NORMANDIE MANUTENTION

RAPPORT
de durabilité 2025



SOMMAIRE

1 INFORMATIONS GÉNÉRALES

1.1 Périmètre du rapport de durabilité p.2
1.2 Présentation de Normandie Manutention p.3
1.3 Notre modèle d'affaires et notre stratégie en matière de durabilité p.5
1.4 Analyse de double matérialité p.9

2 ENVIRONNEMENT

2.1 Changement climatique p.11
2.2 Pollution p.19
2.3 Biodiversité p.21
2.4 Utilisation des ressources, économie circulaire et gestion des déchets p.25

3 SOCIAL p.30

3.1 Caractéristiques générales des effectifs p.33
3.2 Droits humains p.35
3.3 Santé et sécurité p.40
3.4 Conditions de travail : rémunération, négociation collective et formation p.45

4 GOUVERNANCE

4.1 Culture d'entreprise et éthique des affaires p.52

5 ANNEXE

5.1 Table de correspondance avec la norme volontaire d'information en matière de durabilité pour les petites et moyennes entreprises (VSME) p.57

1 INFORMATIONS GÉNÉRALES

1.1 PÉRIMÈTRE DU RAPPORT DE DURABILITÉ

Normandie Manutention décide de rédiger un premier rapport de durabilité volontaire, sur une base individuelle, et conformément au cadre légal du **Voluntary Sustainability Reporting Standard for SME (VSME)**, développé par l'European Financial Reporting Advisory Group (EFRAG), en appliquant l'option B (module de base et module complet), référentiel adapté aux petites et moyennes entreprises souhaitant rendre compte de leurs pratiques et de leurs impacts en matière de durabilité.

Consciente de sa responsabilité vis-à-vis de ses collaborateurs, de ses partenaires et de son environnement, l'entreprise a souhaité structurer et formaliser ses engagements en matière de développement durable à travers la réalisation de ce rapport.

Soucieuse de ses impacts environnementaux, sociétaux et de gouvernance (ESG) sur la société, Normandie Manutention a débuté la construction d'une politique RSE depuis un an. En rédigeant ce document, l'entreprise marque une étape importante dans la structuration de sa démarche RSE.

La publication de ce premier rapport sera l'occasion pour Normandie Manutention d'effectuer un premier bilan sur les actions mises en place, les résultats en lien, d'établir les enjeux clés de la stratégie RSE, mais également les perspectives d'améliorations à moyen et long terme.

Elle reflète également l'engagement collectif de ses équipes à poursuivre une trajectoire de progrès continu, conciliant performance économique, respect de l'environnement et responsabilité sociale, afin de construire un modèle de développement plus durable.







1 INFORMATIONS GÉNÉRALES

1.2 PRÉSENTATION DE NORMANDIE MANUTENTION

NOTRE HISTOIRE

1979 **Fondation** par Monsieur Jean-Claude Vaqué. Normandie Manutention s'impose dès ses débuts comme un acteur de référence en solutions de manutention pour les entreprises.

1980 **Expansion géographique** avec l'ouverture de l'agence de Caen.

1993 **Concessionnaire exclusif de la marque Fenwick** pour la région, renforçant l'ancrage en Normandie et l'expertise sur le terrain.

2001 **La présidence est reprise par sa fille, Madame Sonia Dubès**, qui impulse une dynamique de diversification des solutions de manutention, permettant de répondre aux besoins spécifiques adaptés à chaque client.

PÉRIMÈTRE ACTUEL

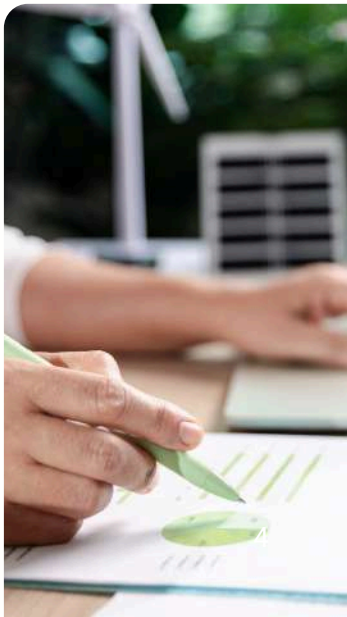
Normandie Manutention est actuellement un concessionnaire de la marque Fenwick, spécialiste de la maintenance et de l'entretien de chariots élévateurs et autres engins de la gamme.

Normandie Manutention propose également la vente, la location longue et courte durée de chariots neufs, d'occasions et équipements industriels, et met en place des solutions innovantes et sur mesure afin de répondre à toutes les problématiques de manutention des entreprises normandes.

Normandie Manutention est une Société par Actions Simplifiée (SAS), classifiée sous le code NACE 7739.





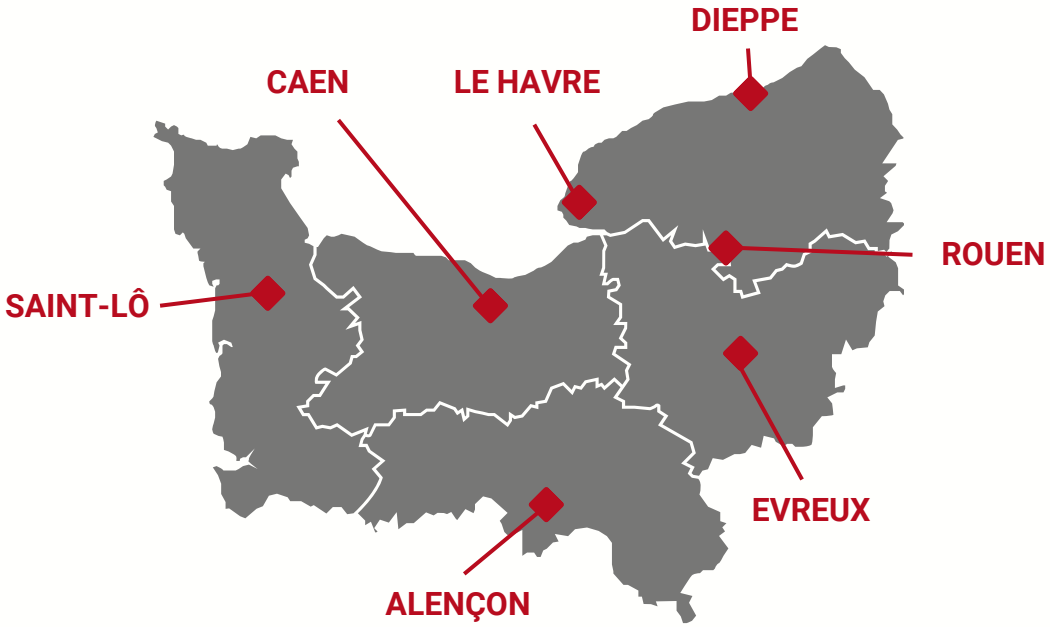


1 INFORMATIONS GÉNÉRALES

1.2 PRÉSENTATION DE NORMANDIE MANUTENTION

IMPLANTATION

L'entreprise se compose d'un réseau solide de **7 établissements** sur l'ensemble du territoire normand.



CHIFFRES CLÉS 2025

123,2 M€
de chiffre d'affaires généré en 2025

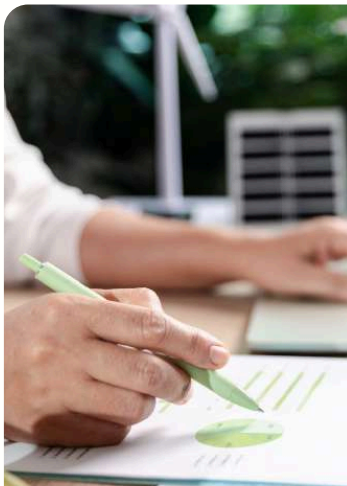
69,2 M€
de total de bilan

272
collaborateurs en équivalent temps plein (ETP) à fin 2025

DONT **140**
technicien(ne)s au service des clients







1 INFORMATIONS GÉNÉRALES

1.3 NOTRE MODÈLE D'AFFAIRES ET NOTRE STRATÉGIE EN MATIÈRE DE DURABILITÉ

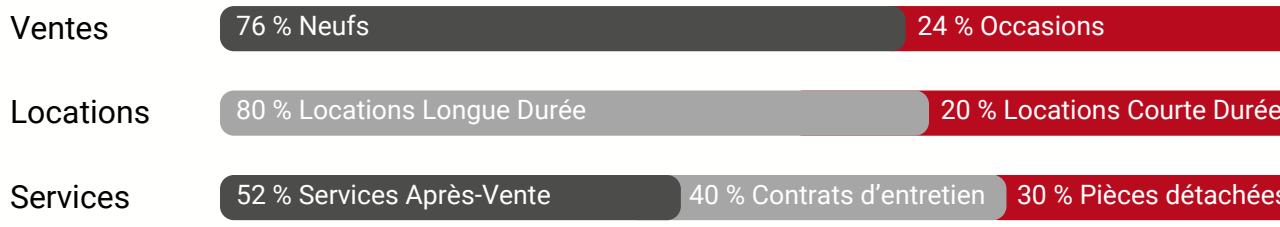
Normandie Manutention est une entreprise spécialisée dans la vente, la location et la distribution de matériels de manutention et d'équipements industriels.

Nous proposons une large gamme de produits, incluant des chariots élévateurs frontaux : électriques, gaz, diesel et hydrogène ; et des chariots de magasinage : transpalettes, gerbeurs, préparateurs de commandes et tri-directionnels. Ainsi que des équipements complémentaires tels que des nacelles, solutions de nettoyage et tracteurs de parcs.

L'entreprise complète son offre avec des services de conseil, la maintenance, la vente de pièces détachées et des solutions logistiques sur mesure, permettant de répondre à l'ensemble des besoins de ses clients, depuis l'acquisition ou la location du matériel jusqu'à l'optimisation de leurs flux logistiques.

Le modèle économique de Normandie Manutention repose sur la commercialisation de machines neuves, dont 70 % de l'activité est réalisée en location longue durée, contre 30 % en vente. Pour les machines d'occasion, l'activité se répartit de manière équilibrée, avec 50 % en location longue durée et 50 % en vente. Enfin, le département d'équipement industriel suit une structure similaire à celle des machines neuves, avec une répartition de 70 % en location longue durée et 30 % en vente. À ces activités s'ajoute la commercialisation de services, notamment à travers le service après-vente, via des contrats de maintenance, ainsi que la vente de pièces détachées.

RÉPARTITION DE L'ACTIVITÉ PAR DÉPARTEMENT EN 2025









1 INFORMATIONS GÉNÉRALES

1.3 NOTRE MODÈLE D'AFFAIRES ET NOTRE STRATÉGIE EN MATIÈRE DE DURABILITÉ

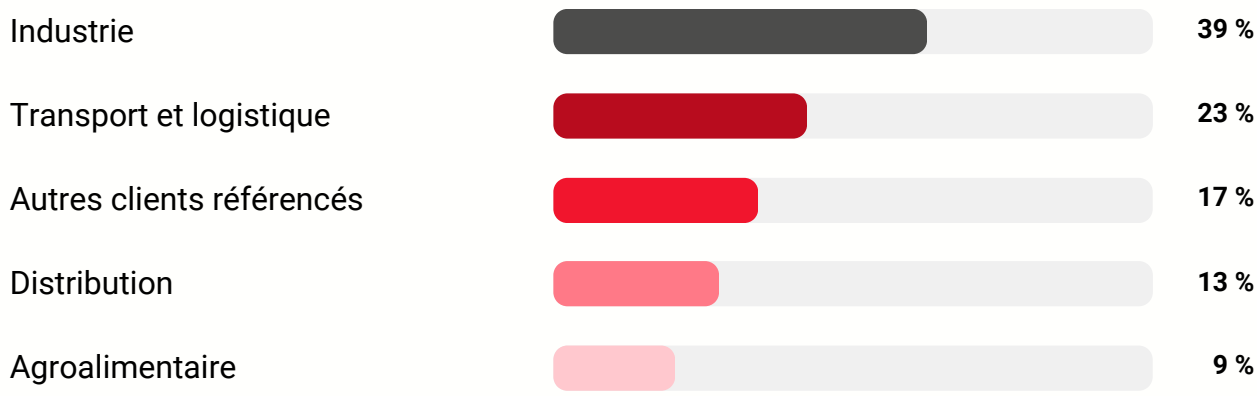
Les contrats de location s'étendent sur cinq ans, ce qui assure un fonds de roulement stable et prévisible, grâce à des revenus récurrents. Cette structure permet à l'entreprise de sécuriser environ **40 % de son chiffre d'affaires dès le début de l'exercice annuel**, via la durée de vie des contrats, offrant ainsi une visibilité et une stabilité financière importante.

