

Responsabilité Sociétale

RAPPORT SUR L'ANNÉE 2019

(RE-)DÉCOUVREZ L'APPROCHE DU DÉVELOPPEMENT DURABLE PAR GSE

GOUVERNANCE

Incorporer la RSE à la stratégie de l'entreprise

LOCAL

Accompagner le développement des territoires

DIALOGUE

Dialoguer avec ses collaborateurs, ses partenaires et ses clients

CONSTRUCTION

Favoriser la conception et la construction durable

ÉTHIQUE

Construire avec éthique et loyauté des pratiques

ACHATS

Penser dans une logique globale sur l'ensemble de la vie des bâtiments

DROITS HUMAINS

Travailler dans le respect de chacun et de la Diversité

BONNES PRATIQUES

Inciter et développer des pratiques responsables pour tous les collaborateurs

SANTÉ

Assurer la sécurité et le bien-être de l'ensemble des collaborateurs

Ce document fait référence aux GRI Standards 2016. Il a été préparé en conformité avec les normes GRI ; option de conformité essentielle. Sauf indication contraire, les informations contenues dans ce rapport sont effectives pour l'ensemble du Groupe GSE, entre le 01/01/2019 et le 21/12/2019. Il fait suite au dernier rapport développement durable de GSE sur l'année 2018.

La conception du document suit les recommandations de l'ADEME pour une impression responsable. L'usage de la police d'écriture Ryman Eco a été préféré pour son faible impact environnemental.

*Pour toute information relative au contenu de ce rapport, vous pouvez contacter le Département RSE à l'adresse suivante :
clordon [at] gsegroup.com*

GSE

Parc d'Activités de l'Aéroport - 310, Allée de la Chartreuse - CS 50051 - 84005 - AVIGNON CEDEX 1 - FRANCE

Rapport RSE 2019, publié en juin 2020

Tous droits réservés.



ÉDITO

Roland
PAUL

Président de
GSE
Président du
Comité RSE

GSE, engagés & responsables

Cette année encore la RSE a pris un nouveau tournant chez GSE : la prise de conscience est toujours plus grande chez tous les collaborateurs à tous les niveaux et de nouveaux projets clés ont été enclenchés. Nous travaillons sans relâche pour continuer à allier développement économique des territoires et protection de l'environnement. Notre secteur est fort en création d'emploi et dynamisme économique, et nous orientons notre développement vers les territoires sur lesquels nous opérons.

Pour autant, nous savons que les secteurs du bâtiment et de la construction peuvent être très impactants pour l'environnement de ces territoires, tant en termes de gestion des ressources, que de protection des sols et de la biodiversité ou encore de pollution. C'est ce qui nous a amené cette année à renforcer notre stratégie de R&D en direction du bâtiment responsable. Ce nouveau projet est central dans la progression de notre politique de développement durable. Il nous permet de solidifier et structurer notre expertise pour un bâtiment en adéquation avec les besoins actuels et futurs de notre environnement.

« Je suis convaincu que l'intégration du développement durable est essentielle pour garantir l'avenir de notre Groupe. »

La question de notre responsabilité sociétale répond depuis longtemps aux attentes des femmes et des hommes qui font GSE, d'autant plus avec les nouvelles générations. Rencontrer ces attentes exige aussi de notre part de garantir des conditions de travail exemplaires. L'aspect humain est le premier pilier de notre stratégie RSE, sur lequel s'est construit le Groupe. Il se traduit autant par une politique de sécurité sur les chantiers intransigeante que par des actions quotidiennes pour le bien-être et la reconnaissance au travail.

Nous accordons les mêmes exigences dans notre rapport à nos partenaires extérieurs :

clients, fournisseurs et autres parties prenantes. Ces relations sont guidées par les principes d'éthique, de loyauté des pratiques et d'une politique de lutte contre la corruption sans compromis. Cette année l'expérience client a été un axe prioritaire de travail pour l'ensemble du Groupe afin de renforcer l'intégration de nos principes tout au long du parcours client.

La stratégie RSE de GSE

Afin d'associer nos valeurs aux enjeux de notre secteur, nous avons construit une politique RSE centrée sur les questions de bien-être et de protection de l'environnement. Depuis 2003, nous faisons partie des entreprises fondatrices du Global Compact France, au sein duquel nous sigéons depuis 16 ans au conseil d'administration. Cet investissement reflète notre engagement de longue date pour le développement durable et a été le socle de la construction de notre stratégie RSE.

Pour toujours mieux avancer dans l'application de nos engagements, en 2018 une feuille de route a été mise en place définissant les grands objectifs de cette stratégie à l'horizon 2025. Aujourd'hui, notre progression atteint environ 70% de ces objectifs, et l'ensemble du Groupe s'active pour améliorer notre impact autour de 3 axes :

- Piloter la durabilité
- Agir avec et pour les collaborateurs
- Soutenir les territoires.

Pour les années à venir, c'est tout le Groupe qui se tient prêt à relever les grands défis du développement durable, et faire de GSE une entreprise toujours plus engagée et responsable !

NB : Cet éditorial et ce rapport ont été rédigés avant et pendant la crise du COVID-19 qui a profondément bouleversé nos vies et nos activités. Nous sommes restés présents sur nos chantiers de construction et en télétravail pour maintenir une activité responsable, en protégeant nos équipes et les ouvriers de nos chantiers.

L'impact RSE est difficile à quantifier, mais nous sommes en train d'apprendre à « couler du béton par télétravail », ce qui hier paraissait bien impossible. Nous constatons que l'activité de GSE peut se faire avec beaucoup moins de déplacement : une empreinte carbone diminuée avec une qualité de vie améliorée. A quelque chose malheur est bon.

LE GLOBAL COMPACT



« Le Global Compact des Nations Unies est la plus importante initiative internationale d'engagement volontaire en matière de développement durable, regroupant plus de 13 000 participants dans 170 pays. Plus de 70 réseaux locaux dans le monde assurent une relation de proximité avec les membres et une mobilisation nationale. La France constitue le second réseau mondial.

Le Global Compact est également le point de départ pour toute organisation cherchant à soutenir les 17 Objectifs de Développement Durable (ODD), adoptés en septembre 2015 par l'ONU. Ces objectifs offrent un agenda universel à atteindre d'ici 2030 pour construire un monde plus durable et inclusif. »

*Global Compact France. Pour s'engager.
Consulté sur <https://www.globalcompact-france.org/p-29-pourquoi-s-engager>*

Dès 2003, l'entreprise a choisi de s'impliquer dans le programme Global Compact des Nations Unies, et de participer à la création de sa structure française. GSE reste encore aujourd'hui l'un des membres fondateurs, et a siégé 16 ans à son Conseil d'Administration.

Par son adhésion à ce programme, les 10 principes du Pacte mondial sont intégrés dans les différents aspects de la vie de l'entreprise :

Droits de l'homme

- Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme
- À veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'homme

Normes internationales du travail

- Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective
- À contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire
- À contribuer à l'abolition effective du travail des enfants
- À contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession

Environnement

- Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant à l'environnement
- À prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement
- À favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement

Lutte contre la corruption

- Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin

Ces dix points essentiels à un développement harmonieux des hommes, des entreprises et des nations se retrouvent dans la Charte Ethique GSE et dans une charte spécifiquement dédiée à l'anti-corruption.

En s'appuyant sur ces valeurs, GSE renouvelle son engagement aux principes du Global Compact.

Roland PAUL

03 ÉDITO

04 LE GLOBAL
COMPACT

06 BILAN 2018



AXE 3 - EN SOUTENANT LES TERRITOIRES

37 LOCAL

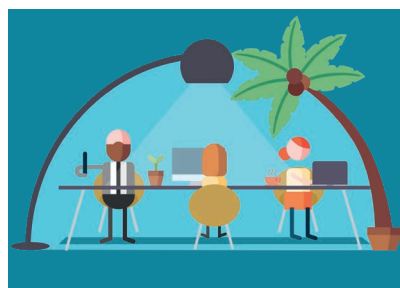
Accompagner le développement
des territoires

42 CONSTRUCTION

Favoriser la conception et la
construction durable

49 ACHATS

Penser dans une logique globale sur
l'ensemble de la vie des bâtiments



AXE 2 - AVEC ET POUR LES COLLABORATEURS

23 DROITS HUMAINS

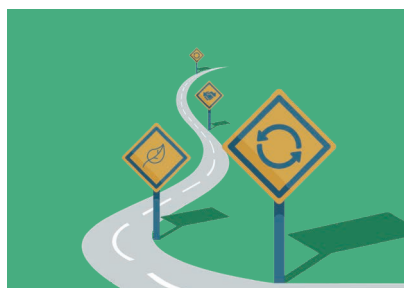
Travailler dans le respect de chacun
et de la Diversité

28 SANTÉ

Assurer la sécurité et le bien-être
de l'ensemble des collaborateurs

31 BONNES PRATIQUES

Inciter et développer des pratiques
responsables pour tous les
collaborateurs



AXE 1 - PILOTER LA DURABILITÉ

08 GOUVERNANCE

Incorporer la RSE à la stratégie de
l'entreprise

14 DIALOGUE

Dialoguer avec ses collaborateurs,
ses partenaires et ses clients

18 ÉTHIQUE

Construire avec éthique et loyauté
des pratiques

54 INDICATEURS

57 GRI

RSE CHIFFRES CLÉS 2019



2018 2019

PROGRESSION RSE

OBJECTIFS 2025

68% 70%

568

COLLABORATEURS FORMÉS
À L'ANTI-CORRUPTION
DEPUIS LA CRÉATION DU E-LEARNING

475 MILLIONS €

REDISTRIBUÉS AUX
FOURNISSEURS & SOUS-TRAITANTS

11%

DES DÉPLACEMENTS EN FRANCE
PAR L'AVION

110 HECTARES
D'ESPACES VERTS ESTIMÉS
INTÉGRÉS DANS LES PROJETS

2 100

EQUIVALENTS TEMPS PLEIN
GÉNÉRÉS PAR LES CHANTIERS

63%

DES DÉPLACEMENTS EN FRANCE
PAR LA VOITURE

SOIT 2 200
TONNES DE CO₂
ET 38 000 km
PAR COLLABORATEUR

36%

DES PROJETS EN
CERTIFICATION
ENVIRONNEMENTALE

17 MILLIONS DE KM PARCOURUS

26%

DES DÉPLACEMENTS EN FRANCE
PAR LE TRAIN

194 000€

INVESTIS DANS LES STRUCTURES
ET ACTIVITÉS ASSOCIATIVES

91%

DE CLIENTS SATISFAITS

77%

COEFFICIENT D'ARTIFICIALISATION
DES SOLS

6,28

TAUX DE FRÉQUENCE
DES ACCIDENTS

55 000 L

D'EAU EN BOUTEILLE
CONSOMMÉE

26 HEURES

DE FORMATION
PAR COLLABORATEUR

7 MILLIONS

DE MAILS ÉCHANGÉS
15 000 PAR COLLABORATEUR
SOIT 130 TONNES DE CO₂

454

COLLABORATEURS

94% TEMPS PLEIN

91% CDI

78% CADRES

38% FEMMES

ENJEU RSE
PRIORITAIRES

1. SÉCURITÉ & BIEN-ÊTRE
2. CONSTRUCTION DURABLE
3. BONNES PRATIQUES INTERNES

1,8 MILLIONS

DE FEUILLES DE PAPIER
CONSOMMÉES,
SOIT 4000 PAR COLLABORATEUR

90%

DES COLLABORATEURS PRENNENT
ASSEZ OU BEAUCOUP
DE PLAISIR AU TRAVAIL

27%

DE DÉCHETS VALORISÉS
AU SIÈGE SUR
48 TONNES DE DÉCHETS



AXE 1

PILOTER LA DURABILITÉ

GSE doit structurer ses activités :

1. En incorporant la RSE à la stratégie de l'entreprise
2. En dialoguant avec ses collaborateurs, ses partenaires et ses clients (transparence, conseil et accompagnement)
3. Avec éthique et loyauté des pratiques



La Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) :

L'application des principes du développement durable dans les entreprises, c'est-à-dire être économiquement viable, avoir un impact positif sur la société mais aussi mieux respecter l'environnement.

Le développement durable :

Permettre aux sociétés humaines de vivre et répondre à leurs besoins sans compromettre la capacité des générations futures à répondre à leurs propres besoins.

Se décline dans les entreprises autour des questions d'éthique des affaires, d'achats responsables, de dialogue et de protection des Droits humains, de l'environnement et des territoires.

1 GOUVERNANCE

Incorporer la RSE à la stratégie de l'entreprise



Perception de l'enjeu par les principaux partenaires



Global

Importance **4,1/5**

Performance **3,1/5**



Collaborateurs

Importance **4,1/5**

Performance **3/5**



Sous-traitants

Importance **4,1/5**

Performance **3,3/5**



Clients

Importance **3,9/5**

Performance **3/5**

Niveau de priorité

Enjeu maîtrisé

Importance : faible - n°7 / 9

Performance auto-évaluée : moyenne - n°4 / 9

Performance perçue : faible - n°8 / 9

Performance en progression vers les objectifs 2025, écart avec la perception de la performance par les parties prenantes, malgré une perception légèrement meilleure de la part des fournisseurs

Spécialiste de l'immobilier d'entreprise depuis plus de 40 ans, GSE maîtrise toute sa chaîne de valeur en tant que **contractant global**. GSE propose un accompagnement global sur l'ensemble de la conception et la construction du bâtiment, de la recherche foncière à la mise en exploitation et la maintenance, en étant l'interlocuteur unique à tous les stades du projet. GSE est une Société Anonyme, au capital de 88 443 292€.

Ces activités peuvent impliquer des impacts sociaux, environnementaux et sociétaux importants, tout au long de la chaîne de valeur, indispensables à prendre en compte. La RSE se présente alors comme un **pilier pour bâtir le futur de l'entreprise**, en intégrant les principes du développement durable dans l'ensemble des départements, structurant ses activités.

Stratégie

La stratégie RSE se structure autour de **3 axes et 9 enjeux** prioritaires, applicables pour l'ensemble des activités de GSE, sur tous ses territoires. Ils ont été définis par le croisement de différents travaux :

- Un **diagnostic** pour identifier les forces et les faiblesses au regard des enjeux sociaux, environnementaux et sociétaux
- Une **analyse des risques** d'impact du Groupe sur ces mêmes enjeux, et **analyse sectorielle**
- Une **analyse des opportunités** d'amélioration
- L'intégration des **référentiels internationaux** (GRI, ISO 26000, Objectifs de Développement Durable (ODD) des Nations Unies)
- L'identification des **Objectifs de Développement Durable** prioritaires
- Une **analyse de matérialité** pour intégrer l'ensemble des parties prenantes à la réflexion sur la priorisation des enjeux

LA STRATÉGIE RSE : 3 AXES, 9 ENJEUX



Valeurs & chartes

Engagement, transparence, confiance, professionnalisme et esprit pionnier : telles sont les valeurs communes aux femmes et hommes de GSE. Le management repose sur la bienveillance, l'écoute et l'accompagnement auprès de l'ensemble des parties prenantes : collaborateurs, fournisseurs, sous-traitants, clients, actionnaires...

Des pratiques quotidiennes à la réalisation des bâtiments en passant par la relation avec l'ensemble des partenaires, ces valeurs sont appliquées par des procédures, des actions, et des changements concrets pour **l'amélioration continue des activités**.

GSE s'engage à respecter les êtres humains, les territoires et l'environnement. La protection des **Droits humains**, le respect des **normes internationales du travail**, de la liberté d'association, du droit de négociation collective et la lutte contre les pratiques illégales sont évidemment partie intégrante de l'ensemble de ces engagements. Plusieurs **chartes** officialisent ces engagements, toutes librement disponibles en français et en anglais :

- Politique Sécurité Environnementale et Responsabilité Sociale
- Ethique
- Anti-corrupcion
- Conflits d'intérêts
- Protection des lanceurs d'alerte
- Chantier à faible impact environnemental
- Achats responsables
- Informatique
- Car policy



En 2019, une charte relation client a été introduite à cette liste, pour réaffirmer les engagements du Groupe auprès de ses clients, en y associant ses partenaires sous-traitants, et d'ancrer les valeurs dans les comportements des collaborateurs.

Evaluations



Les valeurs, engagements et actions sont reconnues au travers de différentes validations externes.

Les bâtiments peuvent obtenir des certifications HQE, BREEAM, LEED ou encore sur la base d'autres référentiels à la demande des clients. Au sein de la Direction Technique Groupe, un Département dédié aux questions de **certification environnementale** permet de suivre ces démarches.

La stratégie RSE est évaluée annuellement par EcoVadis. L'agence d'évaluation a observé un score total de 74/100 en 2019, décernant une nouvelle fois le niveau Gold et plaçant GSE parmi les 1% des entreprises évaluées les plus performantes en RSE.



En 2019, le reporting RSE, « Communication sur le Progrès », a été évalué par le **Global Compact France**, faisant de GSE un membre du club **GC Advanced**. Cette revue par les pairs a permis au Groupe d'observer ses points forts et ses axes d'amélioration.

POINTS FORTS IDENTIFIÉS PAR ECOVADIS :

Environnement :

- Les mesures visant à réduire les émissions de CO2
- Les mesures visant à réduire la consommation de papier
- Les mesures visant le recyclage de nombreux types de déchets
- L'offre de solutions environnementales pour les clients

Social et Droits humains :

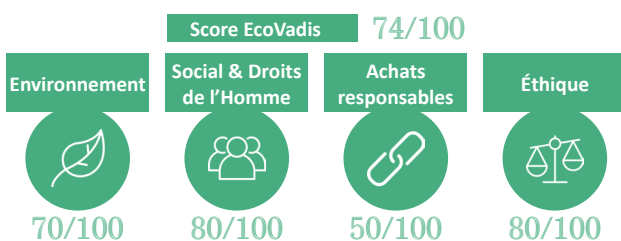
- La politique d'entreprise pour la formation et la promotion de la diversité
- Le dialogue interne et les avantages pour les employés
- La politique de santé et sécurité des employés

Ethique :

- La politique et les procédures sur l'éthique des affaires
- La formation des employés sur les questions d'éthique
- La procédure d'alerte afin de signaler les problèmes en matière d'éthique des affaires
- La politique de lutte contre la corruption

Achats responsables :

- Le code de conduite RSE pour les fournisseurs mis en place
- L'intégration de clauses sociales et environnementales dans les contrats fournisseurs
- L'évaluation régulière des fournisseurs



AMBITIONS 2025

Grâce à différents diagnostics, GSE a élaboré sa
feuille de route à horizon 2025

RÉPONDRE À SES ENGAGEMENTS SUR CHAQUE ENJEU

La feuille de route définit les **objectifs** à atteindre par GSE d'ici 2025, les principaux **leviers** à actionner pour les atteindre ainsi qu'une **évaluation** annuelle de chaque enjeu. L'évaluation est présentée dans ce rapport en introduction de chaque enjeu, et les objectifs et leviers en conclusion.

Cette feuille de route permet ainsi d'évaluer la performance globale de l'entreprise par rapport aux objectifs fixés.

Fin 2019, la progression globale du Groupe vis-à-vis de ces objectifs était de 70%.



NOS FORCES

LES PRATIQUES ÉTHIQUES

Engagements & procédures pour l'éthique des affaires
Transparence de la relation client
Pratiques loyales
Protection des lanceurs d'alerte
Formation systématique à l'anti-corruption

EMPLOI

Stabilité et qualité de l'emploi
Gestion des carrières
Environnement de travail & avantages sociaux
Dialogue social

PRATIQUES RESPONSABLES

Gouvernance et transversalité de la RSE
Certifications environnementales des bâtiments
Equipements et pratiques de visioconférence
Diminution des impressions et achats de plastique
Prise de conscience générale
Implication marquée du TOP Management

NOS AXES PRIORITAIRES

PRATIQUES QUOTIDIENNES

Mobilité durable
Consommations énergétiques
Egalité Femme / Homme
Flexibilité du travail & télétravail
Structuration des activités de mécénat

OPÉRATIONS DURABLES

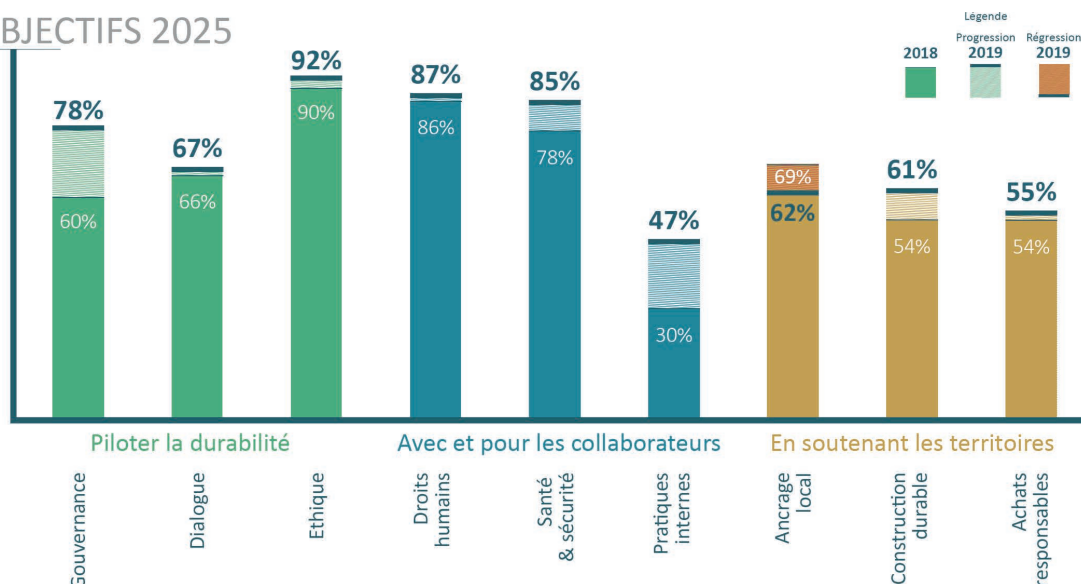
Compilation des meilleures pratiques
Construction d'une offre durable
Formation des équipes techniques
Implication des fournisseurs dans la démarche

SENSIBILISER & COMMUNIQUER

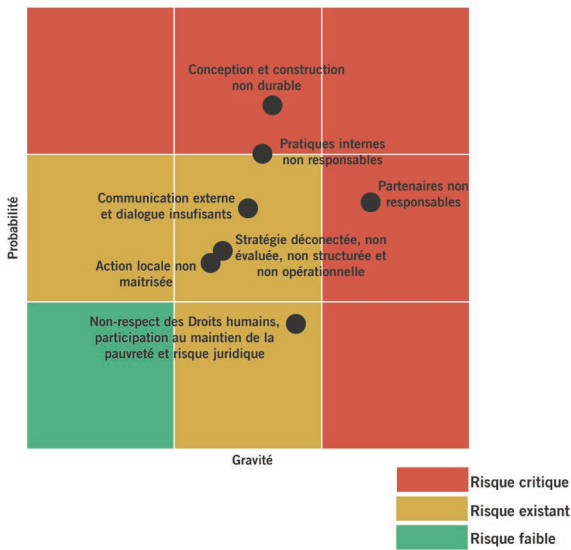
Améliorer la connaissance générale des collaborateurs, notamment relative à :

- L'impact environnemental des pratiques
- Les enjeux du développement durable
- L'éthique
- La déconnexion et l'ergonomie
- Faire correspondre l'image de marque aux pratiques de GSE

OBJECTIFS 2025



Risques RSE : top 3



1. Conception et construction non durable

Le premier risque pour GSE, mais aussi pour ses clients, est de ne pas intégrer suffisamment d'analyse de durabilité dans l'ensemble du cycle de vie des bâtiments et ne pas assez connaître les impacts liés. Les constructions peuvent notamment faire appel à des ressources et procédés non durables et provoquer des nuisances et pollutions locales, nécessaires à maîtriser.

2. Partenaires non responsables

Pour des services responsables sur la totalité du cycle de vie du bâtiment, il est indispensable de connaître les pratiques de l'ensemble des partenaires impliqués. Le risque est donc lié à une absence de dialogue et d'écoute, et à une mauvaise prise en compte des enjeux environnementaux, humains et économiques par les partenaires de GSE.

3. Pratiques internes non responsables

Le comportement de chaque collaborateur peut avoir des impacts sur l'environnement, la santé, la sécurité : recyclage, consommations, déplacements, usages informatiques... Le manque de communication et de sensibilisation interne peut freiner le développement de pratiques responsables, et de mauvais résultats peuvent augmenter le turn-over.

Aujourd'hui GSE maîtrise ces risques notamment grâce à sa politique RSE et sa feuille de route pour un suivi régulier.

Les risques

Les principaux éléments d'appréciation des risques sont opérationnels, juridiques, financiers, de réputation, RH, gestion de crise et systèmes d'information. Une cartographie est réalisée et actualisée tous les 2 ans. Tous les mois une mesure du risque opérationnel évalue chaque projet. Une procédure de **rapports hebdomadaires et mensuels** permet de diffuser toutes les informations nécessaires au Comité de Direction et aux directeurs de Départements. Un processus d'alerte immédiate permet de mobiliser les membres du Comité de Direction en cas d'événement majeur, avec la possibilité d'activer la Cellule de gestion de crise.

La stratégie RSE accompagne la politique globale de gestion des risques. Les **risques d'impact de GSE sur les questions environnementales, sociales et sociétales** ont été identifiés.

Sur un total de 26 thématiques analysées autour de la gouvernance, des conditions de travail, de l'éthique, de l'environnement et de l'ancrage territorial, 7 principaux risques sont ressortis :

1. Conception et construction non durable
2. Partenaires non responsables
3. Pratiques internes non responsables
4. Communication externe et dialogue insuffisants
5. Stratégie déconnectée, non évaluée, non structurée et non opérationnelle
6. Non-respect des Droits humains, participation au maintien de la pauvreté et risque juridique
7. Action locale non maîtrisée

1,3 million d'€ investis en 2019 pour la prévention des risques environnementaux sur les projets auprès des bureaux d'études

Objectifs de Développement Durable (ODD)

Les Objectifs des Nations Unies pour le Développement Durable sont 17 Objectifs pour 2030 appelant à agir pour éradiquer la pauvreté, protéger la Planète et faire en sorte que tous les êtres humains vivent dans la paix et la prospérité. Afin d'atteindre ces objectifs, chacun se doit de mener des actions, notamment les organisations comme GSE.

Ainsi parmi ces 17 objectifs, en s'appuyant sur les analyses et études évoquées précédemment, **7 ont été identifiés comme prioritaires dans les activités de GSE :**

3. Bonne santé et bien-être
6. Eau propre et assainissement
7. Énergie propre et d'un coût abordable
8. Travail décent et croissance économique
12. Consommation et production durable
15. Vie terrestre
16. Paix, justice et institutions efficaces

Les Objectifs de Développement Durable



La matérialité

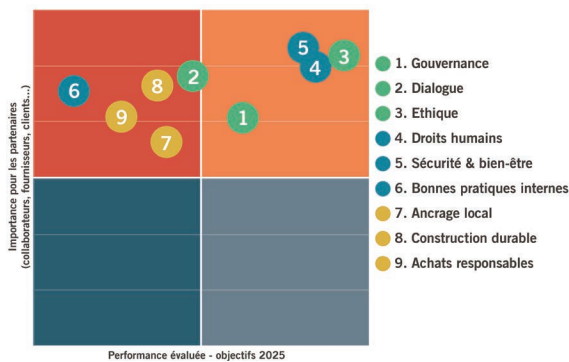
En 2018, GSE a choisi de consulter ses partenaires au travers d'une analyse de matérialité, afin d'intégrer leurs attentes à la construction de sa stratégie.

Avec cette analyse, les partenaires sont appelés à évaluer leur vision du niveau d'importance de chaque enjeu pour la stratégie RSE. Ce niveau d'importance est mis en lumière avec celui de performance de l'entreprise, permettant ainsi de prioriser les actions à mettre en place de manière collaborative avec les partenaires.



Les résultats 2018 de cette analyse sont toujours une base de calcul aujourd'hui. Une nouvelle analyse sera envisagée en 2021 pour mettre à jour l'évolution des attentes. La matrice a été mise à jour avec les nouveaux scores de performance 2019.

PRIORISATION DES ENJEUX RSE



92%

Des partenaires de GSE considèrent la RSE comme **utile ou indispensable**

Les partenaires de GSE évaluent leur **connaissance de la RSE** à

5,3/10

ENJEUX PRIORITAIRES - À AMÉLIORER

- Bonnes pratiques internes
- Construction durable
- Achats responsables
- Ancrage local

ENJEUX MAÎTRISÉS - À CONTINUER

- Éthique
- Droits humains et diversité
- Sécurité et bien-être
- Gouvernance
- Dialogue

Organisation interne

Sous la gouvernance du Comité de Direction, la RSE est pilotée par le Département Risques, Audit, Éthique et RSE.

