG Protocol, méthode internationale la plus répandue pour le calcul des émissions de GES.

Ponticelli publie ses résultats dans son rapport d'activité annuel et tous les 4 ans sur le site de l'ADEME pour respecter ses obligations réglementaires au format BEGES.

Indicateurs	Donnée 2025	Unité	Référence GRI 
Consommation totale d'énergie	63 592	MWh	GRI 103-2
Consommation totale d'énergies renouvelables	13 159	MWh	GRI 103-2
Emission de gaz à effet de serre - Scope 1	14 215	kg CO ₂ e	GRI 305-1
Emission de gaz à effet de serre – Scope 2	813	kg CO ₂ e	GRI 305-2

	RAPPORT RSE 2025	Page : Page 26 sur 31
		Référence : DOC-2026-00048
		Révision : 1
		Date : 27/07/2026

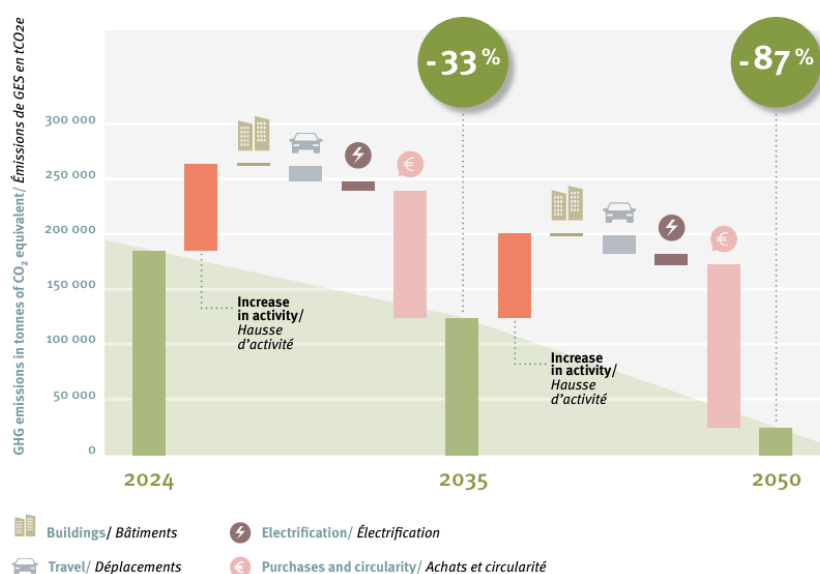
Emission de gaz à effet de serre – Scope 3	124 631	kg CO ₂ e	GRI 305-3
--	---------	----------------------	-----------

TRAJECTOIRE DE DECARBONATION

En 2025, le Groupe Ponticelli a franchi une étape structurante de sa démarche climat en définissant sa trajectoire de décarbonation dans le cadre de la méthodologie ACT Pas à Pas, développée par l'ADEME et le CDP (Carbon Disclosure Project). Cette démarche a permis d'analyser la maturité de l'entreprise, d'évaluer sa performance carbone et d'identifier les leviers les plus pertinents pour inscrire durablement le Groupe dans une trajectoire compatible avec les objectifs de l'Accord de Paris.

Sur la base de son bilan carbone 2024, le Groupe s'est fixé une ambition de réduction de ses émissions de gaz à effet de serre de 33 % à horizon 2035 et de 87 % à horizon 2050, en tenant compte des projections en termes de développement et de croissance de ses activités. La trajectoire retenue s'appuie sur les référentiels de la Science Based Targets initiative (SBTi) et repose sur cinq axes stratégiques : l'efficacité énergétique des bâtiments, l'optimisation des déplacements, l'électrification des véhicules et matériels, les achats responsables et la circularité, ainsi que le développement d'offres et de services contribuant à la transition bas carbone de ses clients.

Cette ambition se traduit par un plan d'action structuré comprenant 39 actions à déployer progressivement jusqu'en 2035. Après une phase de structuration engagée en 2026 autour de la gouvernance carbone, de la fiabilisation des données, des achats responsables et de la stratégie de mobilité, le Groupe mettra en œuvre des actions opérationnelles visant à réduire les consommations énergétiques, développer les énergies renouvelables, favoriser la mobilité durable et renforcer la prise en compte des enjeux carbone dans sa chaîne de valeur. À plus long terme, la trajectoire prévoit une transformation progressive du modèle économique à travers le développement d'offres bas carbone et de solutions innovantes accompagnant la décarbonation des activités industrielles.



