CoP 25

lebronze alloys

RAPPORT DE **DÉVELOPPEMENT DURABLE**

LE MESSAGE DE LA DIRECTION 3

À PROPOS DE LA SOCIÉTÉ LEBRONZE ALLOYS SAS (LBA) 4
1| Domaine d'activité 4
2| Chiffres clés 4
3| Les sites et centres de service du Groupe 5

LA POLITIQUE DE DÉVELOPPEMENT DURABLE DE LBA 6
1| Six piliers « BRONZE » au cœur de notre politique de développement durable 6
2| Les objectifs de Développement Durable choisis par LBA 7
3| Une organisation et une gouvernance adaptées 8
4| Valoriser nos progrès et partager nos expériences 9
5| Préparation au cadre de la CSRD : analyse de double matérialité 11

BUILD TOGETHER 13
1| Lutter contre les discriminations 14
2| Valoriser le savoir-faire industrie 15
3| Partager la plus-value avec l'ensemble des collaborateurs 17
4| Favoriser l'esprit d'intrapreneuriat 18
5| Agir au sein des communautés 19
6| Agir ensemble pour la protection de notre capital intellectuel et de celui de nos clients et partenaires 20

RESPONSIBLE PURCHASE 21
1| Intégrer la RSE dans nos stratégies achats 22
2| Sensibiliser nos fournisseurs 22
3| Favoriser l'achat de métaux recyclés 24

OPTIMIZED PERFORMANCE 26
1| La performance financière au service de la durabilité 27
2| La performance environnementale 27

NET ZERO CARBON FOOTPRINT 32
1| La définition de notre trajectoire bas-carbone 33
2| Scope 1 et 2 : Réduction de 50 % de nos émissions entre 2018 et 2030 33
3| Scope 3 : réduction de 25 % de nos émissions entre 2021 et 2030 34

ZERO ACCIDENT 36
1| Le processus de suivi des accidents du travail 37
2| Agir et investir pour réduire les accidents et leur gravité 37
3| S'engager vers la certification ISO 45001 de l'ensemble de nos sites 39
4| Protéger la santé de nos salariés 40

ECO SOLUTION 41
1| Innover pour aider à la transition énergétique 42
2| Proposer des substituts à des alliages considérés "à risque" 43
3| Favoriser l'économie circulaire 43
4| Mesurer et améliorer notre empreinte environnementale 46

INDICATEURS ET IMPACT ODD 47

ANNEXE - INDICATEURS CSRD 48

Le message de la Direction

L'année 2025 marque une étape majeure dans le développement de Lebronze alloys. Porté par une forte dynamique de croissance et l'arrivée de notre nouvel actionnaire Astorg, le Groupe accélère son développement et renforce son ambition à l'échelle internationale. Convaincu de la solidité de notre modèle, de notre potentiel de création de valeur et de notre positionnement unique sur nos marchés, Astorg accompagne cette trajectoire et soutient le développement du Groupe pour conforter sa position de leader mondial.

Cette ambition de croissance s'est concrétisée en 2025 par plusieurs avancées structurantes. Elle s'est notamment traduite par une croissance externe significative, avec l'intégration de quatre sociétés — AW Fraser, ACA, MEA et mLego —, renforçant ainsi notre présence internationale et enrichissant nos expertises.

Au-delà de sa performance économique, le Groupe poursuit une ambition claire : faire de la durabilité un levier stratégique de création de valeur. Nous avons ainsi poursuivi la structuration de notre politique de développement durable autour de nos six piliers « BRONZE ». Les avancées réalisées en 2025 consacrent la montée en maturité de notre démarche RSE. Elles sont aujourd'hui reconnues par nos partenaires et se reflètent dans la progression continue de notre notation EcoVadis, référence internationale en matière de performance durable.

Cette ambition ne pourrait se concrétiser sans l'engagement quotidien de nos collaborateurs. Parce que notre performance repose avant tout sur les femmes et les hommes qui font vivre le Groupe, la santé et la sécurité demeurent une exigence absolue. Dans un environnement industriel particulièrement exigeant, nous avons poursuivi le renforcement de notre culture de prévention et accéléré le déploiement de nos actions, décrites dans le pilier Z de ce rapport. Les résultats enregistrés en 2025, marqués par une amélioration significative de nos indicateurs de sécurité, témoignent de la mobilisation exemplaire de nos équipes et traduisent notre détermination à faire du « zéro accident » un objectif concret, partagé à tous les niveaux de l'organisation.

Parce que la croissance durable passe aussi par une utilisation responsable des ressources, nous faisons de l'économie circulaire un levier majeur de notre développement. L'augmentation de l'utilisation de métaux recyclés constitue l'une de nos priorités environnementales, au cœur de notre performance industrielle et de notre contribution à la transition énergétique. Cette expertise, reconnue et plébiscitée par nos clients et partenaires, nous permet aujourd'hui de contribuer activement à l'évolution de notre industrie. En 2025, elle a franchi une étape décisive avec la création, à l'initiative de Lebronze alloys d'une norme dédiée à l'évaluation du contenu recyclé.

L'année 2025 confirme notre capacité à conjuguer croissance, innovation et responsabilité. Les réalisations présentées dans ce rapport illustrent notre volonté de bâtir un leader industriel qui crée de la valeur durable pour l'ensemble de ses parties prenantes. Fidèles aux principes du Pacte mondial des Nations Unies, nous réaffirmons notre engagement en faveur de ses dix principes relatifs aux droits de l'homme, aux normes du travail, à l'environnement et à l'éthique des affaires qui constituent le socle de notre développement durable et de notre création de valeur à long terme.

Marie de Saint Salvy
Présidente Lebronze alloys

À propos de la Société Lebronze alloys SAS (LBA)

1 / DOMAINE D'ACTIVITÉ [SBM-1]

Lebronze alloys est un leader mondial dans le développement, la transformation et le recyclage d'alliages de haute performance pour des applications critiques.

Grâce à un modèle industriel entièrement intégré, le Groupe maîtrise toute la chaîne de valeur, de la matière recyclée jusqu'au produit fini.

De la fusion d'alliages à des produits finis et personnalisés

2 / CHIFFRES CLÉS [SBM-1]

8 SITES DE PRODUCTION

+250 ALLIAGES PRODUITS

382M€ CHIFFRE D'AFFAIRES

970 EMPLOYÉS

6 CENTRES DE SERVICE

3 / LES SITES ET CENTRES DE SERVICE DU GROUPE [SBM-1]

Lebronze alloys s'appuie sur un réseau international de sites industriels spécialisés et de centres de service, au cœur de son organisation.

Répartis par expertises (fonderie, transformation, usinage et finition), les sites de production intègrent des technologies avancées ainsi que des capacités de recyclage et de valorisation des matières.

Les centres de service, implantés au plus près des marchés, assurent :

- la disponibilité des produits
- la réactivité logistique
- l'accompagnement technique des clients

Cette organisation permet au Groupe de maîtriser l'ensemble de la chaîne de valeur, de la matière recyclée jusqu'aux applications les plus critiques, tout en garantissant qualité, performance et proximité à l'échelle mondiale

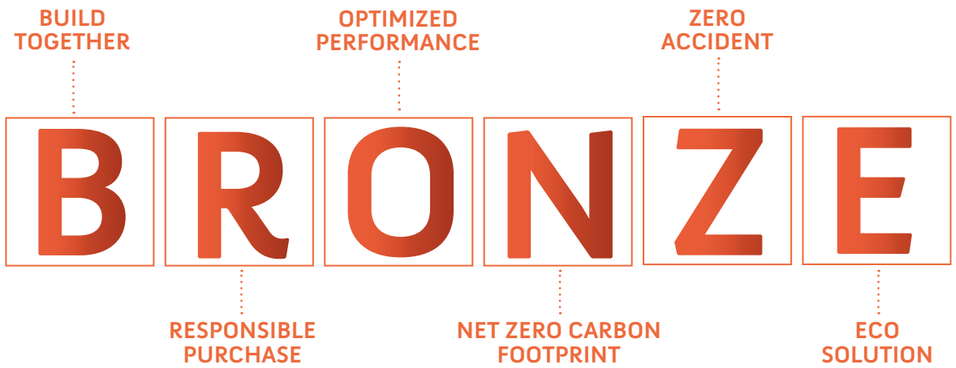
La politique de développement durable de LBA

La politique de durabilité du Groupe se structure autour de **6 piliers « BRONZE »**. Chaque pilier se décline en actions et en indicateurs qui permettent à LBA de s'inscrire dans une dynamique de progrès continu, avec l'objectif d'avoir un impact positif dans la durée au sein de son écosystème.

Note 1 : l'ensemble des données chiffrées sur 2025 présentées dans la suite de ce rapport concerne le périmètre de LBA hors acquisitions réalisées au cours de l'année 2025, à l'exception des annexes en fin de rapport, où les résultats sur les deux périmètres sont présentés.

Note 2 : chaque sous-titre du rapport est accompagné de(s) exigence(s) de divulgation (disclosure requirements) de la CSRD à laquelle/auxquelles le paragraphe se rapporte.

1 / SIX PILIERS « BRONZE » AU CŒUR DE NOTRE POLITIQUE DE DÉVELOPPEMENT DURABLE [SBM-1]



Build Together : ce pilier regroupe les actions sociales et le développement de notre capital humain, visant à favoriser l'égalité de genre et d'âge ainsi que l'amélioration des conditions de travail pour tous.

Responsible Purchase : les achats représentent plus de 50 % du chiffre d'affaires du Groupe, il est donc primordial de déployer une politique d'achat responsable et de renforcer nos exigences vis-à-vis de nos fournisseurs.

Optimized Performance : la performance économique, industrielle et environnementale de l'entreprise est structurante pour répondre aux attentes de nos parties intéressées pertinentes.

Net Zero Carbon Footprint : tenant compte de l'enjeu majeur de décarbonation, nous avons décidé d'en faire un pilier spécifique, et de construire une trajectoire ambitieuse de baisse de nos émissions.

Zero Accident : nos processus de transformation nécessitent une vigilance de chaque instant. Nous menons des actions pour anticiper et réduire le risque d'accident.

Eco-Solution : en travaillant en collaboration avec nos clients et en proposant des innovations sur le marché, nous contribuons à la mise en place d'une démarche plus durable en améliorant le cycle de vie des produits.

2 / LES OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE CHOISIS PAR LBA [SBM-1]

Adoptés en 2015 par 193 pays aux Nations Unies à la suite des Objectifs du Millénaire pour le Développement, les Objectifs de Développement Durable (ODD) visent à éradiquer la pauvreté, protéger la planète, garantir la prospérité pour tous et permettre d'ici 2030 aux femmes, enfants et aux hommes du monde entier de vivre dans la dignité.

vLBA peut contribuer à la réussite de ces ODD en ayant une participation active au sein du Global Compact et en s'assurant de la cohérence entre sa politique de développement durable et les cibles définis dans les ODD.

En tant qu'industrie métallurgique, nous considérons que nous pouvons contribuer de manière positive à **11 ODD parmi les 17 existants** qui se retrouvent au sein de nos 6 piliers.

Témoignage de Lebronze alloys lors de la rencontre francilienne de Pacte Mondial Réseau France le 9 avril 2026

3 / UNE ORGANISATION ET UNE GOUVERNANCE ADAPTÉES [GOV-1 ; GOV-2 ; GOV-3]

Pour assurer la définition de la stratégie de développement durable ainsi que la bonne prise en compte de celle-ci à tous les niveaux du Groupe, LBA a mis en place une gouvernance spécifique incarnée par le comité IMPACT.

Le comité IMPACT réunit la direction de la Performance Durable et l'ensemble des membres du COMEX.

Semestriel, il répond à plusieurs objectifs :

- Définir et structurer la politique Développement Durable du Groupe
- Comprendre l'évolution des exigences des parties intéressées pertinentes et de construire une trajectoire pour y répondre
- Analyser les progrès effectués, définir les objectifs à atteindre et de mener des actions correctives si les cibles ne sont pas atteintes
- Décider de la mise à disposition de ressources pour atteindre les objectifs

Les grandes décisions prises dans ce comité IMPACT sont ensuite présentées en comité RSE et déclinées dans les feuilles de route des sites sous la supervision de la direction de la Performance Durable.

Le comité RSE réunit les fonctions contribuant particulièrement à la feuille de route RSE du Groupe (performance durable, achats, RH, stratégie, HSE).

C'est un comité trimestriel, avec plusieurs objectifs :

- Informer les équipes des grandes évolutions stratégiques impactant la politique de développement durable,
- Reporter sur les indicateurs et projets clés en cours
- Sensibiliser les directeurs sur le déploiement de la stratégie BRONZE au sein de tous les départements et assurer un alignement avec les objectifs fixés par le comité IMPACT.

La direction de la Performance Durable, créée en 2022, et rattachée au Secrétariat Général, assure l'animation de ces deux comités et décline opérationnellement la stratégie RSE. La direction intègre aussi les équipes du Système de Management de la Qualité, afin d'utiliser la certification comme levier d'amélioration et de reconnaissance de nos efforts en matière de développement durable.

Le Secrétariat Général, mis en place début 2026, intègre également un rôle de fonction centrale compliance, pour déployer la stratégie compliance sur l'ensemble du Groupe et accélérer la mise en œuvre d'actions transversales concernant l'éthique des affaires, en utilisant un **comité Compliance** pour effectuer le pilotage et arbitrer d'éventuels cas.

Une fois par an, **le Conseil de Surveillance** se réunit avec un ordre du jour spécifiquement l'analyse des politiques et des reportings extra financiers en matière de RSE et de compliance. Par ailleurs, l'alignement entre performance et durabilité se retrouve dans la politique de rémunération de tous les membres du COMEX puisque des indicateurs RSE sont définis et communiqués chaque année, comme critères d'attribution d'une partie significative de la rémunération variable.