Un comité RSE a été créé fin 2018 afin de définir les orientations stratégiques du Groupe et créer un lien direct avec les membres du Comité de Direction pour partager les informations et les préoccupations. Il se réunit tous les 3 mois.

Depuis 2018, une cheffe de projet RSE est en charge du pilotage de la stratégie RSE.

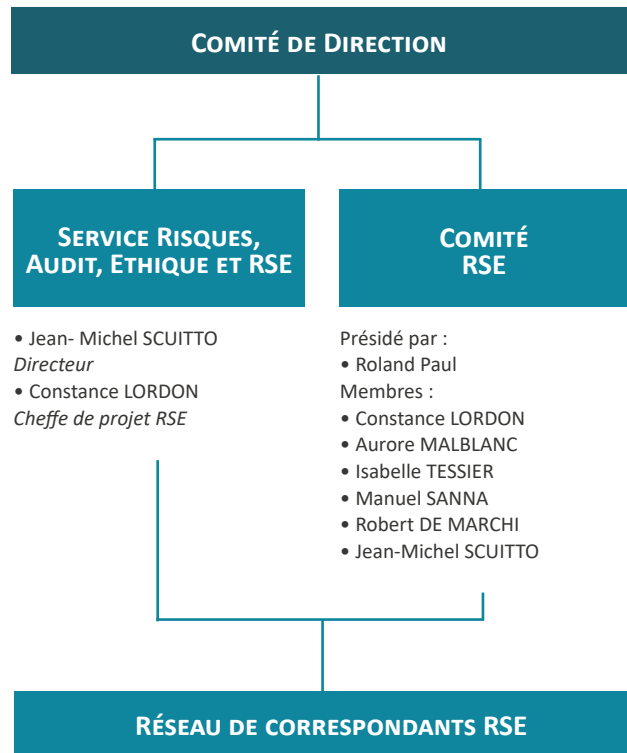
Des entretiens annuels sont réalisés avec les différents chefs de Départements pour diagnostiquer des pratiques RSE, identifier les actions menées, les différents indicateurs de suivis et les éléments clés à retenir sur l'année de leur périmètre.



En 2019, un réseau de correspondants RSE a été mis en place. Il a pour objectif de piloter la stratégie de manière ascendante avec les collaborateurs intéressés. Ces correspondants partagent leurs idées, leurs observations de terrain et participent aux projets qui les motivent. Pour cette année de lancement, ils ont notamment réfléchi en groupes de travail à l'intégration des enjeux de développement durable dans la rénovation des infrastructures du siège, ou encore à la préparation de la Semaine du Développement Durable 2020.

La stratégie RSE se définit donc tant par les orientations de la Direction, que par les attentes et besoins de terrain. Une évaluation annuelle de la performance est construite autour d'outils de pilotage (tableau de bord, remontée des données, interview internes régulières), basés sur les référentiels internationaux (GRI, ISO 26000, Objectifs de Développement Durable (ODD)).

STRUCTURE DE LA GOUVERNANCE



Feuille de route 2025

Enjeu 1 - Gouvernance

Engagements pour les Objectifs de Développement Durable (ODD)



- Incorporer la RSE à la stratégie et aux valeurs de l'entreprise
- Structurer, piloter et contrôler l'ensemble des impacts de l'entreprise
- Être responsables et transparents à tous les niveaux de l'entreprise

Objectifs

Les objectifs définis par la stratégie RSE de GSE permettent d'évaluer la performance globale de l'enjeu en fonction du niveau final attendu.



Leviers

Les leviers sont les principaux éléments identifiés permettant d'atteindre ces objectifs.



Performance perçue

- Perception de la performance de l'enjeu par les parties prenantes : 4/5
- Performance évaluée par EcoVadis : 80/100

Perception de la RSE

- Evaluation de la connaissance du sujet interne : 7/10
- Perception de l'importance de la RSE : 100% utile ou indispensable
- Perception des valeurs de l'entreprise par les collaborateurs : 4,5/5

Représentativité du réseau de correspondants RSE

- Population du Groupe engagée : 10%
- Répartition femmes hommes : 50%/50%
- Répartition siège et hors siège : 50%/50%

Sensibiliser

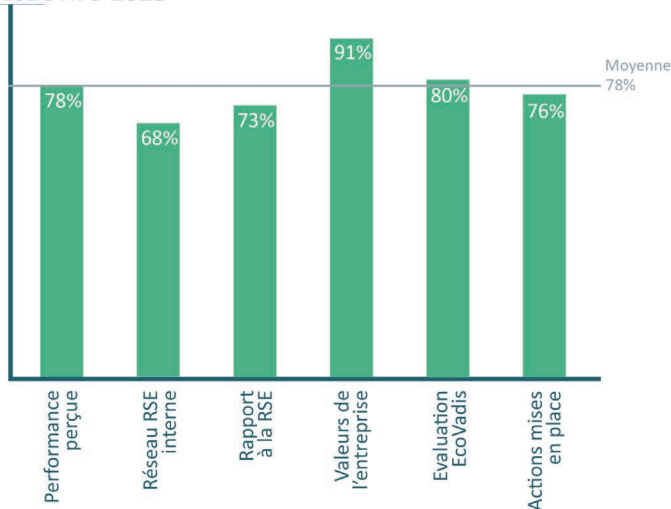
- Communiquer en interne sur les avancées en matière de RSE, en s'appuyant sur le réseau de correspondants
- Sensibiliser les collaborateurs sur la RSE et ses bénéfices pour l'entreprise (intégration au parcours des nouveaux entrants et autres outils de communication interne)
- Continuer à impliquer les collaborateurs au travers du réseau de correspondants
- Développer des actions fédératrices en interne (concours, jeux, activités...)

Evaluer

- Continuer à améliorer l'évaluation EcoVadis, maintenir le niveau GC Advanced et participer à des challenges pour mieux valoriser la stratégie
- Continuer à évaluer régulièrement la pertinence des enjeux et de la feuille de route
- Evaluer le ROI
- Intégrer la RSE aux valeurs et à la stratégie de l'entreprise

Décomposition du score de progression vers les objectifs 2025

OBJECTIFS 2025



Forces

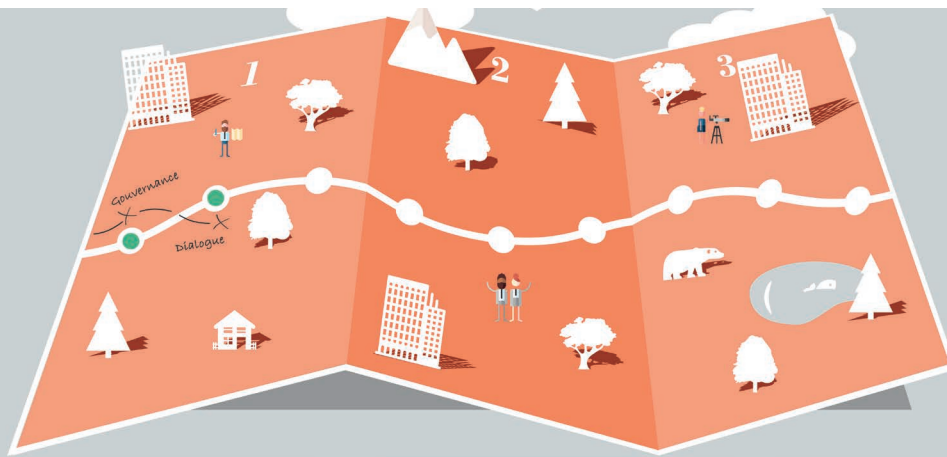
- Culture et stratégie RSE fortes et intégrées : reporting, comité RSE, réseau de correspondants...
- Perception de la RSE positive et de plus en plus intégrée à la culture d'entreprise
- Événements & rencontres en cours

Axes d'amélioration

- Connaissance de la RSE interne
- Communication & sensibilisation

2 DIALOGUE

Dialoguer avec les collaborateurs, les partenaires et les clients (transparence, conseil et accompagnement)



Perception de l'enjeu par les principaux partenaires



Global

Importance **4,4/5**

Performance **3,1/5**



Collaborateurs

Importance **4,3/5**

Performance **2,8/5**



Sous-traitants

Importance **4,6/5**

Performance **3,5/5**



Clients

Importance **4,6/5**

Performance **3,4/5**

Niveau de priorité

Enjeu maîtrisé

Importance : moyenne - n°4 / 9

Performance auto-évaluée : moyenne - n°5 / 9

Performance perçue : faible - n°7 / 9

Performance stable vers les objectifs 2025, moins bonne perception de la performance par les collaborateurs, enjeu plus important pour les clients et fournisseurs

Une entreprise responsable, c'est aussi une entreprise à l'écoute des besoins et des attentes de toutes ses parties prenantes. La stratégie RSE se construit dans cette logique d'ouverture et de bienveillance. Le dialogue permet d'anticiper les besoins et difficultés, d'offrir des services de qualité, en adéquation avec les besoins clients.

La réalisation de l'enquête de matérialité, présentée dans l'Enjeu 1 – Gouvernance et dont vous trouvez les résultats tout au long de ce rapport, s'insère dans cette volonté de comprendre et intégrer les attentes des partenaires à la stratégie globale. Les principales parties prenantes ont été identifiées en analysant les différentes activités du Groupe, observables dans le schéma p.15.

Transparence & redevabilité

Le dialogue, c'est d'abord la communication transparente sur les activités de l'entreprise.

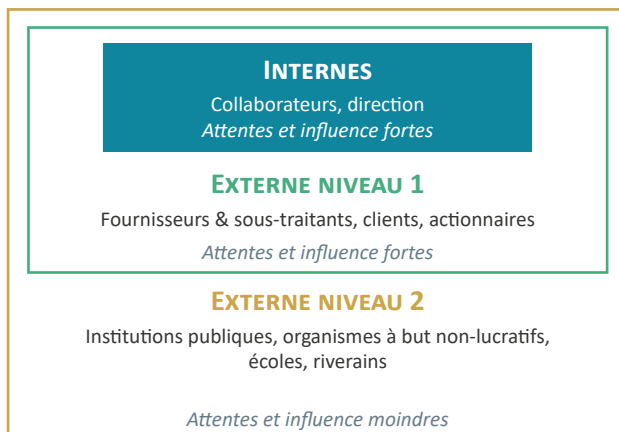
Ainsi **GSE publie tous les ans ce rapport RSE**, intégrant la Communication sur le Progrès (COP), permettant à ses parties prenantes de prendre connaissance, en toute transparence, des impacts, actions, processus de décisions et tout autre élément relevant de la responsabilité de l'entreprise. Il est accessible librement sur le site institutionnel du Groupe, ainsi que sa version courte en anglais et en français. Il est partagé avec l'ensemble des collaborateurs sur l'intranet. Les parties prenantes sont informées de la publication du rapport pour mieux connaître les actions en place, les méthodes et les progrès en cours.

Le choix des informations communiquées est basé sur les normes internationales telles que **la GRI et l'ISO 26000**. Elles sont de plus revues par les Directeurs de Département et membres du Comité de Direction pour en assurer la pertinence.

PARTIES PRENANTES - DÉFINITION

Parties prenantes : toute personne pouvant être impactée ou avoir un impact sur les activités de l'entreprise (collaborateurs, fournisseurs, sous-traitants, clients, actionnaires, banques, collectivités, associations, écoles...).

CARTOGRAPHIE DES PARTIES PRENANTES



Collaborateurs

Pour garantir le bien-être des collaborateurs il est indispensable d'être à l'écoute de chacun d'entre eux. Chaque personne peut trouver différentes manières d'exprimer ses besoins, ses idées et ses craintes, dans un cadre d'échange bienveillant et constructif.

Pour un dialogue plus individuel et personnalisé, deux entretiens sont réalisés pour tous les collaborateurs :

- L'**entretien annuel** permet d'échanger avec le manager sur les objectifs de l'année, et établir un bilan sur ceux de l'année précédente afin de mieux analyser les forces et les difficultés éventuellement rencontrées
- L'**entretien professionnel** permet d'évoquer les attentes en matière de projet professionnel, de mobilité ou de besoins en formation.

Des entretiens sont en plus réalisés pour identifier les raisons de chaque départ, un **rapport d'étonnement** est demandé à chaque nouveau collaborateur et une **enquête de satisfaction** est réalisée tous les 15 mois pour identifier les points forts et les points d'amélioration de l'entreprise.

Les collaborateurs évaluent la communication interne à

3,3/5

Depuis 2018 une **talent manager** est en charge de suivre au plus près les besoins évoqués par les collaborateurs cœur de métier pour y apporter les réponses adéquates, et notamment pour identifier les **points d'amélioration de GSE**. Cette démarche permet :

- Un meilleur suivi de la gestion des carrières et de la mobilité interne ;
- Un accompagnement individualisé des collaborateurs dans le développement personnel ;
- Une meilleure communication sur les postes à pourvoir, favorisant la cooptation interne.

Les collaborateurs évaluent la transparence de l'information à

3,5/5

Un **réseau social interne**, « MyGSE », favorise le partage de manière informelle et la création de lien en interne. Les collaborateurs publient entre eux des informations sur la vie dans leurs agences, ou l'évolution des différents chantiers. Ce réseau permet de plus à des équipes transverses de créer des réseaux de communication.

En 2019, le Groupe Goldbeck a acquis l'intégralité du capital de GSE. Désormais, GSE dispose de deux organes de gouvernance :

- Le **Comité de surveillance** : il est l'organe de pilotage du groupe pour toute décision relative à la stratégie, l'évolution du modèle économique, la question des équilibres financiers. Ce comité est composé d'administrateurs représentant l'actionnaire, GOLDBECK. Il se réunit à la demande du Président, Roland PAUL, ou de l'un de ses membres.
- Le **Comité de Direction** : composé des directeurs de Business Units et de Départements transversaux de GSE.

Afin d'assurer le dialogue avec la direction, la **Délégation Unique du Personnel (DUP)**, incluant CSE et CSSCT, représente les collaborateurs. Elle est composée de 11 délégués du personnel titulaires et 11 suppléants. Ils se réunissent deux fois par mois avec l'employeur. Les accords signés sont disponibles pour tous les collaborateurs sur l'intranet de l'entreprise et les comptes rendus de réunions leurs sont partagés par mail.

6 accords ont été signés :

- Droit à la déconnexion
- Accord égalité Homme Femme
- Plan d'épargne
- Intéressement
- Participation
- Compte Epargne Temps

La signature d'un accord relatif au télétravail est prévue en 2020.

Dans tous les pays d'implantation la liberté syndicale et de négociation collective est respectée. La délégation du personnel et les accords de négociation collective couvrent tous les collaborateurs français, soit 79% des effectifs du Groupe.

Relation clients

Dans sa relation avec ses clients, GSE s'engage à respecter les **Principes directeurs des Nations Unies** pour la protection du consommateur, notamment pour garantir :

- Des **pratiques loyales** en matière de commercialisation
- La **transparence** de l'information
- La **protection des usagers** du bâtiment et l'application du **principe de précaution**
- La **durabilité des bâtiments**, notamment avec les certifications environnementales
- Un **accompagnement** tout au long du projet et une assistance après-vente
- La **protection des données** des clients

Pour mieux répondre aux besoins des clients, il est important d'adopter une **posture d'écoute, de conseil et d'accompagnement**.

91%

des clients GSE sont satisfaits ou très satisfaits

Depuis 2018 la **Directrice de l'Expérience Client**, Muriel Lecou, s'assure de la satisfaction des clients de GSE. Afin de garantir des relations durables avec tous ses partenaires, l'expérience client s'appuie sur l'équilibre, la bienveillance, le professionnalisme et l'éthique. Après un **état des lieux de grande envergure** en 2018 (plus de 50 entretiens avec les clients et 20 chantiers visités), 34 enquêtes ont été réalisées en 2019 ainsi que des échanges réguliers avec les clients. Cette démarche vise à toujours mieux identifier leurs attentes vis-à-vis de GSE, les points forts du Groupe ainsi que ses points d'amélioration.

A l'issu de ce travail ayant impliqué l'ensemble du Groupe, une **charte relation client** a été déployée en 2019, réaffirmant les valeurs de cette relation. Cette charte a été conçue de façon collaborative avec une centaine de collaborateurs à tous les niveaux de l'entreprise, mais aussi avec une cinquantaine de clients. L'ensemble des collaborateurs est formé aux comportements, à la relation client et à ses valeurs centrales, à savoir :

- La confiance
- L'anticipation
- L'écoute
- La transparence
- L'agilité
- La performance
- L'engagement

Le Groupe est fier de la **confiance** de longue date que ses clients lui accordent, ce qui se confirme dans les enquêtes de satisfaction 2019. L'**écoute** et l'**agilité** sont aussi mises à l'honneur,

avec des clients saluant la capacité de GSE à s'adapter et rebondir pour toujours prendre en considération leurs attentes et besoins. Dans une logique d'amélioration continue, GSE progresse d'année en année sur la **transparence de l'information**, toujours mieux perçue par ses clients, et axe d'amélioration prioritaire.

En plus de la charte relation client, un **carnet de la satisfaction client** a été mis en place, et sera déployé à tous les projets de GSE courant 2020. Ce carnet permet de suivre l'ensemble des attentes du client tout au long du projet. Il indique notamment toutes les exigences relatives au développement durable.

Concernant ce sujet, de la protection de l'environnement à celle des travailleurs et des usagers des bâtiments, GSE continue de **développer son expertise** pour mieux appliquer son **devoir de conseil** auprès de ses clients. Afin de leur proposer des solutions les plus durables possibles, GSE a lancé fin 2019 le **programme R&D « Bâtiment responsable »**. Son but est d'identifier les solutions les plus adaptées pour réduire les impacts de ses bâtiments, afin de développer une offre commerciale répondant tant aux besoins de nos clients qu'à ceux de notre société et notre planète. Pour ce projet, un référent Bâtiment responsable sera en charge de la recherche et de l'accompagnement des projets, pour garantir une prise en compte de l'environnement systématique et mise en avant dans tous les projets GSE.

Les partenaires évaluent la prise en compte de la RSE par GSE à

3,4/5

Autres partenaires

Vers les autres partenaires de GSE, les mêmes règles d'écoute et de bienveillance sont appliquées.

Le dialogue avec les **organisations publiques, les riverains, les écoles et les organisations à but non lucratif** (associations, ONG, organismes professionnels) est abordé dans l'Enjeu 7 « Ancrage local ». La relation avec les **fournisseurs et sous-traitants** est abordée à part entière dans le cadre de l'Enjeu 9 « Achats Responsables ».

Les **partenaires financiers** ont eux aussi été intégrés dans la stratégie RSE au travers de l'enquête de matérialité. Le dialogue est régulièrement entretenu avec eux dans le cadre des différents projets, et les pratiques loyales, de transparence et d'écoute restent les principes prévalents.

Feuille de route 2025

Enjeu 2 - Dialogue

Engagements pour les Objectifs de Développement Durable (ODD)



- Dialoguer avec les collaborateurs, les partenaires et les clients
- Être ouverts, innovants, participatifs et représentatifs dans la prise de décisions
- Prendre en compte les attentes et besoins de toutes les parties prenantes
- Apporter support et conseil en RSE aux différentes parties prenantes

Objectifs

Les objectifs définis par la stratégie RSE de GSE permettent d'évaluer la performance globale de l'enjeu en fonction du niveau final attendu.



Leviers

Les leviers sont les principaux éléments identifiés permettant d'atteindre ces objectifs.



Performance

- Perception de la performance de l'enjeu par les parties prenantes : 3,5/5
- Satisfaction de la prise en compte de la RSE par GSE : 5/5

Participation à la matérialité

- Participation interne : 60%
- Participation clients : 70%
- Participation fournisseurs / sous-traitants : 60%

Satisfaction clients

- Satisfaction client : 100%

Communication interne

- Satisfaction vis-à-vis de la communication interne : 4/5

Connaître

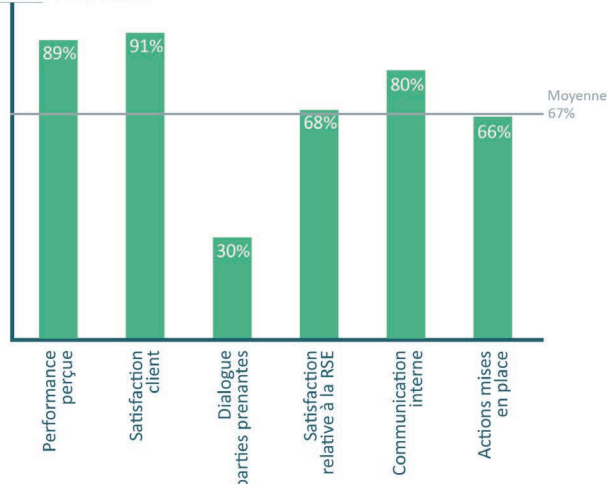
- Cartographier de manière étendue les parties prenantes
- Augmenter le niveau de transparence de l'information
- Mieux évaluer les attentes clients
- Continuer à effectuer une veille sur les attentes de chaque typologie de parties prenantes
- Répéter l'analyse de matérialité tous les deux ans

Echanger

- Mettre en place des structures de dialogue avec les différentes parties prenantes autour de la RSE
- Sensibiliser les clients et usagers aux pratiques durables dans les bâtiments
- Développer la capacité de conseil aux clients en matière de développement durable et assurer une offre durable
- Mieux communiquer en externe sur les engagements et actions de GSE

Décomposition du score de progression vers les objectifs 2025

OBJECTIFS 2025



Forces

- Satisfaction client
- Transparence de l'information liée au reporting
- Analyse de matérialité
- Dialogue interne

Axes d'amélioration

- Image de marque mieux liée au développement durable & valorisation des actions et engagements de GSE
- Plus de participation externe à l'enquête de matérialité
- Meilleur dialogue & connaissance des attentes RSE hors clients & collaborateurs

3 ÉTHIQUE

Construire avec éthique et loyauté des pratiques



Perception de l'enjeu par les principaux partenaires



Global

Importance 4,6/5

Performance 3,5/5



Collaborateurs

4,45

3,4/5



Sous-traitants

4,9/5

3,7/5



Clients

5/5

3,4/5

Niveau de priorité

Enjeu maîtrisé

Importance : haute - n°2 / 9
Performance auto-évaluée : haute - n°1 / 9
Performance perçue : haute - n° 3 / 9

Performance stable et élevée vers les objectifs 2025, enjeu plus important pour l'externe et performance bien perçue par les fournisseurs

Engagements

Avant même la démarche globale en RSE, des procédures ambitieuses en matière d'éthique avaient été enclenchées. Face au nombre important de partenaires, il est apparu indispensable de garantir des comportements honnêtes, équitables et intègres pour l'ensemble des collaborateurs et partenaires. Des procédures et règles ont été mises en place pour encadrer les questions d'éthique et accompagner chaque collaborateur.

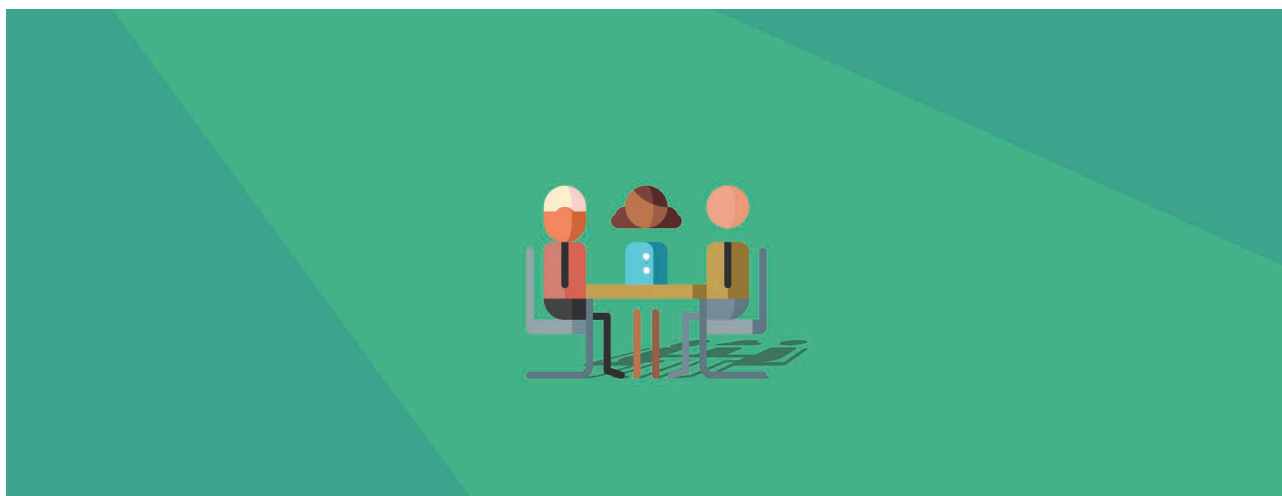
Une **charte éthique** a été mise en place, validée et signée par le Comité de Direction. Cette charte engage notamment sur les thématiques de :

- **Respect des personnes** (respect des droits humains, protection des informations personnelles, relations avec les collaborateurs, gestion des carrières, diversité et égalité des chances, santé et sécurité, sûreté des personnes)
- **Protection de l'environnement** (réduire les GES, limiter l'utilisation de ressources naturelles rares, limiter la consommation d'énergie des bâtiments construits, éliminer les produits dangereux, favoriser

les ressources locales et les matériaux recyclés)

- **Respect de la légalité** pour tous les collaborateurs et prohibition des pratiques illicites ou déloyales
- **Respect des règles de la concurrence** (compétition loyale, protection des informations sensibles)
- **Lutte contre la corruption**
- **Communication et information** (transparente, fiable, protection des données confidentielles)
- **Protection des actifs**
- **Transparence et le contrôle interne**

Un **référent éthique** a été désigné en la personne du Risk Manager Jean-Michel Scuitto. Tout collaborateur peut alors



obtenir des conseils en matière d'éthique. Une information interne rappelle toutes les notions de **harcèlement**, et la procédure de **protection des lanceurs d'alerte** permet à chacun de faire remonter de manière anonyme et sécurisée ses préoccupations en matière de discrimination ou harcèlement.

Le **référént éthique** supervise l'ensemble des process liés à l'anti-corruption (formation, charte, protection des lanceurs d'alerte). Il effectue une **veille réglementaire** et est en charge des **procédures de contrôle** par, notamment, des audits comptables et la tenue d'un registre des cadeaux et invitations pour assurer qu'aucune pratique de corruption n'a eu lieu. Il recueille les conflits d'intérêts potentiels qui lui sont signalés.



Aucun cas de non-respect des règles d'éthique n'a été identifié au cours des 5 dernières années.

Protection des lanceurs d'alerte

Tout collaborateur ou partenaire extérieur peut signaler ses craintes quant à une situation spécifique **en restant protégé par l'entreprise**. Pour se faire, une charte de protection des lanceurs d'alerte décrit une procédure simple et sécurisée. Elle désigne les personnes en charge de recueillir les alertes : le Directeur Général, le Directeur du Risk Management, de l'Audit, de l'Éthique et de la RSE, la Directrice des Ressources Humaines et le Directeur Juridique. Une adresse électronique spécifique a aussi été créée.

Les personnes peuvent signaler leurs craintes sur tout sujet, comme par exemple :

- L'atteinte aux **Droits Humains** et libertés fondamentales

- L'atteinte aux **droits du travail**
- Une violation grave et manifeste des **lois ou des règlements** (ex. excès de pouvoir, non-respect des règles d'hygiène ou de sécurité...)
- La **discrimination**, le **harcèlement** moral, sexuel ou ethnique, le cyberharcèlement...
- Les **risques environnementaux**
- **L'éthique**, la loyauté des pratiques et la corruption
- **Les pratiques des partenaires** (fournisseurs, sous-traitants, clients, organismes professionnels...)
- **Ou les pratiques de GSE vis-à-vis de ses partenaires.**

Et, d'une manière plus générale :

- **Tout crime ou délit**, la violation grave et manifeste d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France ou le pays de travail (ex. les conventions de l'ONU sur les droits de l'homme, les conventions sur les déchets ou les produits dangereux de Bâle, Rotterdam et Stockholm, les conventions de l'OIT, de l'OMC ou du Conseil de l'Europe.
- **Le non-respect d'un acte unilatéral d'une organisation internationale** pris sur le fondement d'un tel engagement (ex. les directives ou règlements européens...).
- Une **menace ou un préjudice grave pour l'intérêt général** (ex. atteintes à la santé publique ou l'environnement, grave erreur de gestion, ou encore dissimulation de preuves afférentes à tous les signalements protégés...).

La procédure fait partie intégrante de l'**accueil des collaborateurs** dans l'entreprise, et est disponible en deux langues : français et anglais. Elle fait l'objet d'un affichage dans les différents sites du Groupe et se trouve sur le site internet institutionnel de GSE comme dans l'intranet. Toute personne répondant à un appel d'offre ou de consultation lancé par l'entreprise se voit informée de l'existence de cette procédure.



