

## Message du Président

En 2021, DEMATHIEU BARD a fêté ses 160 ans. Notre Groupe compte parmi les dernières grandes entreprises françaises de son secteur à pouvoir se prévaloir d'une totale indépendance.

DEMATHIEU BARD a adhéré au Global Compact des Nations Unies en décembre 2017 et a présenté sa première communication sur le progrès (COP) en février 2019.

Depuis, le Groupe rend compte chaque année de ses actions et de son attachement à faire progresser les 10 principes du Global Compact et à promouvoir les 17 objectifs de Développement Durable des Nations Unies.

La présente communication sur le progrès fait le point sur les avancées de l'année 2021 et exprime les engagements que nous formulons pour l'année 2022.

A travers l'hexagone et à l'étranger (Luxembourg, Allemagne, Canada, Etats-Unis), DEMATHIEU BARD intervient sur les marchés de la Construction et de l'Immobilier en proposant à ses clients une offre globale, depuis la conception des infrastructures jusqu'à la maintenance des ouvrages. Dans chacun de ses métiers, DEMATHIEU BARD s'impose en tant qu'entreprise performante, humaine, respectueuse de ses engagements et de ses clients.

Chaque jour, les hommes et femmes qui composent notre Groupe mettent en œuvre leurs savoir-faire techniques et leur inventivité. Ils mobilisent leurs valeurs individuelles et collectives au service de l'aménagement des territoires et des besoins des citoyens, mais aussi au service de la maîtrise des impacts de nos activités sur les enjeux bas-carbone et de biodiversité.

Nos collaborateurs participent ainsi activement à la réussite de notre projet d'entreprise : l'équilibre entre performances économique, organisationnelle et sociétale. Ils sont acteurs de sa raison d'être : *Bâtisseurs d'espaces de vie et créateurs de liens entre les Hommes.*

Montigny-lès-Metz, le 2 février 2022

Le Président

René Simon

A blue ink signature, appearing to be 'RS', written over a light blue grid background.

## Introduction

Les choix et les actions de DEMATHIEU BARD procèdent de deux valeurs fondatrices : Indépendance et Pérennité.

Une manière d'assurer l'indépendance du Groupe est d'associer l'encadrement au capital. La participation des collaborateurs au sein de la holding se traduit au travers d'une SLP (Société de Libre Partenariat) à laquelle adhèrent près de 90 managers, d'un FCPE (Fond Commun de Placement Entreprise exclusivement investi en actions du Groupe). Ces deux structures regroupant un large nombre de collaborateurs, aux côtés de dirigeants et actionnaires de référence détiennent environ 78% du capital social d'investisseurs financiers institutionnels.

L'indépendance et la pérennité de DEMATHIEU BARD ont pour corollaires l'adaptation des Hommes et des moyens, le renforcement permanent des compétences et la prise en compte de nouvelles opportunités de développement. Toutes ces actions sont initiées et soutenues par la Direction générale du Groupe.

Depuis 160 ans, le Groupe est fidèle à ses fondamentaux : un dialogue constructif avec ses clients, une forte implantation en région ainsi que l'attention portée à l'autre et à l'environnement.

Le respect strict de la législation en matière des Droits de l'homme, des normes du travail et de la lutte contre la corruption, le respect et le souci de l'environnement s'inscrivent dans l'ADN de DEMATHIEU BARD, qui est donc pleinement légitime dans sa démarche de signataire des grands principes de la COP.

En 2021, le chiffre d'affaires du Groupe s'élève à 1,7 Md€ dont 1,1 Md€ pour la construction en France, 331 M€ à l'étranger et 280 M€ en immobilier.

Au 31 décembre 2021, le Groupe emploie 3 942 salariés toutes structures confondues dont 2 832 en France. L'ancienneté moyenne est d'environ 6,8 ans pour un âge moyen de 39,8 ans. En France, la proportion de femmes employées est de 17,7% des effectifs. Rappelons que la moyenne dans le secteur de la construction est de 12% en 2020.

DEMATHIEU BARD intègre l'amélioration continue au cœur de ses pratiques de travail, dans tous ses métiers. Le Groupe s'attache à renouveler et maintenir chaque année ses systèmes de management QSE (ISO et labels RSE) et à obtenir de nouveaux labels : ainsi en 2021, l'activité Infrastructures Génie Civil a obtenu le Label RSE Travaux Publics au niveau «performant» délivré par la FNTP. L'ensemble des procédures et actions mises en œuvre par le Groupe sont reconnues par les évaluations ECOVADIS et ACESIA.

DEMATHIEU BARD dispose d'un référentiel interne (« WikiDB ») qui regroupe l'ensemble des procédures et des documents qui guident les collaborateurs du Groupe : il facilite le travail, tout en garantissant la qualité et la conformité de nos ouvrages.

La politique de Développement Durable du Groupe repose sur quatre piliers :

- Réduire notre empreinte environnementale, par la réduction de notre empreinte carbone et la prévention de la pollution,
- Développer la construction durable, à travers la conception responsable et l'innovation durable,
- Affirmer nos valeurs RSE, à travers notre politique RH, des achats responsables, la prévention et la sécurité, l'éthique et la conformité,
- Contribuer au développement des territoires en animant le dialogue avec nos parties-prenantes.

Cette politique Développement Durable intègre l'ensemble des principes de la COP et s'appuie donc sur les enjeux de la RSE et des ODD.

Un Comité de pilotage du Développement Durable gère, coordonne et pilote le bon déploiement de la performance de la démarche de Développement Durable du Groupe, pour le compte de la Direction Générale. En 2021, ce Comité s'est réuni chaque trimestre et a élaboré une feuille de route comprenant 20 objectifs à respecter pour progresser sur les 4 axes de notre Politique Développement Durable dans un délai de 4 années.