	RAPPORT RSE 2025	Page : Page 27 sur 31
		Référence : DOC-2026-00048
		Révision : 1
		Date : 27/07/2026

CULTURE ENVIRONNEMENT

En 2025, le Groupe a poursuivi le développement de sa culture RSE par des actions de sensibilisation concrètes. La Journée de l'environnement, consacrée à la thématique de la surconsommation et du gaspillage, a permis d'aborder les enjeux de l'économie circulaire, du zéro déchet, du réemploi et du cycle de vie des produits au travers d'ateliers participatifs. En parallèle, le déploiement de la Fresque du Climat et des ateliers « balance carbone » a contribué à renforcer la compréhension des enjeux climatiques et de l'impact des comportements individuels. A l'occasion de la Journée mondiale du climat le 8 décembre 2025, un challenge collectif a été proposé aux collaborateurs via le réseau interne « Engage » pour que chacun puisse mesurer son empreinte carbone et eau à titre individuel et anonyme à travers une campagne de l'entreprise utilisant la plate-forme « Nos gestes climat » et en proposant un quiz de connaissance sur les impacts carbone.

Les animations internationales RSE et le réseau Q3SE ont également permis de sensibiliser les collaborateurs à des sujets variés tels que la sécurité, la santé au travail, l'inclusion, l'éthique, les déchets ou encore les modes de consommation responsables, favorisant ainsi une appropriation progressive des engagements du Groupe.

DECHETS

En 2025, le Groupe a poursuivi la structuration de sa démarche de gestion des déchets et de préservation des ressources. L'année a notamment été marquée par la mise en place de deux contrats-cadres majeurs : un contrat dédié aux textiles professionnels, dont le taux d'utilisation a atteint 35 %, ainsi qu'un contrat portant sur les produits industriels RCI/ORAPI intégrant des critères exigeants en matière de santé, sécurité et environnement pour la sélection des produits de nettoyage, graisses et lubrifiants. Ces dispositifs contribuent à harmoniser les pratiques, à sécuriser les filières de traitement et à renforcer la traçabilité des déchets.

Dans une logique d'économie circulaire, le Groupe a également poursuivi ses actions de réemploi et de valorisation des équipements. Le contrat-cadre conclu avec Ecologic en 2024 a permis d'anticiper les nouvelles obligations réglementaires relatives à la collecte et au recyclage des EPI et textiles professionnels. Par ailleurs, le partenariat avec l'entreprise adaptée ATF Gaïa a été renforcé afin de favoriser le réemploi des équipements informatiques. En 2025, 689 équipements ont ainsi été collectés et traités, soit une progression de plus de 50 % par rapport à 2024. Le taux de réemploi a atteint 87 %, permettant d'éviter l'émission de plus de 162 tonnes de CO₂ et d'économiser près de 117 000 litres d'eau, tout en contribuant à l'insertion professionnelle de personnes en situation de handicap.

Indicateurs	Donnée 2025	Unité	Référence GRI 
Poids total des déchets dangereux produits	517	tonne	GRI 306-3
Poids total des déchets dangereux valorisés	207	tonne	GRI 306-4
Poids total des déchets non dangereux produits	2 695	tonne	GRI 306-3

	RAPPORT RSE 2025	Page : Page 28 sur 31
		Référence : DOC-2026-00048
		Révision : 1
		Date : 27/07/2026

Poids total des déchets non dangereux valorisés	1 480	tonne	GRI 306-4
Poids total des déchets valorisés	1 687	tonne	GRI 306-4