Deux signalements ont eu lieu en 2019, et ont été traités et résolus dans la confidentialité.

Lutte contre la corruption

La multiplicité et la diversité des partenaires augmentent les risques de corruption et de conflits d'intérêts. La politique d'éthique accorde donc une place centrale à la lutte contre la corruption.

Pour prévenir les risques, une **charte anti-corruption** a été mise en place en versions française et anglaise. Elle est **applicable à tous les collaborateurs, dans tous les pays** où GSE exerce ses activités. Validée par le cabinet Francis LEFEBVRE, elle intègre notamment les dispositions de la loi SAPIN 2, aborde la protection des lanceurs d'alerte, ainsi que la Convention des Nations Unies contre la corruption.

Cette charte précise notamment :

- Les situations à risques
- Les règles en matière de cadeaux et invitations,
- De paiements de facilitation et de rétro-commissions,
- De dons, de désignation de tiers,
- D'interactions avec les personnes exerçant dans des fonctions publiques,
- La tenue des comptes et livres financiers et les contrôles internes,
- Les procédures de recrutement,
- Les conflits d'intérêts,
- Les sanctions et les responsabilités,
- La procédure de protection des lanceurs d'alertes.

Tous les collaborateurs de GSE sont tenus de suivre un cursus en e-learning traitant de la corruption, qui se termine par un test de validation des acquis. La totalité des collaborateurs a été formée, et un processus de formation permanente des nouveaux entrants est en place.



Le Comité de Direction a aussi été formé au même titre que les autres collaborateurs. Dans le futur, un rappel de cette formation sera géré par les Ressources humaines dans le cadre d'un nouveau module e-learning.

Une cartographie des risques de corruption par pays est suivie, basée sur l'indice de perception établi par Transparency International.

Aucune région d'activités n'apparaît aujourd'hui comme étant plus à risque qu'une autre pour GSE.

Toute transaction sensible fait appel à une approbation de la part du référent éthique et des membres de la Direction financière.

La charte achats responsables engage aussi à la lutte contre la corruption et à l'éthique des affaires et les partenaires sont sensibilisés à la question au travers d'une clause faisant référence à la charte dans l'ensemble des contrats en France.



Aucun cas de corruption n'a à ce jour été avéré.

Loyauté des pratiques

Les relations commerciales et partenariales sont régies par les principes d'intégrité, d'honnêteté et de concurrence loyale. Des procédures sont en place pour éviter tout conflit d'intérêt. L'ensemble des contrats passés par les sociétés du groupe avec les principaux intervenants externes fait l'objet d'un contrôle interne opéré par les Départements finance et juridique. Les entreprises retenues pour réaliser les projets sont soumises à une procédure de validation qui a pour objet de s'assurer notamment de leur parfaite adéquation avec la réglementation locale applicable en matière commerciale, sociale et fiscale.

La sélection des prestataires de services sur le plan commercial impose qu'ils aient une expertise reconnue et que leur mission soit conforme à leur objet social et à la législation locale pouvant régir leur activité. En particulier, le règlement de leurs prestations doit s'inscrire dans un cadre clair et transparent ; toute prestation doit correspondre évidemment à

une prestation réelle et être en rapport avec celle-ci. Aucun paiement n'est autorisé dans un établissement financier localisé dans un paradis fiscal.



Aucune action en justice n'a eu lieu pour comportement anti-concurrentiel, antitrust, manque d'information, non confidentialité des données ou pour impact environnemental.

Protection des données

Au sens du RGPD (Règlement général sur la protection des données), aucune donnée sensible n'est collectée.

Un délégué à la protection des données a été nommé et régulièrement enregistré auprès de la CNIL à compter de mai 2018.

Les données de l'entreprise doivent être protégées pour assurer la continuité des activités. Pour garantir la sécurité et l'intégrité de l'ensemble des données collectées :

- Une procédure de fonctionnement de cellule de crise a été mise en place ainsi qu'un plan d'anticipation en vue de faire face à une crise informatique majeure, incluant un Plan de Continuité d'Activités (PCA) et un Plan de Reprise d'Activités (PRA).
- Les déchets nominatifs ou confidentiels sont détruits et éparpillés pour garantir l'anonymisation des déchets.

Depuis 2018, les collaborateurs sont régulièrement sensibilisés à la protection de l'information et à la sécurité numérique, notamment pour diminuer les risques d'espionnage industriel et de cyberattaques.



Feuille de route 2025

Enjeu 3 - Éthique

Engagements pour les Objectifs de Développement Durable (ODD)



- Agir systématiquement dans le respect des législations applicables et des principes d'éthique
- Ne pas entretenir, même indirectement, les flux financiers illicites et le trafic d'armes, les vols, le travail illégal et toute forme de criminalité organisée
- Prévenir toute pratique de corruption et de pots-de-vin
- Protéger les lanceurs d'alerte
- Protéger les données

Objectifs

Les objectifs définis par la stratégie RSE de GSE permettent d'évaluer la performance globale de l'enjeu en fonction du niveau final attendu.



Leviers

Les leviers sont les principaux éléments identifiés permettant d'atteindre ces objectifs.



Performance

- Perception de la performance de l'enjeu par les parties prenantes : 4/5
- Performance de la procédure de protection des lanceurs d'alerte : 100% des cas suivis et réglés

- Nombre d'actions en justice pour pratiques antitrust : 0
- Nombre d'actions en justice pour manque d'information sur les produits : 0
- Nombre d'actions en justice pour non confidentialité des données : 0
- Nombre d'actions en justice pour impact environnemental : 0

Pratiques loyales

- Nombre de cas avérés de corruption : 0
- Nombre d'actions en justice pour comportement anticoncurrentiel : 0

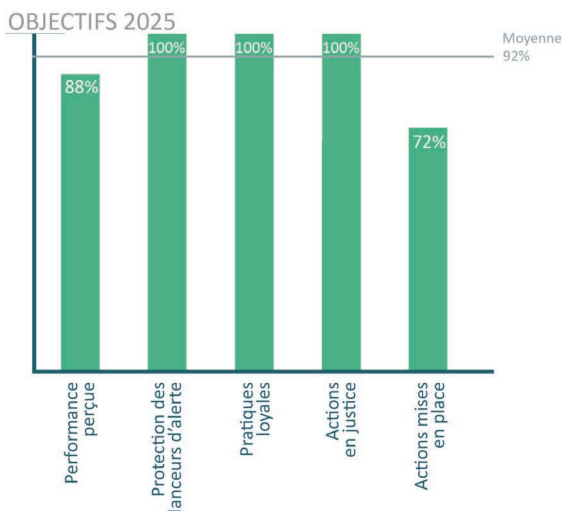
Sensibiliser

- Sensibiliser aux risques spécifiques
- Accompagner les collaborateurs pour l'application de la charte
- Mieux communiquer sur la procédure d'alerte

Contrôler

- Renforcer la politique vis-à-vis du travail illégal
- Mieux évaluer la chaîne de valeur sur les questions éthiques
- Réaliser des audits des pratiques des collaborateurs
- Contrôle strict dans tous les pays d'activité
- Réaliser des audits relatifs à la sécurité de l'information

Décomposition du score de progression vers les objectifs 2025



Forces

- Procédures & engagements
- Formations
- Intégration de la charte achats responsables dans les contrats

Axes d'amélioration

- Audit des pratiques dans la chaîne de valeur
- Sensibilisation des collaborateurs à renouveler



AXE 2

AVEC ET POUR LES COLLABORATEURS



Pour que le développement puisse être durable, il doit se faire dans le respect des êtres humains. Les collaborateurs doivent être protégés dans leurs missions, et doivent aussi être impliqués pour devenir des acteurs à part entière du développement durable.

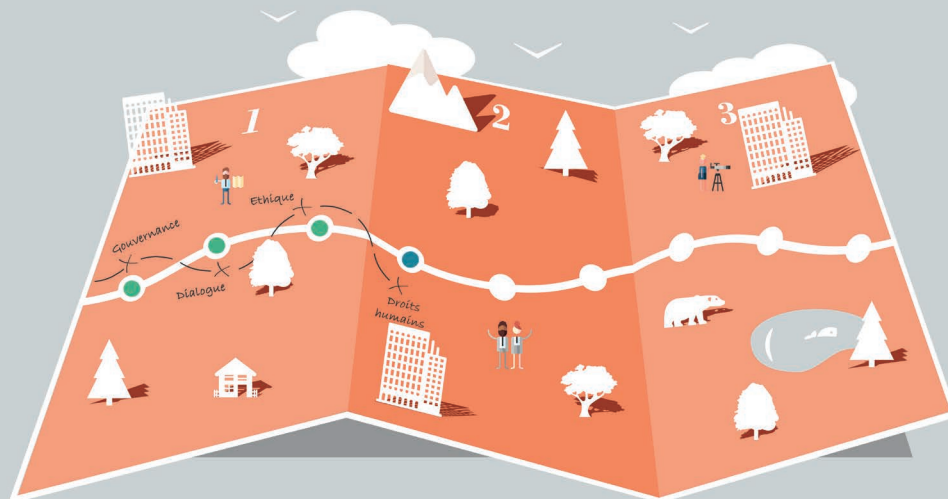
Pour cela, la stratégie RSE se construit :

4. Dans le respect des Droits humains et de la diversité
5. En assurant la santé et le bien-être de l'ensemble des collaborateurs
6. En incitant et développant des pratiques responsables pour tous les collaborateurs

4

DROITS HUMAINS & DIVERSITÉ

Agir dans le respect des droits de chacun et de la diversité



Perception de l'enjeu par les principaux partenaires



Global

Importance 4,5/5

Performance 3,6/5



Collaborateurs

4,4/5

3,6/5



Sous-traitants

4,7/5

3,9/5



Clients

4,4/5

3,3/5

Niveau de priorité

Enjeu maîtrisé

Importance : haute - n°3 / 9
Performance auto-évaluée : haute - n°2 / 9
Performance perçue : haute - n°2 / 9

Performance stable vers les objectif 2025, peu perçue par les clients, enjeu plus important pour les fournisseurs

Les Droits humains doivent évidemment être respectés dans toutes les activités de l'entreprise : lutte contre le travail illégal, respect des libertés individuelles et du droit du travail. Mais des conditions de travail bienveillantes et gratifiantes vont au-delà de ces principes. Les collaborateurs doivent être accompagnés dans leur développement professionnel et la gestion de leur carrière, en garantissant la diversité et l'égalité professionnelle.

Emploi

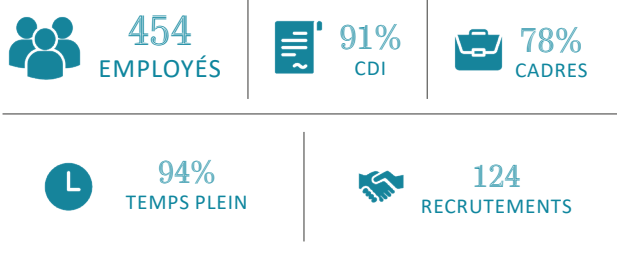
Pour un **développement économique et social durable**, l'emploi est clé par :

- L'amélioration du niveau de vie,
- Des conditions de travail décentes,
- La stabilité.



GSE propose des **emplois stables et qualifiés**. Pour les 454 collaborateurs du Groupe fin 2019, 78% sont cadres, 94% à temps plein et 91% en CDI. Une **politique de rémunérations** globale cohérente est proposée, avec de nombreux avantages. Les rémunérations sont examinées chaque année lors de l'entretien annuel d'évaluation. Dans tous les pays où GSE est implanté, les salaires sont systématiquement fixés au-dessus du minimum légal (lorsqu'il existe un minimum légal). Les accords d'intéressement et de participation permettent à une partie des bénéfices de l'entreprise d'être redistribués

Chiffres clés 2019



aux collaborateurs, en plus de la distribution d'un 13e mois et d'une prime vacances

Le respect des **normes internationales du travail** est garanti, comme les Conventions internationales de l'OIT, ainsi que l'ensemble des législations locales applicables dans les différents pays d'implantation. Ces engagements ont toujours été incarnés par la Direction, plaçant le respect des humains comme l'une des préoccupations centrales.

Le management se construit sur la **flexibilité** et une grande **autonomie** des collaborateurs qui permet à chacun d'évoluer dans la **confiance** et la **transparence**.

Depuis 2018, à l'initiative de la Direction Générale, un **référentiel pour la culture managériale** a été déployé. Celui-ci implique une gestion collaborative autour de 7 valeurs :

- Prendre soin de l'humain
- Faire confiance
- Favoriser l'esprit d'initiative
- Entretenir l'esprit d'équipe
- Piloter l'excellence
- Accompagner les collaborateurs
- Maîtriser la communication



En 2019, l'ensemble des managers du Groupe a été formé à l'intégration de ces valeurs dans leur management au quotidien.

Egalité des chances

Un employeur responsable garantit l'**égalité des chances et de traitement dans tous les processus internes et le management**. GSE s'engage pour la lutte contre toute forme de discrimination :

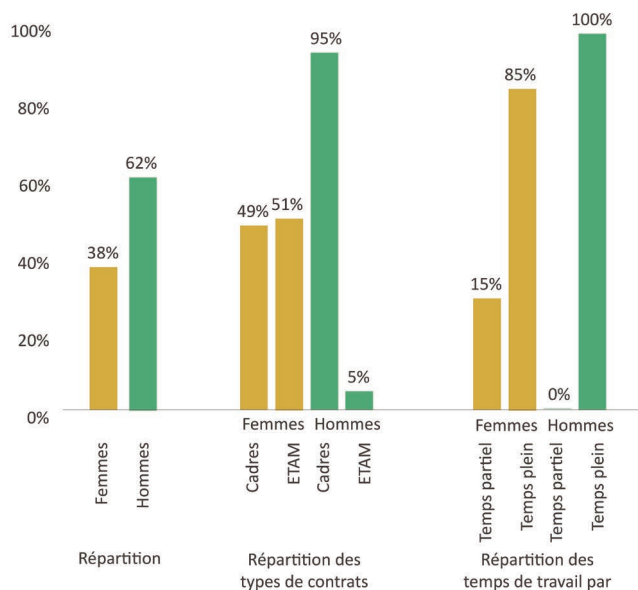
- En termes de recrutement et d'évolution
- Pour le soutien de l'égalité professionnelle et la féminisation de l'encadrement
- Par l'intégration et le maintien dans l'emploi des jeunes collaborateurs et des séniors.

L'égalité des chances commence dès le **recrutement**. Le processus de recrutement est transparent et communiqué clairement à tous les candidats. Les offres sont largement diffusées pour toucher les profils de candidats pertinents. Les éléments susceptibles d'être discriminants sont proscrits des phases de recrutement. Parce que l'entreprise se donne une capacité accrue d'**attirer les profils de tous pays** au travers de réseaux variés, elle multiplie les talents et compétences et améliore sa performance globale. La diversité est l'une des principales richesses et facteur de progrès issu des **12 agences en France et de 8 implantations à l'international**. **19 nationalités** sont représentées dans les effectifs du groupe.



L'entreprise est constituée de **38% de femmes**, dont 49% sont cadres et 15% à temps partiel. Nous notons que la part de femmes cadres a augmenté de près de 30% en 2 ans. Le principal enjeu en termes d'égalité des chances réside dans le recrutement de profils féminins. Les profils d'ingénieures en bâtiment sont beaucoup plus rares et expliquent largement les chiffres de l'entreprise en matière d'**égalité Femme-Homme**. Aujourd'hui, pour tenter de palier à cette difficulté, au moins une femme est systématiquement incluse dans les shortlists de recrutement lorsque cela est possible. GSE mobilise des femmes et jeunes ingénieures d'affaires sur les salons et forums écoles pour promouvoir les métiers de GSE (6 en 2019). Le Comité de Direction est actuellement composé de **2 femmes sur 11 membres**.

Répartition femmes / hommes



	INDICATEUR CALCULABLE (1= OUI, 0= NON)	VALEUR DE L'INDICATEUR	POINTS OBTENUS	NOMBRE DE POINTS MAXIMUM DE L'INDICATEUR	NB DE PTS MAX DES INDICATEURS CALCULABLES
1 - écart de rémunération (en %)	1	13	19	40	40
2 - écarts d'augmentations individuelles (en points de %)	1	13,2	0	20	20
3 - écarts de promotions (en points de %)	1	5,6	5	15	15
4 - pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (en %)	1	100	15	15	15
5 - nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	2	5	10	10
Total des indicateurs calculables			44		100
INDEX (sur 100 points)			44		100

Trop peu de postes similaires existent à même niveau d'expérience et d'ancienneté pour permettre une comparaison appropriée sur l'égalité salariale Femme-Homme. En prenant l'exemple de recrutements en sortie d'école, le principe de non-discrimination est systématiquement appliqué avec un salaire identique pour tous.

39,7 ans
ÂGE MOYEN

23%
< 30 ANS

35%
> 45 ANS



Un **accord égalité Femme-Homme** a été signé en 2016 et sera renouvelé en 2020. Cet accord stipule notamment :

- La **promotion**, à compétences égales, des candidatures de femmes à tous niveaux hiérarchiques
- La **présence** de collaboratrices aux salons et forums auxquels l'entreprise participe
- L'égalité de traitement dans le **déroulement de carrière** (retours de congés supérieurs à 4 mois, besoins de formation, souhaits d'évolution ou de mobilité etc.)
- La considération des congés maternité comme temps de travail effectif pour les **droits liés à l'ancienneté**, la répartition de l'intéressement, la participation et les congés payés
- La gestion des **rémunérations** en fonction des compétences sans distinction de sexe.



L'**index de l'égalité Femme Homme** est publié depuis 2018, basé sur 5 indicateurs calculables : l'écart de rémunération, les écarts d'augmentations individuelles, les augmentations en retour de congé maternité, et les salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations. Cet index était en 2019 de 44/100. GSE est conscient de l'importance de la mise en place d'un plan d'action afin d'améliorer ses résultats en matière d'égalité des genres. L'accent va être mis en 2020 pour l'élaboration de ces plans d'actions et leur mise en application afin d'atteindre rapidement le niveau de 75/100.



0,7% des collaborateurs sont reconnus comme **travailleurs handicapés**, et des **entreprises d'insertion** sont régulièrement appelées pour garantir la valorisation de tous les profils éloignés de l'emploi (prestataires IT, fournitures, paysagisme, sous-traitants chantier, entretien etc.).

L'**embauche des jeunes et des séniors** est aussi favorisée au travers d'une politique de recrutement et de gestion des carrières favorable tant aux jeunes diplômés que tout au long de la carrière.



En 2019, suite à cette politique, 23% des collaborateurs avaient moins de 30 ans contre 18% en 2016 et 2017. 35% ont plus de 45 ans.

Aucun cas de discrimination n'a été recensé à ce jour.

Respect des Droits humains

Le respect des Droits humains est un engagement naturel, concrétisé notamment par l'implication auprès du Global Compact. Peu de menaces directes aux Droits humains ont été identifiées. Le principal risque réside dans le **recours au travail illégal et au travail dissimulé** par certains sous-traitants. Depuis plusieurs années la politique est régulièrement renforcée pour des procédures toujours plus strictes de la part des services Juridique, Qualité-Sécurité-Méthodes et Achats.

L'ensemble des Droits des collaborateurs ainsi que des travailleurs non-salariés employés sur les chantiers est assuré sur :

- Les libertés individuelles
- La liberté syndicale, droit de négociation collective, de grève
- Les droits civils et politiques
- Les principes fondamentaux et droits du travail
- Le droit à l'éducation
- Le droit à la sécurité sociale et à l'accès à la santé.

Des procédures de vérification sont en place à deux niveaux :

- **Opérationnel** : assurer des contrôles sur les opérations, garantir l'absence de travail dissimulé ou illégal et les bonnes conditions d'emploi chez ses partenaires. Chaque opération en France dispose d'un budget dédié à la surveillance du travail (gardiennage, contrôles réguliers, système de vérification des cartes BTP...).
- **Achats** : les documentations demandées auprès des sous-traitants permettent de déceler les partenaires qui pourraient ne pas respecter les normes de l'OIT en matière de droit du travail, de rémunération et de condition d'hébergement du personnel détaché. Les engagements contractuels des fournisseurs et sous-traitants sont renforcés. La sous-traitance au-delà du rang 2 est proscrite.

Les mêmes règles et mêmes procédures sont assurées en France comme à l'international.

Gestion des carrières



Pour garantir les Droits humains et le droit du travail, il est nécessaire d'accompagner les collaborateurs dans leur développement professionnel. L'objectif de la politique de gestion des carrières est avant tout de **développer les compétences** par des choix adaptés aux postes des collaborateurs, le maintien des compétences, et l'employabilité. C'est aussi continuer à faire progresser les collaborateurs, les aider à explorer de nouvelles expériences.

Dès l'entrée dans l'entreprise, un **accueil personnalisé** est proposé aux nouveaux collaborateurs et met à disposition plusieurs outils destinés à faciliter son intégration dans l'entreprise :

- Un **séminaire « nouveaux entrants »** organisé afin de renforcer les échanges entre les collaborateurs récemment embauchés et permettre à chacun d'acquérir la culture du groupe
- Un **parcours d'intégration** peut être en plus mis en place pour rencontrer les principaux interlocuteurs et comprendre le fonctionnement de l'entreprise



- Depuis 2019, un **parcours digital d'intégration** des nouveaux entrants est en place pour leur permettre de découvrir les différents départements de l'entreprise

10%

de stagiaires et alternants dans l'effectif total

La **formation et le développement des compétences des jeunes travailleurs** sont mis en avant. Depuis plus de 10 ans, le **programme « PROMO IA »** intègre des jeunes diplômés ingénieurs (INSA, ESTP, ENSAM, POLYTECH ...), leur permettant d'accéder à une formation au management de projet et un parcours de professionnalisation complet. Une année placée sous le signe de **l'accompagnement et de la prise de responsabilités**, pendant laquelle ils bénéficient d'un système de parrainage et d'un programme de formations mensuelles, dans les domaines du management de projet et de l'ingénierie de la construction.

Depuis 2018, ce programme est déployé vers les profils commerciaux au travers de la « **PROMO commerce** », sur les mêmes principes d'accompagnement et de montée en compétence.

Pour mieux accompagner les collaborateurs et identifier les besoins relatifs à la gestion de leur carrière, une **talent manager** est à leur écoute. Elle travaille notamment sur les besoins remontés lors des entretiens individuels, réalisés deux fois par an avec le manager. Lors de ces entretiens tous les collaborateurs sont invités à partager leurs besoins en formation, en mobilité ou en évolution professionnelle (voir Enjeu 2 – Dialogue).

1,5 millions d'euros

dédiés à la formation des collaborateurs en 2019

Les principaux thèmes des formations dispensées en 2019 ont été :

- Intégration des nouveaux entrants
- Professionnalisation des équipes techniques
- Management : hiérarchique et de projet, notamment pour les chantiers
- Commercial : CRM et autres outils internes, impact client, montage d'opération
- QHSE : sécurité (chantier, Plan d'Installation Chantier), environnement (certifications environnementales)
- Développement personnel
- Informatique
- Langues

De nombreuses formations sont délivrées directement par les collaborateurs experts en interne. Les modes d'apprentissage se diversifient (méthodologies collaboratives, formations par le jeu, e-learning...). En 2019, des sensibilisations aux thèmes du développement durable ont commencé à être diffusées aux collaborateurs, et seront plus largement déployées et systématisées dans les années à venir (pédagogie relative aux questions d'écologie et d'écogestes, pratiques informatiques vertes, chantiers verts...).



Des **séminaires métiers** sont organisés pour regrouper les collaborateurs entre eux et identifier les bonnes pratiques, les difficultés rencontrées et les solutions possibles. L'objectif de ces séminaires est de faire travailler les collaborateurs entre eux, avoir des réflexions liées à leur métier, et profiter de plus de valorisation de leur métier dans les groupes de travail.

La **mobilité interne** est favorisée pour valoriser les talents des collaborateurs dans l'entreprise. Un « **Guide de l'expatrié** » accompagne le collaborateur et sa famille avant, pendant et après sa période d'expatriation. La **fin de carrière** est également accompagnée avec des possibilités d'aménagement ou de transition.

Feuille de route 2025

Enjeu 4 - droits humains et diversité

Engagements pour les Objectifs de Développement Durable (ODD)



- Agir dans le respect des droits de chacun
- Favoriser les emplois décents et la diversité
- Soutenir tous les collaborateurs dans leur carrière
- Développer l'emploi qualifié et la connaissance



- Garantir les libertés fondamentales de chacun, conformément à la législation nationale et aux accords internationaux

Objectifs

Les objectifs définis par la stratégie RSE de GSE permettent d'évaluer la performance globale de l'enjeu en fonction du niveau final attendu.



Leviers

Les leviers sont les principaux éléments identifiés permettant d'atteindre ces objectifs.



Diversité

- Emploi des femmes : 50% de l'effectif total
- Emploi des femmes cadres : 70% de l'effectif cadres
- Index égalité femme homme : 75/100
- Nombre d'heures de formations femmes : égal à celui des hommes
- Emploi des jeunes : 15% de l'effectif total
- Emploi des séniors : 30% de l'effectif total
- Emploi des personnes en situation de handicap : 6%

Développement des compétences

- Recours aux stagiaires et alternants : de 5% à 15% de l'effectif total
- Nombre d'heures de formation par salarié : 25h
- Evaluation des formations : 4/5
- Evaluation de l'intérêt des missions : 4/5
- Evaluation de la responsabilité et l'autonomie : 4/5
- Evaluation de la reconnaissance du manager : 4/5
- Evaluation de l'évolution des carrières : 4/5

Protéger les droits des travailleurs

- Continuer à garantir un emploi décent et stable
- Renforcer les contrôles des partenaires relatifs à l'emploi illégal et aux conditions de travail

- Poursuivre la collaboration entre le CSE et le référent éthique dans la détection des cas potentiels de discrimination ou de harcèlement

Développer les compétences

- Développer les formations relatives à la protection de l'environnement et d'une manière générale au développement durable
- Continuer la politique de développement des compétences, notamment pour jeunes diplômés

Lutter contre la discrimination

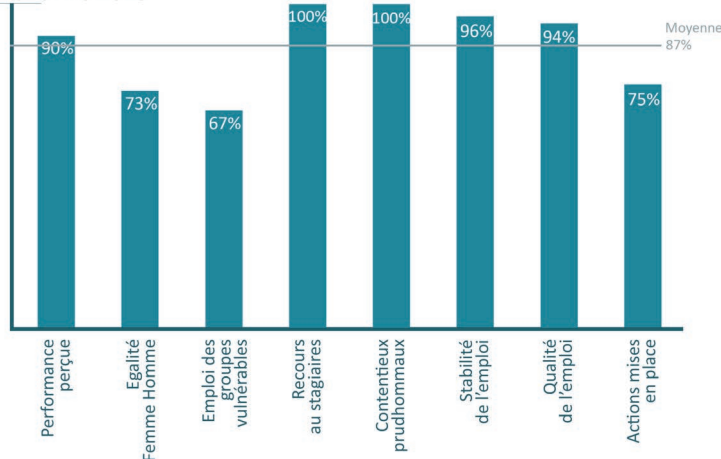
- Présenter les métiers aux jeunes filles dans les lycées et écoles
- Renforcer les processus RH pour garantir l'égalité des chances et prévenir les risques de discrimination
- Continuer à intégrer des emplois en insertion pour les besoins en agence et au siège

Emploi décent

- Nouveaux contentieux prudhommaux : 0
- Salariés en CDI : 95%

Décomposition du score de progression vers les objectifs 2025

OBJECTIFS 2025



Forces

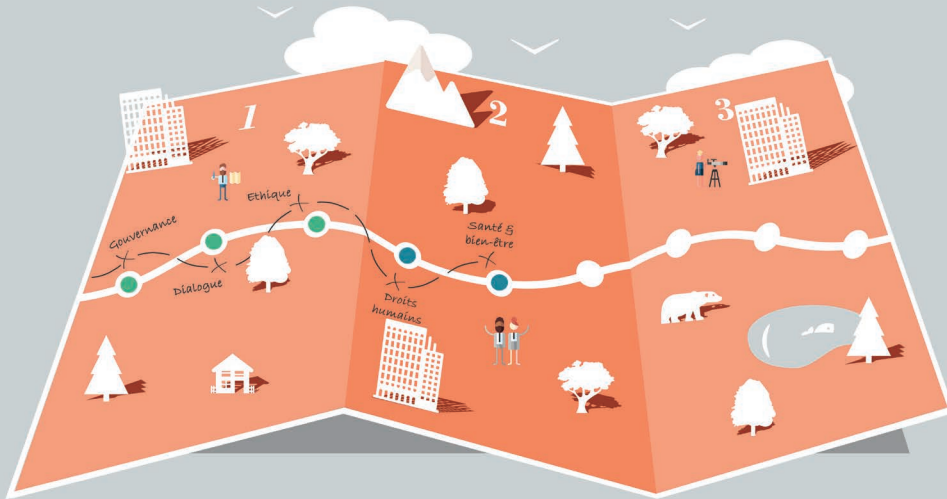
- Stabilité et qualité de l'emploi
- Pyramide des âges
- Formation

Axes d'amélioration

- Egalité Femme/Homme
- Mesure des emplois en insertion

5 SÉCURITÉ & BIEN-ÊTRE

Assurer la santé et le bien-être de l'ensemble des collaborateurs



Perception de l'enjeu par les principaux partenaires



Global

Importance **4,7/5**

Performance **3,7/5**



Collaborateurs

Importance **4,6/5**

Performance **3,6/5**



Sous-traitants

Importance **4,8/5**

Performance **3,9/5**



Clients

Importance **4,9/5**

Performance **3,7/5**

Niveau de priorité

Enjeu maîtrisé

Importance : haute - n°3 / 9
Performance auto-évaluée : haute - n°2 / 9
Performance perçue : haute - n°1 / 9

Performance en progression vers les objectifs 2025, enjeu particulièrement important pour l'externe qui perçoit positivement la performance

Organisation du travail

D'importants moyens sont mobilisés pour proposer des conditions de travail optimales. Construire une politique de bien-être au travail augmente la motivation et la qualité du climat social, et diminue les risques sociaux et psychosociaux. La santé et la sécurité sont essentielles, notamment sur les chantiers, et tout est mis en œuvre pour assurer le plus faible taux d'accidentologie et protéger l'ensemble des travailleurs.