## 20 MESURES DE PROGRES

 <b>REDUIRE NOTRE EMPREINTE ENVIRONNEMENTALE</b> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Maîtriser nos déchets</li><li>2. Réduire nos consommations et nos ressources</li><li>3. Réduire nos nuisances</li><li>4. Anticiper les évolutions réglementaires et normatives</li></ol>	 <b>AFFIRMER NOS VALEURS RSE</b> <p><i>Ressources Humaines</i></p> <ol style="list-style-type: none"><li>10. Développer les compétences</li><li>11. Sensibiliser aux enjeux du Handicap et lutter contre les discriminations</li><li>12. Equilibrer vie professionnelle et vie personnelle</li><li>13. Fidéliser nos collaborateurs</li></ol> <p><i>Prévention</i></p> <ol style="list-style-type: none"><li>14. Renforcer la culture sécurité pour l'encadrement</li><li>15. Partager les objectifs prévention</li><li>16. Préparer notre organisation de travail</li></ol> <p><i>Ethique et conformité</i></p> <ol style="list-style-type: none"><li>17. Réaffirmer et promouvoir la culture éthique de l'entreprise</li><li>18. Crédibiliser et affirmer nos engagements RSE</li></ol>
 <b>CONSTRUIRE DURABLE</b> <p><i>Conception responsable</i></p> <ol style="list-style-type: none"><li>5. Promouvoir les matériaux biosourcés</li><li>6. Intégrer les principes de l'économie circulaire dans nos projets</li><li>7. Développer nos compétences en efficacité énergétique</li></ol> <p><i>Innovation durable</i></p> <ol style="list-style-type: none"><li>8. Intégrer une culture des nouveaux usages</li><li>9. Favoriser la capacité d'innovation et RSE de l'entreprise</li></ol>	 <b>CONTRIBUER AU DEVELOPPEMENT DES TERRITOIRES</b> <ol style="list-style-type: none"><li>19. Contribuer à la redynamisation des centres-villes des petites et moyennes villes</li><li>20. Affirmer nos valeurs à travers des actions de soutien financier et de compétences</li></ol>

### Ce qui nous anime : nos valeurs

ADAPTABILITÉ NOUVEAUX POSSIBLES

AUDACE PÉRENNITÉ

SAVOIR-FAIRE TRANSVERSALITÉ

INDÉPENDANCE

*Osez entreprendre, autrement !*

# Résultats et description des actions mises en œuvre en 2021

## A. Les Droits de l'Homme et les normes du travail

Acteur majeur des métiers de la construction et de l'immobilier, DEMATHIEU BARD est riche de la diversité des hommes et des femmes qui le composent et a su préserver l'esprit d'une entreprise à taille humaine, attentive à laisser chacun s'exprimer dans le respect et la confiance.

Depuis 160 ans, le Groupe est animé de valeurs fortes, fondatrices et fédératrices pour ses collaborateurs.

Les droits de l'Homme et le respect des règles du travail étant des valeurs naturellement partagées chez DEMATHIEU BARD, nos axes de progression dans ces domaines se concentrent sur la sécurité et la prévention, la mixité et la diversité et le développement des relations sociales.

### **COVID 19**

En termes sanitaires, le risque lié à la COVID 19 est resté prégnant en 2021. Au fil de l'année et au fur et à mesure des modifications du protocole réglementaire national, nos procédures mises en place en 2020 ont évolué pour accompagner au mieux les chantiers et agences.

Ainsi, après chaque annonce gouvernementale, la direction des ressources humaines et la direction de la prévention ont travaillé étroitement pour faire évoluer en moins de 24 heures le protocole sanitaire applicable sur nos différents sites en conformité avec le protocole sanitaire national. Pendant l'année, cinq mises à jour ont été communiquées et appliquées sur l'ensemble de nos chantiers et agences.

Le maintien du protocole sanitaire et les exigences quant à son strict respect ont été intégrés à notre grille de visite QSE. En France, les 180 référents COVID du Groupe continuent de s'assurer au quotidien de la bonne application des règles sanitaires, la capacité à respecter les gestes barrières et les mesures organisationnelles pour la prise de poste et les repas.

Tous les moyens de prévention en place ont permis de travailler dans les meilleures conditions possibles, tout en préservant la santé de nos collaborateurs et de leur entourage. L'ensemble des cas contacts et cas covid de nos salariés est recensé. L'analyse des tendances montre une situation très stable en faveur de pratiques intégrées des gestes barrières.

## La Prévention et la Sécurité

Rubrique	Indicateurs 2021	Périmètre
Taux de fréquence avec arrêt de travail	17,04	Monde
Taux de gravité réglementaire	1,28	Monde
Nombre de RDV QSE annuels	1 400	France
Nombre de visites QSE annuelles	1 100	France
Part de la formation en actions liées à la sécurité	57%	France

### **KPI 01 : Diminution de 10% du taux de fréquence des accidents de travail**

En 2021, ce taux diminue de 7% par rapport à 2019

### **KPI 02 : Diminution de 5 % du taux de gravité**

En 2021, ce taux augmente de 15% par rapport à 2019

### **KPI 03 : Augmentation de 20% les formations à la sécurité pour les personnes exposées**

L'ensemble des actions menées en 2021 vise à intégrer la culture prévention à tous les niveaux de la chaîne hiérarchique. Ces actions se déclinent en trois axes : technique, managérial et organisationnel.

## **I/ Axe technique**

**La conformité du matériel.** La Société de matériel du Groupe (SMDB) continue de fournir aux chantiers l'essentiel du matériel sensible en termes de sécurité (coffrets électriques, garde-corps, banches, consoles...), garantissant ainsi la conformité du matériel à nos fondamentaux et sa bonne maintenance.

**La formation « Prévention et Solutions – Matériel » pour nos nouveaux collaborateurs :** comme chaque année, cette formation a été réalisée au sein de notre entité matériel (Société de matériel DEMATHIEU BARD) à destination de l'ensemble de nos nouveaux embauchés.

**Sur nos chantiers, l'utilisation du plan d'installation de chantier cognitif est encouragée.** 2021 a vu la mise en place progressive du PIC dynamique : à ce jour, 70 % des régions l'utilisent et son déploiement sera généralisé fin 2022.

La Société de matériel DEMATHIEU BARD continue d'investir dans des produits qui améliorent la sécurité et les conditions de travail de son personnel :

- Entre 250 000 € et 400 000 € par an depuis 5 ans dans du matériel de sécurité collective,
- 200 000 € par an depuis 3 ans dans des lifts de chantiers pour le personnel et/ou marchandises,
- 1 200 000 € en 5 ans pour des ascenseurs monte-grutiers.