L'entreprise opère principalement sur le marché B2B, s'adressant à des clients issus de la logistique et de l'entreposage, de l'industrie, de la distribution, de l'agroalimentaire, de la pharmacie, des infrastructures portuaires et aéronautiques, ainsi que du secteur nucléaire et agricole. L'activité est centrée sur la région Normandie, où Normandie Manutention dispose de sept agences (Rouen, Le Havre, Caen, Évreux, Saint-Lô, Dieppe et Alençon), garantissant proximité et réactivité pour ses clients.

Normandie Manutention entretient des relations solides avec ses fournisseurs, notamment en tant que concessionnaire exclusif des matériels Fenwick (Linde) en Normandie, et met l'accent sur la fidélisation et le renouvellement de sa clientèle, avec un taux d'attrition très faible. Le taux de prospection est de 30 %. Par ailleurs, la vente de matériel neuf génère peu de marge, confirmant le rôle central de la location, du service après-vente et des prestations associées dans la création de valeur.

RÉPARTITION DES COMMANDES 2025 PAR TYPE DE CLIENTÈLE

Volumes de commandes référencées (Top 20 clients)









1 INFORMATIONS GÉNÉRALES

1.3 NOTRE MODÈLE D'AFFAIRES ET NOTRE STRATÉGIE EN MATIÈRE DE DURABILITÉ

La stratégie de Normandie Manutention repose sur la pérennité et la durabilité, en se positionnant comme un partenaire incontournable pour l'équipement des entrepôts de ses clients, capable d'apporter des solutions globales adaptées à leurs enjeux opérationnels. Cette approche confère à l'entreprise un rôle stratégique dans la continuité des activités de ses clients et dans l'optimisation de leurs opérations.

La direction de Normandie Manutention considère que la durabilité constitue un levier essentiel de performance à long terme. L'entreprise décide ainsi d'intégrer les enjeux environnementaux, sociaux et éthiques dans sa stratégie globale.

NOTRE DÉMARCHE RSE REPOSE SUR SIX PILIERS

1. La réduction progressive de l'empreinte environnementale des activités
2. La protection de la santé et de la sécurité des collaborateurs
3. La contribution au développement économique local
4. L'information et la sensibilisation de nos collaborateurs sur les 17 objectifs de développement durable
5. L'inclusion et l'équité de traitement
6. Le respect des normes éthiques et réglementaires







1 INFORMATIONS GÉNÉRALES

1.3 NOTRE MODÈLE D'AFFAIRES ET NOTRE STRATÉGIE EN MATIÈRE DE DURABILITÉ

Notre politique RSE reflète notre engagement en faveur d'un développement durable et responsable. Nous privilégions une démarche écoresponsable en réduisant le gaspillage et favorisant l'économie circulaire, grâce au reconditionnement de pièces détachées et à la valorisation des équipements d'occasion, leur offrant ainsi une seconde vie.

D'autre part, la majorité de nos chariots et machines sont électriques, ce qui permet à l'entreprise de limiter significativement son impact environnemental.

Nous veillons également à une utilisation raisonnée des ressources, en proposant des solutions adaptées aux besoins spécifiques dans un esprit de respect et de solidarité, renforçant ainsi nos valeurs familiales et sociétales.

Normandie Manutention s'appuie sur plusieurs certifications qui témoignent de son engagement en matière de management responsable, et permettent d'encadrer les processus opérationnels de l'entreprise en s'inscrivant dans une logique d'amélioration continue :

afaq ISO 9001 Qualité AFNOR CERTIFICATION

GAGE DE QUALITÉ

afaq ISO 14001 Environnement AFNOR CERTIFICATION

GAGE DE RESPECT ENVIRONNEMENTAL

afaq ISO 45001 Santé Sécurité au Travail AFNOR CERTIFICATION

GAGE DE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL







1 INFORMATIONS GÉNÉRALES

1.4 ANALYSE DE DOUBLE MATÉRIALITÉ

Dans le cadre de sa démarche de durabilité, Normandie Manutention a engagé une première analyse de double matérialité afin d'identifier les enjeux les plus significatifs, à la fois du point de vue de leurs impacts sur l'environnement et la société (matérialité d'impact), et des risques et opportunités qu'ils représentent pour la performance économique de l'entreprise (matérialité financière).

Cette analyse repose sur une évaluation des principales activités de l'entreprise, ainsi que sur une prise en compte des attentes des parties prenantes clés, notamment les clients, les collaborateurs, les fournisseurs et le territoire local.







1 INFORMATIONS GÉNÉRALES

1.4 ANALYSE DE DOUBLE MATÉRIALITÉ

Enjeu	Matérialité d'impact	Matérialité financière
ENVIRONNEMENT		
Adaptation au changement climatique	○	○
Atténuation du changement climatique et énergie	●	●
Pollution	●	●
Eau	○	○
Biodiversité	●	○
Ressources entrantes	○	●
Déchets	○	●
SOCIAL		
Conditions de travail	●	●
Formations et développement des compétences	○	●
Égalité de traitement et des chances	●	●
Protection de la vie privée	○	●
Dialogue social	●	○
GOUVERNANCE		
Culture d'entreprise et corruption	○	●

Cette première analyse de double matérialité constitue une base de travail amenée à être approfondie dans les prochaines années, notamment par la mise en place d'indicateurs quantitatifs et une consultation plus formalisée des parties prenantes.







2 ENVIRONNEMENT

2.1 CHANGEMENT CLIMATIQUE

NOS PRATIQUES, POLITIQUES ET INITIATIVES



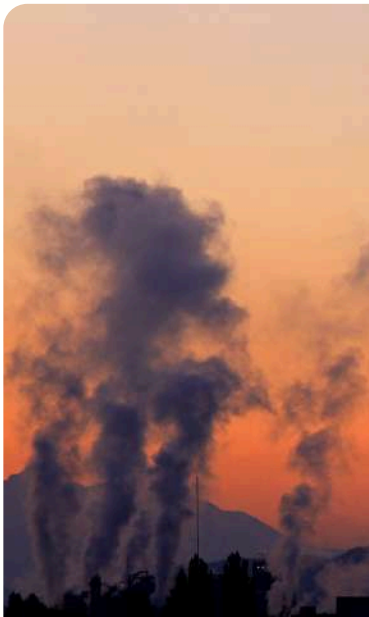
Normandie Manutention a développé une approche progressive et structurée en matière de durabilité environnementale, intégrant à la fois des actions opérationnelles, de sensibilisation et de suivi des indicateurs clés.

Normandie Manutention a débuté ses premières actions en matière de Qualité en 1995, puis a intégré une véritable politique QSE (Qualité, Sécurité, Environnement) formalisée, portée par la Responsable QSE et soutenue par l'ensemble de la direction à compter de 2017. Cette politique définit les objectifs et engagements de l'entreprise pour garantir la qualité de ses prestations, assurer la sécurité de ses collaborateurs et limiter son impact environnemental. Elle constitue un cadre structurant pour l'ensemble des activités, intégrant les exigences réglementaires, les bonnes pratiques professionnelles et les standards de performance interne.

La politique QSE est diffusée à tous les collaborateurs afin de renforcer leur compréhension des enjeux, de les sensibiliser aux pratiques sécuritaires et environnementales, et de favoriser leur implication dans la démarche.







2 ENVIRONNEMENT

2.1 CHANGEMENT CLIMATIQUE

BILAN CARBONE



L'entreprise calcule depuis plusieurs années son empreinte carbone pour les scopes 1 et 2, ce qui permet de suivre l'évolution de ses émissions directes et indirectes liées à la consommation d'énergie. Ces données alimentent les décisions stratégiques visant à réduire l'impact environnemental de ses activités.

Pour renforcer ses pratiques, Normandie Manutention a mis en place plusieurs dispositifs concrets.

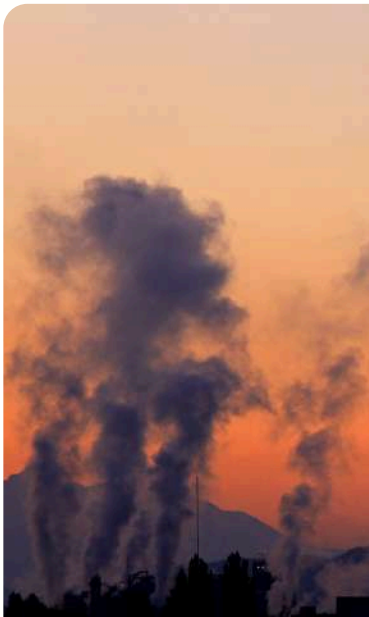
CONSOMMATION D'EAU



L'eau de pluie est récupérée sur certains sites pour le lavage des chariots et des camionnettes des techniciens, réduisant ainsi la consommation d'eau potable. Cette initiative s'inscrit dans la stratégie globale de l'entreprise en matière de durabilité et de gestion responsable des ressources naturelles, renforçant la cohérence avec les actions de réduction de l'empreinte environnementale.







2 ENVIRONNEMENT

2.1 CHANGEMENT CLIMATIQUE

ÉCONOMIES D'ÉNERGIE ET GES



La gestion de l'énergie représente à la fois un levier de réduction de l'empreinte environnementale et un facteur de maîtrise des coûts opérationnels. Normandie Manutention a ainsi engagé plusieurs actions visant à optimiser ses consommations, notamment par une meilleure organisation des tournées d'intervention afin de limiter les déplacements, ainsi que par un suivi progressif des consommations énergétiques de ses sites.

Deux de ses établissements sont désormais équipés de **panneaux photovoltaïques**, produisant de l'électricité renouvelable. L'électricité produite par ces installations est en priorité destinée à l'autoconsommation, contribuant ainsi à réduire la dépendance de l'entreprise aux énergies fossiles et à diminuer son empreinte carbone.





Cette démarche s'inscrit dans une logique de maîtrise des coûts énergétiques, en sécurisant une partie de l'approvisionnement face à la volatilité des prix de l'énergie. Au-delà des bénéfices environnementaux et économiques, ce projet participe également à la modernisation des infrastructures de l'entreprise et renforce son engagement en faveur de solutions durables.







2 ENVIRONNEMENT

2.1 CHANGEMENT CLIMATIQUE

ÉCONOMIES D'ÉNERGIE ET GES



La **Gestion Technique du Bâtiment (GTB)** pilote la régulation des consommations d'énergie dans les locaux et ateliers. La mise en place de cette solution contribue à une utilisation plus rationnelle de l'énergie, en adaptant les consommations aux besoins réels des sites et en limitant les gaspillages. Elle permet également d'identifier plus facilement les dérives de consommation et de mettre en œuvre des actions correctives rapides.
Par ailleurs, l'entreprise s'inscrit dans une dynamique de transition énergétique en :

Développant son offre de matériels électriques, qui présentent des avantages en termes d'émissions de gaz à effet de serre et de performance énergétique à l'usage. Ce marché représente environ :



95 % DES VENTES

à l'heure actuelle. Cette évolution répond à une demande croissante du marché et aux exigences réglementaires en matière de décarbonation ;



Remplaçant une partie des véhicules de fonction par des véhicules hybrides ou électriques.

Normandie Manutention prévoit, à terme, de renforcer l'exploitation des données issues de la GTB afin d'affiner son suivi énergétique, de définir des objectifs de réduction plus précis et d'inscrire cette démarche dans une stratégie énergétique globale et durable.