GESTION DE LA RESSOURCE EN EAU

Dans un contexte de raréfaction de la ressource en eau et d'intensification des effets du changement climatique, la préservation de l'eau constitue un enjeu environnemental majeur pour le Groupe. Afin de mieux appréhender son exposition à ces enjeux, Ponticelli a réalisé en 2025 une cartographie des risques liés à l'eau sur l'ensemble de ses implantations à l'aide de l'outil Aqueduct développé par le World Resources Institute (WRI). Cette analyse, conduite à l'échelle des bassins versants plutôt qu'à celle des frontières administratives, permet de prendre en compte les réalités hydrologiques locales et les pressions exercées sur la ressource. Elle couvre plusieurs dimensions du risque : les risques physiques liés à la quantité d'eau (stress hydrique, sécheresse, inondations, évolution des nappes souterraines), les risques liés à la qualité de l'eau ainsi que les enjeux d'accès à l'eau, d'assainissement et de contexte réglementaire ou réputationnel. Les résultats ont ensuite été croisés avec les consommations d'eau des sites afin d'identifier les implantations les plus exposées et de prioriser les actions de prévention et d'adaptation. Cette première démarche constitue un socle pour renforcer progressivement la prise en compte des enjeux hydriques dans la gestion des risques environnementaux du Groupe et dans les plans d'action déployés localement.

Indicateurs	Donnée 2025	Unité	Référence GRI 
Consommation totale d'eau	39 500	m ³	GRI 303-5
Volume d'eau traitée par nos services	3 300 000	m ³	

BIODIVERSITE

Le Groupe est conscient de l'importance de la biodiversité et des services écosystémiques pour le maintien des équilibres naturels et la résilience des territoires. Bien que ses activités n'aient pas vocation à exploiter directement les ressources naturelles, Ponticelli veille à prévenir les impacts environnementaux susceptibles d'affecter les milieux naturels, notamment à travers ses démarches de maîtrise des pollutions, de gestion de l'eau, des déchets et de réduction de son empreinte environnementale. La protection de la biodiversité figure ainsi parmi les engagements de sa politique RSE.

Spécialisée dans l'éolien, la filiale GenWind accompagne le développement de projets d'énergies renouvelables dès les phases préalables à leur implantation. Ses activités de mesure de vent et sa contribution aux études environnementales permettent d'intégrer les enjeux de biodiversité dès la conception des projets. Les analyses réalisées prennent notamment en compte la présence d'espèces sensibles, les couloirs de déplacement de la faune ainsi que les risques potentiels pour les oiseaux et les chiroptères, afin d'éclairer le choix des implantations et les

	RAPPORT RSE 2025	Page : Page 29 sur 31
		Référence : DOC-2026-00048
		Révision : 1
		Date : 27/07/2026

mesures d'évitement ou de réduction des impacts. Cette expertise contribue au déploiement d'une production d'énergie bas carbone conciliant transition énergétique et préservation des écosystèmes.

Le Groupe soutient plusieurs initiatives contribuant à la préservation et à la restauration des écosystèmes. Depuis plusieurs années, Ponticelli accompagne notamment le Parc Marin de la Côte Bleue, dont les actions participent à la protection des herbiers de posidonie, écosystème emblématique de la Méditerranée jouant un rôle essentiel pour la biodiversité marine et le stockage du carbone.

Par ailleurs, des actions locales sont déployées dans les entités du Groupe, telles que l'installation de ruches, la création d'habitats favorables à la faune locale ou le soutien à des initiatives territoriales de préservation de la nature.

Ainsi, en 2025, 10% du montant des actions de dons, mécénat et parrainages ont été consacrés à l'environnement et la biodiversité, en faveur de 5 structures externes (Parc Marin de la Côte Bleue, Apiterra ou encore Apinae).

À travers sa démarche environnementale, le Groupe contribue principalement aux ODD 6 (Eau propre et assainissement), 7 (Énergie propre et d'un coût abordable), 9 (Industrie, innovation et infrastructure), 12 (Consommation et production responsables) et 13 (Lutte contre les changements climatiques).



	RAPPORT RSE 2025	Page : Page 30 sur 31
		Référence : DOC-2026-00048
		Révision : 1
		Date : 27/07/2026

Annexes

CADRE DE REPORTING ET REFERENTIELS UTILISES

Le Groupe Ponticelli s'appuie sur plusieurs référentiels internationaux reconnus pour structurer sa démarche RSE et son reporting extra-financier.

Les lignes directrices de l'ISO 26000 constituent le cadre de référence de la démarche de responsabilité sociétale du Groupe, en apportant une vision globale des enjeux économiques, sociaux, sociétaux et environnementaux. En parallèle, les travaux relatifs à la CSRD et aux European Sustainability Reporting Standards (ESRS) contribuent à renforcer la structuration du reporting et l'identification des informations de durabilité attendues par le cadre européen. L'information extra-financière est ainsi élaborée dans une logique de transparence, de fiabilité et de comparabilité, conformément aux meilleures pratiques de reporting.