En outre, 30 000 € ont été investis cette année pour lancer une campagne de sécurité dans les « anti-intrusion » de grues à tour.

## 2/ Axe managérial

**Les nouveaux collaborateurs sont sensibilisés à la sécurité dès leur entrée dans le Groupe.** Depuis janvier 2021, 100% des nouveaux embauchés font l'objet d'un accueil en présentiel (déployé également en format digital), lors d'une journée intitulée « journée de cohésion ». A cette occasion, le directeur de la prévention présente à tous la culture prévention au sein du Groupe, les 10 non-négociables en matière de sécurité et répond aux questions de tous sur ces sujets.

Dans un contexte sanitaire qui perturbe la réalisation des programmes en présentiel, **nous continuons la formation de l'encadrement de chantier.** Les formations liées à la sécurité réglementaire représentent 57% du plan de formation. A cela s'ajoute en 2021, l'élaboration de deux nouveaux programmes :

- un programme de coaching intitulé « Culture sécurité ». Deux entités ont pu en bénéficier : les équipes de TRALUX au Luxembourg et de DEMATHIEU BARD SUD OUEST,
- un programme « Manager la prévention » associant distanciel et présentiel et réalisé avec l'OPPBTP. Il a été mené du 27 septembre au 8 octobre à travers des classes virtuelles, un e-learning et une journée en présentiel pour huit conducteurs de travaux et deux préventeurs.

La satisfaction des participants à ces nouveaux programmes rejoint la volonté du Groupe de les généraliser en 2022.

En 2021, **plus de 1 400 RDV QSE** ont été menés sur les chantiers et 300 d'entre eux avaient pour thème les non négociables. Pour cela, l'encadrement de chantier a pu s'appuyer sur des kits de formation spécifiquement développés autour des 10 non-négociables qui précisent les mesures de prévention communes qui s'appliquent sur tous les chantiers DEMATHIEU BARD. Les non-négociables ont en outre été traduits et déployés en trois langues (polonais, portugais, roumains).

**Deux rendez-vous QSE nationaux** ont été organisés afin de communiquer, le même jour, autour du même thème, sur tous nos chantiers et nos entités. Mené le 28 janvier 2021, le premier rendez-vous avait pour thème « Mon chantier en toute sécurité ». Le deuxième, le 9 décembre 2021, avait pour thème les 10 non-négociables en matière de sécurité et de santé, intitulé « Les non-négociables, je m'engage ! ». Il a donné lieu à 430 ateliers sur l'ensemble des chantiers en France et au Luxembourg. Les collaborateurs ont pu échanger sur le sujet essentiel de la sécurité à travers des groupes de travail interactifs. Ils ont ainsi participé à un jeu en équipe : composé de cartes représentant chacune un « non-négociable », les participants doivent répondre à trois questions dans un temps limité. Les engagements pris par les participants et inscrits sur les cartes sont ensuite affichés dans un lieu de passage du chantier ou de l'agence.

**Plus de 1 100 visites dédiées à la sécurité** ont été menées sur les chantiers par les collaborateurs constituant le réseau QSE en 2021. Ils ont recours à un référentiel pour :

- passer en revue le respect des critères essentiels de sécurité,
- s'assurer de la conformité et de la bonne utilisation du matériel par les compagnons (banches, électroportatifs...),
- valider l'accueil des nouveaux compagnons par les encadrants,
- s'assurer de la conformité des accès et des circulations sur le chantier.

Les informations récoltées lors de ces visites sont exploitées via notre outil interne REPORT DB qui permet d'analyser les dysfonctionnements sur nos chantiers, la bonne application de nos procédures et de favoriser leur évolution. Les écarts relevés lors de ces visites sont donc systématiquement corrigés. En 2021, le taux de conformité lors de ces inspections était de 70%, à l'identique de l'année de référence 2019 (69% de conformité observé en 1 100 visites).

La sécurité et la prévention étant des sujets prioritaires pour la Direction Générale du Groupe, les visites sont également régulièrement menées par le management : Directeurs d'exploitation et Directeurs d'agence.

### 3 / Axe organisationnel

**L'ensemble du réseau QSE a été réuni au cours d'un séminaire.** Il avait pour but d'encourager l'action des préventeurs et de favoriser l'autonomisation des équipes sur les chantiers. Quatre éléments clés ont été ainsi identifiés : adapter sa communication, développer compétence et confiance, encourager les équipes à s'impliquer et obtenir leur engagement. Ces démarches seront mises en place en 2022 lors de visites et rdv QSE.

**Le renouvellement des certifications.** En 2021, nos activités Construction en France ont maintenu le système de management de la sécurité et ont toutes renouvelé leur certification sécurité ISO 45001. Certaines agences, pour être en adéquation avec les exigences de leurs clients, ont obtenu et/ou maintenu les certifications intégrant la sécurité des personnels : MASE (sites industriels) et CEFRI (sites nucléaires). Cette année également, DEMATHIEU BARD CONSTRUCTION NORD a intégré le périmètre de la certification ISO 45001.

**La réflexion sur un outil de pilotage :** le Groupe souhaite se doter d'un outil unique permettant de saisir, consolider et restituer en temps réel, à travers une interface unique, les données, documents, rapports et indicateurs nécessaires au pilotage de la qualité, sécurité et environnement sur toutes ses opérations. Une équipe pluridisciplinaire a été constituée en 2021 pour élaborer un cahier des charges et réaliser des tests avec des solutions proposées par des start-up de la French Tech 120. L'appel d'offres a été envoyé fin 2021 et la solution devrait être opérationnelle dans le second semestre 2022.

**L'analyse de 100% des événements à Haut Potentiel (HP).** La mise à jour de la procédure « Analyse des incidents et des accidents » permet d'analyser plus finement les événements et leurs causes afin d'adapter nos actions selon la criticité. En 2021, 27 événements ont été identifiés, selon notre procédure, comme Haut Potentiel à risque d'accident. Ils ont fait l'objet d'une analyse complète, et 7 d'entre eux ont fait l'objet d'un retour d'expérience avec communication d'un plan d'action national à travers un flash info auprès des directions d'exploitation et des directeurs de projets.