L'organisation du travail des collaborateurs joue un rôle important dans le bien-être au travail. **L'écoute et l'accompagnement** sont les principes centraux de gestion à GSE. Le management laisse place à une grande autonomie des collaborateurs pour l'organisation de leur mission et la gestion de leur temps de travail dans le respect de la législation en vigueur.

Tous les collaborateurs, quel que soit leur pays, ont droit à des périodes de repos réglementées et des **congés** en accord avec les législations locales. Des congés supplémentaires sont accordés pour l'ancienneté dans l'entreprise. Chaque collaborateur français, bénéficie d'un **compte Epargne Temps** pour la gestion des congés non pris durant l'année. La **parentalité** donne droit à des congés de la même manière. En France, le Comité Social et Economique (CSE) accompagne les naissances d'un chèque cadeau à l'attention du collaborateur.

8,3%
TURN-OVER

7,5 ans
ANCIENNETÉ
MOYENNE

4,3/5
évaluation de GSE par
ses collaborateurs

L'entreprise veille par ailleurs à faciliter l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée de ses collaborateurs. Le point est abordé lors des entretiens de fin d'année. Un accord de droit à la déconnexion a été signé. Il rappelle le droit du collaborateur à ne pas être connecté aux outils numériques professionnels et à ne pas être contacté, y compris sur ses outils de communication personnels, pour un motif professionnel en dehors de son temps de travail habituel. Des outils d'aide à la déconnexion sont disponibles pour les collaborateurs (aide au paramétrage des outils informatiques, guide de bonne utilisation du mail et diffusion d'un e-learning pour les nouveaux entrants).

Vie dans l'entreprise

Les infrastructures sont elles aussi essentielles au bien-être des collaborateurs. Des fruits sont livrés tous les jours dans les bureaux. Sur le site du siège, un cours de tennis et des infrastructures sportives sont à la disposition des collaborateurs. Des professeurs de sport interviennent de manière hebdomadaire. Depuis 2019, une salle de repos est aussi à disposition des collaborateurs à Avignon, ainsi qu'une boîte à livres pour encourager les échanges et la réutilisation. En 2020 de nouvelles salles communes seront construites, ainsi qu'une cantine d'entreprise.

Grâce notamment aux dotations importantes du Comité Social et Economique, de nombreux avantages sont proposés aux collaborateurs : cours de sport, participation aux frais de culture et loisirs, voyages et activités organisés, chèques vacances, locations de vacances, cadeaux de mariage, de naissance et de Noël pour les enfants...

Pour alléger les charges liées aux tâches personnelles, des services extra-professionnels sont aussi proposés au siège aux collaborateurs : entretien de la voiture, repassage, livraisons personnelles, paniers de fruits et légumes, commandes groupées...

En 2019, l'ancienneté moyenne dans l'entreprise était de 7,5 ans, en légère baisse par rapport aux années précédentes (8,3 ans en 2017), dû à un nombre important de recrutements. Le turn-over en 2019 s'élevait à 8,3%, en baisse par rapport à 2018. Des mesures diverses ont été mises en place pour ramener ce chiffre à la baisse : développement des compétences, mobilité interne, bien-être au travail... L'entreprise a travaillé sur la marque employeur comme travail de fond en 2019. Des collaborateurs de différentes BU et agences ont été consultés pour partager leur expérience et définir les valeurs de GSE. Par ailleurs, un des axes stratégiques de la communication fut de recentrer la marque sur les hommes et les femmes de GSE qui s'impliquent au quotidien pour leur entreprise et incarnent ses valeurs.

Santé & sécurité

Toute entreprise se doit d'assurer la protection de ses collaborateurs. La sécurité sociale est appliquée dans chaque pays en fonction des principes locaux. L'Assurance Santé & Prévoyance est prise en charge à

100% par l'entreprise en France pour tous les collaborateurs. Le salaire est maintenu en cas d'arrêt de travail après un an d'ancienneté. Les dispositions légales sont appliquées dans tous les pays pour protéger les collaborateurs en cas de perte d'emploi, d'incapacité, de chômage ou de retraite.

La Commissions Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) est à l'écoute des collaborateurs sur la prévention active des risques psychosociaux et des risques routiers. Du fait de la faible exposition à un facteur correspondant, l'entreprise n'a pas mis en place d'accord de pénibilité. Dans les bureaux, l'entreprise s'assure de l'ergonomie et l'adaptation des postes de travail.

Des formations à la santé et la sécurité sont régulièrement dispensées : bien-être au travail, incendie, sécurité routière, sécurité chantiers... Tous les nouveaux entrants techniques (ingénieurs, directeurs de projets...) sont systématiquement formés à la sécurité sur chantier par le Département QSM (Qualité Sécurité Méthodes).

Les chantiers peuvent être des lieux dangereux et nécessitent une attention particulière. Une politique intransigeante est appliquée pour assurer la sécurité de tous les travailleurs. Tous les compagnons (travailleurs non-employés GSE, sous-traitants) sur les chantiers font l'objet d'un accueil sécurisé. Le Département Qualité Sécurité Méthodes s'engage à faire des inspections sur site, fournir un conseil, donner des formations à l'encadrement GSE, un soutien et un accompagnement pour aider le personnel GSE à assurer ses responsabilités.

L'efficacité de la santé sécurité est de la responsabilité du personnel d'encadrement. GSE donne le pouvoir à sa hiérarchie et fournit les ressources nécessaires à l'accomplissement des devoirs de chacun. Le respect des normes de sécurité et de santé est initié et commandé par la direction générale et s'étend à l'ensemble du groupe. Cette responsabilité est partagée et diffusée depuis la Direction, en passant par l'encadrement

de GSE pour atteindre les entreprises. Chaque Comité de Direction hebdomadaire de GSE débute par un point sécurité, démontrant l'importance accordée à ce sujet.

Un manuel santé-sécurité nommé Vademecum découle directement de la politique santé-sécurité du Groupe, et fixe les procédures à suivre pour toute opération. A l'intérieur se trouvent 16 bonnes pratiques, outil pédagogique pour la formation et la vérification des travaux plus dangereux. En 2019, le Taux de Fréquence des accidents enregistrés était de 6,28 pour 21 accidents. Cette mesure est faite sur un périmètre Groupe sur la base des 3,3 millions d'heures travaillées (y compris les employés externes à GSE).

Au-delà de la construction, les ouvrages sont aussi conçus pour assurer le confort et la sécurité des usagers. Les bâtiments doivent garantir le confort aux futurs utilisateurs pour une exploitation optimale et sécurisée de leur nouvel outil de travail (lumière, protection incendie, entretien de l'ouvrage et ses installations techniques, accès extérieurs au bâtiment...). Les matériaux sont respectueux de la santé des usagers et la conception se fait en réflexion avec les questions de confort.

Evaluation par les collaborateurs :



250 audits d'affaires

réalisées par le Département Qualité, Sécurité, Méthodes en 2019 (visites, inspections, lancements d'opérations)

Feuille de route 2025

Enjeu 5 - santé & bien-être

Engagements pour les Objectifs de Développement Durable (ODD)



- Assurer la santé et le bien-être de l'ensemble des collaborateurs et travailleurs sur chantier
- Avoir une approche bienveillante avec les collaborateurs pour garantir le plaisir au travail
- Lutter contre les risques professionnels, notamment sur chantier ou les risques psychosociaux
- Limiter la mise en contact des travailleurs avec des substances chimiques dangereuses, la pollution et la contamination de l'air, de l'eau et du sol

Objectifs

Les objectifs définis par la stratégie RSE de GSE permettent d'évaluer la performance globale de l'enjeu en fonction du niveau final attendu.



Satisfaction

- Turn-over : inférieur à 7%
- Evaluation de GSE par les collaborateurs : 4,5/5
- Confiance dans la direction : 95%
- Evaluation du salaire : 4/5
- Evaluation de l'implication des employés : 4,5/5
- Evaluation de l'esprit d'équipe : 4,5/5
- Evaluation de la créativité & innovation : 4,5/5
- Evaluation de la communication interne : 4/5

Bien-être

- Evaluation des équipements : 4,5/5
- Evaluation des avantages sociaux : 4,5/5
- Evaluation du stress-pressure : 4/5
- Evaluation de l'espace de travail : 4,5/5
- Plaisir au travail : 99% des collaborateurs prenant assez ou beaucoup de plaisir au travail

Sécurité

- Taux de fréquence des accidents : inférieur à 4

Leviers

Les leviers sont les principaux éléments identifiés permettant d'atteindre ces objectifs.



Améliorer le bien-être

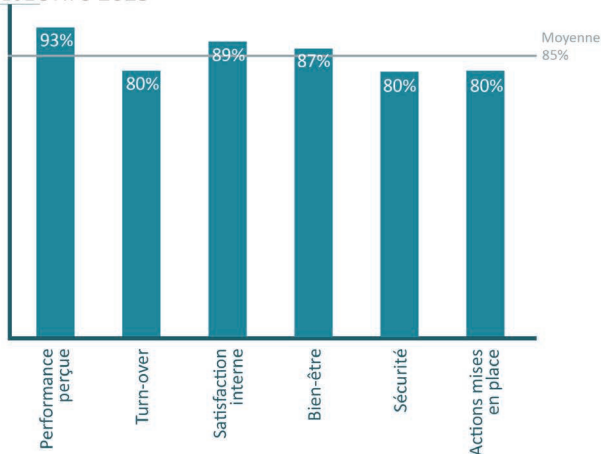
- Développer de nouvelles infrastructures au siège
- Harmoniser les conditions de travail entre agences
- Favoriser la flexibilité du travail
- Continuer à favoriser l'équilibre vie professionnelle et vie privée
- Continuer le travail enclenché sur le suivi des besoins et attentes des collaborateurs
- Continuer à organiser des activités pour la cohésion des équipes

Protéger la santé

- Continuer à garantir des conditions de sécurité maximales sur les chantiers
- Accompagner les fournisseurs et sous-traitants sur la question de la santé et la sécurité des travailleurs

Décomposition du score de progression vers les objectifs 2025

OBJECTIFS 2025



Forces

- Fidélisation des collaborateurs
- Satisfaction des collaborateurs
- Procédures sécurité des chantiers
- Avantages & infrastructures

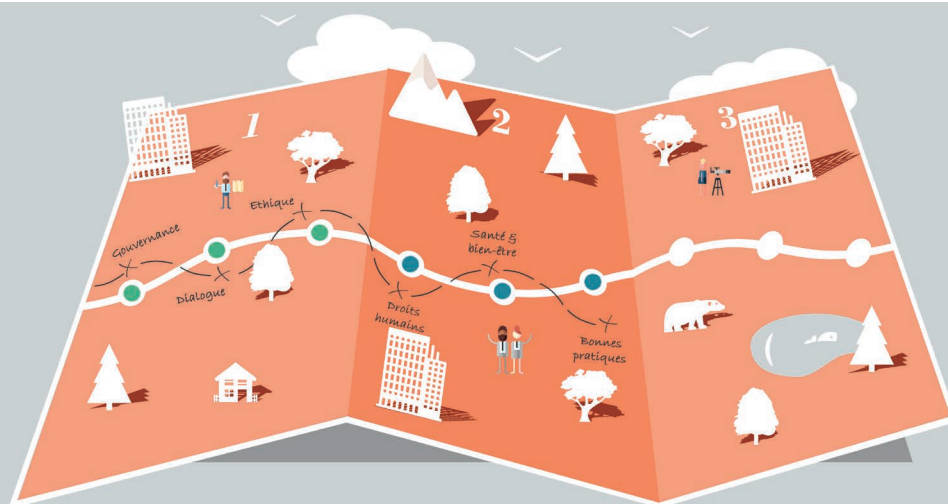
Axes d'amélioration

- Flexibilité & télétravail
- Mesure de la santé & sécurité dans les bureaux

6

BONNES PRATIQUES INTERNES

Inciter et développer des pratiques responsables pour tous les collaborateurs



Perception de l'enjeu par les principaux partenaires



Global

Importance **4,3/5**

Performance **3,2/5**



Collaborateurs

Importance **4,2/5**

Performance **2,8/5**



Sous-traitants

Importance **4,5/5**

Performance **3,8/5**



Clients

Importance **4,1/5**

Performance **3,9/5**

Niveau de priorité

Enjeu prioritaire

Importance : moyenne - n°6 / 9

Performance auto-évaluée : basse - n°9 / 9

Performance perçue : moyenne - n°6 / 9

Performance basse due à des ambitions fortes pour 2025, avec forte progression en 2019, importance haute pour les fournisseurs, performance moins bien perçue par l'interne

Les collaborateurs sont eux-mêmes impliqués dans le développement durable. Les bonnes pratiques se multiplient en interne pour favoriser les comportements respectueux de l'environnement : gestion des consommations, recyclage, déplacements... La RSE passe directement par les bureaux de GSE, partout en France et dans le monde.

Papier & plastique

Selon l'ADEME, un salarié consomme en moyenne 70 à 85Kg de papier par an. Les activités de bureau se montrent fortement consommatrices de papier.



Le Groupe s'était donné comme objectif de diviser par deux ses consommations d'ici 2020. En 2019, GSE a acheté 1,8 millions de feuilles de papier, soit environ 20Kg de feuilles par collaborateur.

En 2016, 41Kg de feuilles était utilisés par collaborateur. L'objectif étant déjà atteint, les collaborateurs de GSE s'engagent désormais d'ici 2025 à réduire ces consommations à 10kg par collaborateur.

1,8 millions

De feuilles de papier consommées
Soit 4000 par collaborateur

Cette diminution est largement due aux mesures prises en faveur de la réduction des consommations de papiers :

- Utilisation de la **signature digitale des contrats**, progressivement déployée à l'international (5200 contrats en 2019)
- **Dématérialisation du bulletin de paye** (optionnel pour les collaborateurs)
- **Suppression des imprimantes individuelles**
- Réduction au minimum des impressions de **documents à utiliser dans les réunions** (données projetées et/ou partagées en visuel multisites) ainsi que des comptes rendus
- Utilisation d'une **Gestion Electronique de Documents (GED)** centralisée, lieu d'échange dématérialisé accessible en interne et aux parties prenantes opérationnelles.



Pour continuer cette dynamique, en 2019 le **Département Ressources Humaines** a dématérialisé la majorité de ses outils :

- Outils de communication et supports
- Dématérialisation des dossiers du personnel
- Plateforme digitale pour le partage de documents avec les nouveaux entrants
- Signatures des contrats de travail digitalisés
- Promotion de l'E-learning pour les formations



En route vers l'entreprise zéro déchet : fin 2019, tous les collaborateurs se sont vus offrir des gourdes, gobelets et tasses réutilisables, afin de réduire drastiquement le volume de déchets plastiques dans les bureaux. Différentes cafetières à grain ont été déployées au long de l'année au siège afin de tester la plus appropriée à l'usage des collaborateurs, et ainsi arrêter la consommation de capsules de café. Ces efforts se poursuivront dans les années à venir, notamment avec l'arrêt progressif de la consommation d'eau en bouteille. Des échanges s'enclenchent aussi progressivement avec l'ensemble des prestataires, notamment sur les prestations de restauration, afin de diminuer les récipients en plastique à usage unique – une

dynamique présente dans de nombreuses agences du Groupe dont la sensibilité environnementale ne cesse d'augmenter. Une étude a aussi été lancée visant à dématérialiser les notes de frais.

Gestion des ressources

En 2019, la consommation totale d'électricité en France est estimée à 750 000 kWh, contre 850 000 kWh en 2018, se rapprochant des 779 000 kWh de 2016. La consommation peut aussi être ramenée au nombre de collaborateurs, dont le nombre a significativement augmenté ces dernières années : 2 271 kWh par collaborateur en 2016, 2 066 kWh en 2018 et 1 655 en 2019, **soit une diminution de 27% par collaborateur depuis 2016.**



750 000 kWh

D'électricité consommée dans les bureaux,
soit 67 tonnes de CO2
et 1 655 kWh par collaborateur

Les consommations totales d'eau et de gaz ne sont calculées que pour le site du siège à Avignon, les bailleurs n'étant pas tous en mesure de nous fournir les éléments nécessaires. La **consommation de gaz** est de 120 000 litres, en forte chute depuis 2018 (-84%) avec un faible usage. La **consommation d'eau** quant à elle est de l'ordre de 1 000m³, elle aussi globalement stable.



Pour continuer à diminuer les consommations et tenter d'atteindre ses objectifs, GSE va entreprendre des sensibilisations à la gestion des ressources, notamment de l'électricité, et des bonnes pratiques quotidiennes dans les locaux.



Déplacements & CO2

Les déplacements sont inhérents à l'activité de contractant global : pilotage des chantiers, audits, réunions avec les partenaires, lien entre le siège et les agences locales... Leur réduction est délicate, surtout face au développement de l'activité internationale, et à la volonté d'assurer une présence locale.

17 millions de Km

parcourus, soit 38 000km par collaborateur et l'équivalent de 2 200 tonnes de CO2 émis

Malgré tout, des mesures sont prises afin de réduire les déplacements :

- Toutes les agences en France et à l'international sont équipées de systèmes de **visioconférence**
- Tous les ordinateurs sont équipés de systèmes de communication avec caméra « PctoPC »
- Un système de « **Web-conférences** » multi-sites est disponible

En 2019, **17 millions de kilomètres ont été parcourus**, contre 14,3 en 2016. Mais le nombre de kilomètres parcourus par collaborateur diminue : c'est 38 milliers de kilomètres parcourus contre 42 milliers en 2016, soit une **réduction de 10%**.

Aujourd'hui ces déplacements sont encore **majoritairement réalisés par route (55%)**, suivi par le rail (22%), et une place se réduisant pour l'air (23%). 2 200 tonnes de CO2 sont émises par les déplacements, soit 4,8kg par collaborateur, contre 5,6kg en 2016.

Le **bilan carbone** de GSE en 2019 est de 10 560 tonnes de carbonnes (émissions liées aux consommations d'électricité dans les bureaux et à la flotte de véhicules (SCOP 1 & 2)), stable malgré l'augmentation de la masse salariale.

Pour continuer cette dynamique de réduction des émissions de CO2, deux solutions se présentent pour l'avenir : **augmenter la part du rail dans les déplacements**, et **augmenter la part des véhicules hybrides et électriques** dans la flotte. GSE permet désormais à ses collaborateurs équipés de véhicules électriques de les

charger gratuitement grâce à 18 points de charge à disposition (10 en décembre 2019, 8 à venir en 2020), soit déjà 4 000 kWh consommés fin 2019.



La volonté de GSE est d'augmenter la part du rail **dans les déplacements en France**. Aujourd'hui, 25% des déplacements y sont effectués par le train, 11% par l'air et 63% par la route. D'ici 2025, **GSE souhaite que 50% de ces déplacements soient effectués par le train**.

Pour diminuer l'impact en CO2 des déplacements par route, la Car Policy intègre

5%

De véhicules électriques ou hybrides dans la flotte

pour les collaborateurs éligibles un bonus pour les véhicules hybrides rechargeables, représentant pour l'instant **5% de la flotte des véhicules de fonction**. D'ici 2025, 50% des véhicules devront fonctionner aux énergies non fossiles.

Afin de mesurer l'impact des événements internes majeurs (plénières de service, rassemblements importants), un calcul a été mis en place sur deux d'entre eux ayant rassemblé plus de 40 personnes courant 2019. Dans les deux cas les émissions ont été d'approximativement 1,4 tonnes de CO2. Cette mesure sera plus largement déployée en 2020 afin de mieux maîtriser l'impact des différentes rencontres internes et de continuer à sensibiliser les collaborateurs à leur empreinte carbone.



Recyclage

Des mesures sont prises pour la gestion quotidienne des déchets dans les bureaux.

Il est procédé au recyclage :

- du papier et du carton (10,2 tonnes)
- du plastique (1,65 tonnes)
- des fournitures de bureau
- des cartouches d'encre (75 cartouches)
- du matériel informatique (122 équipements)
- des capsules de café (1 tonne)

Il est à noter qu'entre 2018 et 2019, GSE a diminué de 26% son volume de déchets sur le site de son siège, tout en améliorant le taux de valorisation de 35%.



48 tonnes

De déchets sur le site du siège à Avignon, dont le taux de valorisation est de

27%

Dans le cadre des travaux d'extension du site d'Avignon en 2019, de nouveaux points de collectes ont été implémentés avec la suppression des poubelles individuelles afin de favoriser le tri et la diminution des déchets. De nouvelles actions de sensibilisation seront menées pour continuer la valorisation des déchets de bureau.

Marketing responsable



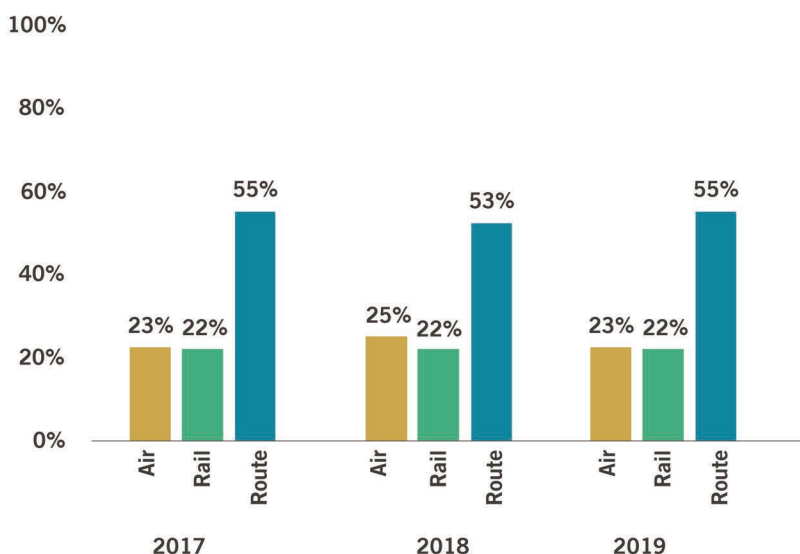
Fin 2019, GSE s'est aussi donné de nouvelles ambitions afin d'intégrer les questions de marketing responsable à sa stratégie RSE.

Le service marketing, à la suite de plusieurs groupes de travail, s'est ainsi engagé pour :

- Une communication claire, transparente et sans greenwashing sur les pratiques environnementales de l'entreprise
- La mise en place progressive de sensibilisations aux écocgestes pour les usagers des bâtiments construits par GSE
- La meilleure gestion des impressions : ne plus imprimer les invitations aux événements, inciter au téléchargement de documents plutôt que d'imprimer systématiquement, utiliser uniquement du papier certifié, choisir des formats de documents limitant les chutes de papiers
- Des choix de goodies plus responsables : favoriser les objets utiles, ne pas distribuer de lots pour éviter le gaspillage
- La sélection autant que possible de prestataires locaux et l'intégration de critères environnementaux et sociaux dans les appels d'offre.

Courant 2020 un travail d'évaluation sera mené afin d'observer les avancées et les axes restant d'amélioration, afin d'ancrer définitivement la durabilité aux pratiques de marketing.

RÉPARTITION DES DÉPLACEMENTS PAR TYPE DE TRANSPORT





Green IT

Le sujet du « Green IT », c'est à dire des **pratiques digitales durables**, apparait comme un enjeu important de la stratégie RSE. L'activité d'ingénierie nécessite des usages informatiques non négligeables, notamment avec le développement du BIM (Building Information Modeling). L'ensemble des collaborateurs travaille sur ordinateur, et certains ingénieurs ont besoin de **matériel de plus en plus puissant**. Le **stockage de données** est aussi toujours plus important. Or l'impact des pratiques digitales pour l'environnement a été mis en lumière : **consommations énergétiques et électrique, émissions de GES, consommation de métaux critiques, volume de terre déplacée**. En s'appuyant sur les travaux d'organismes tels que The Shift Project, un travail de fond est progressivement appliqué. La **sobriété numérique** est désormais intégrée à la stratégie RSE et comme principe d'action.

La lutte contre l'**obsolescence prématurée** des équipements est déjà mise en place dans l'entreprise. Les ordinateurs doivent avoir une durée de vie minimale de 3 ans, et la Direction informatique s'assure d'augmenter au maximum cette durée de vie sans impacter le confort de travail et les besoins des utilisateurs, de même pour les téléphones.



Les émissions dues aux échanges par e-mails sont évaluées à hauteur de 130 tonnes de CO2 en 2019. Après une première campagne de sensibilisations aux bonnes pratiques informatiques, nous notons une diminution de 11% du nombre mails envoyés par collaborateur. Cette sensibilisation sera renforcée dans les années à venir, notamment pour :

- Trier les documents et les mails inutiles
- Réduire la taille des pièces jointes
- Réduire le nombre de destinataires des mails
- Limiter les requêtes sur les moteurs de recherche
- Limiter les impressions
- Préférer éteindre les ordinateurs plutôt que les modes veille
- Débrancher les appareils



Depuis 2019, les équipements informatiques en **fin de vie** (ordinateurs, téléphones, écrans) sont systématiquement recyclés auprès d'une entreprise d'insertion pour personnes handicapées. Déjà plus de 120 équipements ont été revalorisés grâce à cette démarche.



Feuille de route 2025

Enjeu 6 - bonnes pratiques internes

Engagements pour les Objectifs de Développement Durable (ODD)



- Inciter et développer des pratiques responsables pour tous les collaborateurs
- Augmenter la part de l'énergie renouvelable dans les consommations de l'entreprise
- Améliorer l'efficacité énergétique des locaux de l'entreprise



- Limiter les consommations de ressources
- Prévenir et réduire le volume de déchets, augmenter le taux de recyclage

Objectifs

Les objectifs définis par la stratégie RSE de GSE permettent d'évaluer la performance globale de l'enjeu en fonction du niveau final attendu.



Leviers

Les leviers sont les principaux éléments identifiés permettant d'atteindre ces objectifs.