4 / VALORISER NOS PROGRÈS ET PARTAGER NOS EXPÉRIENCES [SBM-2]

Dans le cadre d'une démarche de développement durable, nous sommes convaincus de l'intérêt que revêt la reconnaissance de nos efforts par différents organismes de certification, mais également de l'importance du partage de nos retours d'expérience avec d'autres industriels.

Pour cela, LBA a choisi deux leviers majeurs :

- Un levier de notation : nous faisons évaluer notre politique de développement durable par l'organisme EcoVadis a minima tous les deux ans pour mesurer les progrès réalisés
- Être un membre actif au sein de différentes communautés pour témoigner et échanger sur les enjeux environnementaux avec d'autres dirigeants

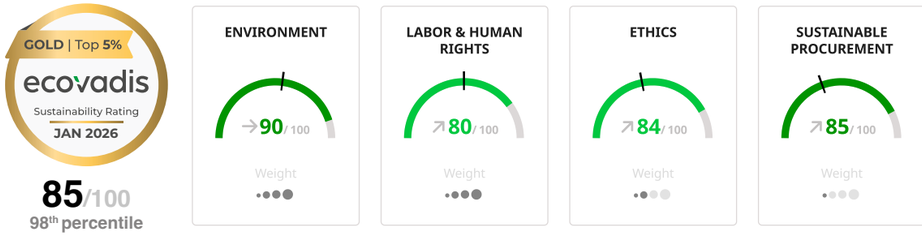
La notation ECOVADIS

Depuis sa création en 2007, EcoVadis est devenu le plus grand des organismes de notation de la durabilité et de la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE), créant un réseau mondial de plus de 150 000 entreprises évaluées.

Après avoir obtenu la médaille d'argent en 2023, le Groupe a obtenu en 2024 la médaille d'or avec une note de 78/100.

En janvier 2026, Lebronze alloys a confirmé sa médaille d'or, avec un score en progression de 85/100, stable ou en hausse pour chacun des quatre domaines d'évaluation.

Cette progression valorise les actions clés menées en 2024 et 2025, et classe l'entreprise parmi les 2% des entreprises les plus performantes évaluées par EcoVadis.



Avec des scores entre 80 et 90/100 sur les quatre domaines d'évaluation, le Groupe démontre son engagement global sur la durabilité.

LBA, membre actif de la commission environnementale du club ETI Grand Est

LBA est devenu membre actif du Club ETI Grand Est, réseau d'échange entre dirigeants d'ETI de la région Grand Est.

Depuis 2024, LBA copréside la commission environnementale du Club, qui se réunie plusieurs fois par an pour échanger sur des thématiques spécifiquement liées à des enjeux RSE communes (économie circulaire, empreinte carbone, CSRD, biodiversité…). En 2025, Lebronze alloys a accueilli la commission sur son site de Suippes, sur la thématique de l'adaptation du changement climatique.

Commission environnementale ETI Grand Est du 25 novembre 2025 sur le site de LBA Suippes, coanimée avec Marne Développement

La reconnaissance de nos engagements par nos partenaires : une fierté collective

La bonne performance RSE du Groupe est régulièrement reconnue par nos partenaires (financiers, clients, autorités locales ou organismes...). La valorisation de l'engagement du Groupe par nos partenaires peut se traduire de différentes manières :

- Récompenses/trophées
- Notation ou statut honorifique (exemple : membre éclaireur de la communauté Coq Vert de BPI)
- Témoignages sur les résultats de notre politique de développement de durable

Prix « Sustainable Innovation and Circularity » délivré par la CCI France CHINE le 5 décembre 2024

Lebronze alloys lauréate du programme SQIP d'Airbus pour ses initiatives sur l'utilisation de matières recyclées le 21 mai 2026

5 / PRÉPARATION AU CADRE DE LA CSRD : ANALYSE DE DOUBLE MATÉRIALITÉ [IRO-1 ; SBM-3]

Depuis fin 2024, Lebronze alloys prépare l'entrée en vigueur de la directive européenne CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive).

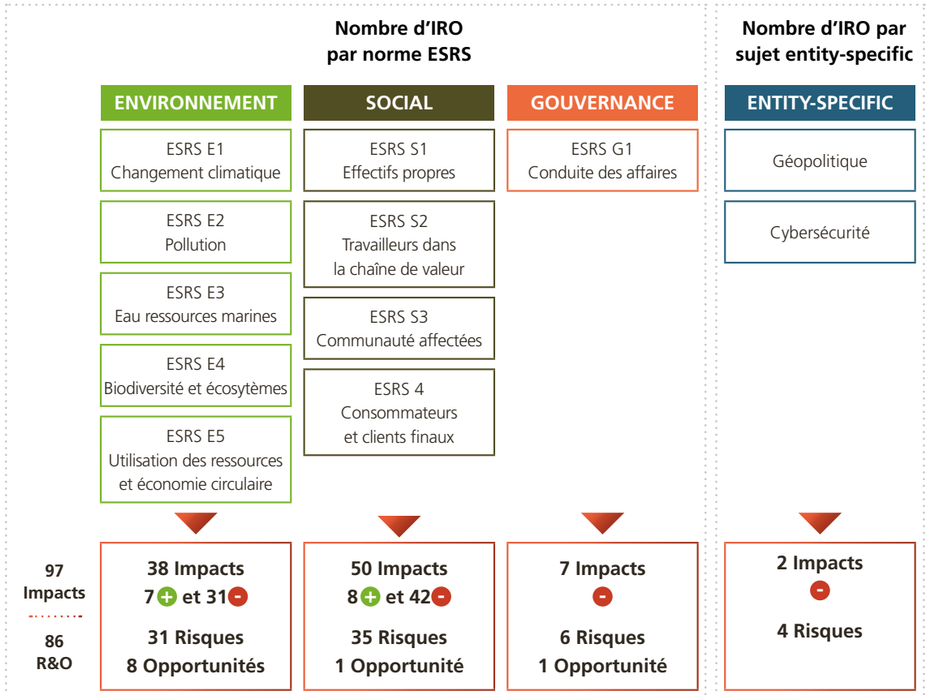
Bien que le Groupe n'atteigne pas les seuils d'obligation de reporting, l'application du cadre de cette directive aidera Lebronze alloys à progresser encore dans la structuration de sa stratégie de durabilité.

C'est pourquoi le Groupe a réalisé, entre fin 2024 et mi-2025, sa première analyse de double matérialité.

Ce point clé de la directive CSRD constitue un outil de construction de la stratégie RSE qui permet de hiérarchiser les enjeux ESG les plus importants pour les entreprises et ses parties prenantes, et donc de dégager une feuille de route des priorités.

Pour cela, LBA a procédé à la cotation de 183 impacts (matérialité d'impact) et risques et opportunités (matérialité financière). Deux thèmes non présents dans la norme CSRD ont également été cotés, du fait de leur importance pour LBA (la cybersécurité et la géopolitique).

Un total de 183 IROs a été identifié et coté par LBA



Cette cotation a abouti à la matrice de double matérialité ci-dessous :

Material Topics

MATÉRIALITÉ D'IMPACT	Non matériel		Matériel	Très matériel
Très matériel		● Biodiversity ● Pollution of air	● Climate change mitigation ● Energy ● Pollution of living organisms and food resources	● Resources inflows, including resource use ● Employee health and safety
Matériel	● Diversity, equality & inclusion in the value chain	● Substances of concern ● Rights of indigenous people ● Privacy and health and safety of consumers ● Diversity, equality & inclusion in own operations ● Protection of whistle-blowers	● Resources outflows related to products and services ● Climate change adaptation ● Pollution of soil ● Pollution of water ● Substances of very high concern ● Water ● Employee rights and well-being ● Human rights in the value chain ● Corporate values ● Geopolitics	● Waste
Non matériel	● Political engagement and lobbying activities	● Management of relationships with suppliers including payment practices	● Corruption and bribery	● Cybersecurity
	Non matériel		**Matériel**	**Très matériel**

MATÉRIALITÉ FINANCIÈRE

Légende : ● Environnement | ● Social | ● Governance | ● Entity-specific

Les 2 thèmes évalués les plus matériels sont l'utilisation des ressources ainsi que la santé et la sécurité des salariés, thèmes qui sont en effet au centre de la politique BRONZE.

Après la réalisation de cette matrice de double matérialité, Lebronze alloys a travaillé sur l'analyse d'écart entre les exigences de la CSRD et la maturité actuelle de l'entreprise, puis a décidé de se doter d'un outil de reporting pour alimenter notamment les points de données chiffrés définis dans la directive. Début 2026, cet outil est en cours de mise en place. Une partie des indicateurs chiffrés du référentiel CSRD peut être retrouvée en annexe de ce rapport.

BUILD TOGETHER

20 % FEMMES

80 % HOMMES

77 % DES SALARIÉS ONT REÇU AU MOINS UNE FORMATION AU COURS DE L'ANNÉE 2025

27 % DE FEMMES DANS LES 20 % PLUS HAUTES RÉMUNÉRATIONS

65 % DES SALARIÉS FRANÇAIS SONT ACTIONNAIRES

Nous réalisons au sein de LBA une **« métallurgie d'exception »**. Celle-ci est le fruit d'un savoir-faire extraordinaire porté par l'ensemble des salariés. Nos politiques Ressources Humaines veillent à continuellement développer les compétences des collaborateurs dans le respect des individus, quelles que soient leurs origines et leurs croyances.

De manière opérationnelle, ce pilier se décline à travers 6 grandes actions :
1. Lutter contre les discriminations
2. Valoriser le savoir-faire industriel
3. Partager la plus-value avec l'ensemble des collaborateurs
4. Favoriser l'innovation interne et l'esprit d'intrapreneuriat
5. Agir au sein des communautés locales
6. Agir ensemble pour la protection de notre capital intellectuel et de celui de nos clients et partenaires

1 / LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS

[S1-1 ; S1-2 ; S1-6 ; S1-9 ; S1-12]

Le Groupe Lebronze alloys s'engage à respecter les conventions et réglementations en vigueur et s'applique à honorer la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme. Soucieux de l'égalité des chances, le Groupe considère comme un atout la diversité culturelle et ethnique et écarte, de fait, toute considération sur la nationalité, le genre ou les croyances religieuses.

Égalité hommes-femmes

Au sein de LBA, le personnel féminin représentait 20 % de l'ensemble des salariés de la Société et 27 % des populations cadres et assimilées début 2026.

En 2025, le taux d'embauche du personnel féminin en CDI pour les populations cadres et assimilées s'est élevé à 16 %.

Avec un score de 81/100 en 2025, la Société obtient un index supérieur au standard attendu de 75 au niveau de l'index EGAPRO, et a identifié plusieurs actions pour progresser en 2026 (poursuivre l'accompagnement individualisé dans l'accès à des postes à responsabilité, analyser et vérifier la cohérence de la répartition des promotions et des augmentations salariales).

En 2024, un accord relatif à l'égalité professionnelle, la diversité et l'inclusion a été signé sur le périmètre France entre la direction et les organisations syndicales, puis a été renouvelé pour 2025 et 2026.

LBA maintient ses engagements sur les thématiques de l'égalité professionnelle pour tous (articulation entre activité professionnelle et exercice de la responsabilité familiale, conditions de retour à l'emploi après une absence prolongée, actions de formation qualifiantes ou de développement des compétences, mesures salariales exceptionnelles pour assurer l'égalité salariale des deux sexes) et ajoute 2 thématiques majeures :

- Assurer l'égalité d'accès et la réussite de la promotion professionnelle
- Promouvoir l'inclusion et lutter contre les discriminations

À partir de 2025, LBA s'engage auprès de ses financeurs sur une trajectoire d'amélioration de 4 indicateurs ESG, dont un sur la thématique diversité.

Pour commencer, la thématique de l'égalité homme-femme a été choisie pour représenter la diversité, à travers le suivi de la part de femmes parmi les 20 % plus hautes rémunérations. Dans un second temps, d'autres composantes de la diversité seront intégrées à cet indicateur afin de couvrir la thématique plus largement sur nos différents enjeux.

En 2025, 27 % des 20 % plus hautes rémunérations sont des femmes, en légère augmentation par rapport à 2024 (25 %).

La sensibilisation de nos collaborateurs aux enjeux de discriminations

En reconnaissant et valorisant les différences individuelles, nous créons un environnement de travail inclusif qui encourage l'innovation et la cohésion d'équipe.

Au cours des deux dernières années, cet engagement s'est illustré par trois axes principaux :

- La formation en réalité virtuelle sur des situations de discrimination raciale, sexiste et liée au handicap ; dispensée à l'ensemble des cadres France et Europe
- L'intégration à l'accord d'entreprise (relatif à l'égalité professionnelle, la diversité et l'inclusion) d'un engagement de la direction à la lutte contre les discriminations
- La formation de l'ensemble de la direction des Ressources Humaines France au recrutement non discriminant

L'intégration des personnes en situation de handicap

LBA France adapte des postes de travail afin de maintenir l'emploi des salariés en situation de handicap. Fin 2025, 23 salariés reconnus travailleurs handicapés font partie de l'effectif France, et 32 au niveau Groupe.

En outre, LBA emploie occasionnellement et indirectement des salariés handicapés via des Établissements et Services d'Aide par le Travail (fournitures, entretien des espaces verts, emballage…). En 2024, le site de Suippes a accueilli un travailleur RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé) dans le cadre d'une mise en situation professionnelle pendant un mois. Cette période s'est ensuite suivie d'un Parcours d'Acquisition de Compétences en Entreprise pendant 6 mois. Une expérience bénéfique pour le travailleur comme l'entreprise, qui ouvre la voie à de futures opportunités d'accompagner des travailleurs reconnus RQTH.