2 ENVIRONNEMENT

2.1 CHANGEMENT CLIMATIQUE

PILOTAGE ET SUIVI EN MATIÈRE D'ENVIRONNEMENT

Le pilotage de la thématique environnementale, ainsi que le déploiement et le suivi des initiatives en lien, est assuré depuis de nombreuses années par la Responsable QSE.



Elle assure le suivi opérationnel des actions, la mise en œuvre des procédures et le contrôle des indicateurs de performance, en lien étroit avec la direction, pour garantir la cohérence, la conformité et l'amélioration continue des pratiques de l'entreprise.

Une Responsable Développement Durable récemment promue accompagne la mise en œuvre des actions transverses : sensibilisation et information des collaborateurs, prise en compte des attentes des parties prenantes et aide au déploiement d'initiatives internes.





L'entreprise multiplie par ce biais des actions de mobilisation de ses collaborateurs autour de l'environnement. Des challenges internes ont été organisés, tels que des initiatives de recyclage, d'économies d'énergies, des défis de dépollution des espaces collectifs et de la zone d'activités, ou encore la diffusion de podcasts et de webinaires sur les bonnes pratiques environnementales.







2 ENVIRONNEMENT

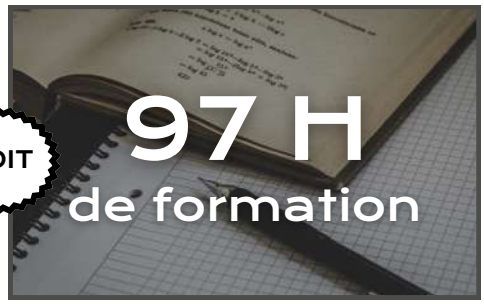
2.1 CHANGEMENT CLIMATIQUE

PILOTAGE ET SUIVI EN MATIÈRE D'ENVIRONNEMENT

Bilan du challenge Ma Petite Planète



SOIT







SOIT



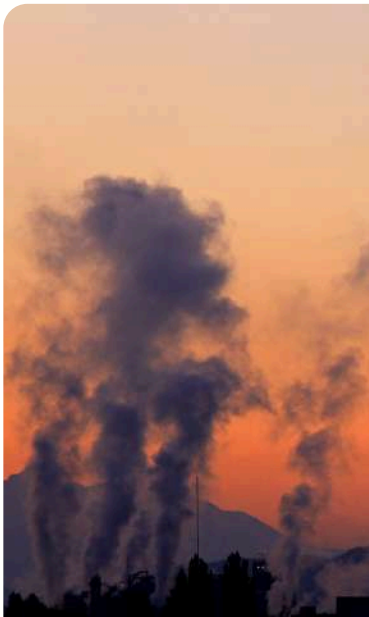












2 ENVIRONNEMENT

2.1 CHANGEMENT CLIMATIQUE

PILOTAGE ET SUIVI EN MATIÈRE D'ENVIRONNEMENT



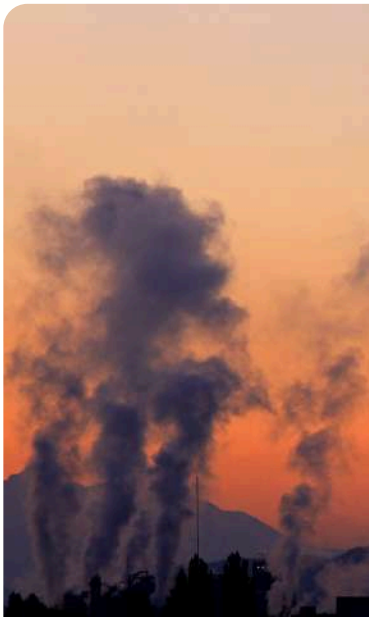
Chez Normandie Manutention, les actions solidaires et initiatives internes menées par les collaborateurs font systématiquement l'objet d'un suivi et d'une communication interne. Chaque événement est accompagné de la publication d'un bilan d'impact énergétique, permettant de quantifier et de valoriser les effets positifs de ces initiatives sur l'environnement.

Cette démarche contribue à renforcer la sensibilisation des collaborateurs, à mettre en avant les bonnes pratiques et à démontrer concrètement que les actions collectives peuvent avoir un impact mesurable sur la réduction de l'empreinte écologique de l'entreprise. Elle s'inscrit dans une logique d'amélioration continue et de transparence, en valorisant les efforts individuels et collectifs tout en soutenant la stratégie globale de durabilité et de responsabilité environnementale de Normandie Manutention.

> Normandie Manutention n'est pas exclue des indices de référence alignés sur l'Accord de Paris au sens du règlement délégué (UE) 2020/1818. En effet, l'entreprise ne relève pas des critères d'exclusion définis par ce règlement et peut donc être considérée comme éligible, conformément aux dispositions en vigueur.







2 ENVIRONNEMENT

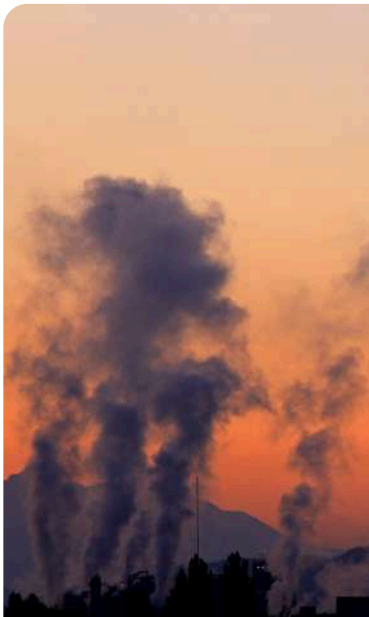
2.1 CHANGEMENT CLIMATIQUE

NOS RÉALISATIONS 2025

Indicateur	2025
Consommation d'énergie : électricité (MWh)	464,7
Consommation d'énergie : combustibles (MWh)	692,7
Consommation totale d'énergie (MWh)	**1 157,4**
Émissions de gaz à effet de serre du scope 1 ($teqCO_2$)	1 387
Émissions de gaz à effet de serre du scope 2 ($teqCO_2$)	29,4
Émissions totales de gaz à effet de serre ($teqCO_2$)	**1 407,4**
Intensité de gaz à effet de serre ($teqCO_2$ / M€)	11,39







2 ENVIRONNEMENT

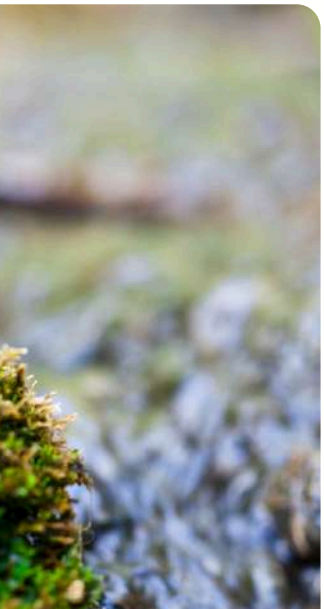
2.2 POLLUTION

NOS PRATIQUES, POLITIQUES ET INITIATIVES

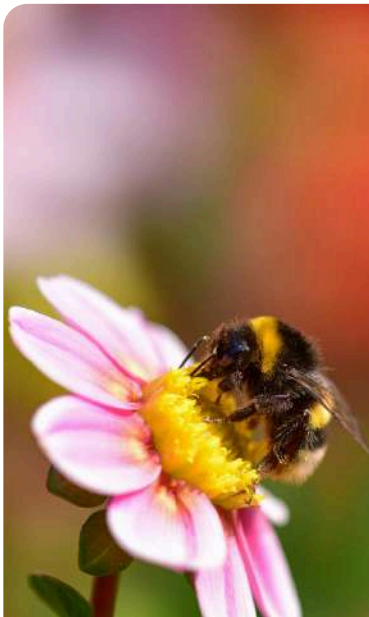


Normandie Manutention s'engage à limiter son impact environnemental en réduisant les différentes formes de pollution générées par ses activités. L'entreprise est particulièrement attentive aux émissions atmosphériques liées aux véhicules et équipements thermiques utilisés dans les ateliers.

Une attention particulière est également portée aux déplacements de ses techniciens, ainsi qu'aux pollutions potentielles liées aux déchets dangereux, tels que les huiles usagées, les batteries ou les produits chimiques utilisés pour l'entretien des équipements.







2 ENVIRONNEMENT

2.2 POLLUTION

NOS PRATIQUES, POLITIQUES ET INITIATIVES

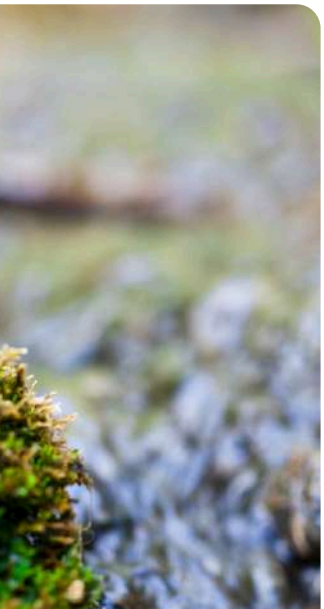


Afin de réduire ces impacts, plusieurs actions concrètes ont été mises en place :

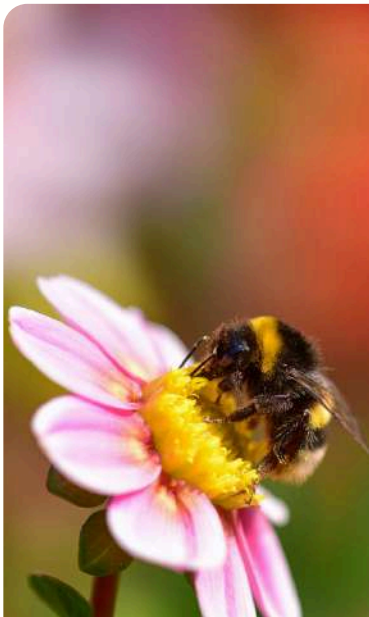
- Optimisation des tournées de maintenance (par secteur d'activité, en cohérence avec le lieu d'habitation du technicien) afin de limiter les émissions de gaz à effet de serre et les polluants atmosphériques ;
- Limitation maximale d'utilisation de produits polluants ;
- Mise en place de dispositifs de collecte et de tri des déchets dangereux ;
- Reconditionnement des pièces détachées pour éviter la production de nouveaux composants ;
- Équipement des zones de lavage des chariots et des camionnettes d'un débourbeur-déshuileur, permettant de séparer les boues et les huiles de l'eau utilisée, réduisant ainsi le rejet de polluants dans l'environnement.

NOS RÉALISATIONS 2025

Indicateur	2025
Liste et quantité de polluants rejetés	Non concerné







2 ENVIRONNEMENT

2.3 BIODIVERSITÉ

NOS PRATIQUES, POLITIQUES ET INITIATIVES

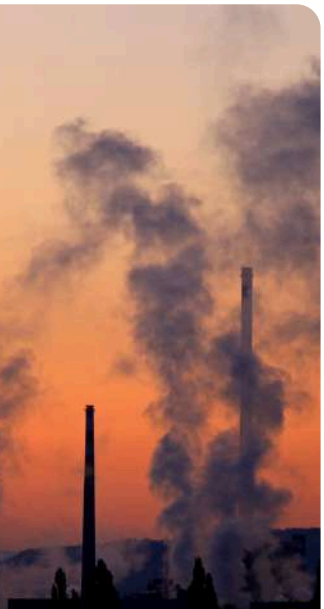


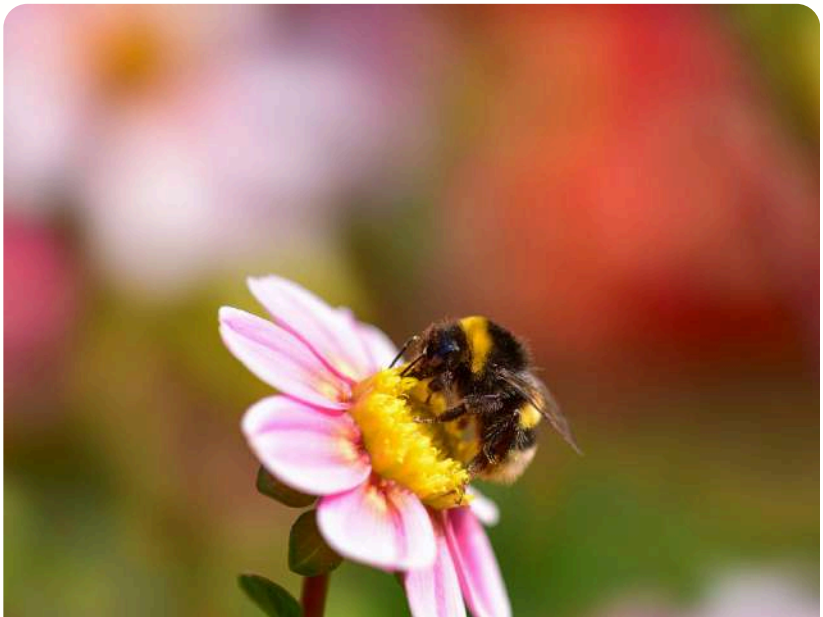
Normandie Manutention reconnaît l'importance de préserver la biodiversité dans le cadre de ses activités et de son ancrage territorial. Bien que son activité principale soit centrée sur la manutention, l'entreprise est attentive aux impacts potentiels sur les écosystèmes locaux, notamment autour de ses sites.