Performance

- Perception de la performance de l'enjeu par les parties prenantes : 3,5/5
- -20% sur les émissions de CO2 depuis 2018 : 490 tonnes

Consommations

- -70% de volume de papier consommé par collaborateur : 10kg
- Suppression des gobelets jetables
- Suppression des bouteilles en plastique jetables
- Suppression des capsules de café
- Part de déchets valorisés dans les bureaux : 70%
- -20% de consommation d'électricité par collaborateur depuis 2016 : 1 800 kWh

Déplacements

- -20% sur les kilomètres parcourus par collaborateur depuis 2016 : 30 000 Km
- Part du rail dans les déplacements en France : 50%
- -20% de CO2 émis par collaborateur depuis 2016 pour leurs déplacements : 4,5 tonnes
- Part de véhicules hybrides ou électriques dans la flotte : 50%
- -20% de carburant consommé par véhicule depuis 2016 : 900 litres

Green IT

- -20% de mails échangés depuis 2018 : 5 500 000

Sensibiliser

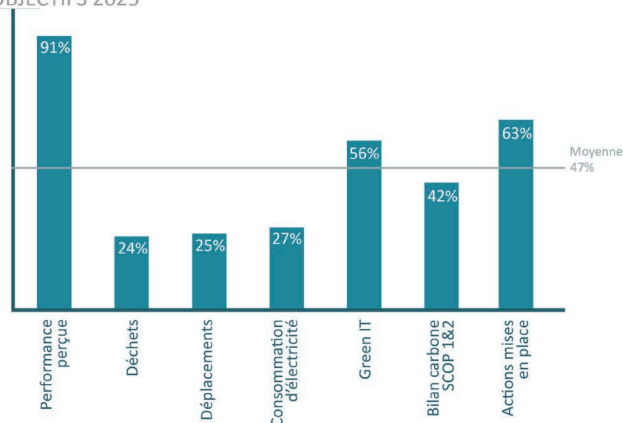
- Développer les sensibilisations au green IT, aux bonnes pratiques pour limiter et recycler les déchets, pour limiter les consommations
- Promouvoir les déplacements en train, le covoiturage et la visioconférence
- Favoriser l'utilisation de véhicules hybrides ou électriques

Développer des actions

- Améliorer les pratiques d'achats pour limiter le volume de déchets
- Développer les plateformes de tri des déchets et diversifier les types de déchets recyclés
- Continuer les démarches de dématérialisation
- Se fournir en énergies renouvelables
- Améliorer l'efficacité énergétique des locaux
- Favoriser le marketing responsable
- Harmoniser les pratiques entre agences

Décomposition du score de progression vers les objectifs 2025

OBJECTIFS 2025



Forces

- Engagement des collaborateurs et des services
- Infrastructures de visioconférence
- Consommation de papier en baisse
- Emplacements de recharge des véhicules électriques

Axes d'amélioration

- Déplacements
- Consommations liées au chauffage et à la climatisation
- Consommation de bouteilles d'eau et capsules de café



AXE 3

EN SOUTENANT

LES TERRITOIRES



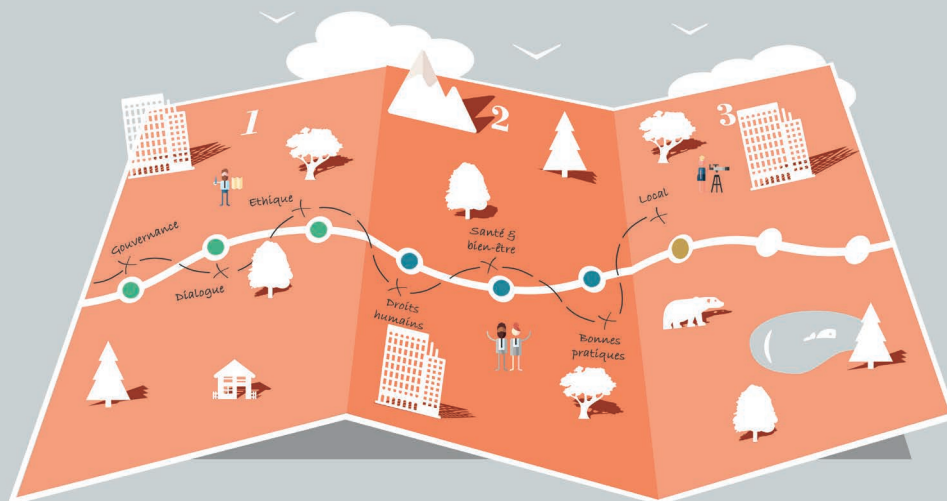
GSE doit s'assurer que ses activités respectent les territoires sur lesquels elle exerce :

7. Accompagner le développement des territoires
8. Favoriser la conception et la construction durable
9. Adopter une stratégie globale sur l'ensemble du cycle des activités

7

ANCRAGE LOCAL

Accompagner le développement des territoires



Perception de l'enjeu par les principaux partenaires



Global

Importance **3,8/5**

Performance **3,2/5**



Collaborateurs

Importance **3,7/5**

Performance **2,6/5**



Sous-traitants

Importance **4/5**

Performance **3,6/5**



Clients

Importance **4,1/5**

Performance **3,7/5**

Niveau de priorité

Enjeu prioritaire

Importance : basse - n°9 / 9

Performance auto-évaluée : moyenne - n°6 / 9

Performance perçue : moyenne - n°4 / 9

Evaluation de la performance peu significative due à la construction en cours d'indicateurs pertinents, perception de la performance plus faible par l'interne, importance plus haute pour l'externe

« L'organisation puise les ressources nécessaires à son fonctionnement [dans les territoires et les communautés]. Elle a en retour capacité à leur faire bénéficier des fruits de son activité, notamment pour contribuer au développement local. » (ISO 26000)

L'activité de contractant global est ancrée dans les territoires par ses constructions et l'activité économique qui découle avant, pendant et après les chantiers. Ces derniers sont fortement créateurs de valeur économique et sociale. Mais ils peuvent aussi être source d'impacts environnementaux ou de nuisances. GSE tient à maintenir un impact positif sur l'ensemble de ses territoires d'activité sur les questions sociales, sociétales, économiques et environnementales.

Impact économique & social

L'écosystème dans lequel GSE évolue est essentiel au bon développement de ses activités : partenaires, territoires, communautés locales, environnement, ressources. L'activité doit se développer au plus près de ces territoires, en leur amenant autant de valeur ajoutée qu'ils peuvent en apporter à GSE. L'idée d'un enrichissement réciproque est l'essence du bon développement d'une activité localement. C'est d'ailleurs dans cette idée que s'est développé **GSE Régions** : être au plus près des territoires, pour mieux connaître ses acteurs et leurs attentes. GSE Régions est en charge de projets de construction locaux. En plus de la forte implantation française, les territoires se dessinent aussi autour d'une **dizaine de pays**, entre l'Europe et l'Asie, dans lesquels GSE exerce son activité.

Pour chaque projet de construction, l'activité se déporte sur les sites de construction des clients, rendant la notion de territoire très extensible.

Nos implantations en France et à l'international



Pour autant, tous les projets sont traités avec l'idée sous-jacente de créer de la valeur localement. Chaque fois que cela est possible des **entreprises locales** sont intégrées dans les appels d'offre fournisseurs et sous-traitants. De la même manière, des **entreprises d'insertion** sont appelées dès que possible dans les différents chantiers comme pour ses activités de bureau (nettoyage, fournitures, paysagisme, recyclage...).



En termes de contribution économique en 2019, ce sont près de 3,3 millions d'heures travaillées sur les chantiers de GSE, soit l'équivalent de **2 100 emplois à temps plein** sur une année.

Ces emplois peuvent être de divers niveaux et types de spécialités, dont les principales sont : voirie, couverture, électricité, maçonnerie, chauffage/climatisation, charpentes, menuiserie, cloisons, dallage sols et revêtements, serrurerie métallerie, protection incendie, architectes, bureaux d'études...

Le chiffre d'affaires atteint 554 millions d'euros, notamment :

- 475 millions d'euros de redistribution aux fournisseurs et sous-traitants partenaires
- 146 millions d'euros de chiffre d'affaire à l'international
- 95 millions d'euros de chiffre d'affaires pour le réseau local GSE Régions.

En termes d'impact social, le **respect des humains** est un sujet largement intégré, comme précédemment vu dans les Enjeux 3 - Ethique, 4 - Droits humains et 5 - sécurité et bien-être. Les contrats avec les **fournisseurs** ont un haut degré d'exigence en matière d'éthique et de droits humains. Le travail des enfants, le travail obligatoire et le travail illégal sont bien évidemment proscrits. De plus, un très haut niveau d'exigence est tenu en termes de **sécurité des travailleurs** sur l'ensemble des chantiers.

Les projets de construction peuvent aussi impacter les communautés locales : les **riverains** et le **voisinage**, mais aussi potentiellement les **collectivités publiques** (dans le cadre de politiques d'urbanisme par exemple) ou encore les **associations** et **ONG** sur des thématiques spécifiques. Pour tous les projets de construction en France, la

concertation avec les riverains est une obligation. Sur les sites en Certification Environnementale, les populations riveraines ou locales sont informées des nuisances possibles, et des mesures sont prises afin de réduire les nuisances acoustiques et visuelles.

Depuis 2019, le territoire national continue son maillage via un nouveau réseau de microentreprises autour du programme **GSE Partners**. Des agences adaptées à la taille et aux besoins des entrepreneurs pourront être gérées par un partenaire associé, actionnaire à parité avec GSE. L'objectif est de participer au développement de l'entrepreneuriat, en apportant un soutien financier et technique.



Impact environnemental

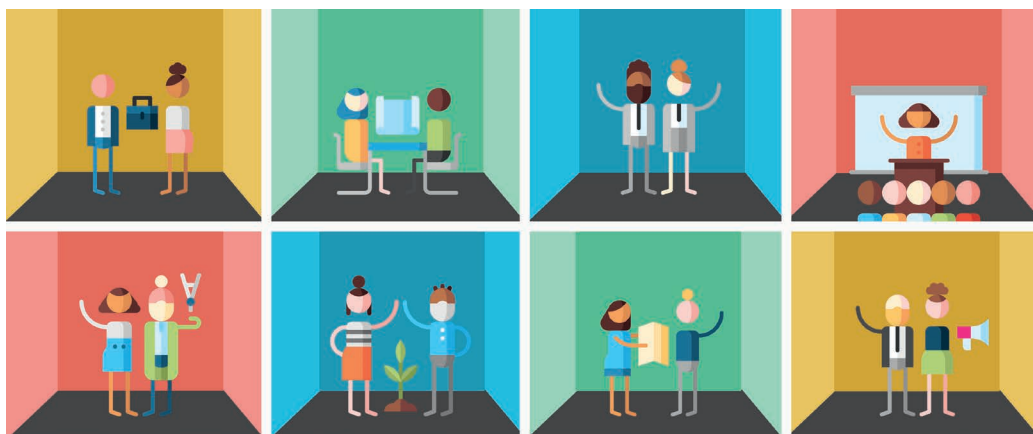
Tout chantier génère des nuisances sur l'environnement proche : l'enjeu d'un **chantier à faible impact** est de limiter celles-ci au bénéfice des **riverains**, du **personnel** de chantier, et de la **nature**. Dans le cadre de la stratégie environnementale, les pratiques ont été uniformisées en matière de gestion de chantier.

Un **Plan de gestion environnementale** a été rédigé. Il est le point de référence pour nos sous-traitants, engagés par leur signature. Les manquements sont sanctionnés par des pénalités. Les objectifs d'un chantier à faible impact sont les suivants :

- Limiter les risques et les nuisances causés aux **riverains** du chantier,
- Limiter les risques sur la **santé des ouvriers**,
- Limiter les **pollutions** lors du chantier (sol, air et eau),
- Limiter la **consommation** des ressources,
- Limiter la quantité de **déchets** de chantier produits et promouvoir leur valorisation,
- Travailler en **collaboration** avec les autres corps de métiers.

La question de la protection de l'environnement local sur les chantiers est plus développée dans l'Enjeu 8 - Construction locale.





Partenaires locaux

GSE s'implique auprès des communautés locales avec différents organismes sur cinq thématiques :

- Développement économique,
- Bâtiment / immobilier,
- Education,
- Sport,
- Santé.

Le **développement économique** est principalement traité dans la Région Sud autour du siège à Avignon, auprès des collectivités locales, de pôles de compétitivité ou en soutien à des pépinières et incubateurs. Les différents Départements du Groupe sont eux-mêmes membres d'associations professionnelles pour le partage d'expérience et le développement des connaissances autour de leurs métiers.

Des **organisations sportives** locales sont soutenues telles que l'USAP Basket d'Avignon, le club de handball de Fleury-les-Aubrais ou le club de tennis de Pernes-les-Fontaines. Les collaborateurs sont ainsi invités à assister à des rencontres sportives. Les **pratiques sportives individuelles** sont encouragées, permettant aux collaborateurs de suivre des cours de sport au sein du site d'Avignon dans des salles de sport dédiées.

La **lutte contre le cancer du sein** est aussi soutenue au travers de diverses manifestations : participation aux courses locales, collectes de fonds internes... En 2019 GSE a aussi réalisé une collecte de jouets pour les Resto du Cœur et le Secours populaire lors des fêtes de fin d'année.

GSE est actuellement membre de nombreuses associations, entre autres : le Global Compact France, Agora Supply Chain, Agora immobilier, l'ADI, l'AFILOG, l'ASLOG, le RIX, Cobaty, l'IOSH, l'IFACI, l'AMRAE... Les actions de **bénévolat** et l'implication de ses collaborateurs dans des associations et manifestations sont encouragées. Au total, ce sont 194 000€ investis dans les activités de mécénat en 2019.



Enfin, le **développement des connaissances et l'accès à la technologie** sont renforcés grâce à un lien fort avec les écoles. Plusieurs collaborateurs apportent leurs connaissances lors de **conférences** auprès d'étudiants de l'ENTPE, l'ESTP ou encore l'INSA. La connaissance poussée des outils numériques du bâtiment (BIM) est ainsi partagée avec les futurs professionnels du secteur. Tous les ans de nombreux **stagiaires et alternants** sont accueillis dans les différentes agences pour permettre aux étudiants de mieux développer leurs connaissances des métiers de contractant global.

GSE Foundation

C'est à l'occasion d'un évènement interne, en novembre 2017, au cours duquel tous les collaborateurs de GSE ont été invités à partager leurs idées, qu'a été exprimée leur volonté de voir leur entreprise s'investir dans des projets humanitaires et d'intérêts général.

Pour prolonger cette idée et continuer à déployer son investissement auprès des communautés locales, GSE Foundation a été créé en août 2018. Ce fond de dotation se fixe pour objectif de **développer et soutenir toutes actions d'intérêt général à caractère humanitaire, éducatif, culturel et social** dont le but est :

- D'améliorer les conditions de vie
- De donner et accroître l'accès à l'éducation et à la connaissance
- Ou toutes actions d'intérêt général contribuant à assurer la protection de l'environnement en France comme à l'international.

194 000€

Distribués dans les structures de mécénat

100 000€

investis pour le lancement de GSE Foundation

24 collaborateurs

impliqués dans les activités de GSE Foundation

GSE Foundation définit la conception, se charge de trouver les financements et y participe, puis de concevoir avec les porteurs de projet sur place, la mise en œuvre ainsi que la coordination des opérations. GSE met au service de ces projets son expertise ainsi que son savoir-faire.

Un budget annuel de 100 000€ est attribué à ce fond. Pour son premier projet il s'est engagé aux côtés de l'école Victor Hugo Manjushree Vidyapith, près de **Katmandu, au Népal**, à l'accompagner dans la conception et la réalisation d'un internat pour enfants défavorisés. En 2019 le second projet s'est matérialisé la

construction d'une ferme école à Madagascar. En tout cette année 24 collaborateurs se sont mobilisés pour les activités de GSE Foundation.

Développer et soutenir toutes actions d'intérêt général à caractère humanitaire, éducatif, culturel et social

PREMIER PROJET : CONSTRUIRE UN INTERNAT AU NÉPAL

LA Chapali, à 10 km au nord de Katmandou, un tremblement de terre a détruit l'internat de l'école Victor Hugo. Elle accueillait plus de 200 élèves de 3 à 16 ans.

L'éducation des filles ne pouvant que rarement être une priorité pour les familles népalaises les plus pauvres, l'équipe de l'école souhaitait reconstruire un nouvel internat qui leur soit principalement dédié.

En partenariat avec l'association **Children & Future**, GSE Foundation a élaboré et finalisé la conception du projet, son mode constructif et défini un budget, financé à hauteur de 50% par chacun des deux partenaires.

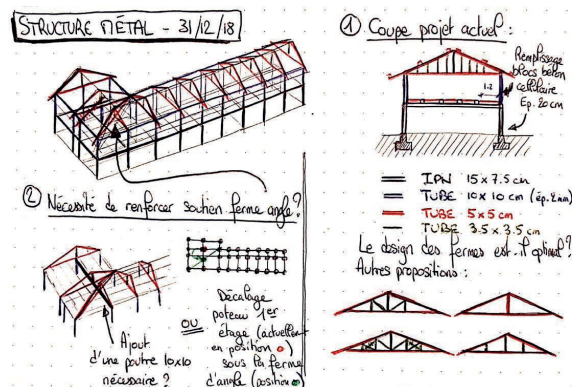
Du 15 novembre 2018 au 15 avril 2019, **11 collaborateurs de GSE** se sont succédés au Népal pour la construction d'un internat constitué de :

- 8 chambres pouvant recevoir 74 internes
- Une grande salle d'études de 120 m²
- Des sanitaires

Les participants ont relevé « les valeurs de partage, la vie en communauté, la simplicité, la joie, les nombreux sourires (malgré des conditions parfois difficiles), des moments sont d'une telle richesse qui prendre conscience que nous avons beaucoup à apprendre... »

Cette première expérience fut un véritable succès :

- La **cohésion et le volontarisme** du personnel de GSE ont permis de mettre en place toutes les procédures pour une bonne continuité et traçabilité des informations entre les ingénieurs de GSE
- Avec Ramesh, ingénieur en génie civil népalais embauché pour le chantier, les 11 ingénieurs de GSE Foundation ont su créer un **dialogue constructif et efficace** ce qui a permis d'optimiser chaque roupie népalaise dépensée
- Malgré de difficiles conditions de travail, la **sécurité** a été un maître mot du chantier et aucun accident n'a été à déplorer
- Des bureaux d'études français partenaires de GSE Foundation ont aidé à prendre en compte les **contraintes sismiques**
- Des adaptations aux **particularités topographiques** : la déclivité du terrain a nécessité la stabilisation du terrain par l'édification d'un mur de soutènement de 8 m de haut
- Des adaptations aux **spécificités climatiques**, avec par exemple de larges débords de toiture pour permettre d'être à l'abri pendant les fortes pluies, des aménagements extérieurs spécifiques pour tenir compte des conséquences de la mousson, une isolation réfléchie « été-hiver »
- Il a fallu également tenir compte des moyens constructifs locaux, sans engins.



SECOND PROJET : CONSTRUIRE UNE FERME ÉCOLE À MADAGASCAR

2A Mananjary au sud-est de Madagascar, l'association Pachamama « Les piliers de la Terre » a fait l'acquisition d'une propriété de 40ha en bordure de l'océan indien.

Lorsque GSE Foundation rejoint le projet, une ferme est déjà opérationnelle où une vingtaine d'adolescents se forment au métier de l'agriculture. Mais pour approfondir leur formation, les élèves avaient besoin d'un **nouveau bâtiment pour l'enseignement des techniques de transformation des produits de la terre**.

Le projet était un bâtiment de 25x10m avec un toit recouvert de cellules **photovoltaïques** pour rendre le site autonome en électricité. L'intégration dans le calcul de la structure des ouragans avec des vents à 240km/h était un challenge.

Le plus dur aura été la réalisation, car Mananjary est très excentrée et dispose de peu de ressources. Mais l'essentiel était présent : de la bonne volonté et une cohésion d'équipe entre les ingénieurs de GSE les équipes locales, capables de « déplacer des montagnes ».

A Mananjary **les produits de la construction sont rares** :

- Pas d'outil sur place, au début une seule pelle sur le chantier,
- Le diamètre maximum des aciers TOR est de 12mm, il faut trouver l'équivalent pour un besoin de 25 mm,
- Pas d'électricité sur place,
- Pas d'engin de levage pour un projet prévoyant des arbalétriers de 650kg à installer à plus de 7 m de haut,
- Pas de parpaings ni gravier, il faut les fabriquer sur place.

Malgré ce contexte le chantier s'est déroulé en un temps record de 2,5 mois entre fin août et début novembre 2019 et sans aucun accident.

5 ingénieurs d'affaires de GSE se sont succédés. Ils ont tous noté :

- La grande **écoute** des consignes de sécurité
- Leur **force collective**
- Leur **volonté d'apprendre**
- Leur **implication** et surtout leur joie quand un ouvrage délicat avait été réalisé avec succès par exemple à la fin de l'installation du premier poteau ou de la pose du premier arbalétrier
- Leur **accueil** et leur gentillesse.

Feuille de route 2025

Enjeu 7 - ancrage local

Engagements pour les Objectifs de Développement Durable (ODD)



- Accompagner le développement des territoires
- Développer l'emploi, l'entrepreneuriat et l'innovation
- Réduire l'impact environnemental sur les territoires
- Etablir des partenariats avec les acteurs locaux pour le développement économique, l'éducation, le sport et la santé
- Garantir les mêmes pratiques dans tous les territoires d'activité

Objectifs

Les objectifs définis par la stratégie RSE de GSE permettent d'évaluer la performance globale de l'enjeu en fonction du niveau final attendu.



Leviers

Les leviers sont les principaux éléments identifiés permettant d'atteindre ces objectifs.



Performance

- Perception de la performance de l'enjeu par les parties prenantes : 3,5/5

Développement des territoires

- Emplois indirects (heures travaillées sur chantier) : 2 800 ETP

Connaître

- Définir la notion de « local » pour GSE et ses opérations
- Identifier les différents enjeux locaux pour chaque territoire et les partenaires clés
- Identifier l'ensemble des partenariats déjà existants et évaluer l'implication de GSE
- Evaluer l'impact local du programme GSE Partners

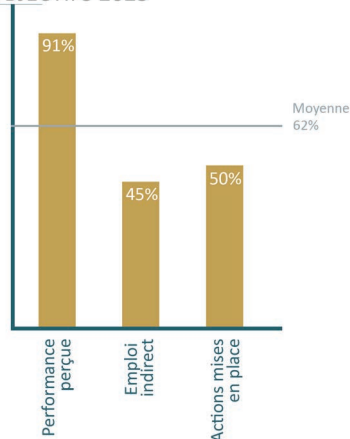
Développer

- Développer l'emploi d'insertion sur chantiers et monitorer
- Continuer à favoriser le mécénat sur les thématiques d'éducation, sport et santé
- Continuer à participer au développement économique des territoires au travers de la création d'emploi et de développement des connaissances
- Développer des actions en lien avec les enjeux spécifiques des territoires et créer de nouveaux partenariats

Décomposition du score de progression vers les objectifs 2025

Décomposition du score de progression

OBJECTIFS 2025



Note :
Le score en légère régression par rapport à l'année précédente est dû au faible nombre de KPI aujourd'hui calculables liés à l'enjeu. Cet enjeu ayant été identifié à faible priorité l'approfondissement des KPI n'a pas encore été réalisé, mais reste néanmoins un objectif à horizon 2025.

Forces

- Impact économique
- Engagements locaux & mécénat

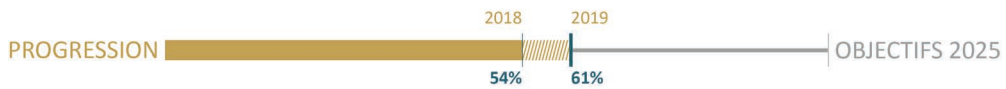
Axes d'amélioration

- Mesure de l'impact local global - partenaires locaux, insertion...

8

CONSTRUCTION DURABLE

Favoriser la conception et la construction durable



Perception de l'enjeu par les principaux partenaires



Global

Importance **4,3/5**

Performance **3,2/5**



Collaborateurs

4,2/5

2,9/5



Sous-traitants

4,4/5

3,7/5



Clients

4,6/5

3,7/5

Niveau de priorité

Enjeu prioritaire

Importance : moyenne - n°5 / 9
 Performance auto-évaluée : basse - n°7 / 9
 Performance perçue : moyenne - n° 5 / 9

Performance en progression pour un enjeu important notamment pour les clients, performance moins bien perçue en interne

GSE s'est forgé une expertise pour la construction de bâtiments responsables pour l'humain et l'environnement. Un bâtiment durable limite les impacts sociaux et environnementaux négatifs, notamment pour :

- Préserver les ressources (matières premières, énergie, eau)
- Lutter contre le réchauffement climatique (émission de gaz à effet de serre)
- Limiter les déchets et autres pollutions
- Privilégier le confort et la santé des usagers (matériaux de haute qualité sanitaire et environnementale, isolation thermique et acoustique)

Pour cela il est nécessaire de maîtriser la consommation de matières premières et d'énergie, les rejets en milieu naturel et autres pollutions, les incidences climatiques et sur la biodiversité,

et ce à toutes les étapes de production (extraction, production, distribution, usage, fin de vie).

Des solutions novatrices sont développées pour relever 4 défis majeurs de la construction :

- La transition énergétique et environnementale,
- La transition numérique,
- La garantie des résultats plutôt que des moyens,
- Le confort et la convivialité dans les bâtiments pour améliorer la qualité de vie au travail.

Dans une logique de développement durable, il s'agit de proposer des solutions opérationnelles sur le court terme mais également pensées pour s'inscrire dans la durée, en conformité avec les considérations environnementales, sociales et sociétales.

Management environnemental

Toutes les précautions nécessaires sont prises et les meilleures techniques sont mises en œuvre pour prévenir les atteintes susceptibles d'être portées à l'environnement, ou à défaut en limiter les conséquences. La **Charte d'engagement politique sécurité environnementale et responsabilité sociale**, précise les engagements pour :

- Se **conformer à la législation** et aux bonnes pratiques. Aucun cas de non-conformité n'a été identifié jusqu'alors.
- **Réduire le risque environnemental** en appliquant les principes de prévention et de protection.
- Veiller à ce que toutes les questions soient mises en évidence et que les mesures de contrôle appropriées soient mises en œuvre, afin de **minimiser les impacts négatifs sur l'environnement**.
- Promouvoir un environnement de travail qui encourage activement la durabilité et la protection de l'environnement en incitant à une **utilisation efficace des matériaux et de l'énergie**.
- **Gérer les déchets** en minimisant leur volume et leur coût, tout en réduisant les impacts négatifs potentiels sur l'environnement et en maintenant notre responsabilité d'entrepreneurs.
- **Définir les objectifs environnementaux** et mettre en place une culture de responsabilité à travers la hiérarchie et avec nos partenaires.
- Communiquer nos politiques et procédures environnementales à la **hiérarchie** et lui permettre d'être proactive sur les lieux de travail où elle est responsable.
- **Communiquer notre engagement** environnemental à nos clients, partenaires entrepreneurs, fournisseurs et les tiers intéressés et travailler avec eux pour promouvoir un programme de sensibilisation aux bonnes pratiques environnementales de travail.

Cette charte est **obligatoirement affichée sur tous les chantiers**. Toutes les bonnes pratiques pour la protection de l'environnement sont capitalisées dans le **Vademecum, document interne de référence pour la gestion de chantier** (prévention des risques, gestion des déchets, procédures en cas de pollutions accidentelles). En cas d'impact environnemental sévère, un **processus d'alerte** immédiat de la direction existe en interne, pour permettre à la direction technique d'appliquer les solutions adéquates. Aujourd'hui aucun problème environnemental majeur n'a été observé.

Les **compagnons sur chantiers sont sensibilisés** aux procédures, notamment vis-à-vis de la gestion des déchets et de l'utilisation des kits de dépollution.

Depuis plusieurs années, les considérations environnementales sont prises en compte dans le cadre des certifications environnementales.

Fin 2019, le **programme « Bâtiment responsable »** a été lancé à GSE afin de renforcer l'expertise du Groupe sur l'impact environnemental et social de l'ensemble de ses constructions. Ce programme a pour objectif de :

- **Connaitre** le plus précisément l'impact environnemental des bâtiments de GSE tout au long de leur cycle de vie,
- Construire une base de connaissance de **solutions durables** permettant de réduire les impacts les plus importants,
- **Généraliser l'expertise environnementale** de GSE à tous les projets en s'adaptant aux besoins clients.

Un **référentiel du bâtiment responsable** sera élaboré, permettant d'établir un niveau de base de durabilité avec des solutions concrètes et adaptées aux impacts réels, ainsi qu'une gamme d'options disponibles pour mieux accompagner et conseiller les clients sur l'impact de leur projet.

Le programme est piloté conjointement par les services RSE et Certification Environnementale, dont l'expertise technique est indispensable. Un référent bâtiment responsable va être recruté courant 2020 afin de conduire la R&D, et l'ensemble de la démarche est **collaboratif**. Un panel représentatif et motivé de collaborateurs de l'entreprise sera directement impliqué pour identifier les solutions les plus efficaces et rendre la démarche la plus facilement applicable à tous les niveaux de l'entreprise. **L'ensemble du personnel technique sera ainsi formé aux pratiques responsables** pour les intégrer systématiquement sur tous les chantiers.

La R&D se concentrera notamment autour des axes suivants :

- **Chantier propre,**
- **Efficacité énergétique,**
- **Matériaux durables,**
- **Gestion des déchets,**
- **Diminution des pollutions,**
- **Protection de la biodiversité.**



Fin 2018, des **premiers outils de mesure de l'impact** global des constructions de GSE ont été mis en place par les services RSE et Certification Environnementale. En se basant sur les données récoltées dans le cadre des certifications, une **estimation des impacts de l'ensemble des projets de GSE** a été établie. Les données utilisées pour cette généralisation sont uniquement celles étant considérées comme similaires dans le cadre d'un chantier certifié comme dans un chantier non certifié.

36%

des projets signés visent une certification environnementale, dont :

100%

sont accompagnés par un bureau d'étude environnemental

77%

des déchets y ont été valorisés

73%

accompagnés par un acousticien

55%

comprennent des installations de bornes de recharge électriques

36%

accompagnés par un écologue

36%

comprennent des dispositifs d'énergie renouvelables

Gestion des matériaux

Pour des constructions respectueuses de l'environnement, une gestion raisonnée des ressources est appliquée. Le Département R&D a pour mission d'**optimiser l'impact des matériaux et des solutions techniques ou équipements** mis en œuvre dans les bâtiments (charpente bois, chauffage, climatisation, éclairage, récupération des eaux pluviales...).