## NOS OBJECTIFS 2022

Renforcer la sécurité pour tout l'encadrement avec un plan de formation prévention. Cela implique que 100% des cadres A1 et A2 soient formés à la sécurité et que tous les directeurs d'agence et d'exploitation aient effectué le programme de coaching « Culture sécurité ».

Partager les objectifs de prévention en s'assurant que 100% des actions du plan d'actions prévention national sont mises en œuvre.

Préparer l'organisation du travail :

- un plan d'actions doit être défini à la suite de la réunion de lancement QSE effectuée au démarrage d'un chantier,
- son déroulement doit être suivi lors des points de gestion.

## Le développement des relations sociales

Rubrique	Indicateurs 2021	Périmètre
Effectifs Groupe	3 942	
Effectifs France	2 832	
Ancienneté moyenne	6,8 ans	France
Age moyen	39,8 ans	France
Pourcentage de femmes	17,7 (15,4)	France (Monde)
Effort global de formation sur masse salariale	2,67%	France

Afin de mieux mesurer l'engagement des équipes et des collaborateurs du Groupe et de mieux comprendre leurs aspirations en matière de management et d'ambitions ressources humaines, DEMATHIEU BARD a conduit un baromètre social en 2019 auprès de tous les salariés. Ses résultats ont permis de définir en 2020 un plan d'actions détaillé ayant pour vocation de répondre aux axes de progrès et d'amélioration identifiés dans ce baromètre, notamment autour de thèmes comme l'évolution professionnelle et la mobilité, l'équilibre vie privée et vie professionnelle, le management et le partage d'informations.

Le Groupe s'est ainsi fixé pour objectif de développer la mobilité interne, mettant en place dès 2019 un site internet « *Bouger dans le Groupe* » sur lequel chacun peut exprimer ses souhaits de mobilité. En 2021, 11 collaborateurs ont ainsi bénéficié d'une mobilité au sein de DEMATHIEU BARD. La force du Groupe présent partout en France et même à l'étranger doit nous permettre de faciliter les parcours professionnels mixant filières et localisations.

En 2021, l'accord relatif à la Qualité de Vie au Travail, et notamment sur son pilier visant le télétravail a commencé ses premières applications. Il sera étendu en 2022 en intégrant une



meilleure appréhension du management en distanciel et des missions exerçables en télétravail, tout en préservant la qualité du travail en équipe et de la dynamique collective qui en découle. Dans la thématique de l'équilibre Vie privée / Vie professionnelle, le réseau Passerelles a organisé à destination de l'ensemble des collaborateurs un atelier sur le thème « Comment équilibrer vie pro et perso ? » qui a attiré plus d'une centaine de participants.

Enfin, cette année les services supports du Groupe (Ressources Humaines, Achats, Juridique, Prévention, Qualité – Développement durable, Innovation technique) ont chacun rédigé un document intitulé « Manuel de projet de service ». Ce manuel a pour objectif de faciliter la mise en place de synergies et de maîtriser les interactions entre les directions pour favoriser le partage d'informations et l'efficacité managériale.

Le Groupe avait pour objectif de développer une **application mobile** sur smartphone pour favoriser la communication interne entre les salariés, y compris les compagnons sur les chantiers. Ce projet est intégré au projet SIRH en cours qui sera déployé au cours de l'année 2022 pour une mise en œuvre effective en 2023.

Tout au long de l'année 2021, des journées appelées « journée de cohésion » ont également été organisées de façon régulière pour accueillir les nouveaux collaborateurs et leur transmettre nos valeurs, nos référentiels techniques et nos systèmes de management QSE. En complément des parcours d'intégration suivis par les nouveaux arrivants dans leur entité et pôle respectifs, ces journées mettent en perspective l'appartenance à un groupe de dimension internationale avec la diversité de ses métiers, de ses activités et de ses marchés. Ces journées offrent un moment privilégié de rencontre et d'échanges entre les collaborateurs nouvellement intégrés et les directions fonctionnelles et générales. En 2021, 28 personnes ont ainsi suivi cette journée de cohésion en présentiel et 62 en format digital. A la fin de la crise sanitaire, ces journées seront menées à plus grande fréquence pour favoriser la création d'une vraie culture réseau entre nouveaux embauchés, quels que soient leurs horizons.

La direction des Ressources Humaines a mis à jour le **livret d'accueil des nouveaux arrivants**. En complément de l'actualisation des données chiffrées et des implantations du Groupe, ce livret développe les informations concernant la politique RSE, la Qualité de Vie au Travail (QVT), la diversité et la formation, via le plan de développement des compétences, le compte personnel de formation (CPF), le projet de transition professionnelle, ainsi que sur l'Institut de formation ISTIA ouvert à tous les collaborateurs et qui permet de partager les valeurs et la culture du Groupe, de faire émerger des talents et de développer les compétences en s'appuyant sur des expertises externes mais aussi et surtout internes. Dans le cadre du projet SIRH précédemment évoqué, DEMATHIEU BARD ambitionne la mise à disposition rapidement d'un site « d'on-boarding » facilitant l'accueil des nouveaux embauchés avant même leur arrivée parmi nous.

## NOS OBJECTIFS 2022

Consolider l'engagement et la fidélisation de nos collaborateurs, en surveillant tout particulièrement cette année le taux de départ des collaborateurs (ancienneté >18 mois) inférieur à 7 %.

Equilibrer vie professionnelle et vie privée, en mesurant et maintenant tout particulièrement cette année le taux de prise de congé paternité à 80%.

Travailler au développement des compétences de nos collaborateurs en visant l'efficience et la mise en œuvre effective des formations dispensées par un taux supérieur à 80%.

## La diversité

En 2021, le Groupe compte 500 femmes, soit **17,7 % de collaboratrices** pour la France. 56.6% d'entre elles sont cadres. En 2020, la moyenne des femmes dans le secteur du BTP est de 12,3% (source FFB). Notre objectif est d'atteindre rapidement 20%.