Des actions concrètes ont été mises en place pour limiter les perturbations environnementales et favoriser la biodiversité :



- L'entretien raisonné des espaces verts et le maintien de surfaces non artificialisées autour des bâtiments contribuent à la protection de la faune et de la flore locales ;
- Le siège de Normandie Manutention a installé un **toit végétalisé** et des **ruches**, participant à la préservation des pollinisateurs et à la diversification des habitats naturels. Le miel produit est distribué aux collaborateurs, favorisant la sensibilisation interne à l'importance de la biodiversité ;
- Par ailleurs, l'utilisation d'eaux de pluie pour le lavage des équipements, combinée à l'installation de débourbeurs-déshuileurs, permet de réduire le risque de contamination des sols et des cours d'eau, contribuant ainsi à la protection des écosystèmes environnants.







2 ENVIRONNEMENT

2.3 BIODIVERSITÉ

NOS PRATIQUES, POLITIQUES ET INITIATIVES

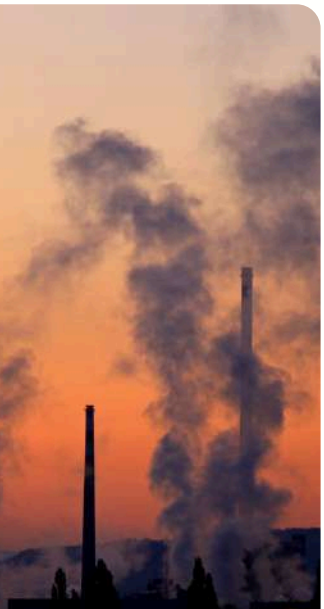
Normandie Manutention envisage, à moyen terme, de renforcer ses initiatives en faveur de la biodiversité, en intégrant tant que possible des critères de protection écologique dans ses projets d'aménagement et en poursuivant la sensibilisation des collaborateurs à la préservation des écosystèmes locaux.

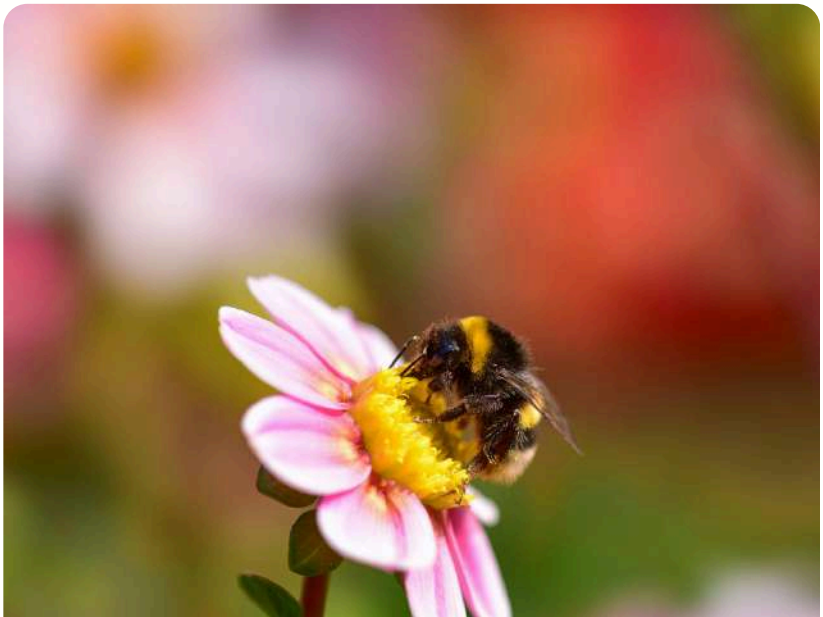






Le toit végétalisé et les ruches du siège — le miel produit est distribué aux collaborateurs.





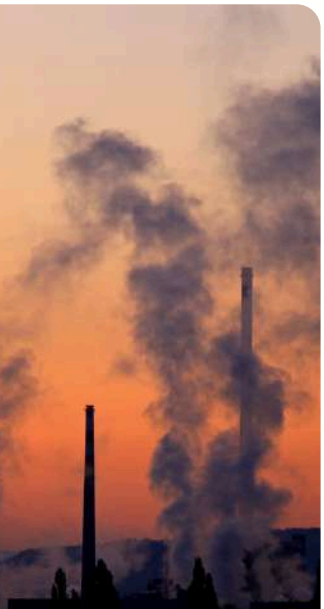


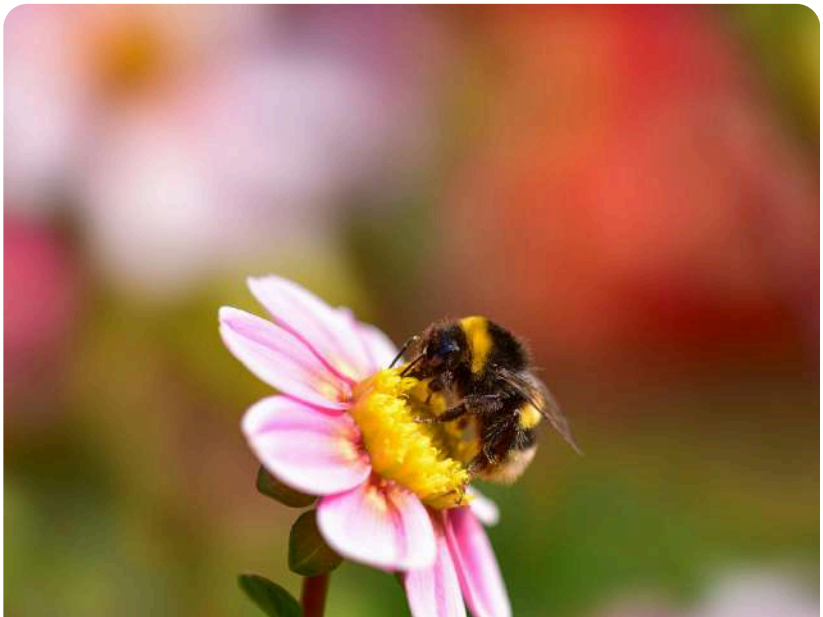
2 ENVIRONNEMENT

2.3 BIODIVERSITÉ

NOS RÉALISATIONS 2025

Indicateur	2025
Nombre de sites dans ou à proximité d'une zone sensible sur le plan de la biodiversité	0
Surface de sites dans ou à proximité d'une zone sensible sur le plan de la biodiversité (m²)	0
Utilisation totale des terres (m²)	53 708
Surface totale imperméabilisée (m²)	25 586
Surface totale respectueuse de la nature sur site (m²)	28 122



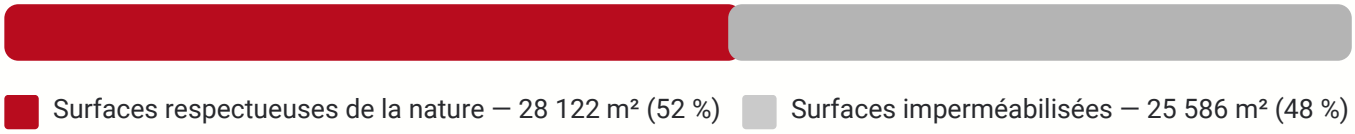




2 ENVIRONNEMENT

2.3 BIODIVERSITÉ

EMPREINTE FONCIÈRE — 53 708 M² AU TOTAL

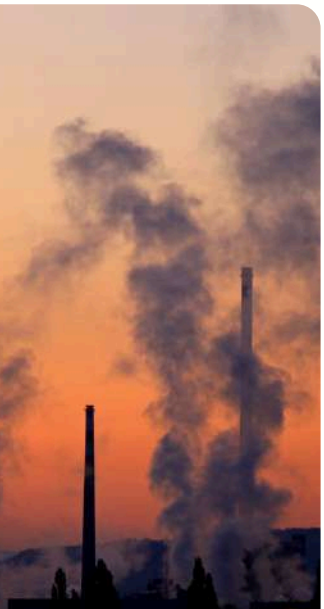


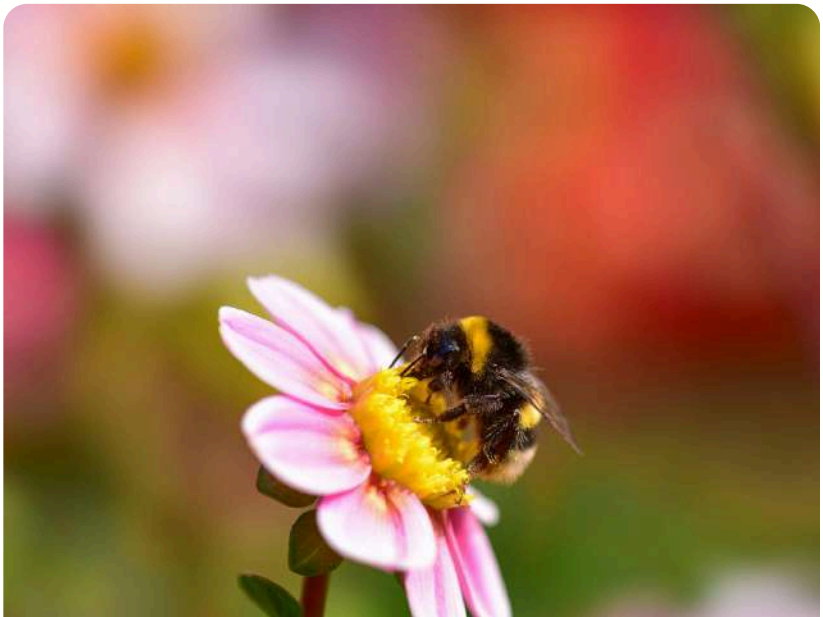
Surfaces respectueuses de la nature — 28 122 m² (52 %) Surfaces imperméabilisées — 25 586 m² (48 %)

En 2025, Normandie Manutention n'exploite aucun site situé dans ou à proximité de zones sensibles sur le plan de la biodiversité, limitant ainsi les risques d'impact direct sur des écosystèmes protégés ou remarquables.

L'entreprise occupe une surface totale de 53 708 m², dont 25 586 m² sont imperméabilisés, reflétant l'empreinte liée aux infrastructures et aux activités opérationnelles.

Par ailleurs, les surfaces respectueuses de la nature sur site atteignent 28 122 m², traduisant la présence d'espaces favorables à la biodiversité ou à une gestion écologique des terrains. Ces éléments témoignent d'une empreinte foncière globalement maîtrisée, tout en mettant en évidence des leviers d'amélioration possibles de renforcement des continuités écologiques.