En parallèle, les travaux menés dans le cadre de la CSRD et des European Sustainability Reporting Standards (ESRS) contribuent à renforcer l'identification, la structuration et la formalisation des informations de durabilité. Le Groupe s'attache également à appliquer les principes de qualité de l'information issus des référentiels IFRS, notamment en matière de pertinence, de fiabilité, de cohérence et de comparabilité des données publiées. L'information extra-financière est ainsi élaborée dans une logique de transparence et de robustesse, conforme aux meilleures pratiques de reporting.

Parmi ces référentiels, les standards de la Global Reporting Initiative (GRI) constituent le principal cadre de référence pour la sélection, le suivi et la restitution de nos indicateurs RSE. La GRI propose un langage commun permettant aux organisations d'identifier, de mesurer et de communiquer de manière transparente leurs impacts économiques, environnementaux et sociaux. Les indicateurs présentés sont également rapprochés des exigences des ESRS, afin de favoriser la cohérence entre les différents référentiels et d'anticiper les évolutions du cadre réglementaire européen. Toutefois, le présent rapport RSE ne constitue pas un rapport de durabilité au sens de l'ensemble de exigences de la CSRD.

Cet alignement permet :

- de structurer le pilotage de la performance RSE autour d'indicateurs comparables,
- de garantir la lisibilité et la crédibilité des informations publiées,
- de faciliter le dialogue avec nos parties prenantes et organismes d'évaluation extra-financière.

La complémentarité entre l'**ISO 26000**, les **standards GRI**, les **ESRS**, les principes de qualité de l'information inspirés des **IFRS** et les autres référentiels d'évaluation utilisés par le Groupe permet d'assurer une couverture cohérente des enjeux RSE et de renforcer l'articulation entre stratégie, pilotage et reporting.

	RAPPORT RSE 2025	Page : Page 31 sur 31
		Référence : DOC-2026-00048
		Révision : 1
		Date : 27/07/2026

Normes GRI utilisées	
Normes universelles 2021	Normes thématiques
GR1 1 exigences et principes d'utilisation des normes GRI 2 informations générales GRI 3 thèmes pertinents	GRI 102 changement climatique GRI 103 énergie 2025 GRI 204 pratiques d'achats GRI 205 lutte contre la corruption GRI 303 : Eau et effluents 2018 GRI 305 : Émissions 2016 GRI 306 : Déchets 2020 GRI 401 : Emploi 2016 GRI 403 : Santé et sécurité au travail 2018 GRI 404 – Formation et éducation 2016 GRI 405 – Diversité et égalité des chances 2016 GRI 406 – Lutte contre la discrimination 2016 GRI 413 : Communautés locales 2026 GRI 418 : Confidentialité des données des clients 2016

COMMUNICATION RSE

En 2025, le Groupe a poursuivi sa démarche de transparence et de dialogue avec ses parties prenantes en communiquant régulièrement sur ses engagements, ses actions et ses avancées en matière de responsabilité sociétale. Cette communication contribue à renforcer la compréhension et l'appropriation de la stratégie RSE par les collaborateurs et à nourrir le dialogue avec les clients, partenaires, candidats et acteurs des territoires. Elle s'est appuyée sur un ensemble de supports complémentaires, incluant le rapport annuel, le magazine *Ponticelli*, l'intranet, les réseaux sociaux et diverses communications institutionnelles. Ces différents canaux ont permis de valoriser les retours d'expérience des équipes terrain, les partenariats éducatifs, les actions solidaires, les initiatives en faveur de la biodiversité ainsi que les projets liés à la transition environnementale et au développement des compétences.

La communication RSE a également été portée au plus près des collaborateurs à travers des actions de sensibilisation et d'échange, telles que les causeries, les journées thématiques, notamment à l'occasion de la Journée mondiale de l'environnement, ou encore les événements consacrés à la santé, à la sécurité et à la prévention. En favorisant le partage de bonnes pratiques et les échanges directs autour des enjeux de responsabilité sociétale, ces initiatives contribuent à diffuser une culture commune de responsabilité et à renforcer l'engagement collectif au sein du Groupe.