L'accord Groupe relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes signé en décembre 2018 a été mis à jour en octobre 2021 avec un accord sur l'égalité de la rémunération homme-femme. Au Canada, notre filiale s'attache à rester en conformité avec les évolutions de la Loi sur l'équité salariale. Celle-ci oblige les employeurs à assurer l'équité salariale entre les emplois à prédominance féminine et les emplois à prédominance masculine équivalents même si ces emplois sont différents, pourvu qu'ils soient de même valeur ou de valeur comparable dans l'entreprise.

DEMATHIEU BARD a porté en 2021 une attention soutenue au **parcours des femmes de retour de congé maternité**, en retenant comme indicateur les évolutions de leur salaire. Les femmes de retour de congé maternité en 2021 ont ainsi connu une hausse de salaire en moyenne de 1,69% à leur retour, une moyenne supérieure de 0,19% aux préconisations émises pour l'ensemble du Groupe.

Un programme de formation sur 3 ans initié par la direction de Ressources Humaines a pour but d'informer et former 90 % de nos managers à la non-discrimination. A ce jour, nous en sommes à 84 personnes sensibilisées. En 2022, un format digital permettra la formation de l'ensemble de l'encadrement. Plus globalement, la politique du Groupe en matière de diversité et de mixité est mise en valeur dans le Livret d'accueil remis à chaque collaborateur et retravaillé par la direction des Ressources Humaines en 2021.

En accompagnant les différents cursus de formation pour faciliter et renforcer leur attractivité aux jeunes femmes, dans le cadre de nos recrutements et de nos relations écoles, nous ambitionnons d'accroître plus fortement encore, la diversité au sein de nos filières opérationnelles, notamment en exploitation, et d'assurer des parcours professionnels tant aux femmes qu'aux hommes, compatibles à leurs équilibres de vies professionnelle et personnelle. DEMATHIEU BARD encourage la diversité des profils et des parcours de formation : tous les collaborateurs du Groupe, quels que soient leurs statuts (compagnons, employés, techniciens, agents de maîtrise ou cadres) se voient offrir des évolutions promotionnelles et de carrière. Ainsi, dans la filière chantier, une large majorité de notre encadrement est issue de la promotion interne.

Cette diversité vise également l'inclusion de tout collaborateur, y compris ceux porteurs de handicap. Pour favoriser leur intégration et leur insertion dans leurs équipes de travail, DEMATHIEU BARD mène une action de sensibilisation auprès de l'ensemble des collaborateurs.

En mai 2021, le Comité Exécutif du groupe DEMATHIEU BARD a formalisé son soutien au **réseau Passerelles**, initié par les femmes de DEMATHIEU BARD. Passerelles participe activement à faire évoluer les mentalités en mettant en lumière la richesse de la contribution féminine dans nos activités. Mixte et ouvert à tous, le réseau mène des actions tout au long de l'année. Il est composé fin 2021, de 210 adhérents actifs : 64% de femmes et 36% d'hommes.

Parmi les actions du réseau cette année :

- A l'occasion de la Journée des droits de la femme le 8 mars, l'ensemble des collaborateurs en France et au Luxembourg a été invité à une conférence. L'événement a rassemblé 117 participants pour une conférence intitulée « audacieuse en entreprise »
- Un webinar intitulé « La diversité au service de l'intelligence collective » a réuni près de 100 collaborateurs.
- Un événement sportif « Odyssée » impliquant les collaborateurs, qui en France ou au Luxembourg, souhaitent se mobiliser contre le cancer du sein, a permis de collecter 4 500 euros pour la recherche dans la lutte contre ce cancer.
- Passerelles s'est engagé pour la Journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes le 25 novembre via une formation proposée à l'ensemble des collaborateurs et un appel aux dons au bénéfice de la Fondation des Femmes. 3 200 euros ont été récoltés.

## **NOS OBJECTIFS POUR 2022**

Sensibiliser à terme 60% des collaborateurs aux enjeux et problématiques du handicap

Poursuivre le travail pour la diversité avec une amélioration du taux de féminisation (>20% en 2025) et de la lutte contre les discriminations.

## B. L'environnement

Rubrique	Indicateurs 2021	Périmètre
Part d'entités certifiées ISO 9001 (part effectifs)	90%	Monde
BEGES : émissions CO2 (scopes 1 et 2)	16 654 T	Monde
Consommations annuelles mobilité	3 309 930 L	Monde
Consommations annuelles fixes	28 327 018 kWh	Monde
Production de déchets	99 278 T	Monde

### **KPI 08 : Réduire de 10% les non-conformités aux règles environnementales déchets**

En 2021, le taux de non-conformités aux règles environnementales est identique à 2019

### **KPI 09 : Réduire les émissions de GES de 5% sur une année**

En 2021, le taux d'émissions de GES est en baisse de 17% par rapport à 2019

### **KPI 10 : Renouveler 100% des certifications ISO 14001**

En 2021, renouvellement de nos certifications à 100% et acquisition d'une nouvelle

### **KPI 11 : Maintenir la notation globale ECOVADIS et améliorer les notations par thème**

En 2021, maintien de notre niveau Gold et amélioration de la notation Achats

## I/ La structuration de la démarche

La Charte environnementale adoptée par DEMATHIEU BARD rappelle que le Groupe est conscient des indispensables évolutions que la lutte contre les changements climatiques implique. Dans leurs activités, DEMATHIEU BARD et ses filiales mettent en œuvre les outils nécessaires à l'atteinte des plus hauts standards environnementaux en matière de préservation des ressources naturelles, de consommations énergétiques et de gestion des déchets. Les objectifs assignés aux bureaux d'étude intégrés ou extérieurs comportent l'obligation d'optimiser la performance énergétique des bâtiments et de limiter l'empreinte environnementale des ouvrages, au-delà même des réquisitions des cahiers des charges établis par les clients.

Dédiée à l'interne et adoptée en 2021, **notre politique RSE** désigne les quatre axes prioritaires en matière de Développement Durable pour DEMATHIEU BARD :

- Réduire notre empreinte environnementale, par la réduction de notre empreinte carbone et la prévention de la pollution,
- Développer la construction durable, à travers la conception responsable et l'innovation durable,

- Affirmer nos valeurs RSE, à travers notre politique RH, des achats responsables, la prévention et la sécurité, l'éthique et la conformité,
- Contribuer au développement des territoires en animant le dialogue avec nos parties-prenantes.