2 ENVIRONNEMENT

2.4 UTILISATION DES RESSOURCES, ÉCONOMIE CIRCULAIRE ET GESTION DES DÉCHETS

ÉCONOMIE CIRCULAIRE

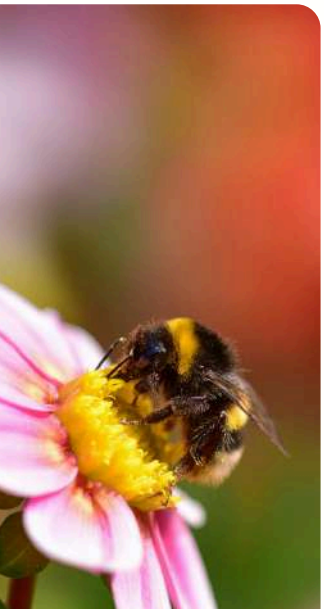


Normandie Manutention adopte une approche d'économie circulaire dans ses activités quotidiennes, privilégiant la réparation, la réutilisation et le reconditionnement des équipements afin de prolonger leur durée de vie et réduire la consommation de ressources.

Dans le cadre de sa démarche de durabilité et de réduction de son impact environnemental, Normandie Manutention a développé le reconditionnement de ses pièces détachées. Cette pratique consiste à récupérer et contrôler des composants d'occasion afin de les réutiliser plutôt que de les remplacer systématiquement par du neuf.

Le déploiement de cette initiative permettra certainement de réduire significativement la production de déchets et la consommation de ressources, tout en prolongeant la durée de vie des équipements de manutention. Il s'inscrit dans une logique d'économie circulaire, où la valorisation des pièces existantes constitue un levier concret pour limiter l'extraction de nouvelles matières premières et les impacts liés à la fabrication de pièces neuves.

Parallèlement, le reconditionnement contribue à renforcer l'offre de solutions durables pour les clients, en proposant des pièces fiables à moindre coût et avec un impact environnemental réduit. Cette approche est suivie et pilotée par les équipes techniques de l'entreprise, en lien avec la Responsable QSE et la Responsable Développement Durable, qui veillent à intégrer ces pratiques dans la stratégie environnementale globale et à sensibiliser les collaborateurs sur les enjeux associés.







2 ENVIRONNEMENT

2.4 UTILISATION DES RESSOURCES, ÉCONOMIE CIRCULAIRE ET GESTION DES DÉCHETS

ÉCONOMIE CIRCULAIRE

Le reconditionnement de pièces détachées initié en décembre 2025

72
pièces reconditionnées vendues

51
références différentes valorisées

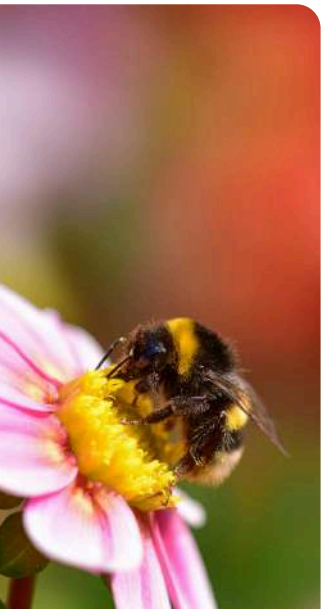
153 KG
de pièces valorisées

24 633 €
de valeur générée (HT)



EXEMPLES DE FAMILLES DE PIÈCES RECONDITIONNÉES

- Capots & carters
- Joysticks de commande
- Mécanismes de direction
- Revêtements de sol
- Contacteurs & interrupteurs
- Groupes moto-pompes
- Phares LED







2 ENVIRONNEMENT

2.4 UTILISATION DES RESSOURCES, ÉCONOMIE CIRCULAIRE ET GESTION DES DÉCHETS

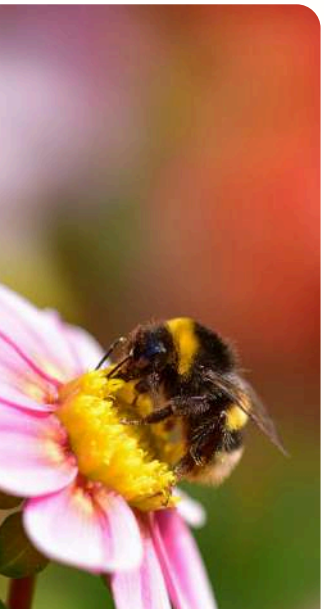
GESTION DES DÉCHETS

Normandie Manutention a mis en place une organisation visant à optimiser la gestion des déchets générés par ses activités et à limiter leur impact environnemental. Consciente de ces enjeux, l'entreprise a mis en place des pratiques visant à assurer une gestion responsable et conforme à la réglementation.



Les collaborateurs identifient et trient les différentes catégories de déchets produites, notamment les huiles usagées, les batteries, les pièces mécaniques hors d'usage et les emballages industriels, afin de faciliter leur collecte et leur valorisation. La Responsable QSE porte une attention particulière au suivi de ces déchets, en s'assurant de la traçabilité, de la conformité réglementaire et de l'efficacité des filières de traitement et de recyclage. Ces déchets sont acheminés vers des filières agréées de recyclage et de traitement, garantissant leur valorisation.

Au-delà du respect des obligations réglementaires, l'entreprise adopte une approche visant à réduire la production de déchets à la source. Cette démarche se traduit notamment par la réparation des équipements lorsque cela est possible, la réutilisation de certaines pièces et la valorisation du matériel reconditionné. Cette logique s'inscrit pleinement dans une dynamique d'économie circulaire.







2 ENVIRONNEMENT

2.4 UTILISATION DES RESSOURCES, ÉCONOMIE CIRCULAIRE ET GESTION DES DÉCHETS

GESTION DES DÉCHETS

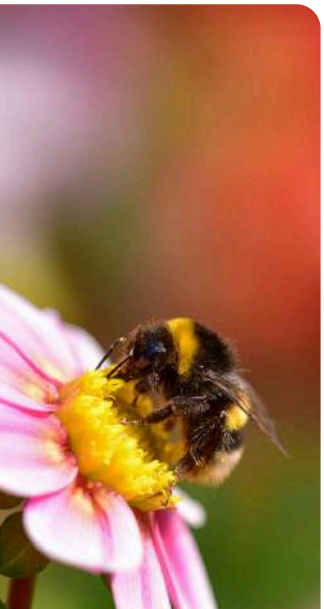
D'autre part, afin de renforcer l'implication des collaborateurs à titre personnel, Normandie Manutention déploie également des actions internes de sensibilisation et de mobilisation, telles que la « **Semaine du recyclage** » (déploiement au sein des différentes agences de bacs de collecte de vêtements, ustensiles de sport, petit électroménager, livres, jouets, etc. au profit de l'économie circulaire d'associations locales), visant à créer un environnement de travail responsable tout en impliquant l'ensemble des équipes dans la réduction et la valorisation des déchets du quotidien.



À moyen terme, Normandie Manutention souhaite structurer davantage sa politique de gestion des déchets en mettant en place des indicateurs de suivi, tels que les volumes produits ou les taux de valorisation, afin de mieux piloter sa performance environnementale et d'identifier de nouveaux leviers d'amélioration.



Sonia DUBES (Présidente) et Valérie BLONDEL (DAF), au coeur du changement !







2 ENVIRONNEMENT

2.4 UTILISATION DES RESSOURCES, ÉCONOMIE CIRCULAIRE ET GESTION DES DÉCHETS

GESTION DES DÉCHETS

Bilan de la Semaine du Recyclage du 8 au 12 septembre 2025

2 664 objets collectés SOIT **1.539** tonnes d'objets

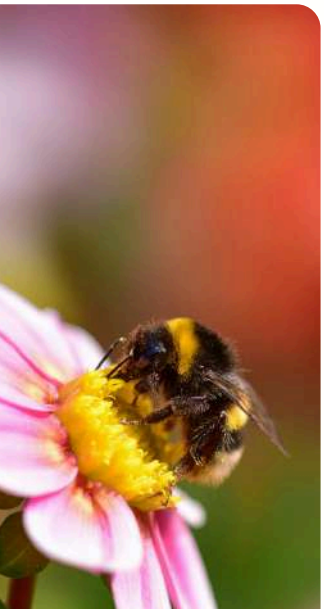


2 308 kg de CO_2 non-générés SOIT **1 VOL** A/R Paris-Marrakech

770 kWh économisés

3 800 L d'eau épargnés









2 ENVIRONNEMENT

2.4 UTILISATION DES RESSOURCES, ÉCONOMIE CIRCULAIRE ET GESTION DES DÉCHETS

GESTION DES DÉCHETS

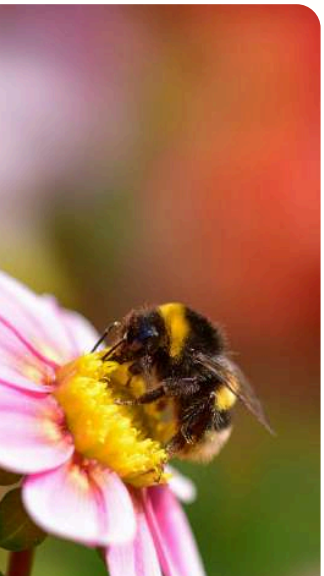
NOS RÉALISATIONS 2025

Indicateur	2025
Production de déchets dangereux (t)	579,4
Production de déchets non dangereux (t)	449
Production totale de déchets (t)	**1 028,4**
Quantité de déchets destinés au recyclage ou à la réutilisation (t)	918,6

89 %

En 2025, Normandie Manutention a généré un total de **1 028,4 tonnes de déchets**, dont 579,4 tonnes de déchets dangereux et 449 tonnes de déchets non dangereux. **918,6 tonnes** ont été orientées vers des filières de recyclage ou de réutilisation, soit un **taux de valorisation d'environ 89 %**.

La part significative de déchets dangereux souligne la nature spécifique de certaines activités de l'entreprise et la nécessité d'une gestion rigoureuse conforme aux exigences réglementaires. Cette performance témoigne de l'engagement de l'entreprise en faveur de l'économie circulaire, tout en mettant en évidence des axes de progrès potentiels, notamment en matière de réduction à la source des déchets dangereux.







3 SOCIAL

Normandie Manutention affirme son engagement envers ses collaborateurs et les parties prenantes internes en plaçant l'humain au centre de sa stratégie de durabilité. L'entreprise cultive un esprit familial et solidaire, valorisant la progression et le développement professionnel de ses équipes grâce à des parcours de formation continue et des opportunités d'évolution interne, encourageant ainsi l'employabilité durable de ses salariés.

Elle s'attache également à promouvoir l'égalité des chances et l'inclusion, **comme en témoigne un index d'égalité femmes-hommes élevé :**

94/100
en 2025

reflétant des axes de travail concrets pour réduire les écarts et favoriser une diversité des profils au sein des métiers techniques et supports.

Par ailleurs, Normandie Manutention engage un dialogue social structuré via des accords d'entreprise (par exemple sur les modalités de télétravail), qui contribuent à l'amélioration des conditions de travail et à une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle.

Normandie Manutention a renforcé son engagement en faveur du bien-être et de la qualité de vie au travail en mettant en place un partenariat avec une conciergerie d'entreprise destinée à simplifier le quotidien de ses collaborateurs. Ce dispositif, initialement déployé au sein du siège social, a été conçu afin d'améliorer la qualité de vie au travail, d'alléger la charge mentale des salariés et de leur permettre de bénéficier de produits et services à tarifs préférentiels.









3 SOCIAL

Face au succès rencontré et à l'adhésion des équipes, Normandie Manutention prévoit d'étendre ce service en 2026 aux agences du Havre, d'Évreux, d'Ifs et de Saint-Lô.



Une vitrine dédiée a également été installée au sein de l'entreprise afin de permettre aux collaborateurs d'accéder facilement à une offre de produits bio et locaux, comprenant notamment des boissons, des plats préparés et des œufs issus de filières locales.

Par cette démarche, Normandie Manutention contribue à favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle tout en soutenant l'économie locale et les circuits courts.