La représentation syndicale au service de la réduction des inégalités et de l'amélioration des conditions de travail

Depuis 2024, nous avons renforcé le dialogue social en sollicitant les représentants du personnel sur des projets majeurs de l'entreprise :

- Le plan d'action Build Together
- La rédaction et la diffusion d'une procédure de lutte contre le harcèlement
- La préparation à la directive CSRD
- La démarche GEPPM (Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels des Métiers)

Cet appel à volontaires réalisé à l'initiative de la direction leur a permis de donner leur avis ou de contribuer activement à la préparation ou au déploiement de certains de ces projets.

2 / VALORISER LE SAVOIR-FAIRE INDUSTRIEL

[S1-13 ; S1-2]

Les Hommes au cœur de notre savoir-faire industriel

En 2025, LBA France a consacré 3,3 % de sa masse salariale aux formations externes ou internes. À l'échelle du Groupe, près de 77 % des salariés ont bénéficié d'au moins une formation en 2025, et en moyenne, 22 h de formation ont été dispensées par salarié.

Afin de faciliter le partage des connaissances et compétences internes, le COMEX a décidé fin 2024 de lancer LBA Academy, une école de formation en e-learning, qui est progressivement déployée depuis début 2025.

Entre 2025 et début 2026, de nombreuses fonctions se sont emparées de cet outil (RH, commerce, stratégie, qualité, finance, marketing, SI), avec environ 350 salariés apprenants. Le déploiement de l'outil va continuer tout au long de 2026.

Par ailleurs, la gestion prévisionnelle des effectifs et l'anticipation des départs constituent des

Couverture du livret photo réalisé en 2025 pour mettre en valeur les salariés et les métiers de LBA, remis à chaque collaborateur

données indispensables à la pérennité des activités de l'entreprise compte tenu du nombre important de métiers « maison ».

C'est pourquoi LBA a initié fin 2024 une démarche GEPPM (Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels des Métiers) avec plusieurs objectifs :

- S'assurer que les compétences internes sont adaptées pour répondre au mieux aux demandes du marché
- Anticiper les conséquences des évolutions technologiques et des évolutions des marchés de LBA sur les compétences
- S'assurer de la transmission du savoir-faire
- Valoriser les talents et le capital humain

Cette démarche a abouti à la signature d'un accord d'entreprise début 2026, proposant des actions sur les thématiques de l'évolution des compétences, la gestion de la carrière, l'attractivité.

Les promotions internes

Le Groupe favorise les promotions en interne. C'est pourquoi, en 2024, un journal de mobilité interne a été créé permettant à tous nos collaborateurs d'avoir connaissance des postes ouverts. Pour inciter le collaborateur, un accompagnement à la mobilité géographique avec des mesures financières et la possibilité de formations pour accompagner la prise de poste sont proposés.

La politique à l'égard des jeunes et des futurs talents

La promotion de l'alternance est une priorité de notre stratégie RH.

En 2025, cette politique s'est concrétisée par l'accueil de 26 contrats d'alternance en France, soit plus de 5 % des effectifs, avec différents niveaux de formation.

Parmi les contrats arrivant à terme en 2025, 35 % des jeunes ont choisi de poursuivre leur expérience professionnelle chez LBA.

Autres exemples de notre volonté d'accompagner les jeunes :

1 - Plusieurs dizaines de stagiaires de niveau collège à Bac+ 5 sont accueillis chaque année

2 - Signatures de conventions CIFRE pour répondre aux besoins du centre de recherche du Groupe

3 - Rapprochement avec Business France pour mettre en place des contrats VIE notamment dans nos centres de service

Le Groupe cherche également à nouer des relations avec des établissements en lien avec nos métiers ou implantés dans les régions où sont localisés nos sites industriels. Quelques exemples de rapprochements réalisés :

- Visites de sites et découvertes de nos métiers (Mines Paris, École supérieure de forge et Fonderie…)
- Partenariat avec l'École Nationale Supérieure des Arts et Métiers et plus particulièrement avec son campus de Châlons-en-Champagne
- Accompagnement pour des mises en situation et études de cas (in&ma, Paris Dauphine…)
- Partenariats universitaires

Présence de LBA lors d'un job dating organisé à l'IUT de Reims en mars 2026

Intervention de LBA sur le campus Arts et Métiers de Châlons-en-Champagne en 2025

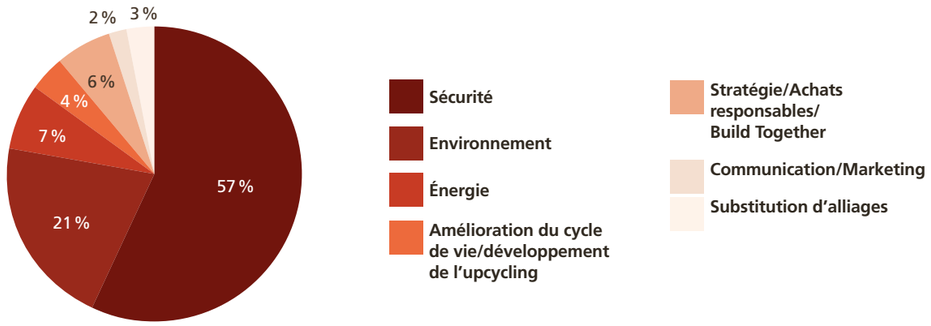
Le rôle des entretiens annuels individuels

En France, tous les salariés bénéficient d'un entretien individuel faisant le bilan de l'année écoulée et fixant les objectifs de l'année à venir, ainsi que d'un entretien professionnel permettant d'évoquer leurs souhaits d'évolution et de formation. Le taux de réalisation de ces entretiens atteint 94 % pour la campagne 2026 sur le bilan 2025.

Depuis 2024, le système d'entretiens est progressivement déployé dans les filiales à l'étranger, et enrichi pour renforcer l'opportunité de dialogue, sur des thématiques diverses et en fonction des profils, telle que la gestion de la fin de carrière, la position de représentant du personnel, ou les contraintes médicales.

Nous proposons également au travers du formulaire d'entretien la mise en place d'un objectif individuel spécifique RSE : près de 500 objectifs ont été définis en 2025 (+25 % vs 2024), ce qui démontre l'engagement de nos collaborateurs. Les thématiques choisies par les managers sont cohérentes avec les axes stratégiques 2025 de notre politique.

Répartition des objectifs RSE 2025



3 / PARTAGER LA PLUS-VALUE AVEC L'ENSEMBLE DES COLLABORATEURS [S1-10]

Dans le cadre de notre engagement continu envers la responsabilité sociale d'entreprise, LBA France a lancé une nouvelle campagne d'actionnariat salarié permettant aux salariés sous contrat de travail de droit français de devenir actionnaires à travers un FCPE.

Pour faciliter l'achat d'actions par les salariés, l'entreprise propose plusieurs mesures incitatives : l'abondement et la décote. Nous nous assurons également de pouvoir ouvrir la campagne conjointement avec le versement de la participation, afin de permettre à un maximum de collaborateurs de faire des arbitrages à partir de ce dispositif également.

Ainsi, en mai 2026, **65 % des salariés éligibles en France sont également actionnaires, signe de leur confiance dans le projet d'entreprise.**

4 / FAVORISER L'ESPRIT D'INTRAPRENEURIAT [S1-2 ; S1-13]

Avec plus de 100 projets d'entreprise ouverts en 2025 (projets d'investissements, projets R&D, projets IT…), le Groupe a développé une méthodologie qui favorise l'esprit d'initiative et la capacité aux équipes à suivre de manière autonome, mais structurée des projets pour rendre l'entreprise plus performante.

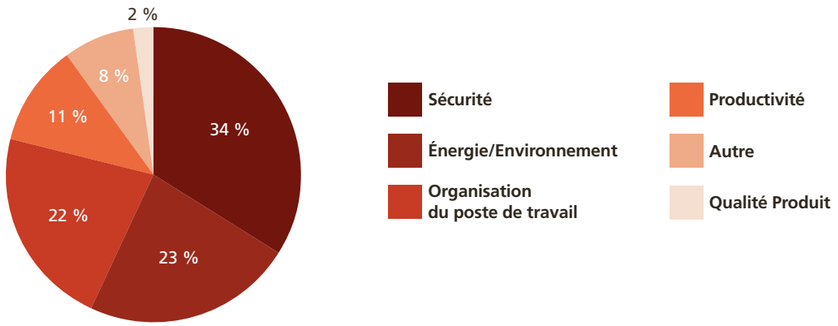
En 2025, près de 90 % des salariés France (hors directs) ont participé à la réalisation d'au moins un projet. LBA considère que cette capacité à mener des projets est un atout déterminant dans sa croissance interne.

En 2025, près d'un quart des projets ouverts sont directement liés à l'un de nos piliers BRONZE.

La prise d'initiative et la responsabilisation des collaborateurs sont aussi stimulées à travers différents leviers tels que la définition d'objectifs annuels personnels, des séminaires de travail, ou encore l'animation de boîtes à idées déployées sur les sites français jusqu'à présent.

Les suggestions sont revues périodiquement par un comité dédié et l'on observe que plus de 50 % des idées émises sont ensuite retenues.

Répartition des suggestions d'amélioration Suippes - 2024-2025



5 / AGIR AU SEIN DES COMMUNAUTÉS [SBM-2]

Journées portes ouvertes

Le 22 novembre 2025, Lebronze alloys a organisé pour la première fois une journée portes ouvertes sur ses trois sites de production LBA France. Cette initiative, portée par la direction des ressources humaines et la direction générale, a réuni plus de 500 visiteurs. Cet événement a été l'occasion pour les collaborateurs de faire découvrir à leurs proches le savoir-faire, les métiers et les moyens industriels qui font la force de l'entreprise.

Exposition de photos lors des portes ouvertes 2025

Salariés bénévoles dans l'organisation de la journée portes ouvertes 2025

Agir localement

Les sites du Groupe sont ancrés dans leurs territoires et développent des relations avec l'écosystème local : administration, restauration, hôtellerie, système scolaire, associations.

Notamment, Lebronze alloys organise :

- Des journées portes ouvertes pour des collèges et lycées de nos régions
- Le sponsoring d'associations locales ou d'événements sportifs, structuré à travers une politique mécénat/sponsoring
- Le mécénat pour des actions associatives ou pour des écoles à proximité, structuré à travers une politique mécénat/sponsoring
- L'intervention dans plusieurs réseaux locaux qui favorisent les échanges inter-entreprises

La métallurgie : une communauté à part entière

Le Groupe adhère à plusieurs fédérations telles que :

- **AMM :** l'Union des Industries et Métiers de la Métallurgie est la fédération patronale française regroupant, dans la métallurgie, les principales entreprises françaises
- **Fédération Forge Fonderie :** l'organisation professionnelle française des entreprises de mise en forme des métaux par forge, fonderie, fabrication additive et usinage associé
- **GIFAS :** structure représentative de la filière aéronautique et spatiale française
- **ALTYTUD :** cluster aéronautique des Hauts-de-France
- **GICAT :** groupement des industries françaises de défense et de sécurité terrestres et aéroterrestres

La communauté des ETI (Entreprises de Taille Intermédiaire) : des entreprises à impact

LBA fait partie de plusieurs associations visant à mettre en valeur le poids des ETI (entreprises entre 250 et 4 999 salariés) dans l'économie et leur contribution à l'emploi et à l'investissement dans les territoires tels que :

- **METI :** le Mouvement des entreprises de taille intermédiaire est le syndicat des entreprises de taille intermédiaire
- **ETI Grand Est :** réseau de dirigeants des ETI de la région pour échanger et structurer la dynamique locale
- **BPI Excellence :** regroupe des entreprises suivies par BPI et reconnues pour leurs performances et leurs potentiels de croissance

6 / AGIR ENSEMBLE POUR LA PROTECTION DE NOTRE CAPITAL INTELLECTUEL ET DE CELUI DE NOS CLIENTS ET PARTENAIRES

[G1-1]

Avec un budget de R&D atteignant en moyenne 3 M€ par an, le capital intellectuel du Groupe est riche et se doit d'être valorisé, mais surtout protégé.

Pour cela, le Groupe a mis en place une politique stricte de protection de son capital intellectuel à travers plusieurs leviers :

- Une sensibilisation de l'ensemble du personnel à travers la signature d'un code Éthique et de Conduite, mais aussi d'une Charte Informatique dans lesquels sont rappelées les bonnes pratiques à mettre en œuvre pour réduire le risque de pertes ou fuites de données confidentielles. En fonction du personnel, des engagements contractuels de non-diffusion des données du Groupe sont aussi mis en place.
- Des sensibilisations ou formations sur la propriété intellectuelle dispensées aux salariés du Groupe. En 2024, l'ensemble des cadres a suivi une sensibilisation sur le sujet au cours du séminaire annuel de l'entreprise. Un salarié a également pu bénéficier d'une formation diplômante master 2 Stratégie propriété intellectuelle et innovation.
- La signature systématique de NDA (Non Disclosure Agreement) dans le cadre de toute consultation ou nouvelle relation contractuelle pour garantir la confidentialité des informations, données sensibles ou stratégiques, relatives à LBA, nos clients ou à nos partenaires.
- La protection de nos innovations par une généralisation des enveloppes Soleau, une politique de dépôts de brevets ou par le secret industriel et la mise en place d'un processus clair de choix de la méthode de protection.
- L'encadrement strict des visites sur nos sites, avec des mesures de sécurité adaptées à chaque atelier.