En 2021, le comité de pilotage Développement Durable s'est réuni une fois par trimestre afin de proposer une feuille de route 2022 adaptée aux enjeux. Les 20 objectifs consignés dans cette feuille de route et les actions à mettre en œuvre pour y parvenir ont été validés par le Comité Exécutif du Groupe et seront déployés en 2022 par l'ensemble des entités de construction en France.

**Les fonctions support intègrent la RSE à leurs pratiques et missions.** Ainsi, la direction des achats a organisé un séminaire intitulé « Développer Durablement ». Après une conférence sur le thème du Développement Durable, les 29 acheteurs présents ont défini leurs axes de progrès pour 2022 et établi un plan d'action « achats responsables ». Ils se sont engagés à intégrer systématiquement un paragraphe RSE dans les contrats cadres établis.

L'objectif de DEMATHIEU BARD d'obtenir le label RSE TP développé par la Fédération Nationale des Travaux Publics a mobilisé l'ensemble des parties prenantes internes, et a amené les équipes Infrastructures - Génie Civil à évaluer leur contribution à l'atteinte des objectifs RSE définis dans ce label et à formaliser des résultats chiffrés.

Le Groupe mobilise également ses parties-prenantes externes. Au Luxembourg, les équipes de TRALUX ont organisé les 15 et 16 octobre 2021 les INSPIRIT-Days qui ont réuni les acteurs majeurs de l'innovation et du développement durable autour de conférences, de stands et d'ateliers pour échanger sur la construction de demain, ses enjeux et ses perspectives.

## 2/ La conformité environnementale de nos pratiques

En 2021, les vérifications de non-conformités aux règles environnementales relatives aux déchets menées par le Groupe se sont avérées plus rigoureuses. Ce choix d'aller plus loin dans le suivi des évolutions de la réglementation a mené à constater un taux de conformité de 83% sur nos chantiers au cours de 563 visites QSE.

DEMATHIEU BARD a pour objectif de réduire le taux de non-conformités observées. La direction des Achats et la direction de la Qualité et du Développement Durable ont accompagné cette ambition en sélectionnant des prestataires qui travaillent en conformité avec les prescriptions réglementaires. En 2021, plus de 15 contrats cadre performants ont été signés avec pour principaux objectifs :

- le respect de la réglementation en vigueur,
- la traçabilité des déchets,
- la mise en place d'un partenariat avec des acteurs responsables,
- la prise en compte des conformités territoriales.

Une note environnementale diffusée en juillet 2021 par la Direction générale rappelle l'enjeu de ces actions et demande à l'ensemble des collaborateurs de travailler avec ces prestataires. Six mois après, 51% des chantiers utilisent les contrats cadre. L'objectif à terme est d'atteindre 90%.

### 3/ L'économie circulaire

DEMATHIEU BARD a accéléré sa transition vers des modes constructifs plus respectueux de l'environnement et s'appuie sur la direction de l'Innovation technique qui porte et anime la démarche d'innovation de manière transverse.

Cette direction explore toutes les solutions identifiées sur les marchés et celles qui émergeront dans le futur. En 2021, un travail d'analyse a été initié dans le but de créer une cartographie des solutions alternatives qui permettront de répondre aux besoins des clients de demain en accord avec les principes du développement durable. La direction de l'Innovation technique a réalisé un benchmark en termes d'efficacité et de développement des nouvelles solutions techniques dont nous pourrions bénéficier dans les années à venir.

DEMATHIEU BARD porte un grand intérêt aux sujets de réemploi et d'économie circulaire. Une réflexion fondamentale a été engagée sur le recyclage de certains matériaux de la construction et un partenariat a été initié en 2021 avec la start-up Cycle Up. Ce partenariat, à savoir les détails de la prestation et de l'accompagnement de Cycle up, a été présenté à l'ensemble des collaborateurs lors d'un webinar le 12 octobre et est accessible également en rediffusion.

DEMATHIEU BARD accompagne et répond aux exigences fortes de nombreux clients sur le sujet de **la valorisation des déchets**. Nous avons pour objectif d'atteindre sur nos chantiers un taux de recyclage important et pour ce faire, développons aux cotés de nos clients et partenaires, des solutions innovantes. C'est le cas sur certains chantiers liés à la mobilité urbaine, comme le prolongement de la ligne B du métro de Lyon, où nous avons développé une innovation qui associe économie circulaire et réduction de l'impact carbone : lors des travaux de remplissage du tunnel, nous remplaçons le béton de remplissage par de la grave non traitée issue des matériaux excavés par le tunnelier. Cette innovation est présentée au Trophée des TP 2022 dans la catégorie Economie Circulaire.

En 2021, le diagnostic PEMD (Produits, Equipements, Matériaux, Déchets) a été mis en œuvre sur quatre projets. DEMATHIEU BARD s'est fixé comme objectif à terme de systématiser ce diagnostic pour tous les chantiers de construction et de rénovation dès lors qu'une démolition ou une déconstruction est nécessaire, et augmentera le nombre de PEMD réalisés en 2022.

#### NOS OBJECTIFS 2022

95% des chantiers trient leurs déchets avec au moins 4 flux (gravats, ferraille, bois et DIB) si le tri 7 flux n'est pas possible.

Systématiser le diagnostic PEMD dès lors qu'une démolition ou une déconstruction est nécessaire, en sensibilisant l'encadrement à l'économie circulaire afin qu'il s'approprie la méthode.

Développer la culture du recyclage in situ et du réemploi sur nos opérations.

#### 4/ La réduction des émissions de GES

Comme chaque année, le Groupe mesure son bilan d'émission de gaz à effets de serre. En 2021, nous avons émis 16 000 tonnes de CO<sub>2</sub>.