Ces actions sociales s'inscrivent dans une démarche responsable qui vise à accroître le bien-être, la sécurité et la cohésion des collaborateurs tout en consolidant l'attractivité de l'entreprise sur le long terme.







3 SOCIAL

3.1 CARACTÉRISTIQUES GÉNÉRALES DES EFFECTIFS

Normandie Manutention place le bien-être et la valorisation des collaborateurs au cœur de sa démarche sociale. L'entreprise favorise la stabilité de l'emploi, comme en témoigne un effectif majoritairement en CDI (260 sur 272 salariés) et un taux de rotation de 12,03 %, inférieur à la moyenne nationale, garantissant la continuité des compétences et la fidélisation des équipes.

L'égalité entre les femmes et les hommes constitue un enjeu fondamental : la présidence est assurée par une femme, la répartition H/F au sein du comité de direction (6 hommes / 3 femmes) et du comité transversal (4 hommes / 5 femmes) est équilibrée.

D'autre part, un accord égalité H/F est rédigé et renouvelé tous les quatre ans depuis 2013. Ces actions, soutenues par un suivi des ratios de mixité (0,33 au niveau de l'encadrement et 0,8 au niveau de la gouvernance), visent à réduire les écarts de rémunération et de progression professionnelle tout en promouvant l'inclusion et la diversité.

RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR GENRE — 272 SALARIÉS

209 hommes | 63 femmes







3 SOCIAL

3.1 CARACTÉRISTIQUES GÉNÉRALES DES EFFECTIFS

Indicateur	2025
Nombre de salariés en CDI	260
Nombre de salariés en CDD	2
Nombre total de salariés (selon le contrat de travail)	**272**
Nombre de salariés femmes	63
Nombre de salariés hommes	209
Nombre de salariés « autres »	0
Nombre total de salariés (selon le genre)	**272**
Taux de rotation (%)	12,03
Nombre de travailleurs indépendants sans personnel	0
Nombre de salariés temporaires mis à disposition par des entreprises exerçant principalement des « activités liées à l'emploi »	5
Ratio de mixité au niveau de l'encadrement	0,33
Ratio de mixité au niveau de l'organe de gouvernance	0,8







3 SOCIAL

3.2 DROITS HUMAINS

COMBATTRE LE HARCÈLEMENT AU TRAVAIL



Dans le cadre de sa politique sociale et de prévention des risques professionnels, Normandie Manutention a mis en place depuis plusieurs années un dispositif structuré de lutte contre le harcèlement et les violences au travail, formalisé au travers d'une charte dédiée, en conformité avec les dispositions du Code du travail, notamment les articles L.1152-1 et suivants relatifs au harcèlement moral et L.1153-1 et suivants relatifs au harcèlement sexuel.

Celle-ci repose sur des principes clairs de prévention, incluant la définition des situations de harcèlement ainsi que les engagements respectifs de l'entreprise et des salariés. Elle promeut également l'adoption de bonnes pratiques dans les relations professionnelles afin de favoriser un environnement de travail respectueux et serein. Le dispositif s'appuie sur des actions concrètes de prévention, telles que l'information et la sensibilisation des collaborateurs, ainsi que la mise en place d'un dispositif d'écoute permettant de recueillir les signalements.

Des référents harcèlement, membres du CSE, ont par ailleurs été désignés afin d'accompagner les salariés, faciliter la remontée des situations et garantir un traitement adapté des alertes. En cas de situation avérée ou suspectée, une procédure encadrée précise les modalités de déclenchement et de traitement des signalements, assurant une prise en charge rigoureuse, impartiale et confidentielle.

Enfin, un modèle de courrier de signalement est mis à disposition afin de faciliter l'expression des situations de harcèlement. Ce dispositif traduit l'engagement de l'entreprise à prévenir les risques psychosociaux et à garantir un cadre de travail respectueux de la dignité et de l'intégrité de chacun.







3 SOCIAL

3.2 DROITS HUMAINS

UNE ENTREPRISE INCLUSIVE

Normandie Manutention fait de l'inclusion un axe structurant de sa politique sociale, avec une attention particulière portée à l'intégration et au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. En 2025, l'entreprise a formalisé cet engagement à travers la rédaction d'une **politique handicap**.



Une référente handicap a également été désignée afin d'accompagner les collaborateurs concernés, de faciliter le dialogue entre les collaborateurs et les managers, et de coordonner les éventuelles études et aménagements de poste.

Par ailleurs, des actions de sensibilisation et de formation ont été déployées en interne, notamment sous la forme de webinaires portant sur le handicap et la situation des aidants, contribuant à une meilleure compréhension de ces enjeux par l'ensemble des équipes.

Dans une logique d'amélioration continue, un panel de 25 collaborateurs, représentant l'ensemble des catégories professionnelles, a été interrogé au travers d'entretiens individuels afin d'évaluer le niveau de connaissance et de maturité sur les sujets liés au handicap. Cette démarche a permis d'identifier les besoins et de définir des axes prioritaires en matière d'information et de formation.







3 SOCIAL

3.2 DROITS HUMAINS

UNE ENTREPRISE INCLUSIVE

6 salariés ont souhaité être accompagnés pour les démarches de demande de RQTH, soit **24 %** des personnes rencontrées

4 salariés avaient déjà pris rendez-vous à l'issue du webinaire



2 nouveaux salariés ont pris rendez-vous dernièrement

12 salariés au total en cours d'accompagnement, pour eux-mêmes ou pour un proche







3 SOCIAL

3.2 DROITS HUMAINS

UNE ENTREPRISE INCLUSIVE

La direction a également instauré des congés supplémentaires à destination des salariés en situation de handicap et/ou des aidants, afin de mieux prendre en compte leurs besoins spécifiques.



À travers ces initiatives, l'entreprise vise à déconstruire les idées reçues sur le handicap en milieu professionnel et à garantir à chacun des perspectives équitables en matière de recrutement, d'évolution et de développement professionnel.

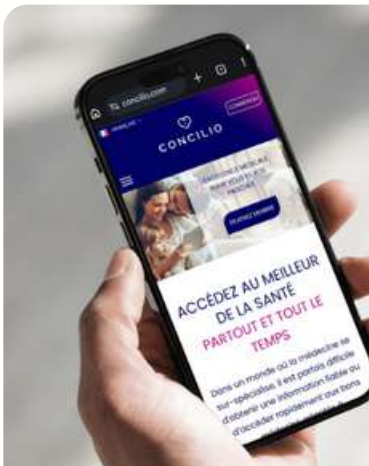
Pour l'année 2026, un objectif prioritaire a été fixé : former l'ensemble des managers au management de collaborateurs en situation de handicap, afin de renforcer leurs compétences et de favoriser un accompagnement optimal et inclusif.

Sur 2025 :

20 salariés RQTH	SOIT **+9** salariés RQTH	**5** aménagements de postes
2 changements de postes	**3** webinaires sur le sujet du handicap	**158ème** sur 1231 entreprises lors de l'Activ-Challenge 2025







3 SOCIAL

3.2 DROITS HUMAINS

CHARTE INFORMATIQUE, CYBERSÉCURITÉ ET DROIT À LA DÉCONNEXION



Depuis 2019, Normandie Manutention a mis en place une charte informatique destinée à encadrer l'utilisation de son système d'information et à garantir la sécurité des données et des ressources numériques de l'entreprise. La charte définit les principes généraux d'utilisation, les obligations en matière de cybersécurité et de protection des données personnelles, ainsi que l'usage responsable des ressources numériques.

Elle accorde une attention particulière à l'utilisation des outils d'intelligence artificielle (IA), en précisant les bonnes pratiques à adopter pour éviter tout risque lié à la confidentialité, à la fiabilité des informations et à la sécurité des traitements automatisés. La charte s'applique à l'ensemble des utilisateurs internes et externes et prévoit un dispositif de sanctions en cas de non-respect, assurant ainsi la conformité et la protection des actifs informationnels de l'entreprise.

Afin de renforcer la prévention et la sensibilisation, le Responsable Informatique a également mis en place des sessions de formation sur la cybersécurité destinées à l'ensemble du personnel, accompagnées de tests « à chaud » (questionnaires de mises en situation) permettant de vérifier la compréhension et l'acquisition des bonnes pratiques par les collaborateurs.

Parallèlement, Normandie Manutention promeut le droit à la déconnexion, garantissant aux salariés des périodes de repos effectives et la limitation des sollicitations numériques hors du cadre professionnel. Ces mesures combinent prévention des risques numériques, promotion d'un usage responsable de l'IA et renforcement des compétences des collaborateurs, tout en favorisant le bien-être et la sécurité au travail.







3 SOCIAL

3.3 SANTÉ ET SÉCURITÉ

POLITIQUE QSE

Chez Normandie Manutention, la santé et la sécurité au travail constituent des priorités absolues. L'entreprise met en œuvre une politique QSE (Qualité, Sécurité, Environnement) structurée et proactive, pilotée par la Responsable QSE et pleinement soutenue par la direction. Cette politique vise à prévenir les risques professionnels, à promouvoir le bien-être des collaborateurs ainsi qu'à garantir un environnement de travail sécurisé et conforme aux réglementations en vigueur.



Des procédures internes, des formations régulières et des audits de sécurité sont déployés afin de sensibiliser l'ensemble des équipes et assurer la maîtrise des risques sur tous les sites. Des causeries régulières sont organisées par les responsables d'équipe service avec leurs techniciens SAV afin d'aborder les sujets de sécurité, notamment les statistiques d'accidents du travail, les situations dangereuses rencontrées et les bonnes pratiques à adopter.







3 SOCIAL

3.3 SANTÉ ET SÉCURITÉ

POLITIQUE QSE

En complément, un **livret de sécurité** a été rédigé par la Responsable QSE, répertoriant les acteurs de la prévention, la signalisation et les pictogrammes de sécurité, ainsi que les principaux risques : risques routiers, liés à la circulation piétonne, à l'utilisation et la circulation d'engins, au poste administratif, à la manutention manuelle, à l'intervention sur chariots, à l'utilisation des machines et outils, à la cabine de ponçage peintre, au travail et au stockage en hauteur, aux opérations de chargement et déchargement, ainsi qu'aux risques chimiques, d'incendie et d'explosion.



Le livret inclut également les consignes à suivre en cas d'accident, d'incident, d'électrocution, d'incendie ou d'explosion. Il est remis à chaque nouvelle recrue dès l'embauche et lu avec le responsable hiérarchique direct, garantissant une bonne compréhension et appropriation des règles de sécurité dès le début de leur intégration.

L'implication conjointe de la direction et des équipes opérationnelles favorise ainsi une culture QSE partagée et intégrée au quotidien, contribuant à la performance globale et à la durabilité des activités de l'entreprise.







3 SOCIAL

3.3 SANTÉ ET SÉCURITÉ

LA SANTÉ DE NOS COLLABORATEURS, UN ENJEU PRIMORDIAL

Chez Normandie Manutention, la santé des collaborateurs est considérée comme un enjeu fondamental du bien-être au travail, s'inscrivant dans le devoir légal de l'employeur de sensibiliser et de protéger ses équipes. Consciente que la prévention et l'accès rapide à des soins de qualité contribuent à la performance et au bien-être global, l'entreprise a mis en place un partenariat avec la conciergerie médicale **Concilio**.



CONCILIO

Ce service prend soin de la santé des collaborateurs et de leurs familles tout en leur permettant de réduire une charge mentale importante au quotidien. Il offre des téléconsultations gratuites entièrement prises en charge par l'employeur, la prise de rendez-vous auprès de spécialistes référencés, l'accompagnement pour trouver un médecin traitant et un service de second avis médical, accessible 24h/24 et 7j/7, en France comme à l'étranger.

La conciergerie propose également un programme annuel de webinaires « **Café Santé** », animés par des médecins spécialistes, afin de sensibiliser et d'informer les collaborateurs sur différents thèmes médicaux, renforçant ainsi la prévention et la culture santé et bien-être au sein de l'entreprise.