Toutes les **charpentes bois** des constructions sont **certifiées FSC**, garantissant une gestion responsable et durable des forêts. Autant que possible les matériaux choisis sont **locaux, biosourcés ou recyclés**.

En fonction des projets, il est possible de **rationaliser l'usage des matières premières** en évitant les matières premières rares, en privilégiant les matières premières renouvelables (cycles courts), des processus de transformation réduits (matériaux bruts), les matières

secondaires (recyclage, récupération, réemploi). La charpente bois est par exemple dans la plupart des cas proposée par défaut aux clients. Les matériaux peuvent aussi augmenter la performance énergétique des bâtiments.



D'ici 2025, pour garantir des bâtiments de qualité, durables et répondant aux attentes des clients, les matériaux seront progressivement sélectionnés au travers de 3 critères :

- **Contraintes du projet** : techniques, réglementaires, résistance, acoustique, confort
- **Choix induits par le projet** : localisation, type d'occupation, parti architectural
- **Environnement** : économie des ressources, maîtrise des risques sur l'environnement et la santé, gestion des déchets et des nuisances
 - o L'épuisement des ressources naturelles et la question des déchets
 - o La prise en compte de l'évolution du bâtiment tout au long de son cycle de vie
 - o La récupération, réutilisation, recyclage des matériaux
 - o Les impacts des matériaux sur la santé humaine (limitation des émissions des matériaux dans l'ambiance intérieure)
 - o L'essor des systèmes, outils, labels de reconnaissance environnementale

Le bâtiment est un stock de matière, et sera de plus en plus pensé de manière à ce que lors de la déconstruction ou de rénovation ces matières puissent être récupérées et recyclées. Sur les bâtiments existants des diagnostics sont réalisés afin d'orienter vers de la rénovation ou de la restructuration et réduire les charges constructives. Des expérimentations sont mises en place par le Département R&D afin de développer ces procédés.

Gestion des déchets

L'objectif fixé par l'Etat est de recycler 70% des déchets du BTP. Pour participer activement à cet objectif l'ensemble des chantiers est soumis au recyclage, avec des bennes différenciées afin de **valoriser au maximum les déchets** (métaux, gravas...) et **tracer les déchets dangereux**. L'entreprise travaille aussi à la réutilisation des matériaux, comme par exemple le déblai remblai avec les déchets inertes. Lors du déplacement de quantités importantes de sols, roches et autres sous-produits pour les activités de terrassement, ces matériaux peuvent être réutilisés sur d'autres chantiers afin de compléter les manques de sol lors d'autres terrassements.

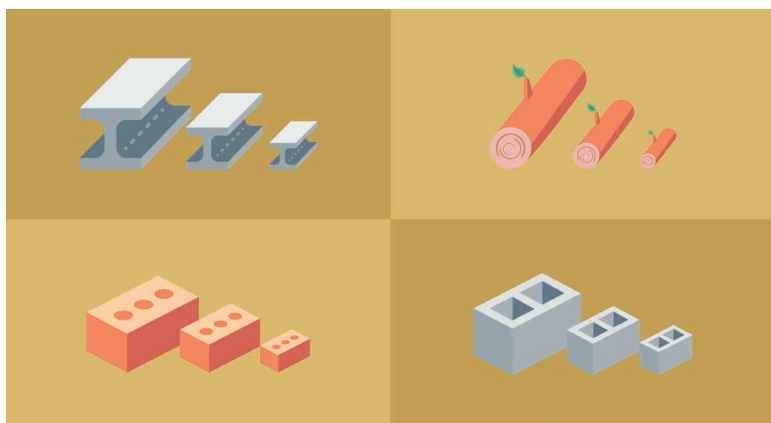
Une difficulté rencontrée sur chantier est l'application du tri par les compagnons. Des sensibilisations et un affichage sont mis en place sur les chantiers pour favoriser le tri. Depuis 2018, des **Responsables Environnement Chantier** ont été assignés sur les chantiers certifiés. Ils vérifient l'impact écologique du chantier, notamment le respect de la charte environnementale du chantier, le tri des déchets et les autres contraintes de chantier vert. Grâce à cette pratique, **77% des**



déchets ont été valorisés en 2019 sur les chantiers certifiés. Il est néanmoins difficile d'extrapoler cette donnée à l'ensemble des projets de GSE. En 2019, pour continuer à améliorer le recyclage sur site, **une nouvelle application a été testée** pour mieux identifier les acteurs locaux de recyclage et suivre les enlèvements. Cette solution va progressivement se généraliser afin d'améliorer les pratiques en matière de gestion des déchets de chantier, et de mieux évaluer l'ensemble des chantiers. L'engagement pour **l'économie circulaire** sera alors renforcé pour travailler à un tri plus précis des matériaux, pour le recyclage ou la réutilisation.

« Le secteur du bâtiment génère environ 40 millions de tonnes de déchets par an, soit plus que les ménages (30 millions de tonnes) et cinq fois moins que les travaux publics (220 millions de tonnes). Les déchets du bâtiment proviennent pour plus de 90% des travaux de déconstruction et de réhabilitation et pour le reste de la construction neuve (7%). Ce sont à 72% des déchets inertes (gravats, béton, tuile...), à 26% des déchets non dangereux (plâtre, bois, plastiques...) et à 2% des déchets dangereux (amiante, solvants...). »

Fédération Française du Bâtiment. La gestion des déchets de chantier. Consulté sur <https://www.ffbatiment.fr/federation-francaise-du-batiment/le-batiment-et-vous/construction-durable/la-gestion-des-dechets-de-chantier.html>





Protection des sols & de la biodiversité

La diversité des espèces conditionne leur stabilité et leur santé. L'implantation de nouveaux bâtiments peut avoir un impact sensiblement important pour la biodiversité locale.

Les sites d'activité de GSE sont divers et inhérents aux projets de ses clients. Dans ses activités de construction, GSE se doit de protéger la biodiversité autour des bâtiments, de la conception à l'exploitation. **Des écologues sont régulièrement appelés** pour assurer la préservation de la biodiversité et modérer au maximum les modifications du fonctionnement de l'écosystème.

Il convient de protéger autant **les sols que les terres agricoles, les forêts, les cours d'eau et les espèces vivantes** avoisinantes. Une attention particulière est apportée pour :

- **Ne pas introduire d'espèces invasives**, allergéniques ou non adaptées aux écosystèmes locaux
- **Penser le cheminement sur les zones de chantier** pour préserver les espèces face au transport des matériaux (zones de protection)
- **Inclure des programmes de végétalisation** dans les constructions, avec espaces verts respectueux de la

biodiversité locale

- Privilégier l'approvisionnement en **matériaux respectueux de la biodiversité**, notamment pour la ressource bois
- Equiper chaque chantier de **kits de dépollution** pour être capable de gérer rapidement tout risque de pollution des sols
- **Assurer la protection des sols** lors de la fabrication de béton, avec bac de décantation

industrielles, pour limiter l'usage de terres non artificialisées



- Intégration à partir de 2020 d'un critère lié au développement durable dans **l'analyse de viabilité des projets envisagés** (9% de la note globale de viabilité repose sur des considérations environnementales et/ou sociales liées aux conditions de construction ou à l'usage final)

77%

coefficient d'imperméabilisation des sols

GSE est aussi conscient de son rôle dans **l'artificialisation des sols**. En moyenne sur ses sites de construction, l'emprise au sol des bâtiments est d'environ 32%, et la voirie 26%. Le taux d'imperméabilisation des sols est de 77%.

Si l'occupation des sols est importante et inhérente au métier, les projets GSE représentent aussi **110 hectares d'espaces verts**. GSE travaille activement à limiter les impacts sur les sols :

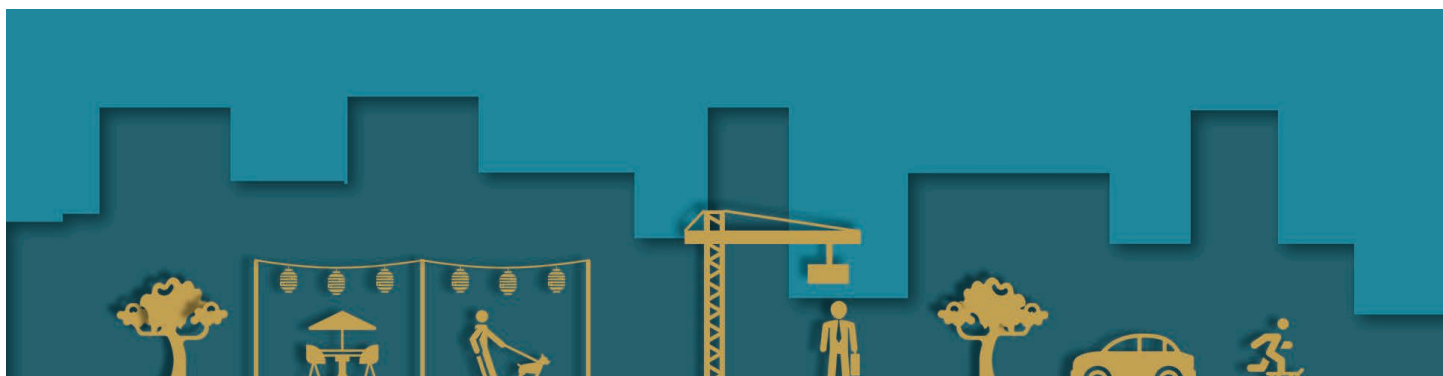
- **Bâtiments grandes hauteur** et entrepôts à étage pour limiter l'emprise au sol des bâtiments
- **Sensibilisation des clients** et incitation à plus d'espaces verts et de qualité
- Développement d'une expertise pour la **revalorisation de friches**



Ressources énergétiques & CO2

Lors de la construction, différentes pratiques permettent de **limiter les consommations d'électricité, d'eau, de gaz ou de carburant**, et sont mises en pratique autant que possible :

- **Limiter le transport** des matériaux et des déchets (achats locaux)
- **Privilégier la préfabrication** des éléments pour diminuer la consommation énergétique et d'eau sur les chantiers
- **Adapter les heures de travail** en fonction de la luminosité pour maximiser l'apport de lumière naturelle et minimiser les consommations d'éclairage artificiel
- **Tenir compte du climat et de la météo** dans le phasage pour le coulage du béton en évitant les jours chauds
- **Récupérer les eaux de lavage** des centrales à béton, véhicules... prévoir des citernes d'eau de pluie



Les **bases vies** constituent aussi des lieux de consommation dans lesquels des bonnes pratiques se développent, avec des équipements hydro-économiques et affiches de sensibilisation. Les pratiques sont déjà largement développées dans le cadre des **chantiers certifiés** : chauffage radiant, programmation horaire, brasseurs d'air, éclairages à détecteur de présence, portes à fermeture automatique, contacteurs sur les fenêtres pour le chauffage et la climatisation, protections solaires selon les orientations, sur-toiture en été, compteurs de consommations et éventuellement l'utilisation de panneaux photovoltaïques sur les toits des cabanes de chantier.



En 2019, une **charte Base vie verte** a été élaborée, rappelant l'ensemble des bonnes pratiques à préférer. Un travail d'uniformisation de toutes les bases vie de GSE s'appuyant sur ces recommandations sera mis en place en 2020. L'objectif de cette démarche est d'**harmoniser les bases vie** et de les centraliser afin de faciliter les process internes tout en diminuant le gaspillage et en attestant d'une meilleure durée de vie du matériel. Pour cela des garanties de qualité environnementales seront prises afin de répondre aux exigences des certifications.

Les consommations d'énergie et émissions de CO2 sont aussi largement émises par les **bâtiments en exploitation**. C'est pourquoi des **bâtiments à haute efficacité énergétique** sont proposés, avec une enveloppe performante respectant la Règlementation Thermique 2012 et des systèmes techniques haut rendement. Il est aussi possible d'aller plus loin en accompagnant les clients sur des **certifications BBC** (Bâtiment Basse Consommation). La **stratégie R&D** apporte beaucoup sur les questions de réduction des consommations.

La solution « **Energise** » a été développée dans cet esprit par GSE afin de permettre aux usagers de mieux maîtriser leurs consommations et ainsi d'améliorer l'efficacité énergétique du bâtiment. Grâce à un système de **Gestion Thermique du Bâtiment**, les usagers reçoivent un reporting énergétique leur permettant d'optimiser et réduire les consommations énergétiques, d'améliorer le confort thermique et la qualité de l'air. Les exploitants et usagers sont sensibilisés pour encourager et faciliter les bonnes pratiques.

7,9 millions de kWh
consommés sur les chantiers GSE en 2019

C'est aussi en amont, **lors de l'extraction, la production et le transport des matériaux** que les consommations peuvent être importantes. Un véritable travail d'analyse et de dialogue sera enclenché avec les fournisseurs et sous-traitants pour mieux comprendre et gérer ces impacts (Enjeu 9).

Confort & bien-être

Un bâtiment durable est aussi un bâtiment offrant à l'utilisateur un réel confort d'usage, en protégeant sa santé et son bien-être. Les matériaux choisis sont systématiquement en règle avec les normes de santé et sécurité des usagers. Le bien-être est considéré autour de 4 indicateurs : **éclairage, bruit, température, humidité**. Les solutions suivantes peuvent, entre autres, être appliquées :

- **Luminaires** gradables à température de couleur modulables
- **Double vitrage** optimisé pour une isolation thermique renforcée et une forte transmission lumineuse
- **Stores** amovibles à forte réflexion thermique
- Cloisons à fort pouvoir réfléchissant pour la lumière et limitation des transmissions des bruits
- **Plafonds** en dalles de fibres minérales pour l'absorption de la réverbération des sons
- **Revêtement** PVC 100% recyclable à absorption des bruits de pas
- Label A+ d'émissions dans l'**air intérieur**, pour les **sols, plafonds et cloisons**

Le **mobilier et l'organisation des espaces** sont aussi réfléchis afin d'optimiser le bien-être et l'ergonomie des futurs usagers, en fonction de l'activité réalisée (tertiaire, entrepôts logistique, commerces, industrie...).



A partir des années à venir, les clients pourront être accompagnés par des **diagnostics de la qualité de l'air intérieur**, pour éliminer le CO2 de l'activité humaine, favoriser le renouvellement de l'air et évacuer les émissions de polluants et divers produits.

Certification environnementale

Pour permettre aux clients d'aller plus loin dans leur démarche ou de valoriser les engagements pris dans leurs choix de construction, un accompagnement pour l'obtention de certifications environnementales est proposé. **Un Département au sein du pôle R&D est spécifiquement dédié à la certification environnementale**, intégrée au pôle R&D, avec la maîtrise des labels :

- HQE (Haute Qualité Environnementale)
- BREEAM (BRE Environmental Assessment Method)
- LEED (Leadership in Energy and Environmental Design)
- BDM (Bâtiments Durables Méditerranéens)
- DGNB (Allemagne)



36% des projets

signés visent une certification environnementale en 2019, soit 20 chantiers

- Chinese Green Building (Chine)



En 2019, ce sont 20 chantiers en certification qui ont été signés, soit **36% des réalisations signées par GSE**. Cette année a été particulièrement importante en volume de certification. Il est à noter que la part de chantiers certifiés augmente largement avec la taille des projets :

- 100% des projets signés en Tertiaire et Industrie
- 77% des projets signés en logistique
- 13% des projets signés en GSE Régions, soit les projets de plus petite taille – en augmentation par rapport à 2018

Grâce à ces certifications, **la qualité des bâtiments est assurée** sur les questions de qualité de vie, de performance énergétique, de respect de l'environnement et d'utilisation des ressources :

- **Bâtiment plus sobre en énergie** : enveloppe peu déperditive, systèmes techniques performants, coûts d'exploitation réduits
- **Bâtiment de maintenance plus facile** : locaux techniques bien dimensionnés, facilité d'accès, systèmes éprouvés, réglés et suivis par GTB
- **Bâtiment plus confortable** : éclairage naturel, température maîtrisée, isolation acoustique
- **Bâtiment plus sain** : bonne qualité de l'air intérieur et de l'eau
- **Bâtiment plus respectueux de l'environnement** : énergies renouvelables, traitement paysager, biodiversité

Les **équipes opérationnelles** sont formées à la certification dès leur arrivée et gèrent le projet dans sa globalité, accompagnés par le **pôle certification environnementale** pour contre-expertise et relais interne d'information. A cela s'ajoute l'accompagnement par un **bureau d'étude expert** pour la réalisation des études. Tous les chantiers en certification disposent d'un **responsable Environnement Chantier** pour piloter le chantier vert.

Innovation

Un pôle innovation puissant a été développé en interne : **le Lab GSE** est un think tank opérationnel qui rassemble des experts capables de répondre aux défis de l'architecture du XXI siècle et du mieux travailler. Ils imaginent des constructions intelligentes ouvertes aux technologies digitales : ils pensent **éco-citoyenneté** et intègrent le bien-être au cœur du quotidien. Véritable **laboratoire d'innovation**, ce département R&D

travaille à relever les 3 défis majeurs de la construction :

- La **transition énergétique et environnementale**
- La **transition numérique**
- Apporter **confort et convivialité** dans les bâtiments pour améliorer la productivité des occupants

Ces développements passent par des **procédés opérationnels** (outils de conception, logiciels et méthodes), des **innovations de design et 3D**, le **smart building** et la **Gestion Technique du Bâtiment (GTB)**. Leurs travaux sont axés autour du bien-être, du confort, de l'optimisation et de la qualité énergétique.

Des produits spécifiques ont été commercialisés pour **diminuer l'impact environnemental de nos bâtiments** (Cecodia, Modulog et Idea Park), notamment pour l'optimisation des matériaux et la qualité énergétique. La conception de ces gammes de bâtiments, permet :

- D'optimiser la **quantité des matériaux**,
- De **réduire les impacts énergétiques** par la sélection des matériaux ou techniques utilisés (ossatures bois, éclairages naturels, luminaires, isolation, photovoltaïque...),
- De normaliser les dimensions des éléments constructifs, et donc d'en **réduire les impacts de fabrication**,
- De **réduire les impacts environnementaux** (gestion des eaux pluviales),
- De **réduire l'impact au sol**, par le développement de bâtiments logistiques à étages.

Une profonde transformation numérique a été enclenchée il y a plusieurs années à travers le **BIM (Building Information Modeling)**, en développant des modèles numériques 3D pour réaliser et renseigner les plans, en proposant des outils de configuration des espaces intérieurs et en développant la collaboration de tous les intervenants et à toutes les étapes d'un projet. Dans la conception, la construction et l'exploitation des bâtiments, les développements réalisés avec l'outil BIM, permettent notamment d'obtenir :

- Des plans numériques
- Des Dossiers des Ouvrages Exécutés numériques
- Une meilleure gestion de la maintenance
- Un suivi maîtrisé des consommations du bâtiment

La **réalité virtuelle** est aussi utilisée pour permettre de visualiser au mieux les écarts entre les plans et les constructions, et pour amener les clients à s'immerger dans leurs projets.

Feuille de route 2025

Enjeu 8 - construction durable

Engagements pour les Objectifs de Développement Durable (ODD)



- Protéger les sources d'eau de la pollution, des déchets, des émissions de produits chimiques ou matières dangereuses, et traiter les eaux usées



- Utiliser la ressource en eau de manière rationnelle
- Favoriser les énergies renouvelables dans les bâtiments
- Améliorer l'efficacité énergétique des bâtiments
- Limiter les consommations de ressources
- Limiter les émissions (déchets, produits chimiques) dans l'air, l'eau et les sols pour minimiser les effets négatifs sur la santé et l'environnement



- Prévenir et réduire le volume de déchets, augmenter le taux de recyclage



- Protéger les écosystèmes terrestres (forêts, zones humides, montagnes et zones arides)
- Favoriser l'usage de matériaux limitant la déforestation
- Restaurer les terres et sols dégradés et les protéger contre les dégradations (sécheresse, inondations, désertification, pollution)
- Limiter les consommations énergétiques pour réduire la dégradation du milieu naturel et de la biodiversité
- Prévenir l'introduction d'espèces exotiques envahissantes

Objectifs

Les objectifs définis par la stratégie RSE de GSE permettent d'évaluer la performance globale de l'enjeu en fonction du niveau final attendu.



Leviers

Les leviers sont les principaux éléments identifiés permettant d'atteindre ces objectifs.



Performance

- Perception de la performance de l'enjeu par les parties prenantes : 3,5/5
- Part de projets certifiés : 50%

Sols & pollutions

- Coefficient d'imperméabilisation <40%
- 100% de cas de pollutions traités et dépollués lors des chantiers
- Volume moyen de déchets par chantier : 270 tonnes
- Part totale de déchets dangereux : <0,02%

Consommations

- Consommation moyenne d'eau par chantier : 1 700m³
- Consommation moyenne d'électricité par chantier : 110 000kWh
- Consommation moyenne de carburant par chantier : 61 000 litres
- Bilan carbone moyen par chantier : 8 000 TeC (Tonnes Equivalent Carbone)

Connaître

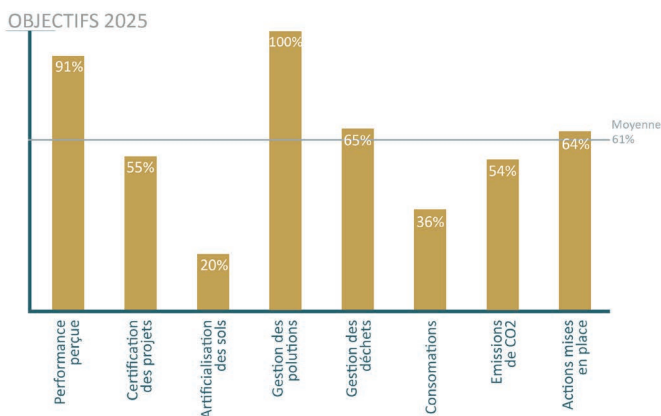
- Identifier les impacts sur l'ensemble du cycle de vie
- Travailler avec les fournisseurs et sous-traitants pour identifier le sourcing des matériaux utilisés, et favoriser les matériaux biosourcés et respectueux de l'environnement

- Privilégier les achats locaux et la préfabrication pour diminuer le transport et les émissions de CO₂
- Continuer le travail mené pour l'efficacité énergétique et le confort des usagers
- Développer une offre commerciale durable pour répondre au mieux au devoir de conseil
- Améliorer les pratiques de diminution et valorisation des déchets

Améliorer les pratiques

- Généraliser les bonnes pratiques environnementales dans la conception et la construction pour diminuer les consommations

Décomposition du score de progression vers les objectifs 2025



Forces

- R&D forte & engagée
- Certification environnementale maîtrisée et déployée sur la plupart des grands projets
- Efficacité énergétique

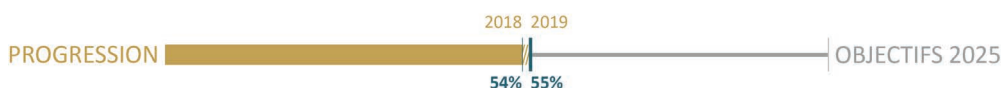
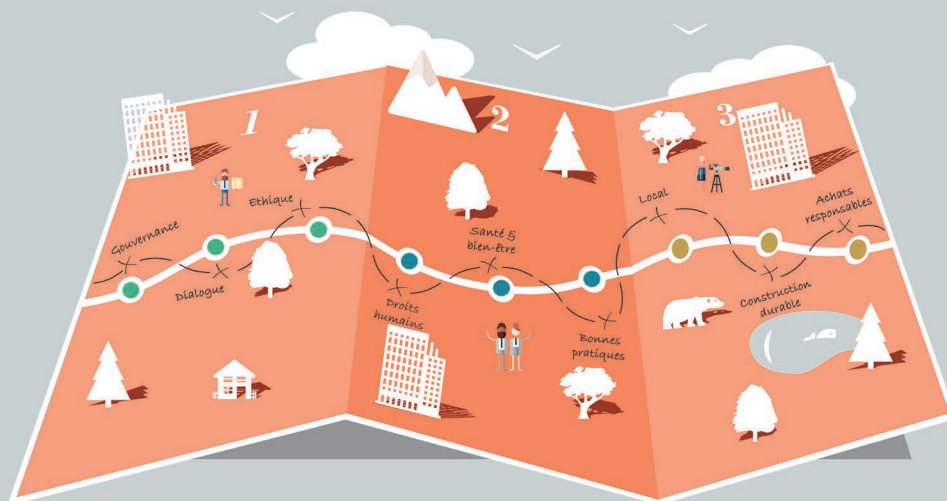
Axes d'amélioration

- Meilleure évaluation de l'impact
- Amélioration de l'expertise & systématisation des pratiques durables
- Meilleure valorisation des déchets
- Rationaliser les bases vie

9

ACHATS RESPONSABLES

Adopter une stratégie globale sur l'ensemble du cycle des activités



Perception de l'enjeu par les principaux partenaires



Global

Importance **4,1/5**

Performance **3/5**



Collaborateurs

Importance **3,9/5**

Performance **2,6/5**



Sous-traitants

Importance **4,2/5**

Performance **3,5/5**



Clients

Importance **4,3/5**

Performance **3,1/5**

Niveau de priorité

Enjeu prioritaire

Importance : basse - n°8 / 9

Performance auto-évaluée : basse - n°8 / 9

Performance perçue : basse - n°9 / 9

Performance stable, enjeu important pour les parties prenantes surtout en externe, et performance moins bien perçue par l'interne

85% du chiffre d'affaire est lié aux achats et à la sous-traitance, soit 544 partenaires récurrents ayant contribué à au moins 2 projets en 2019. L'activité de contractant global requiert des liens avec de nombreux fournisseurs et sous-traitants pour gérer la conception, la construction et la maintenance. Pour s'assurer que les services sont effectivement respectueux de l'environnement et de l'humain, il faut s'assurer des pratiques responsables de l'ensemble des partenaires. Les relations partenariales doivent être avant tout une force, pour créer de véritables relations « responsables » et créatrices de valeur pour tous.

La stratégie d'achats responsables est construite autour de l'anticipation des risques, de la précaution scientifique, d'une gestion durable et de l'implication de tous les acteurs.

Analyse du cycle de vie

L'Analyse du Cycle de Vie (ACV) est utilisée pour la conception des bâtiments. L'ACV est un **outil d'évaluation des impacts environnementaux du bâtiment au fil de son existence**, de la conception jusqu'à la gestion de sa fin de vie. Elle implique de réfléchir :

- A la **source** des matières premières
- Au **choix** des matières et produits
- Aux **processus de fabrication** des différents produits et matériaux utilisés
- A leur **transport**
- Aux **pratiques** de construction sur les chantiers
- A l'**usage** du bâtiment
- A l'anticipation de son **obsolescence** (déconstruction, réutilisation des matières, gestion des déchets...)

Ainsi elle est intrinsèquement **liée à la question des achats et du choix des partenaires**. Ces derniers doivent être évalués de la même manière que GSE s'auto-évalue sur les enjeux d'éthique, de respect des Droits humains, de diversité, de sécurité et bien-être, de respect de l'environnement et de développement local. Pour évaluer l'ensemble du cycle de vie, cette analyse doit être réalisée sur les partenaires de rang 1, c'est-à-dire les partenaires directs, puis dans la mesure du possible de rang inférieur, partenaires de nos partenaires, pour remonter jusqu'à la source de chaque élément constitutif des bâtiments.

Il est aujourd'hui difficile de mesurer précisément l'ACV des bâtiments. Cependant, grâce au développement des outils numériques **BIM** (Building Information Modeling), les connaissances se développent de plus en plus en la matière, et vont permettre à GSE de mieux maîtriser ses impacts. Différentes expérimentations sont mises en place pour améliorer les études d'ACV, notamment dans le cadre des certifications environnementales.

Le Groupe a aussi besoin d'une véritable connaissance des pratiques de ses partenaires pour être en capacité d'améliorer ses impacts. C'est pourquoi il a **lancé en 2018 sa politique d'achats responsables**.