Tenant compte de la digitalisation et de l'impact croissant de l'Intelligence artificielle, notre sécurité informatique a été très largement renforcée depuis 5 ans et fait l'objet d'investissements significatifs :

- Séparation complète des réseaux industriels et administratifs afin de sécuriser nos outils de production et notre savoir-faire
- Centralisation des données sur un data center récent et arrêt des serveurs locaux
- Gestion des risques serveurs à travers l'implantation d'un Plan de reprise d'activité matériel, logiciel et organisationnel

Après une formation initiale cybersécurité à distance d'une journée proposée à l'ensemble des salariés détenteurs d'une adresse mail professionnelle en 2023, une nouvelle opération a été renouvelée en 2025, touchant 230 collaborateurs en France et en Europe. Une sensibilisation systématique à la cybersécurité a également été ajoutée au programme d'intégration des nouveaux collaborateurs, avec notre plateforme LBA Academy.

Cet axe a également été renforcé à travers notre programme de formation de lutte contre la corruption. Sensibiliser nos salariés contre la corruption et le risque de blanchiment est prioritaire pour LBA et répondre à la réglementation Sapin 2. Les salariés les plus exposés au risque de corruption (Direction Générale, Commerce, Achats…) doivent suivre une demi-journée de formation en présentiel assurée par un avocat spécialisé. En 2025, 65 autres collaborateurs ont également été sensibilisés à distance, via notre plateforme LBA Academy.

RESPONSIBLE PURCHASE

2 118t
DE MATIÈRE UPCYCLÉE

75 %
D'ACHATS DE MATIÈRE RECYCLÉE SUR LES OPÉRATIONS

52 %
DU TOP 50 DES FOURNISSEURS SIGNATAIRES DE NOTRE CODE DE CONDUITE FOURNISSEURS

En 2025, les achats de biens et services (hors transport) ont représenté 61% des émissions de Gaz à Effet de Serre du Groupe.

Tenant compte des enjeux financiers et environnementaux existants, notamment sur l'achat des matières premières de la société, il est indispensable de se doter d'une politique Achats qui respecte des critères éthiques et environnementaux.

Pour cela, LBA déploie une démarche d'achats responsables intégrant des critères environnementaux et sociétaux en sus des exigences traditionnelles de prix, de qualité et de service.

De nombreuses actions ont été menées entre 2024 et 2026, en atteste l'évolution de la notation EcoVadis de Lebronze alloys sur le pilier « Sustainable Procurement », passée de 60/100 à 85/100.

Le pilier « Responsible purchase » se traduit par 4 axes prioritaires pour continuer de progresser :

- Intégrer la RSE comme un critère de choix dans la stratégie achat
- Sensibiliser les fournisseurs au respect de critères environnementaux et sociétaux
- Sensibiliser les collaborateurs et particulièrement les acheteurs et approvisionneurs à adopter des comportements éthiques en toutes circonstances
- Favoriser l'achat de métaux issus de la filière recyclage

Ces priorités sont inscrites dans notre politique Achats Responsables publiée en 2025, à destination des salariés LBA en lien avec la chaîne achats ainsi qu'à nos parties prenantes.

1 / INTÉGRER LA RSE DANS NOS STRATÉGIES ACHATS [S2-1]

Des critères sociaux et environnementaux sont intégrés à plusieurs étapes du processus achats :

- Lors de la définition de la stratégie d'achat (par exemple : fixer une politique d'achat Groupe pour les voitures de fonction qui interdit l'achat de voitures thermiques, favoriser la valorisation interne de nos déchets métalliques dans les différentes fonderies du Groupe plutôt que la vente en externe)
- Lors de la sélection du panel de fournisseurs à consulter, nous accordons de l'importance à des critères tels que la proximité géographique, l'obtention par nos fournisseurs de certifications ISO, leurs engagements RSE. Lors de l'élaboration du cahier des charges, les équipes valorisent l'impact de l'achat en termes de risques ou d'opportunités dans une vision durable (impact économies d'énergies, risques environnementaux, cycle de vie, améliorations des conditions de travail, sécurité…).
- Lors de la contractualisation, grâce à la prise en compte de clauses intégrant des critères de durabilité dans les modèles de contrat et les Conditions Générales d'Achats.
- Enfin, après l'achat, nous continuons de créer une relation de partenariat et de confiance en remontant nos besoins et exigences RSE afin d'avoir une dynamique vertueuse de progrès sur l'ensemble de la chaîne de valeur de nos produits.

Afin de déployer notre politique achats responsables, l'ensemble du service achats a été formé aux achats responsables par un organisme extérieur.

2 / SENSIBILISER NOS FOURNISSEURS [S2-1]

Les fournisseurs ont un rôle important dans la mise en œuvre de notre politique de développement durable puisqu'ils impactent notamment les piliers « Responsible Purchase » et « Net Zero Carbon Footprint ».

À ce titre, LBA demande à ses fournisseurs de prendre des engagements RSE et de transmettre des preuves de ces engagements tels que les certificats, labels...

Afin de faciliter les échanges avec les fournisseurs, le Groupe LBA a mis en place début 2026 une plateforme tiers, permettant de :

- Collecter les données de conformité (certificats qualité, environnement, sécurité, énergie, label RSE), KBIS, attestations
- Identifier les fournisseurs à risque avec une évaluation systématique à la création du fournisseur
- Diffuser et faire valider nos documents internes (code de conduite, CGA, procédures, engagement fournisseur sur l'origine de la matière...)
- Évaluer annuellement nos fournisseurs en intégrant nos critères RSE, anti-corruption, sécurité financière
- Auditer nos fournisseurs avec les modules spécifiques RSE et maturité carbone
- Maîtriser le risque de fraude avec le contrôle des données bancaires

Début 2026, cette plateforme a été déployée sur environ 60 % du périmètre du Groupe (en chiffre d'affaires), et sera déployée sur le reste du Groupe, en France et à l'international, au cours du deuxième semestre 2026 et premier semestre 2027.

Grâce à cette plateforme, le service achats pourra améliorer la maîtrise de ses fournisseurs, mettre sous contrôle la gestion documentaire, mieux connaître ses fournisseurs, prouver sa conformité à la loi Sapin 2.

Code de Conduite Partenaires

Le Groupe a établi depuis plusieurs années un « Code de Conduite Partenaires » qui témoigne de sa volonté d'engager l'ensemble de sa chaîne de valeur vers une meilleure prise en compte des enjeux de développement durable pour une mise en mouvement collective.

Le code de conduite se décline en 5 catégories d'exigences vis-à-vis de nos fournisseurs :

- Respect des droits de l'homme et des conditions de travail
- Prise en compte de l'impact environnemental des activités
- Prise en compte des exigences réglementaires concernant les produits
- Pratique éthique des affaires
- Engagement des fournisseurs

52 % du TOP 50 des fournisseurs du Groupe nous a retourné ce code de conduite signé, ce qui est en progrès par rapport à 2024, mais doit encore être amélioré, notamment grâce à la mise en place de la plateforme tiers.

Mesure de l'engagement RSE de nos fournisseurs

Depuis 2023, nous déployons progressivement une évaluation d'engagement RSE de nos principaux fournisseurs.

D'une part, l'engagement RSE est devenu une composante à part entière de l'évaluation annuelle du fournisseur.

D'autre part, le service achats a mis en place un questionnaire de mesure de la maturité RSE des fournisseurs depuis 2024. L'objectif étant dans un premier temps d'expliquer notre démarche, mais également d'inciter les fournisseurs à s'inscrire dans une démarche plus responsable en les accompagnant si besoin.

À partir de 2026, cette démarche se généralise grâce à la mise en place de la nouvelle plateforme tiers, qui va permettre à l'entreprise d'élargir le panel de fournisseurs concernés, automatiser le flux et les relances, et focaliser l'accompagnement des acheteurs sur certains fournisseurs.

La mise en place de la plateforme va également permettre de généraliser et de simplifier la récolte d'information sur le produit ou service acheté, comme le contenu recyclé du produit, son origine, et l'impact environnemental ou carbone (via une Analyse de Cycle de Vie ou une Empreinte Carbone par Produit). Ces informations sont intégrées dans les critères d'achat, permettant notamment à Lebronze alloys de préciser et améliorer le bilan carbone lié à ses intrants.

Responsabilité en matière d'achats

En plus de la formation Achats responsables, toute l'équipe achats a suivi en 2024 une formation à l'anti-corruption afin de comprendre les enjeux éthiques liés aux achats et à la lutte contre la corruption, identifier les risques de corruption, maîtriser le cadre légal (loi Sapin 2), présenter les outils de prévention existants chez LBA (code de conduite, dispositif d'alerte...).

Le flux d'achats (de la demande d'achats par le demandeur au paiement du fournisseur par le service comptabilité) a complètement été revu dans notre ERP en 2025.

Ce nouveau flux permet de :

- Redéfinir les responsabilités et le rôle de chacun pour automatiser un maximum les opérations dans l'ERP, rendre homogène tous nos sites

- Accélérer notre process de réception des commandes à la validation des factures
- Réduire des éventuels retards de paiement

Une signature électronique a également été mise en place dans l'ERP Groupe pour assurer une cohérence entre les montants inscrits dans les délégations et la capacité d'achat. Cette signature permet aussi de tracer informatiquement qui a enregistré et signé la commande.

Comité Achats Responsables

Un comité Achats Responsables a lieu trimestriellement en présence de la direction Performance durable, des directions achats et des acheteurs.

Chaque acheteur présente comment il a intégré les critères durables dans sa famille d'achat, les indicateurs mise en place, les échanges réalisés avec les fournisseurs (questionnaires, réunion, plan d'actions).

Le comité permet d'échanger, de se challenger entre acheteurs, de prendre des décisions, de se prioriser, et de garder un dynamisme dans la démarche.

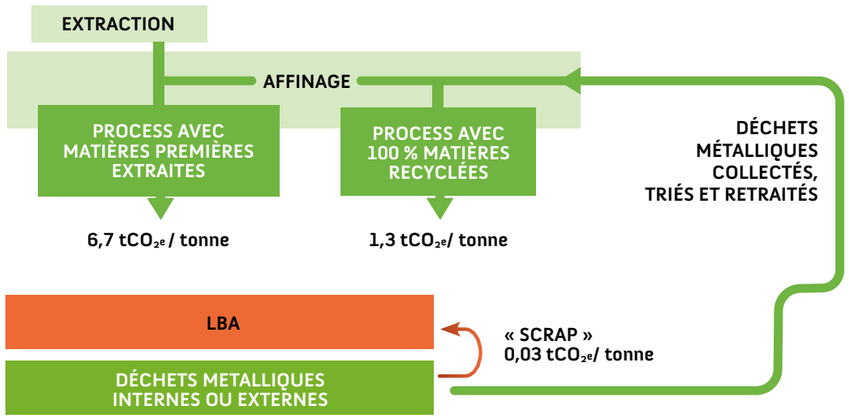
3 / FAVORISER L'ACHAT DE MÉTAUX RECYCLÉS

[S2-3 ; E1-1 ; E4-5]

Acheter des alliages issus du recyclage permet à LBA de réduire son empreinte environnementale en :

- Évitant un achat de métaux « primaires » issus des mines
- Évitant une séparation de l'alliage en métaux primaires lors du recyclage ce qui offre une économie d'énergie complémentaire.

Processus de recyclage et d'extraction du cuivre



Utiliser un alliage plutôt qu'un métal neuf issu des mines réduit les émissions de GES liées à l'intrant métallique d'un facteur 200.

Pour approvisionner et utiliser des alliages de cuivre ou de nickel issus du recyclage, LBA a développé un savoir-faire spécifique de recyclage fondé sur :

- Des recettes de fonderie régulièrement révisées par les directions techniques pour assurer une parfaite qualité tout en introduisant des métaux recyclés comme produits « standards »
- Des acheteurs spécialisés sur le sourcing de métaux recyclés, qui sont garants du respect de nos exigences en termes de qualité et de traçabilité
- Le déploiement d'un atelier Upcycling (Suippes) qui permet de recycler en interne les matières secondaires de fonderie et d'en faire une source de matière première, mais aussi d'augmenter nos capacités à développer de nouvelles sources d'approvisionnement en matière recyclée. Cette activité est amenée à prendre encore de l'ampleur compte tenu des nouvelles acquisitions du Groupe (l'objectif étant de développer au maximum les échanges de matière entre sites lorsque cela peut éviter des achats de matière externe). Cette innovation est détaillée dans le pilier ECO-SOLUTION.

Un SRM (Supplier Relationship Management) est déployé pour la France depuis fin 2025. Cet outil permet de suivre toute la prospection en achats de matière upcyclée auprès de fournisseurs existants, mais aussi de prospects. L'objectif est de partager et de développer les achats de matière upcyclée au niveau du Groupe.

Forts de tous ces leviers, nous visons à atteindre **85 % d'achats de matière recyclée à l'horizon 2030**, même si certaines des applications clients exigent l'utilisation de métaux primaires, ce qui peut générer une évolution du taux en fonction du mix produit.

	2023	2024	2025
% d'achats de métaux recyclés	70 %	71 %	75 %

Comité Upcycling

L'objectif de ce comité mensuel entre le responsable d'atelier upcycling, les acheteurs, et le service qualité, permet d'échanger sur la prospection de nouveaux fournisseurs, la qualification de nouvelles matières upcyclées achetées, la valorisation des matières non utilisables dans nos fonderies.

Ce travail commun a permis d'améliorer significativement l'achat de matière upcyclée au niveau des fonderies françaises.