BILAN D'USAGE CONCILIO — DONNÉES AU 31 DÉCEMBRE 2025

160	4,9/5	38 %
comptes créés depuis 2024	note de satisfaction	des usages au bénéfice du foyer

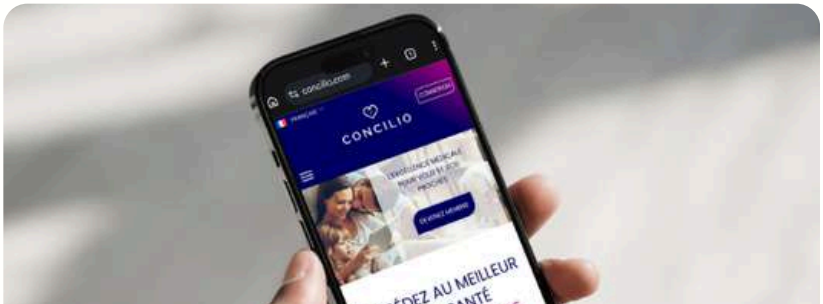
NATURE DES USAGES

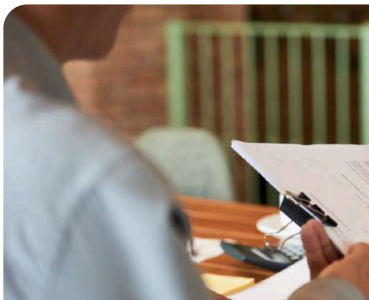
- 57 % recommandations de médecins
- 43 % téléconsultations

BÉNÉFICIAIRES

- 62 % collaborateurs
- 26 % enfant
- 12 % conjoint







3 SOCIAL

3.3 SANTÉ ET SÉCURITÉ

LA SANTÉ DE NOS COLLABORATEURS, UN ENJEU PRIMORDIAL



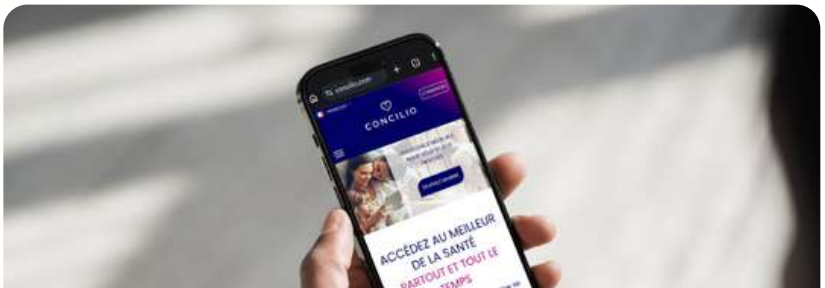
Normandie Manutention accorde une attention particulière à la santé et au confort de ses collaborateurs en leur offrant un environnement de travail moderne, fonctionnel et adapté à leurs besoins. L'entreprise bénéficie de locaux récents, régulièrement entretenus et conçus pour garantir des conditions de travail optimales.

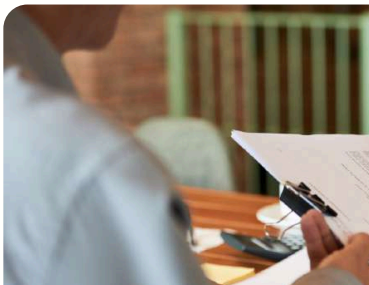
Afin de prévenir les troubles musculosquelettiques et d'améliorer le bien-être au quotidien, plusieurs équipements ergonomiques ont été déployés auprès des équipes : bureaux réglables en hauteur permettant d'alterner les positions de travail, sièges ergonomiques, tabourets adaptés ainsi que des ballons d'assise favorisant une posture dynamique. Les postes de travail sont également équipés de doubles écrans afin d'améliorer le confort visuel et de faciliter les activités nécessitant une utilisation prolongée des outils informatiques.

Dans une démarche de prévention et d'accompagnement du bien-être physique, l'entreprise fait également intervenir un ostéopathe tous les trois mois dans la quasi-totalité de ses établissements. Les collaborateurs peuvent ainsi bénéficier, sur prise de rendez-vous, d'une séance gratuite directement sur leur lieu de travail. Cette initiative contribue à la prévention des douleurs musculaires et articulaires, à la réduction des tensions liées aux postures de travail ainsi qu'à l'amélioration du confort physique et de la qualité de vie au travail. Elle participe également à sensibiliser les équipes à l'importance de la prévention des troubles musculosquelettiques et du suivi de leur santé au quotidien.









3 SOCIAL

3.3 SANTÉ ET SÉCURITÉ

LA SANTÉ DE NOS COLLABORATEURS, UN ENJEU PRIMORDIAL

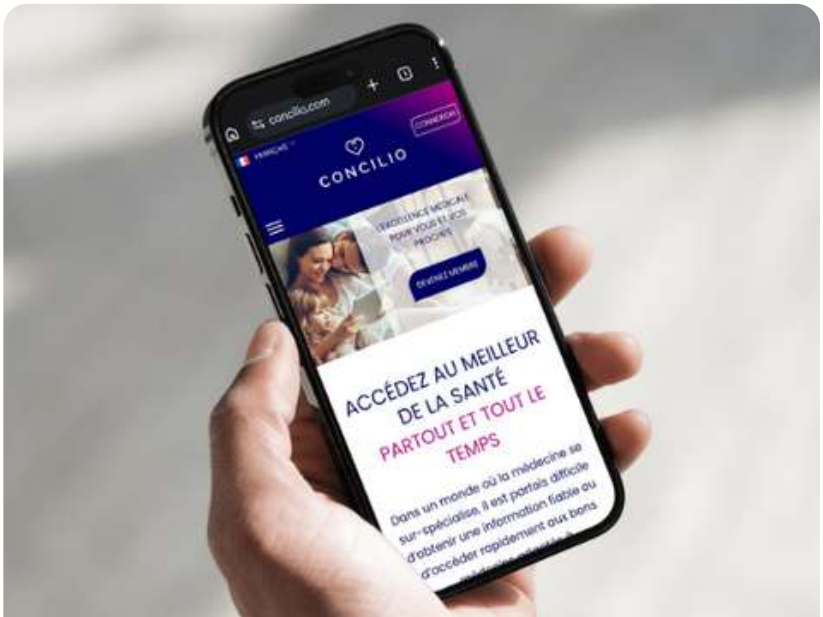
Par ces aménagements, Normandie Manutention affirme sa volonté de préserver la santé de ses collaborateurs et de promouvoir des conditions de travail favorables à leur bien-être et à leur efficacité au quotidien.



NOS RÉALISATIONS 2025

Indicateur	2025
Nombre d'accidents du travail comptabilisables	1
Taux d'accidents du travail comptabilisables	2,4
Nombre de décès dus à des accidents du travail et à des problèmes de santé liés au travail	0







3 SOCIAL

3.4 CONDITIONS DE TRAVAIL : RÉMUNÉRATION, NÉGOCIATION COLLECTIVE ET FORMATION

POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION ET NÉGOCIATION COLLECTIVE

Dans le cadre de sa politique sociale, Normandie Manutention applique une politique de rémunération structurée, équitable et conforme aux dispositions conventionnelles en vigueur. L'entreprise s'appuie sur une grille de classification intégrant coefficients, niveaux et échelons afin de garantir la cohérence et la transparence des rémunérations.

Le service des ressources humaines réalise régulièrement des analyses salariales afin de s'assurer de l'équité interne et du respect des standards du secteur. Par ailleurs, un accord en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes encadre les pratiques, avec une attention particulière portée à la réduction des écarts de rémunération et à l'égalité des parcours professionnels.

En complément, la négociation annuelle obligatoire est conduite entre les partenaires sociaux, le Responsable RH et la Présidente, constituant un moment clé de dialogue, permettant d'aborder les thématiques relatives aux conditions de travail, aux évolutions de rémunération ainsi qu'aux divers avantages sociaux, dans une logique d'amélioration continue et de responsabilité sociale maîtrisée.



Notre équipe RH (de gauche à droite) : Lise PANEL (Gestionnaire Paie) ; Florian BONNIER (Responsable Gestion RH) ; Lucie BOULAN (Chargée RH)







3 SOCIAL

3.4 CONDITIONS DE TRAVAIL : RÉMUNÉRATION, NÉGOCIATION COLLECTIVE ET FORMATION

POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION ET NÉGOCIATION COLLECTIVE

Dans le cadre de sa politique de rémunération et de dialogue social, Normandie Manutention met en œuvre des dispositifs visant à associer durablement les salariés aux performances de l'entreprise. La société dispose ainsi d'un **accord de participation** obligatoire au vu de son effectif permettant le partage des résultats avec les collaborateurs.

Par ailleurs, un **accord volontaire d'intéressement** est en place et renouvelé de manière continue depuis 2008, traduisant la volonté de l'entreprise de valoriser l'engagement collectif et la contribution des équipes à la performance globale. Ces dispositifs constituent des leviers de motivation, de fidélisation et de reconnaissance, tout en renforçant le dialogue social et l'implication des salariés dans le développement durable de l'entreprise.

Le dialogue social constitue un levier essentiel pour assurer un climat de travail serein et favoriser l'engagement des collaborateurs au sein de Normandie Manutention. Compte tenu de la taille de l'entreprise, les échanges entre la direction et les salariés reposent principalement sur des relations de proximité, facilitant la communication directe et la prise en compte des préoccupations du terrain.



Notre équipe RH (de gauche à droite) : Lise PANEL (Gestionnaire Paie) ; Florian BONNIER (Responsable Gestion RH) ; Lucie BOULAN (Chargée RH)







3 SOCIAL

3.4 CONDITIONS DE TRAVAIL : RÉMUNÉRATION, NÉGOCIATION COLLECTIVE ET FORMATION

POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION ET NÉGOCIATION COLLECTIVE

L'entreprise veille à maintenir un dialogue régulier avec ses équipes, notamment à travers des réunions d'échange, des causeries en matière de sécurité, abordant également ponctuellement d'autres thématiques RSE, des points informels et une disponibilité accrue de l'encadrement. Cette approche permet de traiter rapidement les éventuelles difficultés, d'accompagner les évolutions organisationnelles et de renforcer la cohésion interne.

Le dialogue social joue également un rôle clé dans l'inclusion des personnes en situation de handicap, la prévention des risques professionnels, l'amélioration des conditions de travail, et l'accompagnement des changements liés aux évolutions techniques du secteur. Il contribue ainsi à sécuriser les parcours professionnels et à favoriser l'adhésion des collaborateurs aux projets de l'entreprise.

Dans une logique d'amélioration continue, Normandie Manutention envisage de structurer davantage ses pratiques en matière de dialogue social, notamment par la formalisation de temps d'échange réguliers et le suivi d'indicateurs liés au climat social. Cet enjeu s'inscrit pleinement dans la volonté de l'entreprise de concilier performance économique et qualité de vie au travail.



Notre équipe RH (de gauche à droite) : Lise PANEL (Gestionnaire Paie) ; Florian BONNIER (Responsable Gestion RH) ; Lucie BOULAN (Chargée RH)







3 SOCIAL

3.4 CONDITIONS DE TRAVAIL : RÉMUNÉRATION, NÉGOCIATION COLLECTIVE ET FORMATION

LA FORMATION, UNE FORCE POUR TOUS

Normandie Manutention accorde une importance particulière au développement des compétences de ses collaborateurs à travers la mise en œuvre de formations réalisées principalement par des organismes de formation externes. Adaptées aux spécificités des métiers de l'entreprise, ces actions permettent de renforcer les savoir-faire techniques, de garantir la maîtrise des équipements et de promouvoir les bonnes pratiques en matière de sécurité.

Certaines formations sont par ailleurs rendues obligatoires par notre concessionnaire Fenwick, notamment lors de l'acquisition de nouveaux matériels et chariots, assurant ainsi un niveau de compétence aligné sur les dernières technologies. Cette exigence constitue un véritable atout en termes de fiabilité et de différenciation face à la concurrence.