Engagements réciproques

Afin d'officialiser la politique d'achats responsables, une **charte achats responsables** a été rédigée, rappelant les engagements réciproques de GSE et ses partenaires. Une clause y fait référence dans l'ensemble des contrats avec les fournisseurs et sous-traitants. Cette charte rappelle notamment les engagements de ses fournisseurs sur les questions suivantes :

- **Éthique** : responsabilité, transparence, respect de l'intérêt des parties prenantes, respect de la législation et des règlements
- Respect des **normes du travail** : abolition du travail des enfants et du travail forcé obligatoire, liberté d'association et droit de négociation collective, lutte contre la discrimination, respect des lois en matière de salaires, avantages et temps de travail, santé et sécurité
- **Protection de la santé et sécurité** : environnement sûr, activités non nocives, proactif sur les questions d'hygiène et de sécurité
- **Protection de l'environnement** : gestion de la nature, de la biodiversité, des écosystèmes, des ressources naturelles, des déchets et substances toxiques, des ressources énergétiques, des nuisances aux riverains, des rejets dans l'eau, l'air et le sol, des émissions et pollutions

En contrepartie, GSE s'engage à :

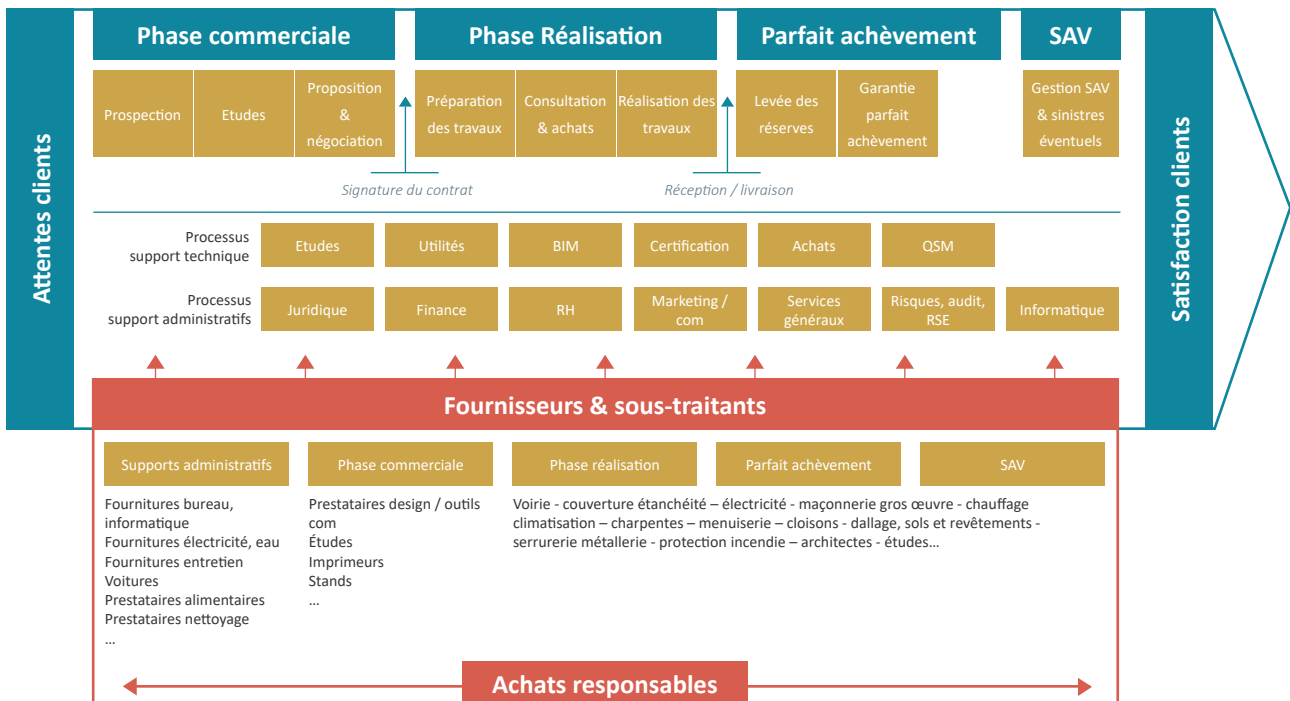
- Traiter ses fournisseurs avec loyauté, honnêteté, équité et respect
- Respecter la confidentialité des informations
- Appliquer la transparence et la traçabilité
- Respecter les contrats, prévenir les conflits d'intérêts et respecter les règles éthiques
- Accompagner les fournisseurs dans une démarche collaborative vers la qualité environnementale et sociale de leurs offres et construire sur le long terme avec eux

Les fournisseurs et sous-traitants pris en défaut sur des éléments d'engagement de cette charte sont mis à l'écart pour une durée proportionnelle à la gravité de l'événement.

Les préoccupations sociales et environnementales sont partagées avec l'ensemble de ses partenaires, notamment autour des **10 principes du Global Compact** ainsi que des **17 Objectifs de Développement Durable**.



Cartographie des processus / supply chain



Evaluation de la chaîne de valeur

Pour mieux maîtriser les risques environnementaux, sociaux et sociétaux dans sa chaîne de valeur, une des cibles est d'intégrer ces enjeux dans sa politique d'achats. A horizon 2020, l'implication des fournisseurs et sous-traitants dans la RSE sera prise en compte dans la relation partenariale. Un travail sur l'analyse de la chaîne d'approvisionnement a été mené afin de mieux comprendre la portée des activités du Groupe et les enjeux liés. La chaîne de valeur de GSE s'illustre par le schéma ci-dessus.



A partir de 2020, GSE va construire une base de connaissances plus développée sur les pratiques de ses partenaires, autour de 5 axes :

- Intégration de la RSE dans la stratégie de l'entreprise (chartes, engagements, labels, reporting, structure interne...)
- Cadre de travail (respect des collaborateurs de l'entreprise, diversité, bien-être, santé et sécurité, dialogue social...)
- Comportement éthique (politique interne, pratiques commerciales, transparence, prévention des risques, respect des Droits humains et droit du travail)
- Protection de l'environnement (source des matériaux utilisés, procédés de fabrication, évaluation de l'impact environnemental, gestion des ressources, limitation des émissions...)
- Respect des contextes locaux (développement économique local, respect des communautés locales, mécénat et solidarité, accès à la culture et la technologie...)



Les prochaines étapes de la stratégie d'achats sont :

1. L'évaluation de la performance RSE de la chaîne de valeur et l'appréciation des risques
2. La sensibilisation des acteurs internes de la chaîne d'achat (Département achats, ingénieurs d'affaire)
3. L'identification des priorités d'amélioration et des partenaires clés
4. La sensibilisation des partenaires
5. La recherche de synergies et de développement de solutions

En 2019, l'évaluation a déjà commencé par des premiers entretiens individuels et l'intégration d'un critère sur la prise en compte de l'environnement dans les fiches d'appréciation des prestations fournisseurs. La démarche se développera à partir de 2020 par le déploiement d'un questionnaire afin de mieux observer la prise en compte des sujets de RSE dans la chaîne de valeur.

Feuille de route 2025

Enjeu 9 - achats responsables

Engagements pour les Objectifs de Développement Durable (ODD)



- Favoriser l'emploi stable et durable pour les travailleurs non employés par GSE, l'innovation partenariale et le développement économique
- Garantir des conditions de travail légales dans l'ensemble de la chaîne de valeur



- S'assurer de la sécurité et le droit du travail pour les travailleurs non employés par GSE
- Favoriser les partenariats avec des entreprises garantissant une gestion raisonnée des ressources
- Accompagner les partenaires dans l'amélioration de leurs pratiques

Objectifs

Les objectifs définis par la stratégie RSE de GSE permettent d'évaluer la performance globale de l'enjeu en fonction du niveau final attendu.



Leviers

Les leviers sont les principaux éléments identifiés permettant d'atteindre ces objectifs.



Performance

- Perception de la performance de l'enjeu par les parties prenantes : 3,5/5
- Performance achats évaluée par EcoVadis : 70/100

Soutien aux entreprises

- Part de TPE/PME dans les achats
- Part d'entreprises locales dans les achats
- Durée moyenne de l'engagement avec les fournisseurs

Evaluation des fournisseurs

- Part de fournisseurs évalués à l'aide de critères sociaux ou environnementaux : 100%
- Part de fournisseurs rencontrés pour échanger sur la RSE : 40%
- Résultats de l'enquête déclarative des fournisseurs
- Part d'acheteurs ou managers formés ou sensibilisés aux achats responsables : 100%

Evaluer

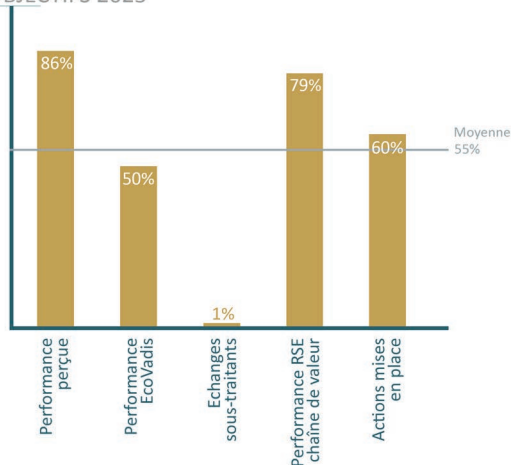
- Ajouter à l'évaluation des fournisseurs des critères sociaux et environnementaux
- Partager une enquête avec les fournisseurs pour connaître le niveau d'engagement de la chaîne de valeur
- Intégrer des critères de sélection relatifs à l'environnement et aux questions sociales

Accompagner

- Rencontrer et dialoguer avec les principaux fournisseurs pour identifier les difficultés et les leviers d'amélioration des pratiques
- Créer des synergies et du partage d'expérience
- Former et sensibiliser en interne les acheteurs
- Sensibiliser les partenaires

Décomposition du score de progression vers les objectifs 2025

OBJECTIFS 2025



Forces

- Charte achats responsables
- Critère d'analyse RSE dans les évaluations post-chantier

Axes d'amélioration

- Plus d'évaluation de la chaîne de valeur
- Mesure d'ACV

ANNEXES



Annexe 1

Tableau des indicateurs de suivi (1/3)

Par défaut, les données présentées couvrent le périmètre international. Dans le cas contraire, il est précisé à côté de l'indicateur le périmètre utilisé.

Indicateur	Au 31/12/2017	Au 31/12/2018	Au 31/12/2019
Enjeu 1 - Gouvernance			
Correspondants RSE			
Nombre de correspondants RSE	-	-	20
Part des correspondants RSE relative à la population du Groupe (%)	-	-	4%
Part des correspondants cadres (%)	-	-	75%
Part de correspondants ETAM (%)	-	-	25%
Part de correspondants femmes (%)	-	-	65%
Part de correspondants hommes (%)	-	-	35%
Part de correspondants localisés au siège (%)	-	-	55%
Part de correspondants localisés hors siège (%)	-	-	45%
Connaissance RSE			
<i>Données France - enquête de maturité 2018/2019</i>			
Niveau de connaissance global de la RSE (/10)	-	5,3	5,3
Niveau de connaissance de la RSE - interne (/10)	-	5,1	5,1
Niveau de connaissance de la RSE - fournisseurs (/10)	-	5,5	5,5
Niveau de connaissance de la RSE - clients (/10)	-	7,4	7,4
Importance de la RSE			
Niveau d'importance (/5)	-	3,9	3,9
Peu d'intérêt (%)	-	0%	0%
Effet de mode (%)	-	7%	7%
Utilité (%)	-	48%	48%
Indispensable (%)	-	35%	35%
Utilité ou indispensable (%)	-	92%	92%
Utilité ou indispensable pour l'interne (%)	-	91%	91%
Utilité ou indispensable pour les fournisseurs (%)	-	93%	93%
Utilité ou indispensable pour les clients (%)	-	100%	100%
Evaluation RSE			
Score EcoVadis (/100)	50	66	74
Score EcoVadis Environnement (/100)	60	60	70
Score EcoVadis Social & DPH (/100)	50	70	80
Score EcoVadis Éthique (/100)	50	70	80
Score EcoVadis Achats responsables (/100)	30	50	50
Collaborateurs se reconnaissant dans les valeurs de l'entreprise (/5)	-	4,0	4,1
<i>Données issue de l'enquête de satisfaction interne - "vous reconnaissez-vous dans les valeurs de l'entreprise ?"</i>			
Risques			
Montant investi pour la prévention des risques (€)	198 862	210 539	200 768
<i>Investissement des départements DSM et Risques</i>			
Montant investi pour la prévention des risques environnementaux (€)	759 650	992 913	1 309 991
<i>Dépenses au profit de bureaux d'études environnementales</i>			
Enjeu 2 - Dialogue			
Satisfaction clients			
Clients très satisfaits (%)	0%	0%	3%
Clients satisfaits (%)	6%	9%	6%
Clients insatisfaits (%)	59%	36%	32%
Clients très insatisfaits (%)	35%	55%	59%
Satisfaction client (%)	94%	91%	91%
Dialogue parties prenantes			
<i>Données France - enquête de maturité février 2019</i>			
Nombre de parties prenantes interrogées	-	1380	1380
Nombre de participants	-	212	212
Taux de participation global (%)	-	15%	15%
Nombre de collaborateurs interrogés	-	327	327
Part de collaborateurs ayant participé	-	111	111
Taux de participation interne (%)	-	52%	52%
Nombre de fournisseurs interrogés	-	34%	34%
Part de fournisseurs ayant participé	-	97%	97%
Nombre de fournisseurs dans l'enquête (%)	-	71	71
Taux de participation fournisseurs (%)	-	33%	33%
Nombre de clients interrogés	-	7%	7%
Part de clients ayant participé	-	45	45
Nombre de clients dans l'enquête (%)	-	7	7
Part de clients satisfaits (%)	-	3%	3%
Taux de participation clients (%)	-	16%	16%
Satisfaction de la prise en compte de la RSE par GSE (/5)	-	3,4	3,4
Satisfaction des collaborateurs vis-à-vis de la politique RSE (/5)	-	3,2	3,2
Satisfaction des clients vis-à-vis de la politique RSE (/5)	-	4,0	4,0
Satisfaction des fournisseurs vis-à-vis de la politique RSE (/5)	-	3,7	3,7
Communication interne			
<i>Données issues de l'enquête de satisfaction interne</i>			
Evaluation moyenne de la communication interne (/5)	-	3,1	3,3
Evaluation par les collaborateurs de la transparence de l'information (/5)	-	3,2	3,5
Enjeu 3 - Éthique			
Éthique			
Nombre d'alertes reçues dans le cadre de la procédure de protection des lanceurs d'alertes	-	1	2
Nombre de cas suivis après alertes	-	1	2
Nombre de cas réglés après alertes	-	1	2
Part de cas réglés (%)	-	100%	100%
Nombre de cas avérés de corruption	0	0	0
Nombre de salariés inscrits au processus de formation obligatoire à l'anti-corruption	385	100	83
Nombre de salariés inscrits au processus de formation obligatoire à l'anti-corruption depuis la création de l'e-learning	385	485	568
Litiges			
Nombre d'actions en justice pour comportement anticoncurrentiel	-	0	0
Nombre d'actions en justice pour pratiques antitrust	-	0	0
Nombre d'actions en justice pour manque d'information	-	0	0
Nombre d'actions en justice pour non-confidentialité des données	-	0	0
Nombre d'actions en justice pour impact environnemental	-	0	0
Enjeu 4 - Droits humains & diversité			
Emploi			
Nombre total de salariés	367	413	454
<i>En CDI et CDD</i>			
Nombre de salariés en France	298	327	364
Nombre de salariés hors France	69	85	90
Part des salariés en France (%)	81%	79%	80%
Part des salariés hors France (%)	19%	21%	20%
Nombre de salariés femmes	136	154	173
Nombre de salariés hommes	231	258	281
Part de salariés femmes (%)	37%	37%	38%
Part de salariés hommes (%)	63%	63%	62%
Index égalité F/H	57	44	44
Nombre de salariés à temps plein	338	385	427
Nombre de salariés à temps partiel	29	27	27
Part de salariés à temps plein (%)	92%	93%	94%
Part de salariés à temps partiel (%)	8%	7%	6%
Nombre d'hommes à temps partiel	27	25	26
Nombre de femmes à temps partiel	2	2	1
Part de femmes à temps partiel (%)	20%	16%	15%
Part d'hommes à temps partiel (%)	1%	1%	0%
Nombre de salariés cadres	274	318	352
Nombre de salariés ETAM	93	94	102
Part de salariés cadres (%)	75%	77%	78%
Part de salariés ETAM (%)	25%	23%	22%
Nombre de cadres femmes	51	71	84
Nombre de cadres hommes	223	247	268
Part de cadres femmes (%)	19%	22%	24%
Part de cadres hommes (%)	81%	78%	76%
Part de femmes cadres (%)	38%	46%	49%
Part d'hommes cadres (%)	97%	96%	95%
Nombre d'ETAM femmes	85	83	89
Nombre d'ETAM hommes	8	11	13
Part de femmes ETAM (%)	91%	88%	51%
Part d'hommes ETAM (%)	3%	4%	5%
Nombre de salariés techniques	204	332	361
Nombre de salariés supports	73	80	93
Part de salariés technique (%)	86%	81%	80%
Part de salariés support (%)	19%	19%	20%
Nombre de salariés en CDI	343	380	415
Nombre de salariés en contrats temporaires	24	32	39
Part de salariés en contrats temporaires (%)	7%	8%	9%
Âge moyen	40,1	39,6	39,7
Salariés de moins de 30 ans (nb)	66	87	105
Salariés entre 30 et 45 ans (nb)	179	190	191
Salariés de plus de 45 ans (nb)	122	135	158
Part des salariés de moins de 30 ans (%)	18%	21%	23%
Part des salariés entre 30 et 45 ans (%)	49%	46%	42%
Part des salariés de plus de 45 ans (%)	33%	33%	35%
<i>Au sein de l'Union Economique et Sociale</i>			
Part de travailleurs reconnus handicapés dans l'effectif total (%)	0,54%	0,73%	0,66%
Nombre de stagiaires et alternants	32	51	47
De plus de 2 mois	-	-	-
Part de stagiaires et alternants dans l'effectif total (%)	8,72%	9,22%	10,35%
Nombre de recrutements	103	172	124
<i>CDI/ CDD Stages Groupe</i>			

Annexe 1

Tableau des indicateurs de suivi (2/3)

Indicateur	Au 31/12/2017	Au 31/12/2018	Au 31/12/2019
Enjeu 6 - Bonnes pratiques internes			
Dématérialisation			
Nombre de contrats dématérialisés	2 520	5 218	5 200
Achats			
Nombre de feuilles de papier consommées	2 325 875	1 805 500	1 822 375
<i>Données France</i>			
Nombre de feuilles consommées par collaborateur	6 338	4 382	4 014
<i>En supposant qu'une feuille de papier pèse en moyenne 5g</i>			
Volume de feuilles consommées par collaborateur (kg)	32	22	20
Volume de carton et papier recyclé (tonnes)	-	10	10,20
<i>Données siège</i>			
Nombre de gobelets et tasses jetables consommés	-	65 200	29 460
<i>Données France</i>			
Litres d'eau en bouteille consommés	-	47 778	54 951
Volume d'emballages recyclé (tonnes)	-	2	1,65
<i>Données siège</i>			
Nombre de capsules de café consommées	-	118 850	118 450
Part de capsules recyclées (%)	-	85%	96%
<i>Données France</i>			
Nombre d'ordinateurs, serveurs et écrans revalorisés	-	-	122
<i>Données France</i>			
Nombre de cartouches d'encre recyclées	122	106	75
<i>Données siège</i>			
Volume total de déchets (tonnes)	-	65,5	48,5
<i>Données siège - ordures ménagères collectées + emballages recyclables collectés + papiers et cartons collectés + volume de capsules de café utilisées</i>			
Part de déchets valorisés (%)	-	20%	27%
Déplacements			
Nombre de kilomètres parcourus	14 100 000	15 395 116	17 121 151
Nombre de kilomètres parcourus par collaborateur	38 420	37 367	37 712
Nombre de kilomètres parcourus par air	3 200 000	3 878 752	4 017 614
Part de l'air dans les déplacements (%)	23%	25%	23%
Nombre de kilomètres parcourus par rail (%)	3 100 000	3 389 527	3 761 822
Part du rail dans les déplacements (%)	22%	22%	22%
Nombre de kilomètres parcourus par route (%)	7 800 000	8 126 837	9 341 715
Part de la route dans les déplacements (%)	55%	53%	55%
CO2 total émis par les déplacements (kg)	1 931 000	1 986 002	2 203 892
CO2 émis par les déplacements par collaborateur (kg)	5 262	4 820	4 849
CO2 émis par les déplacements par l'air (kg)	358 000	429 087	438 904
CO2 émis par les déplacements par le rail (kg)	12 000	12 831	14 007
CO2 émis par les déplacements par la route (kg)	1 561 000	1 531 253	1 736 974
CO2 émis par les voitures de fonction (kg)	-	995 729	988 420
Nombre total de véhicules de la flotte	-	157	185
Emissions de CO2 moyennes des véhicules de la flotte	102	101,95	101,90
Nombre de véhicules hybrides ou électriques dans la flotte	-	5	10
Part de véhicules hybrides ou électriques dans la flotte	-	3%	5%
Litres de carburant consommés	356 711	471 602	559 971
Litres de carburant consommés par collaborateur	972	1145	1233
Litres de gasoil consommés par la flotte	350 484	269 457	245 777
Litres d'essence consommés par la flotte	6 227	23 235	70 955
Consommations			
Consommation d'électricité (KWh)	847 763	851 238	751 340
Consommation d'électricité par collaborateur (KWh)	2 310	2 066	1 655
<i>Données France, données estimées pour les sites de Lyon et Lille</i>			
Equivalent CO2 (kg)	76 299	76 611	67 621
<i>Sur la base 1KWh = 0,091kg équivalent CO2</i>			
Consommation d'eau (m3)	933	1001	988
Consommation d'eau par collaborateurs (m3)	6,9	6,9	6,1
<i>Données siège</i>			
Consommation de gaz (L)	99 466	78 486	12 196
Consommation de gaz par collaborateurs (L)	731	541	75
<i>Données siège</i>			
Total échanges de mails (nb)	-	-	6 708 284
Echanges de mails par collaborateur (nb)	-	-	16 658
Total de CO2 émis par les échanges de mail (kg)	-	-	130 396
<i>Sur la base d'un mail = 19g de CO2 (source ADEME)</i>			
Bilan Carbone SCOP 1&2			
Bilan Carbone SCOP 1&2 (Tonnes)	-	-	10 723
Emissions liées aux consommations d'électricité dans les bureaux + flotte de véhicules			
Emissions liées aux consommations d'électricité dans les bureaux + flotte de véhicules	-	-	10 560

Indicateur	Au 31/12/2017	Au 31/12/2018	Au 31/12/2019
Enjeu 4 - Droits humains & diversité - suite			
Bien-être, développement et droits			
Nombre de congés parentaux	7	15	19
<i>Tout congé accordé aux employés en raison de la naissance d'un enfant, données France</i>			
Congés parentaux homme (nb)	3	12	14
Congés parentaux femme (nb)	4	3	5
Nombre de femmes présentes sur les salons / foyers écoles	8 055	8 912	11 824
Nombre total d'heures de formation	2 750	3 407	4 402
Nombre d'heures de formation femmes	5 305	5 505	7 423
Nombre d'heures de formation hommes	21,9	21,6	26,0
Nombre d'heures de formation par salarié	20,2	22,1	25,4
Nombre d'heures de formation par femme	23,0	21,3	26,4
Thématiques de formation - nombre de salariés formés :			
Développement personnel	30	120	54
Informatique	184	89	97
Intégration	0	0	26
Langues	21	22	29
Management	65	69	135
Métiers	241	201	271
Métiers hors technique	0	0	84
QHSE	163	184	167
Nombre de personnes formées	755 336 €	989 859 €	1 444 993 €
Montant total dédié à la formation (€)	1	0	0
Nombre de nouveaux contentieux prud'homaux	Enquête de satisfaction		
<i>Données issues de l'enquête de satisfaction interne</i>			
Evaluation moyenne de l'intérêt des missions (/5)	4,0	4,1	4,1
Evaluation moyenne de la responsabilité autonomie (/5)	4,2	4,2	4,2
Evaluation moyenne de la reconnaissance du manager (/5)	3,6	3,8	3,8
Evaluation moyenne de la formation et du développement des compétences (/5)	3,4	3,4	3,5
Evaluation moyenne de l'évolution de carrières mobilité (/5)	3,2	3,4	3,4
Enjeu 5 - Sécurité et bien-être			
Mouvements			
Ancienneté moyenne	8,3	7,8	7,5
Ancienneté moins de 2 ans	102	144	167
Ancienneté 2 - 5 ans	63	60	91
Ancienneté plus de 5 ans	202	208	196
Part Ancienneté < 2 ans	28%	35%	37%
Part Ancienneté 2 - 5 ans	17%	15%	20%
Part Ancienneté > 5 ans	55%	50%	43%
Taux de turn-over (%)	8,43%	13,20%	8,33%
Enquête de satisfaction			
<i>Données issues de l'enquête de satisfaction interne</i>			
Part de salariés ayant confiance dans la Direction (%)	4,2	4,3	4,3
Part de salariés qui recommanderaient GSE à leur entourage (%)	94%	94%	96%
Part de salariés ayant confiance dans la Direction (%)	93%	94%	94%
Evaluation moyenne du salaire (/5)	3,2	3,3	3,3
Evaluation moyenne des équipements (/5)	3,9	3,9	3,9
Evaluation moyenne des avantages sociaux (/5)	4,0	4,0	4,1
Evaluation moyenne du stress/pression (/5)	3,2	3,2	3,2
Evaluation moyenne de l'espace de travail (/5)	3,8	3,8	3,6
Evaluation moyenne de l'implication des employés (/5)	3,9	4,1	4,1
Evaluation moyenne de l'esprit d'équipe (/5)	3,9	4,0	4,0
Evaluation moyenne de la créativité & innovation (/5)	3,9	4,0	4,0
Evaluation moyenne de l'environnement (/5)	3,5	3,7	3,7
Evaluation moyenne de la vision stratégique (/5)	3,5	3,6	3,6
Evaluation moyenne de l'ambiance de travail (/5)	4,0	4,1	4,1
Part de salariés prenant beaucoup de plaisir au travail (%)	43%	48%	48%
Part de salariés prenant assez de plaisir au travail (%)	48%	48%	42%
Part de salariés prenant peu de plaisir au travail (%)	9%	6%	6%
Sécurité			
Nombre d'accidents	11	13	21
Taux de fréquence	4,34	3,31	6,28
Nombre d'inspections	166	180	250

Annexe 1

Tableau des indicateurs de suivi (3/3)

Indicateur	Au 31/12/2017	Au 31/12/2018	Au 31/12/2019
Enjeu 7 - Développement local			
Création de valeur			
Nombre d'heures travaillées sur les chantiers (travailleurs non-salariés de GSE)	2 534 562	3 928 115	3 344 000
Chiffre d'affaire hors France (€)	122 526 785 €	142 345 985 €	145 778 229 €
Chiffre d'affaire GSE Région (€)	82 658 130 €	85 592 472 €	94 915 340 €
Dépenses auprès des fournisseurs et sous-traitants (€)	360 541 628 €	491 298 765 €	473 844 804 €
Projets locaux			
Investissement global dans les infrastructures et activités de mécénat (€)	123 086 €	187 055 €	194 072 €
<i>Données France, Fondation Inhouse</i>			
GSE Foundation			
Investissement financier (€)	-	60 000	100 000 €
Nombre de collaborateurs mobilisés	-	5	24
Enjeu 8 - Construction durable			
Innovation			
Nombre de projets réalisés en BIM	-	75	91
Part de projets réalisés en BIM relative au nombre total de chantiers	41%	41%	53%
Part de projets réalisés en BIM relative au chiffre d'affaire	65%	59%	63%
Nombre de projets avec certification environnementale	18	14	20
Part de chantiers avec certification environnementale relative au nombre total de chantiers	35%	24%	36%
Part de chantiers avec certification environnementale relative au chiffre d'affaire	64%	36%	61%
Projets certifiés			
Chantiers avec intervention d'écologues	-	-	36%
Chantiers avec intervention d'acousticiens	-	-	73%
Chantiers accompagnés par un BE environnemental	-	-	100%
Taux de valorisation moyen des déchets (% en masse)	-	-	77%
Part des constructions sur un terrain non construit (%)	-	-	36%
Part de projets comprenant des installations de bornes électriques (%)	-	-	55%
Part de projets comprenant des dispositifs d'énergie renouvelables (%)	-	-	36%
Impact environnemental des projets GSE			
<i>Estimation issue des données réalisées sur les chantiers certifiés. L'échantillon de 11 projets sélectionné est considéré représentatif sur les indicateurs sélectionnés de par leur diversité de taille et de contexte. Les indicateurs pouvant être biaisés par le contexte de la certification environnementale n'ont pas été extrapolés au niveau Groupe.</i>			
Occupation des sols			
Estimation de la taille totale de parcelles utilisées par les projets GSE (m²)	-	-	4 813 536
Estimation de la part moyenne de la voirie des projets GSE (%)	-	-	26%
Estimation de la part d'emprise au sol moyenne des bâtiments des projets GSE (%)	-	-	32%
Estimation de la surface totale d'espaces verts des projets GSE (m²)	-	-	1 098 732
Estimation du coefficient d'imperméabilisation moyen des projets GSE (%)	-	-	77%
Pollutions			
Estimation de la part de projets comprenant des sols pollués avant la construction dans les projets GSE (%)	-	-	18%
Estimation du nombre total de cas de pollution et de déversements sur chantier dans les projets GSE	-	-	57
Estimation du nombre total de cas traités et dépollués dans les projets GSE	-	-	57
Estimation de la part moyenne de cas de pollution traités et dépollués dans les chantiers GSE (%)	-	-	100%
Déchets			
Estimation du poids moyen de déchets sur les chantiers GSE (tonnes)	-	-	335
Estimation du poids total de déchets sur les chantiers GSE (tonnes)	-	-	19 095
Estimation de la part totale de déchets dangereux dans le poids total des déchets des chantiers GSE (%)	-	-	0,03%
Enjeu 9 - Achats			
Situation de la sous-traitance			
Nombre total de fournisseurs récurrents	-	590	544
Au moins 2 projets dans l'année	-	-	-
Part de la sous-traitance dans le CA (%)	-	84%	85%
Relation avec la sous-traitance			
Nombre de fournisseurs analysés à l'aide de critères sociaux ou environnementaux	-	-	1
Nombre d'entretiens avec des sous-traitants	-	-	2
% de sous-traitants rencontrés en entretiens pour échanger sur la RSE	-	-	0,4%
Niveau de connaissance de la RSE - Fournisseurs (/10)			
	-	5,5	5,5