	2023	2024	2025
Tonnage de matière upcyclée achetée en France/Allemagne	1 380 t	1 960 t	2 118 t

OPTIMIZED PERFORMANCE

96 %

DE LA MARGE BRUTE 2025 RÉALISÉE DANS UN SITE COUVERT PAR UNE CERTIFICATION ENVIRONNEMENTALE (ISO 14001 OU ISO 50001)

-43 %

KWH ÉLECTRICITÉ + GAZ ENTRE 2021 ET 2025

-72 %

DE CONSOMMATION D'EAU ENTRE 2022 ET 2025

La performance d'un Groupe industriel peut se regarder à travers de multiples critères. Au sein de LBA, nous suivons régulièrement les critères clés suivants :

- La performance financière : EBITDA, Cashflow, Résultat Net
- La performance client : enregistrements, OTD/OQD, suivi des réclamations
- La performance industrielle : productivité, TRG/TRS, optimisation de l'espace
- La performance environnementale : consommation d'électricité, de gaz, d'eau, gestion de nos déchets
- La performance de nos projets : respect des délais, des budgets, des objectifs initiaux…

Dans cette partie du rapport, nous détaillons 2 thématiques sur lesquelles nous pensons avoir une forte différentiation : la performance financière et la performance environnementale.

1 / LA PERFORMANCE FINANCIÈRE AU SERVICE DE LA DURABILITÉ [SBM-1]

Depuis des années, le Groupe a développé une culture de transparence sur la performance financière du Groupe en expliquant notamment à l'ensemble du personnel le concept d'EBITDA (Résultat d'Exploitation avant dotations aux amortissements et provisions) et en valorisant quotidiennement dans les sites la marge brute produite plutôt que le volume traité.

Cette transparence se traduit par une communication structurée :

- Un affichage quotidien dans les ateliers de la Marge Brute réalisée
- Une analyse mensuelle par site de l'écart par rapport au budget sur plusieurs KPI financiers présentée au comité de direction site et consolidée pour le COMEX
- Un séminaire encadrement annuel qui présente les résultats, donne la vision stratégique, communique les grandes composantes du budget de l'année N+1, le bilan RSE…
- Une communication régulière aux salariés sur la situation de l'entreprise par le biais de différentes instances : communication annuelle sur les résultats et le budget, CSE, CE, note d'information…

Les objectifs budgétaires de l'année sont définis à travers une méthodologie spécifique à LBA qui lui permet une bonne fiabilité dans ses projections avec une dynamique de croissance volontairement exigeante pour toujours viser le progrès et l'excellence.

La performance financière du Groupe permet aussi d'assurer sa durabilité puisque le Groupe investit 15 millions d'euros par an depuis 10 ans pour moderniser son parc industriel, offrir plus de capacité techniques ou capacitaire à nos clients et investir également pour faire progresser nos engagements en matière de politique RSE (sécurité, décarbonation…).

2 / LA PERFORMANCE ENVIRONNEMENTALE

[SBM-1 ; E1-5 ; E3-3 ; E2-2 ; E5-5 ; E4-3 ; E1-4]

Consciente des contraintes environnementales liées à ses activités industrielles, LBA s'engage à préserver les ressources, à réduire son impact sur l'environnement et à promouvoir le recyclage.

Lors de l'évaluation EcoVadis 2026, nous avons obtenu l'excellente note de 90/100 dans ce domaine, grâce à différents leviers précisés ci-après.

La certification de nos sites

Lebronze alloys utilise la certification de ses systèmes de management (de la qualité, de l'énergie, de l'environnement, de la santé et sécurité au travail) comme levier de performance.

Entre 2023 et 2025, 11 nouvelles certifications de site ont été obtenues sur différents référentiels, grâce au travail conjoint des directions d'exploitation et techniques des sites, avec les équipes Système Qualité.

Certification Qualité

Historiquement, l'ensemble des sites de production sont certifiés ISO 9001, et le site de Suippes est certifié EN 9100 (norme spécifique pour le marché aéronautique et spatial).

Depuis 2024, nos quatre centres de distribution ont été certifiés EN 9120 (système de management de la qualité pour les distributeurs de l'aéronautique).

Certification Environnement

Cinq de nos sites sont certifiés ISO 14001, représentant 65 % de la marge brute de LBA en 2025. En 2025, le site de distribution de LBA UK a obtenu la certification pour la première fois.

Certification Énergie

Après la certification ISO 50001 du site de Suippes en 2023, les autres sites de production France de Bornel et Breteuil ont obtenu la certification en 2024. Les 4 sites certifiés représentent plus de 89 % de la marge brute de l'entreprise en 2025.

Conjuguées, les certifications environnement ou énergie couvrent 96 % de la marge brute de l'entreprise en 2025.

Certification Santé et Sécurité au travail

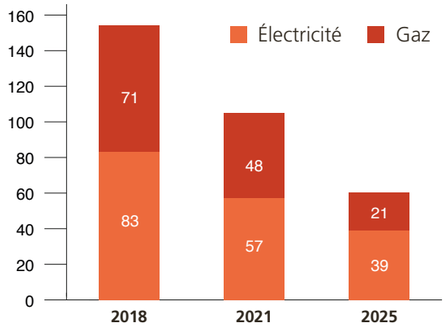
Le site de Bornel a été pilote du Groupe en 2024 dans la préparation et l'obtention de la certification ISO 45001. Fort de cette réussite, le site de Suippes a préparé et obtenu la certification ISO 45001 en 2025. En 2026, le site de Breteuil sera audité en septembre pour une certification initiale.

Réduire la consommation d'énergie

Réduire la consommation d'énergie est un axe majeur dans le plan de durabilité du Groupe. Un premier changement radical a été réalisé entre 2018 et 2021 sur notre profil de consommation puisque nous avons réduit de notre consommation globale de plus de 30 %.

Entre 2021 et 2025 des progrès significatifs ont été encore réalisés avec une réduction de notre consommation globale de 32 % en électricité et 56 % en gaz.

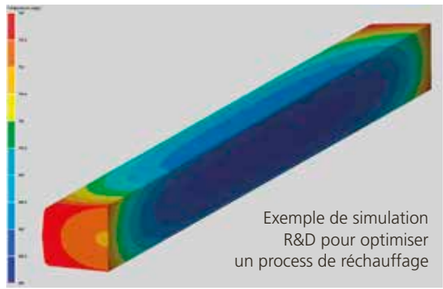
Évolution de la consommation énergétique Groupe (GWh)



Pour arriver à ces résultats, de nombreuses actions ont été mises en œuvre, détaillées dans le pilier N de ce rapport.

On peut néanmoins mentionner le travail collectif des différentes directions, accentué par le cadre de la norme ISO 50001 :

- Les directions techniques en lien avec les fonctions HSE pilotent le suivi des consommations, les actions correctives en cas de dérive, et les plans d'action.
- L'équipe SQE centrale s'assure de la conformité du système de management de l'énergie avec les exigences de la norme ISO 50001, et sensibilise l'ensemble des salariés.
- L'équipe achats prend en compte les enjeux énergétiques lors d'appel d'offre, et met en place une évaluation pour les fournisseurs ayant un impact sur l'énergie.
- La direction R&D mène des études pour améliorer l'efficacité énergétique d'équipements (optimisation des étapes de cycle de production...), grâce aux outils informatiques que sont le jumeau numérique et l'intelligence artificielle, qui permettent de plus de réduire le nombre de scénarios à tester en usine.
- Les directions d'exploitation impliquent leurs collaborateurs sur l'enjeu de l'énergie notamment à travers les objectifs annuels individuels. En 2025, 7 % des objectifs RSE individuels concerne l'énergie.



Exemple de simulation R&D pour optimiser un process de réchauffage

Réduire la consommation d'eau

Début 2023, le gouvernement français a instauré un plan « Eau 2030 » visant à réduire de 10% les consommations d'eau d'ici 2030. Ce plan comprend 53 mesures pour mieux répondre aux enjeux de sobriété des usages, de disponibilité et de qualité de la ressource en eau.

Au sein de LBA, les actions peuvent se regrouper autour de 3 thématiques principales :

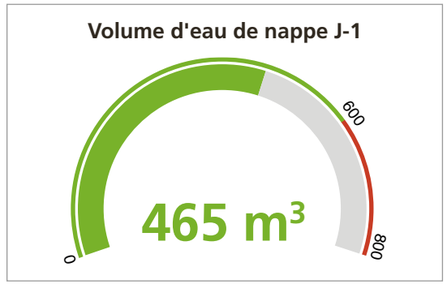
- Mieux mesurer nos consommations
- Réduire les consommations
- Optimiser la qualité des eaux usées et renforcer leur utilisation en substitution de nouveaux prélèvement

Évaluer les consommations

Chaque site suit globalement ses consommations d'eau (eau de ville et prélèvements d'eau de nappe), et l'on observe des consommations très contrastées selon l'ancienneté du site et de ses installations.

Depuis 2022, des sous-compteurs en télérelèves ont été progressivement mis en place dans les sites France, permettant la détection rapide d'anomalie de consommation, ainsi que la priorisation d'action de bouclage de l'eau ou de modernisation de l'équipement par exemple.

Ce système permet au site de Bornel de s'assurer du maintien des consommations d'eau sous le seuil spécifié dans l'arrêté sécheresse applicable au site.



Exemple d'interface en place pour surveiller la consommation

Entre 2022 et 2023, une réduction majeure a été possible grâce au transfert de l'activité du site historique de Suippes 1 vers le site de Suippes 2. Le site de Suippes 1 était très consommateur en eau, ce transfert permet donc de changer radicalement le profil de consommation en déplaçant les activités vers une usine moderne, conçue avec un système de refroidissement en circuit fermé.

	2022	2023	2024	2025
Consommation d'eau (Km³)	846	262	208	238
% Baisse (vs 2022)	-	-69 %	-75 %	-72 %

Des investissements sont également réalisés pour réduire la consommation des équipements. On peut citer notamment le changement de technologie pour refroidir les fours de traitement thermique à Bornel qui évolue pour intégrer une boucle de recyclage et diviser la consommation d'eau par 2. Des investissements sont réalisés sur le changement de groupes hydrauliques, ainsi que sur la maintenance du réseau d'eau.

Des études seront aussi effectuées pour analyser comment récupérer les eaux de pluie et utiliser cette ressource en autoconsommation, pour prendre exemple sur le site de MEA, dont le récupérateur d'eau permet au site de ne prélever du réseau qu'un volume minime.

Optimiser la qualité des eaux usées et renforcer leur utilisation en substitution de nouveaux prélèvements

Des infrastructures sont en place pour permettre le recyclage des eaux usées. Le principe directeur est la décentralisation du traitement des eaux industrielles par procédé : chaque procédé est géré en circuit fermé sur sa consommation d'eau industrielle, il ne pollue donc pas le procédé voisin. Ceci permet d'optimiser le traitement de la boucle de chaque procédé. Ensuite, chaque procédé est purgé selon les besoins pour traitement en station (interne ou externe suivant les sites).

Des mesures sont aussi mises en place pour traiter et réduire les polluants rejetés dans l'eau, le principe étant de disposer des eaux de purge pour pouvoir traiter le flux en moyenne et jamais sur le flux maximal : ceci améliore la performance environnementale et réduit le risque d'incidents liés à des hausses brutales de débit.

Réduire nos déchets et renforcer le tri

Des actions sont mises en place afin de réduire le volume des déchets, et mieux trier les déchets, dans une démarche d'amélioration continue chaque année, et en lien avec le cadre normatif de l'ISO 14001.

Depuis 2024, à titre d'exemple, plusieurs actions nouvelles ont été menées :

- La visite « Matières et déchets » proposée par la CCI Grand Est, qui a permis de définir de nouvelles actions à étudier pour le site de Suippes.
- Les actions de réduction des déchets d'emballages à travers la réutilisation d'emballages.
- Mise en place de nouvelles possibilités de tri (compostage, recyclage des mégots).

Composteur et borne TchaoMegot installés sur nos sites

Suivi de la qualité de l'air

Lebronze alloys surveille et respecte les valeurs légales définies pour les émissions dans l'air.

Grâce à d'importants investissements, nous avons pu améliorer nos installations de collecte et de filtration des fumées et des poussières. En 2024, un investissement majeur a été mené pour changer l'aspiration de l'atelier de filage du site de Suippes.

Nous menons également chaque année une campagne de biosurveillance sur le site de Suippes, grâce aux ruches installées sur le terrain, montrant des concentrations normales pour les différents métaux testés.

Prise en compte de la biodiversité

L'empreinte de l'entreprise sur la biodiversité englobe à la fois les impacts liés aux infrastructures et aux sites des entreprises, mais aussi les impacts liés au cycle de vie des produits (extraction, production, transport, utilisation, fin de vie).

Depuis quelques années, nous avons structuré des actions sur le foncier LBA, particulièrement sur le site de Suippes, qui sert de pilote pour le Groupe :

- Mise en place de l'éco-pâturage.
- Déploiement de ruches pour soutenir les insectes pollinisateurs et effectuer une biosurveillance de la qualité de l'air.
- Végétalisation des espaces autour de l'usine.

Le sujet de la biodiversité ayant été évalué matériel pour LBA selon le référentiel de la CSRD, le Groupe a décidé de réaliser un diagnostic biodiversité complet sur sa chaîne de valeur, mené entre septembre 2025 et avril 2026.

Ce diagnostic a permis d'identifier les impacts et les dépendances principaux de LBA au niveau de ses opérations et en amont et aval de sa chaîne de valeur.

En fonction des impacts identifiés comme plus importants, un plan d'action adapté a été proposé et sera transcrit en roadmap biodiversité Groupe pour 2026-2030 au cours de l'année 2026.

Prise en compte de l'adaptation au changement climatique

En 2023, LBA a défini une stratégie Groupe d'atténuation du changement climatique.

À partir de 2024, le Groupe a initié un travail de réflexion sur l'adaptation au changement climatique, en réalisant sur le site de Suippes le diagnostic ClimaDiag expert, proposé par la CCI Grand Est. Ce diagnostic permet de mettre en avant les principaux risques physiques pour un site industriel en lien avec le changement climatique grâce aux modélisations de Météo France.