L'ensemble des données permettant de calculer notre bilan carbone (scope 1 et 2) a été intégré à CITRON. Destinée à l'ensemble des chantiers ou agences, la plateforme était principalement dédiée au suivi des consommations électriques. Elle permet dorénavant d'optimiser les performances énergétiques en effectuant un suivi mensuel des données de consommation de carburants, d'énergie ainsi que la consommation d'eau pour chaque entité. Aujourd'hui, plus de 131 chantiers et entités sont suivis sur la plateforme CITRON. Pour déployer l'extension de CITRON avec un module de pilotage de la performance énergétique, nos équipes se sont renforcées d'un collaborateur dédié à l'optimisation de cette performance. Il a pour mission d'assurer le suivi et de formuler les réponses les plus adaptées.

En juillet 2021, la Direction générale a interdit les bases vie niveau 1 et demande à tous les chantiers d'installer des bases vie niveau 2 minimum, plus performantes énergétiquement, afin de diminuer l'impact environnemental.

DEMATHIEU BARD a renouvelé les grilles de sa flotte véhicules en privilégiant l'électrique et l'hybride et supprimant l'ensemble des véhicules à motorisation diesel. Le Groupe propose également 12 véhicules en autopartage 100% électriques. Les consommations de carburants sont suivies mensuellement sur l'outil CITRON et font l'objet d'alerte si nécessaire.

#### **NOS OBJECTIFS 2022**

Etendre notre bilan carbone au scope 3 afin d'avoir une meilleure connaissance de la répartition des postes émetteurs de gaz à effet de serre. Nous pourrions ainsi définir une trajectoire qui nous permettra d'atteindre la diminution de nos émissions de 30 % en 2030. Nous serons accompagnés de partenaires experts sur la réalisation d'un bilan carbone.

Dans la perspective de la future réglementation de la taxonomie verte, DEMATHIEU BARD a pour objectif de structurer le reporting de sa performance extra financière.

#### 5/ Les reconnaissances de nos actions

Sur le périmètre Construction France, 100 % des certifications ont été renouvelées en 2021. De plus, l'entité DEMATHIEU BARD MAINTENANCE a intégré le périmètre de certification sur les 3 référentiels ISO 9001 – 14001 - 45001. L'audit réalisé en mars 2021 a été l'occasion d'interroger l'ensemble de nos pratiques sur tous nos processus supports et opérationnels, tant au niveau du siège qu'au niveau entités. Les conclusions de l'audit ont montré notre maîtrise des aspects environnementaux puisque aucune non-conformité n'a été relevé. L'entité DEMATHIEU BARD CONSTRUCTION NORD a également intégré le périmètre de certification 45001.

En 2021, le pôle Infrastructures - Génie Civil a obtenu le label RSE Travaux Publics lancé à l'initiative de la Fédération Nationale des Travaux Publics pour ses adhérents. Ce label vient

reconnaître les efforts et les performances des entreprises sur les sujets environnementaux et sociaux. Les critères pour l'obtention du label sont :

- La Gouvernance et son implication dans le développement de la RSE,
- Les relations contractuelles à travers la relation client ou encore l'éthique des affaires,
- Le social à travers le dialogue social, la sécurité ou encore la formation des collaborateurs,
- L'environnement à travers la prévention de pollution des chantiers ou encore la protection des milieux naturels,
- L'ancrage local à travers le développement des territoires et le recours aux acteurs locaux.

DEMATHIEU BARD a obtenu un score de 61/100 et le niveau « performant », soit le 2ème niveau de performance sur les trois possibles, et fait partie des 67 entreprises labellisées sur les 8 000 adhérents de la FNTP.

Hors du pôle Construction France, notre filiale canadienne maintient sa certification ISO 14001 obtenue en 2020, en complément des certifications ISO 9001 et 45001 obtenues en 2017.

En 2021, la notation Gold ECOVADIS du Groupe est maintenue avec une note globale de 68/100. En particulier, nous obtenons la note de 80/100 sur le thème environnement et nous marquons une nette progression sur le thème « Achats Responsables » passant d'une note de 40/100 à 60/100.

#### **NOTRE OBJECTIF 2022**

Maintien de nos certifications et obtention de l'ISO 50001

## **6/ Le numérique**

Le groupe DEMATHIEU BARD a rejoint la démarche **Planet Tech Care** dès son lancement en octobre 2020. Cette première année de participation nous a permis entre autres de :

- Conforter la pertinence de notre approche historique de location du parc informatique et moyens d'impressions, afin de réduire nos déchets, de garantir un réemploi de notre matériel bureautique dès que c'est possible, ou un retraitement DEEE (Déchets d'Équipements Électriques et Électroniques)
- Renforcer cette démarche lors du renouvellement 2021 des téléphones mobiles, en proposant aux collaborateurs un parc de terminaux mobiles reconditionnés.
- Intégrer la performance énergétique de nos centres de données comme indicateurs clés de performance IT : notre mix OVH / Azure, avec un PUE (power usage efficiency) est estimé de 1,30, à comparer à la moyenne mondiale évaluée à 1,76.

Sur la base des échanges avec Planet Tech Care, nous développons actuellement une politique d'achats IT responsables qui entrera en vigueur au cours de l'année 2022.

#### **NOS OBJECTIFS 2022**

Définition de critères de développement durable dans notre politique achats de prestations et d'équipements informatiques.

A plus long terme, définition d'une charte de bonnes pratiques des usages raisonnés du numérique.



## 7/ Les achats

Depuis 2020, la nouvelle orientation du Groupe est de créer une culture achats propre à DEMATHIEU BARD. Cette culture se doit d'être intégrée par tous les collaborateurs en situation de conclure un acte d'achat, en particulier l'encadrement chantier.

La première étape a consisté à la mise en place du « Parcours de formation achats » interne, dont la première session a permis la formation de 10 acheteurs, conformément à l'objectif fixé pour l'année 2021.

Comme déjà évoqué, le séminaire achat réalisé en octobre 2021 a permis de construire un plan d'action intégrant les critères RSE.

Une formation pilote intitulée « Bonnes pratiques achats » et destinée aux collaborateurs sur les chantiers et en particulier à tous les nouveaux arrivants (chefs et conducteurs de travaux) a été dispensée en octobre 2021 en Île-de-France. Cette même formation est programmée début 2022 pour l'activité Infrastructures - Génie Civil.