Indicateur	Au 31/12/2017	Au 31/12/2018	Au 31/12/2019
Enjeu 7 - Développement local			
Création de valeur			
Nombre d'heures travaillées sur les chantiers (travailleurs non-salariés de GSE)	2 534 562	3 928 115	3 344 000
Chiffre d'affaire hors France (€)	122 526 785 €	142 345 985 €	145 778 229 €
Chiffre d'affaire GSE Région (€)	82 658 130 €	85 592 472 €	94 915 340 €
Dépenses auprès des fournisseurs et sous-traitants (€)	360 541 628 €	491 298 765 €	473 844 804 €
Projets locaux			
Investissement global dans les infrastructures et activités de mécénat (€)	123 086 €	187 055 €	194 072 €
<i>Données France, Fondation Inhouse</i>			
GSE Foundation			
Investissement financier (€)	-	60 000	100 000 €
Nombre de collaborateurs mobilisés	-	5	24
Enjeu 8 - Construction durable			
Innovation			
Nombre de projets réalisés en BIM	-	75	91
Part de projets réalisés en BIM relative au nombre total de chantiers	41%	41%	53%
Part de projets réalisés en BIM relative au chiffre d'affaire	65%	59%	63%
Nombre de projets avec certification environnementale	18	14	20
Part de chantiers avec certification environnementale relative au nombre total de chantiers	35%	24%	36%
Part de chantiers avec certification environnementale relative au chiffre d'affaire	64%	36%	61%
Projets certifiés			
Chantiers avec intervention d'écologues	-	-	36%
Chantiers avec intervention d'acousticiens	-	-	73%
Chantiers accompagnés par un BE environnemental	-	-	100%
Taux de valorisation moyen des déchets (% en masse)	-	-	77%
Part des constructions sur un terrain non construit (%)	-	-	36%
Part de projets comprenant des installations de bornes électriques (%)	-	-	55%
Part de projets comprenant des dispositifs d'énergie renouvelables (%)	-	-	36%
Impact environnemental des projets GSE			
<i>Estimation issue des données réalisées sur les chantiers certifiés. L'échantillon de 11 projets sélectionné est considéré représentatif sur les indicateurs sélectionnés de par leur diversité de taille et de contexte. Les indicateurs pouvant être biaisés par le contexte de la certification environnementale n'ont pas été extrapolés au niveau Groupe.</i>			
Occupation des sols			
Estimation de la taille totale de parcelles utilisées par les projets GSE (m²)	-	-	4 813 536
Estimation de la part moyenne de la voirie des projets GSE (%)	-	-	26%
Estimation de la part d'emprise au sol moyenne des bâtiments des projets GSE (%)	-	-	32%
Estimation de la surface totale d'espaces verts des projets GSE (m²)	-	-	1 098 732
Estimation du coefficient d'imperméabilisation moyen des projets GSE (%)	-	-	77%
Pollutions			
Estimation de la part de projets comprenant des sols pollués avant la construction dans les projets GSE (%)	-	-	18%
Estimation du nombre total de cas de pollution et de déversements sur chantier dans les projets GSE	-	-	57
Estimation du nombre total de cas traités et dépollués dans les projets GSE	-	-	57
Estimation de la part moyenne de cas de pollution traités et dépollués dans les chantiers GSE (%)	-	-	100%
Déchets			
Estimation du poids moyen de déchets sur les chantiers GSE (tonnes)	-	-	335
Estimation du poids total de déchets sur les chantiers GSE (tonnes)	-	-	19 095
Estimation de la part totale de déchets dangereux dans le poids total des déchets des chantiers GSE (%)	-	-	0,03%

Annexe 2

Tableaux de conformité avec les GRI Standards (1/3)

Éléments d'information GRI		Enjeu correspondant		Emplacement	
		3. Ethique et intégrité			
102-16	Valeurs principes, normes et règles de conduite	Enjeu 1, valeurs et engagements	P.9 - Descriptions des valeurs et engagements		
102-17	Mécanismes de conseil et de gestion des préoccupations concernant les questions éthiques	Enjeu 3, procédure de protection des lanceurs d'alerte	P.19 - Description de la procédure de protection des lanceurs d'alerte		
4. Gouvernance					
102-18	Structure de gouvernance	Enjeu 2 - Dialogue	P.15 - Collaborateurs		
102-19	Délégation de l'autorité	Enjeu 1 - Gouvernance	P.12 - Organisation interne		
102-20	Responsabilité de la direction en lien avec les enjeux économiques, environnementaux et sociaux	Enjeu 1 - Gouvernance	P.12 - Organisation interne		
102-21	Consultation des parties prenantes au sujet des enjeux économiques, environnementaux et sociaux	Enjeu 1 - Gouvernance	P.10 - 12 - stratégie, matérialité		
102-22	Composition de l'organe de gouvernance le plus élevé et de ses comités	Enjeu 2 - Dialogue	P.15 - Collaborateurs		
102-23	Présidence de l'organe de gouvernance le plus élevé	Enjeu 2 - Dialogue	P.15 - Collaborateurs		
102-24	Nomination et sélection des membres de l'organe de gouvernance le plus élevé	Enjeu 2 - Dialogue	P.15 - Collaborateurs		
102-25	Conflits d'intérêt	Enjeu 3, loyauté des pratiques	P.19 - 20 - Présentation des procédures de vérification contre les conflits d'intérêt		
102-26	Rôle de l'organe de gouvernance le plus élevé dans la définition de l'objet social, des valeurs et de la stratégie	Enjeu 1, organisation interne	P.12 - Comité RSE incluant des membres du Comité de Direction		
102-27	Connaissance partagée de l'organe de gouvernance le plus élevé	Enjeu 1, organisation interne	P.12 - Comité RSE incluant des membres du Comité de Direction		
102-28	Évaluation de la performance de l'organe de gouvernance le plus élevé	Enjeu 2 - Dialogue	P.15 - Collaborateurs		
102-29	Identification et gestion des impacts économiques, environnementaux et sociaux	Enjeu 1, organisation interne	P.12, p.15-16 - Comité RSE incluant des membres du Comité de Direction, analyse de matérialité, dialogue		
102-30	Efficacité des procédures de gestion des risques	Enjeu 1, stratégie	P.19 - Description des procédures de gestion des risques		
102-31	Examen des enjeux économiques, environnementaux et sociaux	Enjeu 1, organisation interne	P.12 - Comité RSE incluant des membres du Comité de Direction		
102-32	Rôle de l'organe de gouvernance le plus élevé dans le reporting développement durable	Enjeu 2, transparence et redevabilité	P.14 - Description de la procédure de validation du rapport		
102-33	Communication des préoccupations majeures	Enjeu 1, organisation interne	P.12 - Comité RSE incluant des membres du Comité de Direction		
102-34	Nature et nombre total de préoccupations majeures	Annexe	P.54 - Nombre d'alertes reçues et traitées dans le cadre de la procédure de protection des lanceurs d'alerte		
102-35	Politique de rémunération	Enjeu 4 - Droits humains et Diversité	P.23-24		
102-36	Procédures de détermination de la rémunération	Enjeu 4 - Droits humains et Diversité	P.23-24		
102-37	Implication des parties prenantes dans la rémunération	Enjeu 4 - Droits humains et Diversité	P.23-24		
102-38	Ration de rémunération totale annuelle	Indicateur non suivi	-		
102-39	Pourcentage d'augmentation du ratio de rémunération totale annuelle	Indicateur non suivi	-		
5. Implication des parties prenantes					
102-40	Liste des groupes de parties prenantes	Enjeu 2, introduction	P.15 - Cartographie des parties prenantes		
102-41	Accords de négociation collective	Enjeu 2, collaborateurs	P.15 - Liste des accords		
102-42	Identification et sélection des parties prenantes	Enjeu 2, introduction	P.15 - Cartographie des parties prenantes		
102-43	Approche de l'implication des parties prenantes	Enjeu 1, stratégie	P.12 - Analyse de matérialité		
102-44	Enjeux et préoccupations soulevés	Enjeu 1, stratégie	P.12 - Analyse de matérialité		

Éléments d'information GRI		Enjeu correspondant		Emplacement	
		Principes généraux			
101					
1.1	Prise en compte des parties prenantes	Enjeu 2, transparence et redevabilité	P.15 - Cartographie des parties prenantes		
1.2	Contexte de développement durable	Tout au long du rapport	Tout au long du rapport		
1.3	Matérialité	Enjeu 1, stratégie	P.12 - Matrice de matérialité, puis résultats détaillés dans chaque enjeu		
1.4	Exhaustivité	Enjeu 1, stratégie	P.9 à 11 - Description de la méthode d'identification des enjeux clés + tout au long du rapport		
1.5	Exactitude	Tout au long du rapport	Tout au long du rapport		
1.6	Équilibre	Tout au long du rapport	Tout au long du rapport		
1.7	Clarté	Enjeu 2, transparence et redevabilité	P.14 - Paragraphe de rapport aux parties prenantes		
1.8	Comparabilité	Enjeu 1, stratégie	P.10 - Présentation de la feuille de route 2025 Toutes les feuilles de route par enjeu - p.12, p.15, p.19, p.24, p.27, p.31, P.36, P.42, P.45		
1.9	Fiabilité	Enjeu 1, stratégie	P.10 - Présentation de la feuille de route 2025 Toutes les feuilles de route par enjeu - p.12, p.15, p.19, p.24, p.27, p.31, P.36, P.42, P.45		
2.1	Respect des délais	Enjeu 2, transparence et redevabilité	P.14 - Paragraphe de rapport aux parties prenantes		
2.1	Application des principes de reporting	Tout au long du rapport	Tout au long du rapport		
2.2	Reporting des éléments généraux d'information	Voir GRI 102	Voir GRI 102		
2.3	Identification des enjeux pertinents	Enjeu 1, stratégie	P.9 à 11 - Description de la méthode d'identification des enjeux clés + tout au long du rapport		
2.4	Identification de leur périmètre	Enjeu 1, stratégie	P.9 à 11 - Description de la méthode d'identification des enjeux clés + tout au long du rapport		
2.5	Reporting des enjeux pertinents	Tout au long du rapport	Tout au long du rapport		
2.6	Présentation des informations	Tout au long du rapport	Tout au long du rapport		
2.7	Compilation et présentation des informations dans le rapport	Annexes	P.54 - 56 - Tableaux de reporting		
3.1	Déclaration de reporting en conformité avec les normes GRI	Tableau de correspondance GRI	P.57 - 59 - Tableau de correspondance GRI		
3.2	Motifs d'omission	Tableau de correspondance GRI	P.57 - 59 - Tableau de correspondance GRI		
3.3	Utilisation de certaines normes avec une déclaration faisant référence à GRI	Introduction	P.2		
3.4	Notification de l'utilisation des normes à GRI	Rapport enregistré sur www.globalreporting.org/standards	Rapport enregistré sur www.globalreporting.org/standards		
102			Éléments généraux d'information		
1. Profil de l'organisation					
102-1	Nom de l'organisation	Enjeu 1 - Gouvernance	P.8 - Introduction		
102-2	Activités, marques et services	Enjeu 1 - Gouvernance	P.8 - Introduction		
102-3	Lieu géographique du siège	Enjeu 8 - Construction durable	P.47 - Innovation		
102-4	Lieu géographique des activités	Enjeu 7 - Développement local	P.37 - 38 - Impact économique		
102-5	Capital et forme juridique	Enjeu 1 - Gouvernance	P.37 - 38 - Impact économique		
102-6	Marchés desservis	Enjeu 7 - Développement local	P.37 - 38 - Impact économique		
102-7	Taille de l'organisation	Enjeu 4 - Droits humains et diversité	P.54 - Indicateur "Nombre de salariés"		
102-8	Informations concernant les employés et autres travailleurs	Enjeu 4	P.38 - Carte des lieux d'implantation + indicateur "chiffre d'affaire total"		
102-9	Chaîne d'approvisionnement	Enjeu 9, achats responsables	P.51 - chaîne de valeur		
102-10	Modifications significatives de l'organisation et de sa chaîne d'approvisionnement	Non pertinent	P.15 acquisition du Groupe GSE par le Groupe Golibeck		
102-11	Principe de précaution ou approche préventive	Enjeu 2, relation client + enjeu 8, construction durable	P.16, p.43 - Engagement vis-à-vis des clients au principe de précaution, et intégration dans la conception et construction		
102-12	Initiatives externes	Fiche Global Compact	P.4 - Membre fondateur du Global Compact France		
102-13	Adhésion à des associations	Enjeu 7 - Développement local	P.39 - Partenaires locaux & GSE Foundation		
102-14	Déclaration du décideur le plus haut placé	2. Stratégie			
102-15	Principaux impacts, risques et opportunités	Enjeu 1, stratégie	P.3 - Introduction de Roland Paul, CEO P.8 à 12 - Analyse des risques et enjeux principaux, ODD et ambitions		

Annexe 2

Tableaux de conformité avec les GRI Standards (2/3)

Éléments d'information GRI	Enjeu correspondant	Matières	Emplacement
301			
301-1	Matières utilisées par poids ou par volume	Enjeu 6 - Bonnes pratiques internes Enjeu 8 - Construction durable	P.31-33 - Papier & plastique + recyclage P.56 - Indicateurs catégorie "achats" P.43-44 - gestion des matériaux + gestion des déchets P.56 - Indicateurs construction en cours de collecte
301-2	Matières recyclées utilisées	Enjeu 6 - Bonnes pratiques internes Enjeu 8 - Construction durable	P.31-33 - Papier & plastique + recyclage P.56 - Indicateurs catégorie "achats" P.43-44 - gestion des matériaux + gestion des déchets P.56 - Indicateurs construction en cours de collecte
301-3	Produits et matériaux d'emballage valorisés	Enjeu 6 - Bonnes pratiques internes Enjeu 8 - Construction durable	P.31-33 - Papier & plastique + recyclage P.56 - Indicateurs catégorie "achats" P.43-44 - gestion des matériaux + gestion des déchets P.56 - Indicateurs catégorie "déchets"
302			
302-1	Consommation énergétique au sein de l'organisation	Enjeu 6 - Bonnes pratiques internes	P.32 - Gestion des ressources P.55 - Indicateurs "Consommation d'électricité" et "consommation de gaz"
302-2	Consommation énergétique en dehors de l'organisation	Enjeu 8 - Construction durable	P.45 - ressources énergétiques & CO2 Indicateurs en cours de collecte
302-3	Intensité énergétique	Non calculable actuellement	
303			
303-1	Prélèvement d'eau par source	Enjeu 6 - Bonnes pratiques internes Enjeu 8 - Construction durable	P.32 - Gestion des ressources P.55 - Indicateurs "Consommation d'eau" P.45 - Ressources énergétiques & CO2 Indicateurs chantiers en cours de collecte
303-2	Sources d'eau fortement affectées par le prélèvement d'eau	Non concerné	
303-3	Recyclage et réutilisation de l'eau	Enjeu 8 - Construction durable	P.45 - Ressources énergétiques & CO2 Non quantifiable
304			
304-1	Sites d'activité détenus, loués ou gérés, situés dans ou bordant des aires protégées et des zones riches en biodiversité à l'extérieur des aires protégées	Enjeu 8 - Construction durable	P.45 - Protection de la biodiversité
304-2	Éléments significatifs des activités, produits et services sur la biodiversité	Enjeu 8 - Construction durable	P.45 - Protection de la biodiversité
304-3	Habitats protégés ou restaurés	Non concerné	
304-4	Espèces sur la liste rouge de l'UICN et sur la liste de conservation nationale dont les habitats sont situés dans des zones affectées par les opérations	Enjeu 8 - Construction durable	P.45 - Protection de la biodiversité
305			
305-1	Emissions directes de GES	Enjeu 6 - Bonnes pratiques internes	P.32-33 - Déplacements & CO2 P.55 - Indicateur "CO2 route - voitures de fonction"
305-2	Emissions indirectes de GES	Enjeu 6 - Bonnes pratiques internes Enjeu 8 - Construction durable	P.32-33 - Déplacements & CO2 P.55 - Indicateur "équivalent CO2 électricité" P.45 - Ressources énergétiques & CO2 P.55 Indicateurs consommations & impact CO2 des chantiers
305-3	Autres émissions indirectes de GES	Enjeu 6 - Bonnes pratiques internes Enjeu 8 - Construction durable	P.32-33 - Déplacements & CO2 P.55 - Indicateurs + "CO2 total déplacements" + "Total CO2 mails" P.45 - ressources énergétiques & CO2 P.55 Indicateurs impact CO2 des chantiers
305-4	Intensité des émissions de GES	Non calculable actuellement	
305-5	Réduction des émissions de GES	Enjeu 6 - Bonnes pratiques internes	P.32-33 - Déplacements & CO2 P.55 - Indicateurs "économie de CO2 capsules" & Green IT
305-6	Emissions de substances appauvrissant la couche d'ozone	Non concerné	
305-7	Emissions d'oxyde d'azote, d'oxyde de soufre et autres émissions atmosphériques significatives	Non concerné	

Éléments d'information GRI	Enjeu correspondant	Emplacement
6. Pratiques de reporting		
102-45	Entrées incluses dans les états financiers consolidés	P.54 - 59
102-46	Définition du contenu du rapport et des périmètres de l'enjeu	P.9 - description des enjeux P.14 - Description de la procédure de validation du rapport
102-47	Liste des enjeux pertinents	P.9 - Liste des enjeux
102-48	Réaffirmation des informations	Non concerné
102-49	Modifications relatives au reporting	P.43 - nouveaux indicateurs liés aux chantiers
102-50	Période de reporting	P.2
102-51	Date du rapport le plus récent	P.2
102-52	Cycle de reporting	P.14 - Publication du rapport RSE annuel
102-53	Point de contact pour les questions relatives au rapport	P.2
102-54	Déclaration de reporting en conformité avec les normes GRI	P.2
102-55	Index du contenu GRI	P.57-59 - Tableau de correspondance GRI
102-56	Vérification externe	P.9 - Évaluation : EcoVadis + GC Advanced
103		
Approche managériale		
103-1	Explication de l'enjeu pertinent et de son périmètre	P.8-9 - stratégie, présentation des enjeux
103-2	L'approche managériale et ses composantes	Chaque enjeu
103-3	Évaluation de l'approche managériale	Chaque enjeu, Objectifs & leviers
201		
Performance économique		
201-1	Valeur économique directe générée et distribuée	P.56 - Indicateur "Chiffre d'affaire"
201-2	Implications financières et autres risques et opportunités dus au changement climatique	P.9-11 - stratégie; Analyse des risques P.54 - indicateur "Montant investi pour la prévention des risques environnementaux"
201-3	Obligations liées au régime à prestations déterminées autres régimes de retraite	P.28-29 - Santé et sécurité, dispositions légales en termes de retraite
201-4	Aide financière publique	Non concerné
202		
Présence sur le marché		
202-1	Ratio entre le premier salaire au premier échelon standard par genre comparé au salaire minimum local	Indicateur non suivi
202-2	Part de cadres supérieurs recrutés dans la communauté locale	Indicateur non suivi
203		
Impacts économiques indirects		
203-1	Investissement dans les structures de mécénat	P.39 - partenaires locaux, GSE Foundation P.56 - indicateur "investissement global dans les infrastructures de mécénat"
203-2	Impacts économiques significatifs	P.37 - 38 - Impact économique
204		
Pratiques d'achats		
204-1	Part de dépenses auprès de fournisseurs locaux	P.56 - Indicateur "Equivalent temps plein"
204-2	Part de dépenses auprès de fournisseurs locaux	Indicateur en cours de collecte
205		
Lutte contre la corruption		
205-1	Activités évaluées en termes de risque lié à la corruption	P.19 - 20 - Lutte contre la corruption
205-2	Communication et formation relatives aux politiques et procédures de lutte contre la corruption	P.19 - 20 - Lutte contre la corruption
205-3	Cas avérés de corruption et mesures prises	P.19 - 20 - Chapitre lutte contre la corruption P.54 - indicateur "Nombre de cas avérés de corruption"
206		
Comportement anticoncurrentiel		
206-1	Actions en justice contre le comportement anticoncurrentiel et les pratiques antitrust	P.54 - indicateur "Nombre d'actions en justice pour comportement anti-trust"

Annexe 2

Tableaux de conformité avec les GRI Standards (3/3)

Éléments d'information GRI	Enjeu correspondant	Emplacement
306	Effluents et déchets	
306-1	Ecoulements d'eau par qualité et destination	P.56 - Indicateurs consommation
306-2	Déchets par type et méthode d'élimination	P.33 - Recyclage P.55 - Indicateurs "volume total de déchets" + "part de déchets valorisés" P.44 - Gestion des déchets P.56 - Indicateurs déchet
306-3	Déversements significatifs	Non concerné
306-4	Transport de déchets dangereux	Non concerné
306-5	Masses d'eau affectées par les déversements et/ou ruissellements	Non concerné
307	Conformité environnementale	
307-1	Non-conformité à la législation et à la réglementation	P.18 - Engagements P.54 - Indicateur "nombre d'actions en justice pour impact environnemental"
308	Evaluation environnementale des fournisseurs	
308-1	Nouveaux fournisseurs analysés à l'aide de critères environnementaux	P.51 - Évaluation de la chaîne de valeur P.56 - Indicateurs achats
308-2	Impacts environnementaux négatifs sur la chaîne d'approvisionnement et mesures prises	P.51 - Évaluation de la chaîne de valeur P.56 - Indicateurs achats
401	Emploi	
401-1	Recrutement de nouveaux employés et rotation du personnel	P.23-24 - Emploi P.54 - Indicateurs "Nombre total d'employés", "Nombre de recrutements" P.29 - Vie dans l'entreprise P.55 - Indicateur "Taux de turn-over"
401-2	Avantages accordés aux salariés à temps plein et aux employés temporaires ou à temps partiel	P.24-35 - Égalité des chances (maternité), emploi (actionnariat salarié) P.29 - Santé et sécurité (assurance et soins de santé, incapacité) + vie dans l'entreprise (autres avantages)
401-3	Congé parental	P.24-25 - Égalité des chances P.55 - Indicateurs "Nombre de congés parentaux", "Congés parentaux homme", "Congés parentaux femme"
402	Relations employés/direction	
402-1	Périodes minimales de préavis pour les modifications opérationnelles	Non concerné
403	Emploi	
403-1	Représentation des travailleurs dans des comités de santé et sécurité officiels impliquant à la fois les travailleurs et la direction	P.15 - Collaborateurs
403-2	Types d'accidents du travail et taux d'accidents du travail, de maladies professionnelles, de journées perdues, d'absentéisme et nombre de décès liés au travail	P.29 - Santé et sécurité P.55 - Indicateur "taux de fréquence des accidents"
403-3	Travailleurs chez lesquels le taux d'incidence et le risque de maladies professionnelles sont élevés	P.29 - Santé et sécurité
403-4	Questions de santé et de sécurité faisant l'objet d'accords formalisés avec les syndicats	P.29 - Santé et sécurité
404	Formation et éducation	
404-1	Nombre moyen d'heures de formation par employé	P.23 - Gestion des carrières P.49 - Indicateurs "Nombre total d'heures de formation" + "nombre d'heures de formation femmes" + "nombre d'heures de formation hommes" + "nombre d'heures de formation par salarié" + "nombre d'heures de formation par femme" + "nombre d'heures de formation par homme"
404-2	Programmes de mise à niveau de compétences des employés et programmes d'aide à la transition	P.26 - Gestion des carrières P.55 - Indicateurs "thématiques de formation"
404-3	Pourcentage d'employés bénéficiant de revues de performance et d'évolution de carrière	P.15 - Collaborateurs
405	Éléments d'information GRI	Enjeu correspondant
405-1	Diversité des organes de gouvernance et des employés	Diversité et égalité des chances Enjeu 4 - Droits humains et diversité
405-2	Ratio du salaire de base et de la rémunération des femmes et des hommes	Enjeu 4 - Droits humains et diversité
406	Lutte contre la discrimination	
406-1	Cas de discrimination et mesures correctives prises	Enjeu 4 - Droits humains et diversité
407	Opérations et fournisseurs pour lesquels le droit de liberté syndicale et de négociation collective peut être en péril	Liberté syndicale et négociation collective Enjeu 9 - Achats responsable et cycle de vie
408	Opérations et fournisseurs présentant un risque significatif pour le travail des enfants	Travail des enfants Enjeu 9 - Achats responsable et cycle de vie
409	Opérations et fournisseurs présentant un risque significatif de travail forcé ou obligatoire	Travail forcé ou obligatoire Enjeu 9 - Achats responsable et cycle de vie
410	Formation du personnel de sécurité aux politiques et procédures relatives aux droits de l'homme	Pratiques de sécurité Non concerné
411	Cas de violation des droits des peuples autochtones	Droits des peuples autochtones Non concerné
412	Opérations ayant été soumises à des contrôles du respect des droits de l'homme ou des évaluations des impacts	Evaluation des droits de l'homme Enjeu 4 - Droits humains et diversité
412-2	Formation des employés sur les politiques ou procédures relatives aux droits de l'homme	Enjeu 3 - Éthique
412-3	Accords et contrats d'investissement incluant des clauses relatives aux droits de l'homme ou soumis à une vérification des antécédents en matière de respect des droits de l'homme	Enjeu 9 - Achats responsable et cycle de vie P.50 - engagements réciproques
413	Activités impliquant la communauté locale, évaluation des impacts et programmes de développement	Communautés locales Enjeu 2 - dialogue Enjeu 7 - Développement local
413-2	Activités générant des impacts négatifs substantiels, réels ou potentiels sur les communautés locales	Enjeu 7 - Développement local
414	Nouveaux fournisseurs analysés à l'aide de critères sociaux	Evaluation sociale des fournisseurs Enjeu 9 - Achats responsable et cycle de vie
414-2	Impacts sociaux négatifs sur la chaîne d'approvisionnement et mesures prises	Enjeu 9 - Achats responsable et cycle de vie
415-1	Contributions politiques	Politiques publiques Non concerné
416	Évaluation des impacts des catégories de produits et de services sur la santé et la sécurité	Santé et sécurité des consommateurs Enjeu 8 - Construction durable
417	Exigences relatives à l'information sur les produits et services et l'étiquetage	Commercialisation et étiquetage Enjeu 2 - dialogue
417-2	Cas de non-conformité concernant l'information sur les produits et services et l'étiquetage	Enjeu 3 - Éthique
417-3	Cas de non-conformité concernant la communication marketing	Enjeu 3 - Éthique
418	Plaintes fondées relatives à l'atteinte à la confidentialité des données des clients et aux pertes de données des clients	Confidentialité des données Enjeu 3 - Éthique
419	Non-conformité à la législation et aux réglementations sociales et économiques	Conformité socio-économique Enjeu 4 - Droits humains et diversité
419-1	Non-conformité à la législation et aux réglementations sociales et économiques	P.55 - Indicateur "Nombre de contentieux prudhommaux"
Éléments d'information GRI	Enjeu correspondant	Emplacement

REMERCIEMENTS

Le rapport RSE ainsi que les pratiques de GSE s'étoffent de plus en plus chaque année.

Pour cela, nous tenons à remercier tout particulièrement :

- La Direction Générale pour son soutien et sa conviction,
- Les Services Généraux et le Département Ressources Humaines, pour le travail de recherche d'information et le développement des bonnes pratiques,
- Le Lab et la Certification Environnementale, pour les recherches et les innovations en direction du développement durable, et les initiatives enclenchées pour les années à venir,
- Les Services de la Direction Technique et le Département QSM, pour leur engagement,
- Les correspondants RSE, pour leurs idées et leur motivation,
- Le Service Communication, pour son soutien,
- L'ensemble des collaborateurs de GSE, pour leur implication quotidienne.

C'est grâce à ses équipes que GSE pourra continuer à solidifier sa démarche pour le développement durable dans les années à venir, à tous les niveaux de l'entreprise.

GSe

GLOBAL
SOLUTIONS
& ENGINEERING