En 2025, l'entreprise a réalisé une évaluation des risques physiques sur l'ensemble de son périmètre, de manière à identifier les risques communs et les risques spécifiques par site.

En 2026, un travail de formalisation des actions déjà menées et des actions à conduire en priorité sera enclenché.

NET ZERO CARBON FOOTPRINT

-65 %

BILAN CARBONE SCOPES 1 & 2 ENTRE 2018 ET 2025

-30%

BILAN CARBONE SCOPE 3 ENTRE 2021 ET 2025

Décarboner notre industrie est une exigence sociétale qui se traduit par des attentes fortes de l'ensemble de nos parties intéressées pertinentes (clients, salariés, financeurs…) mais qui ouvre aussi des formidables opportunités de progrès et de différenciation.

Le Groupe se structure pour répondre aux objectifs définis par l'Accord de Paris et la loi européenne Fit for 55, qui vise à réduire de 55 % les émissions de gaz à effet de serre dans l'UE par rapport à 1990 d'ici 2030.

Pour répondre à cet enjeu, le Groupe a défini sa trajectoire bas-carbone pour 2030, qui doit permettre de réduire les émissions de gaz à effet de serre du Groupe conformément aux objectifs SBTi alignés avec une augmentation de 1,5° maximum du réchauffement climatique.

1 / LA DÉFINITION DE NOTRE TRAJECTOIRE BAS-CARBONE [E1-1 ; E1-2 ; E1-4]

En 2023, Lebronze alloys a suivi la démarche ACT pas-à-pas développée par l'ADEME, qui a permis de définir des trajectoires de décarbonation à horizon 2030, alignées avec les objectifs des Accords de Paris, puis confirmer avec la modélisation d'un macro-plan d'action mobilisant les sites et les directions centrales que les objectifs sont atteignables.

Ces objectifs, qui intègrent les objectifs de croissance interne du Groupe, sont les suivants :

- Réduction des scopes 1 & 2 de 50 % en absolu entre 2018 et 2030
- Réduction du scope 3 de 25 % en absolu entre 2021 et 2030

LBA a ensuite soumis ces objectifs Near Term à Science Based Targets initiative (SBTi), qui les a validés en mars 2024.

Le Groupe a élaboré des plans d'action annuels par site et par direction pour respecter son objectif bas-carbone à l'horizon 2030.

Pour suivre cette trajectoire, Lebronze alloys réalise désormais chaque année son bilan carbone, et a choisi en 2024 l'outil numérique SWEEP qui permet de réduire le temps de calcul, fiabiliser le bilan, et assurer une bonne traçabilité du bilan.

Pour s'assurer de la fiabilité de son bilan carbone de référence 2021, LBA a s'est également engagé fin 2023 dans la vérification du bilan par un organisme tiers indépendant. Cette vérification a abouti à la délivrance d'une assurance limitée sur le bilan carbone 2021 du Groupe.

Désormais, le bilan carbone étant un indicateur du SLL (Sustainability-Linked Loan) de LBA, il est audité chaque année avec assurance limitée.

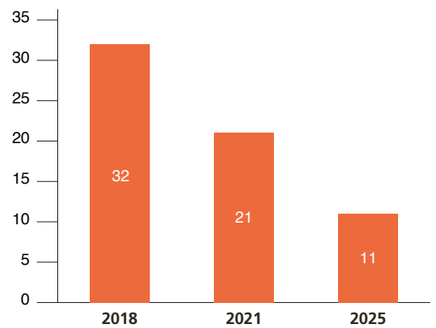
2 / SCOPE 1 ET 2 : RÉDUCTION DE 50 % DE NOS ÉMISSIONS ENTRE 2018 ET 2030 [E1-3 ; E1-4 ; E1-6]

En 2025, les scope 1, 2 et 3.3 représentent 21 % du bilan carbone de LBA.

La consommation énergétique du Groupe a baissé entre 2018 et 2025 de 60 %, en lien avec 2 actions à fort impact :

- Le recentrage de l'activité : cessation ou transferts d'activités vers des sites avec une meilleure performance énergétique
- La mise en place de plans d'actions énergie menés par les directions techniques et exploitation des sites, suivis à travers le cadre de l'ISO 50001

Évolution du bilan carbone Énergie (ktCO2e) Scope 1 + 2 + 3.3



Parmi les exemples de projets qui participent à la baisse des consommations observables ci-dessus, on peut citer notamment :

- La mise en place de plans de comptage dans tous les sites et le déploiement continu jusqu'à 2025 de nouveaux sous-compteurs pour affiner la cartographie et l'analyse
- La récupération de chaleur fatale sur nos installations de transformation à chaud en Allemagne, pour remplacer le gaz dans le chauffage des bâtiments
- La baisse des consignes de chauffage pendant l'hiver
- L'optimisation du talon du week-end
- L'optimisation des rythmes de production sur les process à chaud, pour minimiser les temps de fonctionnement hors production
- Le déploiement de pompes à chaleur en remplacement de chauffages à gaz
- La systématisation de l'éclairage LED
- Le pilotage de la performance énergétique à l'aide d'un système de management de l'énergie (ISO 50001)

Afin de garantir les objectifs 2030, le Groupe doit continuer de progresser. En particulier, les sites ayant rejoint le Groupe en 2025 devront établir en 2026 le plan d'action de décarbonation pertinent pour s'inscrire dans la trajectoire Groupe.

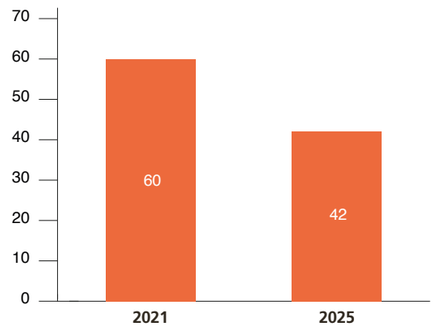
De plus, pour les sites historiques de Lebronze alloys, plusieurs axes sont en cours d'étude :

- Électrifier les usages de gaz qui peuvent l'être
- Améliorer la performance énergétique des équipements fonctionnant au gaz (brûleurs, isolation…)
- Utiliser de l'énergie verte, en autoconsommation ou à travers des contrats d'approvisionnement

3 / SCOPE 3 : RÉDUCTION DE 25 % DE NOS ÉMISSIONS ENTRE 2021 ET 2030 [E1-3 ; E1-4 ; E1-6]

Le scope 3 (hors 3.3) représente 79 % du bilan carbone de Lebronze alloys en 2025.

Évolution du bilan carbone Scope 3 hors 3.3 (ktCO2e)



Les achats de biens et services

Concernant les intrants de matière première, représentant plus de 60 % de l'impact des achats de biens et services (poste 3.1), les axes suivants ont déjà été lancés par la direction des achats :

- Augmenter la part de métaux recyclés dans le mix achat
- Impliquer les fournisseurs dans notre démarche de décarbonation, et introduire un critère de choix du fournisseur en fonction de sa démarche RSE
- Augmenter l'activité de l'atelier Upcycling
- Augmenter la récupération de scraps des alliages du Groupe auprès des clients

Pour les autres intrants, les équipes achats, comme pour les métaux, impliquent les fournisseurs dans notre démarche de décarbonation, et introduisent un critère de choix du fournisseur en fonction de sa démarche.

Le fret

Pour le fret, 7 % du bilan carbone en 2025, la limitation du transport aérien a déjà montré un impact significatif par rapport à notre année de référence 2021. D'autres axes sont en cours (optimisation des flux, choix du prestataire).

Les déplacements

En 2025, les déplacements comptent à hauteur de 3 % du bilan carbone de LBA. Plusieurs leviers doivent permettre de baisser l'empreinte carbone liée aux déplacements :

- Déploiement de bornes de recharge électriques sur l'ensemble des sites avec possibilité d'utilisation par l'ensemble des collaborateurs pour leur véhicule personnel.
- En 2022, la politique « véhicule de fonction » a été révisée en imposant, pour tout nouvel achat, l'achat de véhicule hybride rechargeable ou 100 % électrique. À partir de 2025, uniquement des véhicules 100 % électriques sont autorisés à l'achat.
- Mise en place en 2021 d'une politique télétravail et déploiement des visioconférences.
- Lors de déplacements professionnels, les salariés sont encouragés à utiliser systématiquement le train plutôt que l'avion lorsque cela est possible.

ZERO ACCIDENT

15,7

TAUX DE FRÉQUENCE AVEC ARRÊT (TF1) DES ACCIDENTS DE TRAVAIL

56 %

DES SALARIÉS FORMÉS OU SENSIBILISÉS À LA SÉCURITÉ EN 2025

Nous portons une attention constante à la prévention des risques professionnels et à la protection de la santé et de la sécurité de nos collaborateurs.

Pour renforcer une dynamique de progrès, une trajectoire cible a été définie par le COMEX avec un objectif de baisse annuelle et une cible minimale de 40 % de réduction du TF1 entre 2022 et 2030. Cet objectif s'accompagne d'un plan d'action se structurant autour de plusieurs axes majeurs :

- Suivre, analyser et communiquer sur les accidents du travail
- Agir et investir pour mieux prévenir les accidents par la mise en œuvre de règles d'or, de formations et d'investissements
- Mettre en œuvre une culture de la sécurité à travers la certification ISO 45001 (Systèmes de management de la santé et de la sécurité au travail).
- Protéger la santé et favoriser le bien-être de nos collaborateurs

1 / LE PROCESSUS DE SUIVI DES ACCIDENTS DU TRAVAIL [S1-1 ; S1-14]

Les accidents du travail font l'objet d'une attention très particulière et sont suivis par les Directions des sites en lien avec la coordination HSE du Groupe, à travers les 2 indicateurs de taux de fréquence et taux de gravité :

- Le taux de fréquence (TF1) est défini comme le nombre d'accidents du travail avec arrêt multiplié par un million, divisé par le nombre total d'heures travaillées.
- Le taux de gravité (TG) est défini comme le nombre de jours perdus pour cause d'accident du travail multiplié par mille, divisé par le nombre total d'heures travaillées.

L'entreprise s'est engagée sur une trajectoire de réduction du taux de fréquence TF1 de 40 % entre 2022 et 2030, en particulier auprès de ses partenaires financiers dans le cadre d'un SLL (Sustainability-Linked Loan). C'est pourquoi l'indicateur TF1 est désormais audité annuellement avec assurance limitée par un organisme tiers indépendant.

Depuis 2023, les résultats sécurité sont en amélioration, avec en 2025 une baisse de 20 % du TF1 par rapport à 2024, sur le périmètre historique du Groupe.

En 2025, la traçabilité des incidents sécurité a été renforcée, ainsi que la communication des accidents de travail avec arrêt, dont chacun fait l'objet d'une communication Groupe, de manière à renforcer la prévention.

2 / AGIR ET INVESTIR POUR RÉDUIRE LES ACCIDENTS ET LEUR GRAVITÉ [S1-14]

Les règles d'or : pilier de notre politique santé/sécurité

En 2024, le Groupe a structuré 10 règles d'or en matière de santé et sécurité au travail qui servent de guide dans nos actions de quotidien.

Pour accompagner l'appropriation et l'application de ces règles par l'ensemble des collaborateurs, des actions de formation, de communication et des investissements sont réalisés pour augmenter notre niveau de prévention.

Voici quelques exemples d'actions de sensibilisation et de communication déployées selon les sites :

- La mise en place des 7 fondamentaux Groupes (Accueil Sécurité – Affichage réglementaire – Affichage électronique – Info Flash des Accidents du travail en 24 h – Mise à jour annuelle du document unique d'évaluation des risques professionnels – Plan de prévention – Communication Comité de Pilotage Sécurité)
- « Challenge Sécurité » : célébration mensuelle lors d'un moment de convivialité pour les mois sans accident
- Quart d'heure sécurité mensuel avec focus spécifique sur une thématique sécurité, différente chaque mois
- Mise en place de boîtes à suggestion sur chaque site : chaque collaborateur peut faire remonter des suggestions par ce biais, sur la thématique de la sécurité, mais aussi plus largement (environnement, ergonomie, énergie, qualité de vie au travail…).

En 2025, des ambassadeurs sécurité par site ont été définis, à la suite d'un défi inter-sites France sur l'appropriation de ces règles.

Célébration règles d'or du 26 novembre 2025

Actions de formation sécurité

À leur arrivée sur un site, chaque salarié (tout type de contrat confondu) dispose d'un accueil HSE au cours duquel lui sont présentées les règles applicables au site et/ou au Groupe telles que notre politique QHSE.

Des actions de formation sont organisées régulièrement pour maintenir et développer le niveau de compétences des employés, notamment concernant la lutte contre l'incendie. Un bus pour la formation des Équipiers de Première Intervention (EPI) circule et fait le tour de l'ensemble des sites français afin d'assurer cette formation (pratique utilisation extincteurs, robinet d'incendie armé, etc.). En 2025 et début 2026, 121 salariés français en ont bénéficié sur site. Une formation en réalité virtuelle a également été proposée aux salariés des bureaux de Paris.

De plus, depuis 2024 et la mise en place progressive de la certification ISO 45001, l'ensemble des salariés des sites concernés doit être sensibilisé au cadre normatif et à ses enjeux.

Depuis 2024, la formation aux situations d'urgence a également été accentuée, avec la réalisation de tests trimestriels tournants sur les sites français. Le planning de ces tests est défini en club HSE, réunion mensuelle animée par la coordination HSE avec l'ensemble des HSE sites. Le test est ensuite effectué et suivi par les membres du club. Un rapport est effectué, listant le déroulement des faits, les points forts, les pistes de progrès et les éventuelles actions immédiates. Une mise à jour des procédures d'urgence est réalisée si nécessaire.