Afin de pallier les éventuelles contraintes liées à la disponibilité des formateurs externes et de garantir la continuité du recyclage ainsi que le maintien des compétences, un poste de formateur interne a été créé en 2025. Cette démarche renforce l'autonomie de l'entreprise en matière de formation, tout en favorisant la transmission des connaissances et le partage d'expertise entre les équipes. À cette occasion, des postes de Référents sont désignés, comme par exemple des Techniciens Référents, ce qui permet aux moins expérimentés de pouvoir bénéficier d'un soutien et d'une aide en cas de besoin.



Alexandre DECOUFLEY, formateur interne chez Normandie Manutention







3 SOCIAL

3.4 CONDITIONS DE TRAVAIL : RÉMUNÉRATION, NÉGOCIATION COLLECTIVE ET FORMATION

LA FORMATION, UNE FORCE POUR TOUS

Par ailleurs, la Responsable QSE, en charge du bon suivi des formations, porte une attention particulière à l'élaboration et au pilotage du plan de formation. Elle veille notamment au respect des délais de validité des différentes habilitations et formations nécessitant un recyclage périodique, telles que le CACES (Certificat d'Aptitude à la Conduite En Sécurité), les habilitations électriques, les formations SST (Sauveteur Secouriste du Travail) ou encore les formations liées à la sécurité et à la prévention des risques.

Cette vigilance garantit la conformité réglementaire, le maintien des compétences opérationnelles et la sécurité des collaborateurs. L'ensemble de ces actions contribue à l'employabilité des salariés, à leur évolution professionnelle ainsi qu'à la performance globale de l'entreprise, tout en s'inscrivant dans une logique d'amélioration continue et de responsabilité sociétale.



Alexandre DECOUFLEY, formateur interne chez Normandie Manutention







3 SOCIAL

3.4 CONDITIONS DE TRAVAIL : RÉMUNÉRATION, NÉGOCIATION COLLECTIVE ET FORMATION

LA GESTION DES CARRIÈRES, UNE CLÉ DE PERFORMANCE

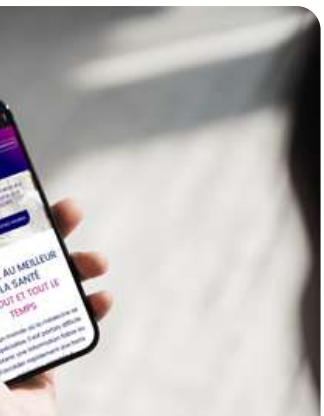


Normandie Manutention inscrit la gestion des carrières au cœur de sa politique de ressources humaines, en veillant à accompagner chaque collaborateur tout au long de son parcours professionnel. Cette démarche repose sur l'identification des compétences, l'évaluation régulière des performances et des aspirations, ainsi que sur la mise en place de parcours d'évolution adaptés. L'entreprise favorise ainsi la mobilité interne, la montée en compétences et l'accès à de nouvelles responsabilités, notamment grâce à des actions de formation continue.

Chaque année, Normandie Manutention s'engage également dans l'intégration de collaborateurs en contrats d'apprentissage et de professionnalisation, dans plusieurs domaines d'activité, avec une forte présence dans les métiers techniques, notamment les technicien(ne)s d'atelier. Cette politique vise à garantir la transmission des savoir-faire, à pérenniser les compétences clés et à préparer les talents de demain.

Par ailleurs, dans certains métiers confrontés à une raréfaction des compétences sur le marché du travail, des référents internes sont désignés. Véritables piliers, ils accompagnent les profils plus juniors ou moins expérimentés, en répondant à leurs besoins, en facilitant leur montée en compétences et en assurant la continuité des expertises.

Une attention particulière est portée à l'anticipation des besoins en compétences, en lien avec les évolutions technologiques et les exigences du secteur, afin de sécuriser les parcours professionnels et de soutenir l'employabilité des salariés. En valorisant le développement individuel et collectif, Normandie Manutention contribue à renforcer l'engagement de ses équipes et à assurer sa performance durable.







3 SOCIAL

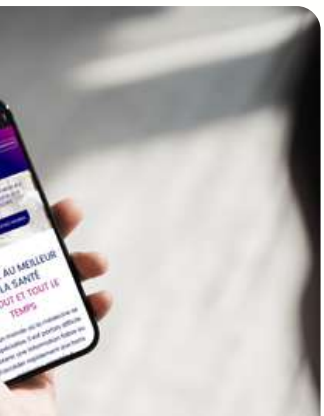
3.4 CONDITIONS DE TRAVAIL : RÉMUNÉRATION, NÉGOCIATION COLLECTIVE ET FORMATION

LA GESTION DES CARRIÈRES, UNE CLÉ DE PERFORMANCE

Indicateur	2025
Pourcentage de salariés percevant une rémunération égale ou supérieure au salaire minimal applicable (%)	100
Écart de rémunération hommes / femmes (%)	-5,09
Pourcentage des salariés couverts par des conventions collectives (%)	100
Nombre moyen d'heures de formation des femmes	5,2
Nombre moyen d'heures de formation des hommes	29,8
Nombre moyen d'heures de formation des « autres »	0
Nombre moyen total d'heures de formation	**24,1**



Le nombre moyen d'heures de formation au sein de Normandie Manutention s'établit à 24,1 heures en 2025. Une analyse par genre met en évidence des écarts significatifs : les hommes bénéficient en moyenne de 29,8 heures de formation, contre 5,2 heures pour les femmes. Ces données traduisent une répartition inégale des volumes de formation selon les catégories de personnel, pouvant s'expliquer par la structure des métiers et la proportion plus importante d'effectifs masculins dans les fonctions techniques, généralement plus consommatrices en formations obligatoires et réglementaires.







4 GOUVERNANCE

4.1 CULTURE D'ENTREPRISE ET ÉTHIQUE DES AFFAIRES

CULTURE D'ENTREPRISE



Normandie Manutention fonde sa gouvernance sur une culture d'entreprise reposant sur la proximité, la responsabilité, l'audace et la transparence. Le management s'appuie sur des valeurs fortes d'engagement et de confiance, favorisant un dialogue ouvert entre la direction et les équipes. Cette culture contribue à structurer la prise de décision autour de principes de cohérence opérationnelle et de performance durable, tout en garantissant la sécurité et la qualité des activités. L'entreprise encourage également la responsabilisation de ses collaborateurs à tous les niveaux, en valorisant l'initiative, la transmission des savoirs et la coopération entre les services.

Les différents axes mis en place pour favoriser la qualité de vie au travail et le bien-être des collaborateurs constituent des atouts majeurs en matière de recrutement, mais également de maintien dans l'emploi sur le long terme. Ils contribuent à réduire l'absentéisme, permettant ainsi de conserver les compétences au sein de la structure, tout en renforçant la motivation et les performances des équipes. Cette approche globale participe à une gouvernance plus stable et performante, en cohérence avec les enjeux de durabilité et d'adaptation continue aux évolutions du secteur de la manutention.





NORMANDIE

4 GOUVERNANCE

4.1 CULTURE D'ENTREPRISE ET ÉTHIQUE DES AFFAIRES

CULTURE D'ENTREPRISE



Plus largement, la culture d'entreprise de Normandie Manutention se construit et évolue en s'appuyant sur l'ensemble des politiques internes mises en place au titre des piliers sociétaux et environnementaux. Elle se nourrit des engagements en matière de développement des compétences, de gestion des carrières, de sécurité et de qualité de vie au travail, ainsi que des actions environnementales visant à réduire l'impact des activités et à promouvoir des pratiques responsables. L'articulation de ces différentes politiques permet de diffuser une culture commune fondée sur la responsabilité, l'amélioration continue et la performance durable, tout en fédérant les collaborateurs autour de valeurs partagées et d'objectifs collectifs alignés avec les enjeux sociétaux et environnementaux actuels.

NOS VALEURS

Nous animons les satisfactions

Nous répondons toujours avec réactivité

Nous challengeons et innovons

Nous jouons collectif





4 GOUVERNANCE

4.1 CULTURE D'ENTREPRISE ET ÉTHIQUE DES AFFAIRES

CULTURE D'ENTREPRISE

Du Rythme…

- Un rythme soutenu par l'innovation, tant en solutions qu'en produits.
- Un rythme de la performance, au cœur de nos actions.
- Un rythme constant de progrès, pour un avenir durable.

… et de l'Audace

- L'audace d'être différent, en créant notre identité unique et mémorable.
- L'audace de se dépasser et de développer de nouvelles compétences.
- L'audace d'atteindre de nouveaux sommets pour débloquer de nouvelles perspectives.



Faire preuve d'audace, c'est aussi savoir regarder loin devant et s'intéresser aux questions liées à l'environnement. Depuis longtemps, Normandie Manutention intègre la question de l'énergie, de la durabilité ou du recyclage dans l'ensemble de ses propositions.





4 GOUVERNANCE

4.1 CULTURE D'ENTREPRISE ET ÉTHIQUE DES AFFAIRES

ÉTHIQUE DES AFFAIRES



Normandie Manutention inscrit l'éthique des affaires au cœur de sa gouvernance et de ses pratiques opérationnelles, en veillant à conduire ses activités dans le respect des lois, des réglementations en vigueur et des principes de transparence.

L'entreprise s'engage à maintenir des relations loyales et équilibrées avec l'ensemble de ses parties prenantes, notamment ses clients, fournisseurs, partenaires et collaborateurs, en garantissant l'intégrité des processus commerciaux et la prévention de tout conflit d'intérêts. Une attention particulière est portée à la conformité des pratiques, à la lutte contre toute forme de corruption et au respect des engagements contractuels. Cette exigence d'exemplarité se traduit également par une culture interne fondée sur la responsabilité, la traçabilité des décisions et le respect des règles déontologiques.

Dans ce cadre, Normandie Manutention n'a enregistré sur la période 2025 **aucune condamnation** liée à des infractions à la législation sur la lutte contre la corruption, ni aucun montant d'amendes associé. Ces résultats témoignent du respect des exigences réglementaires et de l'efficacité des dispositifs internes visant à prévenir les risques de corruption et à garantir l'intégrité des pratiques. Ils s'inscrivent pleinement dans une démarche de gouvernance responsable, fondée sur la transparence, la conformité et la confiance accordée par les parties prenantes.





NORMANDIE

4 GOUVERNANCE

4.1 CULTURE D'ENTREPRISE ET ÉTHIQUE DES AFFAIRES

ÉTHIQUE DES AFFAIRES

Dans cette dynamique d'amélioration continue, l'un des objectifs fixés pour 2026 est de formaliser et renforcer ces engagements à travers la rédaction d'une **charte éthique**. Celle-ci permettra de structurer et de clarifier les principes de conduite attendus, de les diffuser à l'ensemble des collaborateurs et de consolider une culture commune de l'intégrité au sein de l'entreprise. En intégrant ces principes dans l'ensemble de ses activités, Normandie Manutention renforce la confiance de ses partenaires et contribue à une performance durable et responsable.



NOS RÉALISATIONS 2025

Indicateur	2025
Nombre de condamnations pour infraction à la législation sur la lutte contre la corruption et les actes de corruption	0
Montant total des amendes dans l'année pour infraction à la législation sur la lutte contre la corruption et les actes de corruption	0





5 ANNEXE

5.1 TABLE DE CORRESPONDANCE AVEC LA NORME VOLONTAIRE D'INFORMATION EN MATIÈRE DE DURABILITÉ POUR LES PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES (VSME)

Section du présent rapport	Correspondance normative
1.1. Périmètre du rapport de durabilité	B1
1.2. Notre identité et nos chiffres clés	B1
1.3. Notre modèle d'affaires et stratégie	C1
2.1. Changement climatique	B2, C2, C3, C8, B3
2.2. Pollution	B2, C2, B4
2.3. Biodiversité	B2, C2, B5
2.4. Utilisation des ressources, économie circulaire et gestion des déchets	B2, C2, B7
3.1. Caractéristiques générales des effectifs	B8, C5, C9
3.2. Droits humains	C6, C7
3.3. Santé et sécurité	B2, C2, B9
3.4. Conditions de travail : rémunération, négociation collective et formation	B2, C2, B10
4.1. Culture d'entreprise et éthique des affaires	B2, C2, B11



NORMANDIE MANUTENTION