La direction des Achats avait lancé en octobre 2020 le processus d'évaluation de l'ensemble de ses fournisseurs sous contrats cadre, toutes familles d'achats confondues, via la plateforme VIACO. En 2021, 100% des contrats renouvelés ont fait l'objet d'une évaluation VIACO et d'un quitus ATTESTATION LEGALE valide. Une réflexion a également été engagée avec ECOVADIS pour évaluer nos fournisseurs et sous-traitants analysés comme risqués pour notre entreprise.

Les contrats cadre intègrent systématiquement des obligations Prévention, Santé, Sécurité, Environnement. Ainsi, le travail conjoint mené avec nos fournisseurs de matériel électroportatif nous permet de bénéficier d'un catalogue conforme à nos exigences en matière de prévention et sécurité.

En 2021, un travail a mené à l'établissement d'un contrat cadre avec les sociétés d'intérim, intégrant les critères RSE. Ce contrat définit la formation, l'accueil et la fourniture des EPI pour nos intérimaires et inclut des clauses de non-discrimination. Des engagements de progrès sont signés avec les sociétés et feront l'objet d'une revue annuelle de performances extra-financières.

Plus globalement, les collaborations et dialogues menés avec nos fournisseurs sont essentiels pour faire valoir les exigences de nos critères RSE et continuer à progresser.

### **NOS OBJECTIFS 2022**

Dans le but de progresser dans nos relations avec nos fournisseurs, rédaction et mise en œuvre d'une charte relations fournisseurs et achats responsables. Elle s'appuiera sur les 10 engagements énoncés dans la Charte portée par le médiateur des entreprises et le conseil national des achats.

Mise en œuvre de l'évaluation de nos fournisseurs et sous-traitants via ECOVADIS.

## C. La lutte contre la corruption

Depuis 160 ans, le groupe DEMATHIEU BARD conduit ses activités en respectant des valeurs fortes d'éthique et d'intégrité et en se conformant strictement aux législations et réglementations nationales et internationales.

Le Groupe s'attache à promouvoir une culture d'anticipation et de détection des risques au service de sa compétitivité et attend de chacun de ses collaborateurs un comportement exemplaire.

Des documents fondamentaux sont mis à la disposition de tous dans l'espace dédié à la Conformité sur l'intranet du Groupe : la Charte Ethique du Groupe, complétée par un dispositif de conformité constitué notamment du code de conduite anticorruption, du dispositif d'alerte interne et de l'ensemble des procédures conformité du Groupe.

- Procédures cadeaux et invitations
- Procédures intermédiaires commerciales
- Procédures conflit d'intérêt
- Procédures parrainage et mécénat.

En 2021, ces documents fondamentaux ont été enrichis de modules de formation Éthique et Conformité, accessibles aux collaborateurs sur la plateforme de formation du Groupe. Ces modules abordent cinq thématiques : la corruption, le trafic d'influence, les cadeaux et invitations, les conflits d'intérêts et les intermédiaires commerciaux. La Direction générale du Groupe s'est exprimée auprès de chaque collaborateur sur l'aspect obligatoire et nécessaire de cette formation. A ce jour, 42% des collaborateurs ayant accès à notre institut de formation en ligne Istia, ont suivi la formation en totalité et ont obtenu leur certificat ; ceux qui n'ont pas finalisé le cursus sont relancés régulièrement et individuellement.

En 2021, un certain nombre d'audits ont été menés par la direction de l'Audit interne quant à la connaissance du dispositif de conformité par les collaborateurs. Les conclusions de ces audits ont été présentées au comité d'audit du Groupe. A savoir :

- Actualiser les procédures internes, notamment celle de la SEP (Société en participation),
- Compléter la procédure d'évaluation des tiers,
- Mettre à jour la cartographie des risques.

Pour accompagner et sécuriser le recours à la sous-traitance au sein de l'activité bâtiment, un programme d'e-learning a été mis à disposition des collaborateurs. Le programme propose un parcours à l'issue duquel chacun saura comment contractualiser avec un sous-traitant sans risques, prendre les précautions adéquates lors de la consultation et identifier la fausse sous-traitance pour éviter des sanctions pénales.

Enfin en 2021, conformément aux objectifs formulés, deux procédures ont été mises à jour : la procédure concernant le mécénat et le sponsoring ainsi que la procédure d'évaluation des tiers.

### **NOS OBJECTIFS 2022**

- Mettre en œuvre la procédure d'évaluation des tiers
- Mettre à jour la cartographie des risques
- Réaffirmer et promouvoir la culture éthique de l'entreprise. Pour cela :
  - former 100% des directeurs et acheteurs
  - sensibiliser 100% de nos collaborateurs à l'éthique des affaires.

## Rappel des principaux indicateurs / mesures des résultats

Rubrique	Indicateurs 2021	Périmètre
Chiffre d’Affaires	1,7 Md€	Groupe
Dont France	1,4 Md€	
Part des achats extérieurs	75%	France
Chiffre d’Affaires Etranger	331 M€	
Chiffre d’Affaires Immobilier	280 M€ (Fr) 13 M€ (Eur)	
Effectifs Groupe	3 942	
Effectifs France	2 832	
Ancienneté moyenne	6,8 ans	France
Age moyen	39,8 ans	France
Pourcentage de femmes	17,7% (15.4%)	France (Monde)
Nombre de salariés dans l’accord de participation	2 773	France
<b>Système Qualité</b>		
Part d’entités certifiées ISO 9001 (part effectifs)	90%	Monde
<b>Sécurité</b>		
Taux de fréquence avec arrêt de travail	17,04	Monde
Taux de gravité règlementaire	1,28	Monde
Nombre de RDV QSE annuels	1 400	France
Nombre de visites QSE annuelles	1 100	France
<b>Environnement</b>		
BEGES : émissions CO2 (scopes 1 et 2)	16 654 T	Monde
Consommations annuelles mobilité	3 309 930 L	Monde
Consommations annuelles fixes	28 327 018 kWh	Monde
Production de déchets	99 278 T	Monde
<b>Formation</b>		
Effort global de formation sur masse salariale	2,67%	France
Part de la formation en actions liées à la sécurité	57%	France