Compte tenu des mauvais résultats sécurité de l'année 2023, le comité IMPACT a également décidé de former l'ensemble des encadrants français à une formation de 2 jours "Safety Management", permettant de redéfinir l'ensemble des bonnes pratiques et de travailler sur des plans d'actions opérationnels. 100 % des encadrants français ont suivi cette formation entre 2024 et mi-2025.

Des investissements au service de la sécurité

Le Groupe consacre chaque année une partie de ses CAPEX à améliorer les conditions de travail et la sécurité des collaborateurs au quotidien.

En 2024 et 2025 des investissements ont eu pour objectifs :

- L'amélioration des conditions de travail dans l'usine (aspirations, luminosité, réduction de la chaleur).
- L'automatisation de certaines tâches manuelles pénibles.
- Les aménagements des postes de travail et des outils de manutention pour réduire le risque de troubles musculosquelettiques.
- La sécurisation de machines et de leur environnement à travers notamment le renforcement de cartérisation machine et des chantiers 5S.
- La fourniture d'EPI (appareils respiratoires à ventilation assistée pour le personnel de fonderie, lunettes de protections correctrices).

3 / S'ENGAGER VERS LA CERTIFICATION ISO 45001 DE L'ENSEMBLE DE NOS SITES [S1-14]

Le comité IMPACT a validé en 2023 la mise en œuvre d'un processus de certification ISO 45001 « Systèmes de management de la santé et de la sécurité au travail » progressive sur les sites de production du Groupe.

Cette norme internationale vise à implémenter un système de management de la Santé et de la Sécurité au Travail (SST) et représente un engagement supplémentaire que prend le Groupe par rapport à la législation en visant la certification.

En octobre 2024, le site de Bornel a été le premier du Groupe à obtenir la certification ISO 45001. Dans son sillage, le site de Suippes a également obtenu la certification en 2025. Pour 2026, le site de Breteuil sera audité en fin d'année.

Ce processus de certification renforce le travail effectué par les équipes HSE, le management et les opérateurs depuis de nombreuses années comprenant les actions organisationnelles suivantes :

- Intégration de la fonction de coordination Hygiène Sécurité Environnement (HSE) au sein de la Direction Performance Durable pour décliner les objectifs décrits dans le pilier « ZERO ACCIDENT »
- Mise en place d'un Comité de pilotage HSE par site
- Mise en place depuis 2024 de réunions de coordination HSE – DRH afin de fluidifier les échanges entre ces deux directions et de travailler sur l'efficacité des actions en commun
- Consultation systématique des salariés lors des projets à enjeu (changement de machine, d'EPI, de produits chimiques utilisés…)

- Nomination de chargés de sécurité par secteur, assistant le responsable sécurité site et le management par secteur, dans les tâches de surveillance et relevé de risques sécurité, notamment à l'aide de rondes de sécurité avec check-list
- Suivi périodique des idées de progrès en termes de santé/sécurité remontées dans les boîtes à idées
- Audit terrain sous forme d'échange avec les salariés permettant de rappeler les consignes de sécurité et de prendre en compte les difficultés pouvant être rencontrées. Pour faciliter ces audits et améliorer leur impact, un outil digital sur tablette a été déployé en 2024 sur l'ensemble des sites France

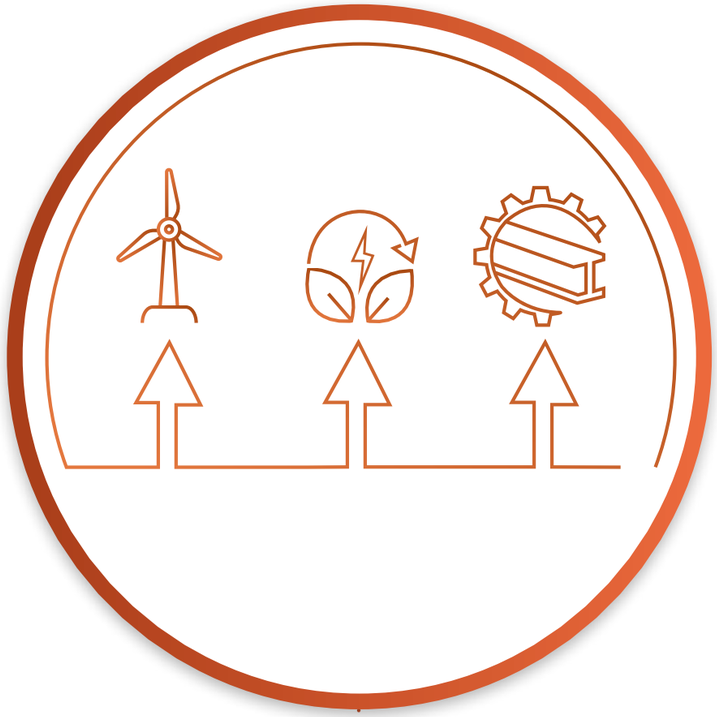
4 / PROTÉGER LA SANTÉ DE NOS SALARIÉS

[S1-11 ; S1-14]

La santé de nos collaborateurs est prioritaire. Au-delà des actions déjà citées précédemment, des mesures ont été déployées ou renouvelées pour améliorer la protection des salariés :

- Campagne de vaccination de la Grippe saisonnière tous les ans
- Campagne de radios pulmonaires à fréquence régulière pour des secteurs spécifiques et ouverture aux autres salariés sur la base du volontariat
- Ateliers d'informations sur des sujets de santé publique (nutrition, alcool…)
- Démarche TMS Pros afin de mettre en place des actions d'amélioration des conditions de travail d'un point de vue ergonomique
- Suivi des habilitations et formations HSE (Hygiène Sécurité Environnement) afin de maintenir ou accroître les compétences, mais également d'offrir une polyvalence sur les postes de travail
- Campagnes de sensibilisation ponctuelles, comme le challenge de Movember réalisé sur le site de Christchurch en Nouvelle-Zélande, qui a permis de collecter plusieurs milliers d'euros de dons

ECO SOLUTION



+34 %
DE CROISSANCE DE L'ACTIVITÉ UPCYCLING FRANCE ENTRE 2024 ET 2025

50 M€
DE CHIFFRE D'AFFAIRES COUVERTS PAR UNE ACV

La demande mondiale en métaux a fortement augmenté au cours des dernières années et continuera à croître au cours des prochaines décennies, en tant que matériaux essentiels à la transition énergétique.

Les métaux principaux de LBA, cuivre et nickel, sont au cœur de ces enjeux. La demande mondiale en cuivre pourrait ainsi doubler entre 2020 et 2050, selon l'International Copper Association.

C'est pourquoi Lebronze alloys a structuré le pilier ECO SOLUTION dans sa politique BRONZE, avec 4 axes principaux :

- Participer à la transition énergétique à travers nos produits
- Proposer des alliages de substitution aux métaux considérés à risque
- Renforcer les boucles de circularité dans le flux maîtrisé par le Groupe
- Mesurer et améliorer l'empreinte environnementale de nos produits

1 / INNOVER POUR AIDER À LA TRANSITION ÉNERGÉTIQUE [E5-1]

Nos produits sont utilisés dans plusieurs applications importantes visant à :

- Produire, utiliser ou distribuer des énergies décarbonées
- Minimiser l'utilisation des énergies fossiles
- Consommer et produire responsable
- Contribuer à la croissance économique
- Contribuer à l'amélioration de la santé humaine

Parmi ces applications, le tableau ci-dessous en présente les principales.

Objectif de développement	Principales applications
Produire, utiliser ou distribuer des énergies décarbonées	• Alliages de nickel pour électrolyseurs à hydrogène • Alliages de connectique pour véhicules électriques : C9X, UC500, laitons • Plaques de rechargement électrique par le sol en alliages CuNi • Nickel et alliages de précision pour sécurisation et gestion des batteries • Alliages de CuCrZr et CuNiSi pour des applications de nucléaire civil • Bandes en CuNi et pièces pour éoliennes offshore
Minimiser l'utilisation d'énergies fossiles	• Alliages de CuNiSn pour coussinets à faible frottement réduisant l'utilisation de lubrifiant de synthèse • Électrodes de soudure Alrode pour tôles allégées • Nickel pour applications de récupération de chaleur fatale
Consommer et produire responsable	• Alliages de spécialité permettant d'augmenter la durée de vie des produits finaux : Arcap, CuAl, Nickels et alliages, CuNi, CuNiSn, etc. • Alliages de CuCrZr et CuNiSi pour réduire la consommation en métaux : moins de matière engagée à iso-fonctionnalité • Alliages facilitant le recyclage en fin de vie : laitons sans plomb, sans béryllium et autres métaux nocifs
Contribuer à la croissance économique via la mise en place d'infrastructures de qualité	• Alliages de nickel pour dépollution des sols • Alliages de CuNiSi et de CuAl pour équipements ferroviaires fixes
Contribuer à l'amélioration de la santé humaine	• Alliages amagnétiques pour applications dans équipements d'imagerie médicale • Alliages haute élasticité pour lunetterie • Poignées Steriall® pour lutte contre les propagations de virus manuportées

2 / PROPOSER DES SUBSTITUTS À DES ALLIAGES CONSIDÉRÉS "À RISQUE" [S4-2]

Afin de réduire l'impact et les risques environnementaux de nos produits, ou d'optimiser leur efficacité pour contribuer à améliorer l'environnement et la santé, Lebronze alloys développe de nouveaux alliages qui nous permettent de réduire notamment l'utilisation de métaux nocifs ou liés aux zones de guerre.

Ce travail de développement est réalisé par le centre de recherche du Groupe, regroupant sept métallurgistes, avec un dynamisme important : environ 10 projets de R&D sont créés chaque année.

Les projets principaux du Groupe sont les suivants :

- **Développement de la gamme Hardiall® et de l'ensemble des alliages spinodaux en substitution des alliages cuivre béryllium**
  Notre alliage Hardiall® a d'ailleurs été distingué en mars 2024 lors du Salon du Décolletage & de la Fabrication Mécanique de Précision, le SIMODEC, avec la récompense de 2 trophées de l'innovation, le Simodec d'Or et le trophée Catégorie RSE.
- **Gamme d'alliages sans plomb :** nous développons des alliages sans plomb en substitution à certains laitons ou cuivreux. Ces alliages sont notamment destinés à l'activité de décolletage et doivent assurer les mêmes performances d'usinabilité que l'alliage au plomb. Après les travaux de R&D, plusieurs alliages sont en cours d'industrialisation sur nos sites.
- **Alliages anallergiques :** un projet de recherche est en cours pour éviter la présence d'éléments allergènes, en l'occurrence le nickel, dans certains alliages.

3 / FAVORISER L'ÉCONOMIE CIRCULAIRE [E5-1 ; E5-2]

Lebronze alloys met en œuvre plusieurs axes pour réduire sa consommation de matière, et notamment de métaux vierges, pour améliorer le cycle de vie de ses produits.

La stratégie vers l'aval

Grâce aux synergies entre les fonderies et les sites de transformation de demi-produits en pièces usinées, Lebronze alloys peut optimiser la quantité de matière engagée pour l'élaboration de ses alliages et proposer à ses clients un produit proche de la dimension finale, permettant l'obtention d'un poids optimisé et la limitation du poids transporté au client. De plus, les chutes de production générées dans nos sites de transformation avale sont renvoyées au site fondeur pour être directement réutilisées, évitant la génération de chutes additionnelles sur le site du client, susceptibles d'être vendues à un recycleur et traitées dans un flux de recyclage classique.

Transformer nos chutes de fabrication en matière première : l'atelier Upcycling

En 2021, un atelier spécifique « UPCYCLING » a été construit à Suippes 2 et financé par le plan France Relance.

Cet investissement permet :

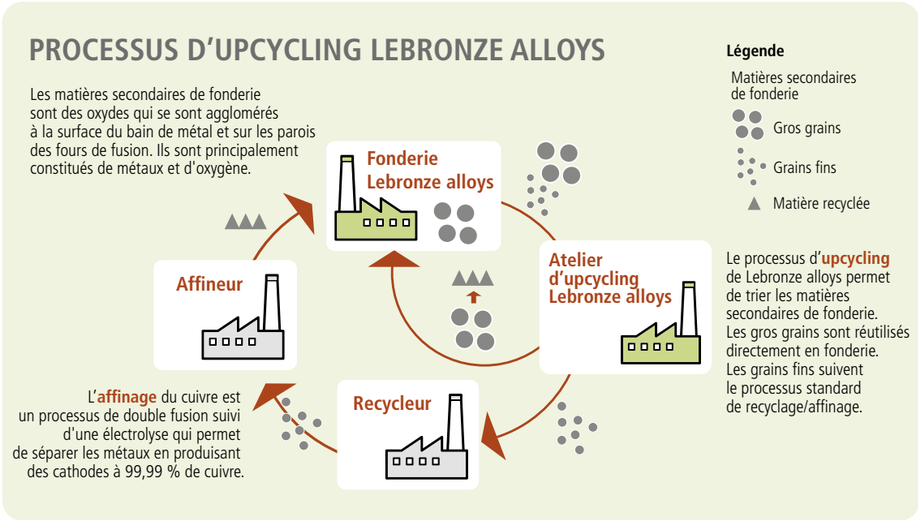
- de recycler en interne nos matières secondaires de fonderie (scories) afin d'en faire une source de matière première
- d'augmenter notre capacité à sourcer des métaux recyclés, en interne ou en externe, en effectuant une opération de transformation à froid qui permet d'utiliser directement ces métaux dans nos fonderies

L'activité Upcycling permet à Lebronze alloys de répondre à quatre enjeux majeurs :

- **réduire la génération de déchets métalliques :** plus de 50 % de nos déchets métalliques internes (oxydes de fonderie) sont désormais réutilisés en fonderie, au lieu de subir un recyclage standard en externe, processus très énergivore qui comprend de nombreuses étapes (transport chez recycleur, tri et 1re série de transformation à froid, vente et transport à un affineur, séparation des métaux par un processus à chaud, vente de la matière) ;
- **contribuer à l'enjeu de souveraineté sur le cuivre et le nickel :** à notre échelle, cette démarche nous permet de réduire la demande en matière vierge pour ces métaux dont la demande mondiale croit fortement et est amenée à continuer à augmenter au cours des prochaines décennies.

De plus, nous contribuons également à éviter l'export de scraps de métaux hors de France, alors que le pays est largement exportateur de matière première de recyclage de cuivre pour traitement, notamment en Asie (source ADEME Étude du potentiel d'amélioration du recyclage des métaux en France, décembre 2023).

- **Améliorer le cycle de vie de nos produits :** augmenter le taux de matière recyclée permet de réduire l'impact environnemental de nos produits. De plus, nous permettons d'éviter l'impact de l'affinage de ces matières qui aurait eu lieu dans un flux classique de recyclage.
- **Créer de la valeur au sein du Groupe :** ressources, compétences, savoir-faire…

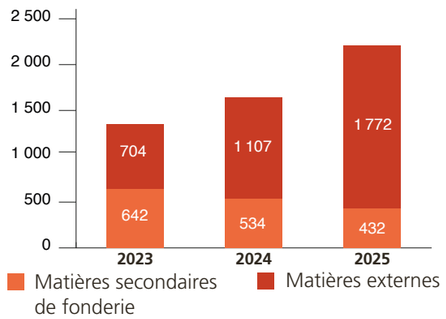


Exemple : recyclage interne de nos propres « déchets » de fonderie pour en faire une matière première réenfournable.

Dès 2022, 100 % des scories des fonderies du Groupe sont traitées à travers l'atelier d'Upcycling.

En parallèle et jusqu'à maintenant, l'activité de sourcing externe continue sa croissance, avec 60% de matière en plus traitée en 2025 par rapport à 2024.

Volume traité par l'upcycling (T)



Cette innovation est particulièrement valorisée par nos partenaires.

Après le succès de cette première phase, la direction de Lebronze alloys a décidé en 2024 d'augmenter les capacités de l'atelier avec des équipements de traitement à chaud.

Ce projet, qui se tiendra entre 2025 et 2027, permettra d'approvisionner de nouvelles matières moins nobles avec des compositions ou formats différents, élargissant ainsi la palette de métaux pouvant être traités au sein de l'atelier.

Témoignage de LBA lors d'une table ronde sur l'économie circulaire organisée par CollECtif (réseau de l'économie circulaire de la région Grand Est) au Salon BE 5.0 le 25 novembre 2025

La reprise de matière chez nos clients

Pour intégrer dans notre politique développement durable des objectifs de cycle de vie et de recyclabilité des pièces, nous développons avec nos clients des circuits pour favoriser la reprise de leurs matières premières secondaires qui peuvent être valorisées en tant que matière première dans nos fonderies, tout en réduisant fortement l'empreinte carbone par rapport à un flux standard de recyclage.

Plusieurs dizaines de clients en France et à l'international sont engagés dans une démarche de recyclage avec le Groupe.

4 / MESURER ET AMÉLIORER NOTRE EMPREINTE ENVIRONNEMENTALE [E5-2 ; E5-6]

Afin de répondre à nos enjeux d'écoconception et à ceux de nos clients, nous avons décidé de déployer le calcul de deux indicateurs : le contenu recyclé, et l'analyse de cycle de vie.

Le contenu recyclé

Il est important pour le Groupe d'analyser son taux d'achat de matière recyclée, mais aussi d'être en mesure de communiquer à nos clients la part de matière recyclée dans le produit fini qu'il achète.

En se basant sur le cadre et les définitions des normes ISO 14021 « Marquage et déclarations environnementaux - Autodéclarations environnementales » et EN 45557 « Méthode générale pour l'évaluation du contenu en matériaux recyclés des produits liés à l'énergie », nous avons déployé depuis 2024 le calcul de contenu recyclé annuel pour les alliages élaborés dans nos fonderies françaises.

Ce travail a notamment permis au Groupe :

- de s'engager sur un contenu recyclé minimum pour certains clients
- de déployer la communication systématique du contenu recyclé de l'alliage lors de l'offre commerciale, sur le périmètre France

En parallèle, Lebronze alloys est également à l'initiative de la création d'une nouvelle norme française Afnor spécifique aux demi-produits en cuivre et alliage de cuivre.

En effet, ce texte permet de préciser dans le cadre de cette industrie la méthodologie de calcul décrite à un niveau plus général dans l'EN 45557, afin d'assurer une comparabilité des résultats entre entreprises.

Cette norme NF A51-320 « Méthode pour l'évaluation du contenu en métaux recyclés de demi-produits en cuivre et alliage de cuivre » a été homologuée en juillet 2025. Lebronze alloys systématise progressivement la communication du contenu recyclé selon cette norme pour ses alliages produits en France au cours du premier semestre 2026.

Répondant à un besoin de l'industrie de mettre en place un référentiel commun et précis, des groupes de travail ont été engagés au niveau européen et au niveau d'autres métaux, dans le sillage de la publication de la norme NF A51-320, dont Lebronze alloys continue de faire partie.

L'analyse de cycle de vie

L'analyse de cycle de vie (ACV) évalue les impacts environnementaux d'un produit sur l'ensemble de la chaîne de valeur. Elle est décrite par 2 normes :

- ISO 14040 « Management environnemental - Analyse du cycle de vie - Principes et cadre »
- ISO 14044 « Management environnemental - Analyse du cycle de vie - Exigences et lignes directrices »

En octobre 2023, le comité Impact a demandé la réalisation d'une ACV pilote sur une famille de produits de LBA mobilisant les équipes de plusieurs directions avec l'appui de consultants spécialisés afin d'assurer le bon respect de la méthodologie.

La réalisation d'ACV permet à Lebronze alloys :

- → de cibler les impacts prioritaires et travailler sur l'éco-conception des produits concernés ;
- → de répondre au besoin de nos clients qui étudient les impacts de leur supply chain.

Grâce à ce travail mené en 2024, Lebronze alloys est en mesure de communiquer le résultat d'ACV sur un périmètre de produits représentant 50 M€ de chiffre d'affaires en 2025.

lebronze alloys

ANALYSE CYCLE DE VIE

NC4 | CuAl10Ni5Fe4
Tube de diamètre < 82 mm
Pour le client XXXX

Contexte

Dans le cadre de sa politique de développement durable BRONZE, Lebronze alloys a pris des **engagements de décarbonation** et plus globalement de réduction de son empreinte environnementale.

La mesure d'analyse de cycle de vie produit permet :

- aux clients d'utiliser les résultats de l'analyse dans l'évaluation de leur bilan carbone scope 3,
- à Lebronze alloys de suivre l'évolution de l'empreinte environnementale de ses produits clés.

Périmètre et méthodologie*

Approche : Cradle-to-gate

Unité fonctionnelle : 1 kg de produit en sortie LBA

Période utilisée : 2023

Activités incluses : matières premières, transport et production

Sources de données :

- Facteurs d'émission : EF 3.1
- Données d'activité : ERP, compteurs, registres

Cadre utilisé : ISO 14040/14044

Praticien : Étude interne, réalisée avec le support d'un cabinet externe. L'étude n'a pas été certifiée par un tiers externe.

ANALYSE CYCLE DE VIE | WWW.LEBRONZE-ALLOYS.COM 1

INDICATEURS ET IMPACT ODD

PILIERS	ACTIONS	INDICATEUR	2023	2024	2025 hors acquisitions	2025 avec acquisitions	ODD
BUILD TOGETHER	Maintenir le savoir-faire industriel	% Masse salariale dédié à la formation	3.6 %	3.1 %	3.3 %	NA	3, 4, 8, 9, 11
	Lutter contre les discriminations	Mesure annuelle de l'index égalité F/H	79/100	84/100	81/100	NA	5, 10
		Taux de femmes cadres recrutées dans l'année	29 %	29 %	16 %	14 %	5, 10
		% femmes dans les 20 % plus hautes rémunérations	25 %	25.7 %	26.6%	20.9 %	5, 10
	Partager la valeur	% salariés français actionnaires	50 %	63 %	65 %	NA	3, 5, 10
	Favoriser l'innovation interne	% salariés (hors directs) ayant contribué à un projet	47 %	55 %	88 %	NA	3, 8, 9
RESPONSIBLE PURCHASE	Favoriser l'achat de métaux recyclés	% achats métaux recyclés	70 %	71 %	75 %	79 %	9, 12
	Sensibiliser nos fournisseurs	% de fournisseurs engagés dans une démarche RSE	40 %	28%	46 %	NA	8, 12
OPTIMIZED PERFORMANCE	Augmenter la couverture de SMEé	% Marge brute des sites couverts par certification ISO 14001 ou 50001	64 %	92 %	96 %	87 %	6, 9, 12, 13
	Réduire la consommation d'eau	% d'évolution de la consommation d'eau (vs 2022)	-69 %	-75 %	-72 %	NA	3, 6, 12, 13
NET ZERO CARBON FOOTPRINT	Réduire les émissions de GES	% évolution des émissions scopes 1/2 (vs 2018 GHG)	-65 %	-64 %	-65 %	-56 %	3, 7, 12, 13
		% évolution des émissions scope 3 (vs 2021 GHG)	-22 %	-31 %	-30 %	-27 %	3, 9, 12, 13
ZERO ACCIDENT	Réduire le taux d'accident du travail	Taux de fréquence des accidents de travail avec arrêt	30.6	20.2	15.7	24	3, 8, 9
ECO SOLUTION	Favoriser l'économie circulaire	Tonnes traitées par l'atelier Upcycling	1 346	1 641	2 204	2 204	9, 12, 13
	Mesurer notre empreinte environnementale	M€ de CA couverts par une ACV	0	51	50	50	9, 12, 13

ANNEXE – INDICATEURS CSRD

ESRS E1-5 ENERGY CONSUMPTION AND MIX

Total energy consumption related to own operations	Unit	2024	2025 w/o acquisitions	2025 with acquisitions
Fossil sources - coal	MWh	4 362	2 813	3 453
Fossil sources - crude oil	MWh	1 049	1 060	7 151
Fossil sources - natural gas	MWh	18 658	18 483	25 674
Fossil sources - other fossil sources	MWh	3 778	4 978	5 865
Fossil sources - purchased energy	MWh	0	0	0
Nuclear sources	MWh	20 029	20 535	25 155
Renewable sources - fuel	MWh	971	937	1 266
Renewable sources - purchased energy	MWh	12 014	12 534	25 096
Renewable sources - self-generated non-fuel	MWh	0	0	32
Total	MWh	**60 859**	**61 341**	**93 692**

ESRS E1-6 GROSS SCOPES 1, 2, 3 AND TOTAL GHG EMISSIONS

Total GHG emissions by scope	Unit	2024	2025 w/o acquisitions	2025 with acquisitions
Scope 1	kt CO2e	4 162	4 669	7 801
Scope 2 Location-based	kt CO2e	5 188	4 376	5 820
Scope 3	kt CO2e	43 617	44 352	65 607
Total	kt CO2e	**52 967**	**53 398**	**79 228**

ESRS E3-4 WATER CONSUMPTION

Total water withdrawals	Unit	2024	2025 w/o acquisitions	2025 with acquisitions
Groundwater	km^3	154	149	149
Surface water	km^3	45	60	60
Third-party water	km^3	9	29	72
Seawater	km^3	0	0	0
Produced water	km^3	0	0	0
Total	km^3	**208**	**238**	**282**

ESRS E5-5 RESOURCE OUTFLOWS

Total waste generated	Unit	2024	2025 w/o acquisitions	2025 with acquisitions
Hazardous waste diverted from disposal	T	540	331	812
Hazardous waste directed to disposal	T	1 185	954	1 076
Non-hazardous waste diverted from disposal	T	320	508	1 648
Non-hazardous waste directed to disposal	T	542	495	839
Total	T	**2 587**	**2 288**	**4 375**

ESRS S1-6 CHARACTERISTICS OF THE UNDERTAKING'S EMPLOYEES

Total employees by gender and contract	Unit	2024	2025 w/o acquisitions	2025 with acquisitions
Permanent female worker	No.	623	122	149
Permanent male worker	No.		506	797
Temporary female worker	No.	41	11	11
Temporary male worker	No.		17	18
Total	No.	**664**	**656**	**975**

ESRS S1-9 Diversity metrics

Total employees by age group	Unit	2024	2025 w/o acquisitions	2025 with acquisitions
Number of employees under 30 years old	No.	44	51	89
Number of employees between 30 and 50 years old	No.	298	285	460
Number of employees over 50 years old	No.	322	320	426
Total	No.	**664**	**656**	**975**

ESRS S1-13 Training and skills development metrics

Total training hours	Unit	2024	2025 w/o acquisitions	2025 with acquisitions
Average number of training hours per employee	hours/ employee	24	22	15

ESRS S1-14 Health and safety metrics

Health and safety metrics	Unit	2024	2025 w/o acquisitions	2025 with acquisitions
Number of fatalities in own workforce as result of work-related injuries	No.	0	0	0
Number of cases of recordable work-related accidents	No.	21	16	38
Number of lost days to work-related injuries	No.	593	510	720
LTIFR	Rate	20,2	15,7	24,0

lebronze alloys

Métallurgie d'exception

www.lebronze-alloys.com

Copyright © 2026 Lebronze alloys. All rights reserved. Reproduction and distribution of this documentation and its content without written permission is prohibited.