

Responsabilité Sociétale

RAPPORT SUR L'ANNÉE 2021-2022

ÉTHIQUE

Garantir l'éthique et la transparence

STRATÉGIE

Engager la stratégie dans le développement durable

DROITS HUMAINS

Respecter les droits humains et la diversité

SANTÉ

Assurer la santé et le bien-être des personnes

CLIMAT

Réduire les consommations et l'empreinte carbone

BIODIVERSITÉ

Préserver les espaces naturels et les espèces

DÉCHETS

Réduire, réutiliser et recycler les déchets



GSE

SOMMAIRE



AXE 1 GOUVERNANCE

INTRODUCTION

03 ÉDITO

04 LE GLOBAL
COMPACT

05 DATES CLÉS

06 CHIFFRES CLÉS

07 STRATÉGIE

Engager la stratégie dans le développement durable

20 ÉTHIQUE

Garantir l'éthique et la transparence



AXE 2 SOCIAL

29 DROITS HUMAINS

Respecter les droits humains et la diversité

41 SANTÉ

Assurer la santé et le bien-être des personnes



AXE 3 ENVIRONNEMENT

48 CLIMAT

Réduire les consommations et l'empreinte carbone

57 BIODIVERSITÉ

Préserver les espaces naturels et les espèces

62 DÉCHETS

Réduire, réutiliser et recycler les déchets

TABLES

68 INDICATEURS

73 GRI

EDITO



Roland Paul, Président de GSE

J'ai fait du ski à la station du Mont Ventoux enfant et j'y ai travaillé durant toutes mes études. Jamais à cette époque je n'aurais imaginé qu'un jour il n'y aurait plus de neige. Cela fait plusieurs années que la station est fermée. Le réchauffement climatique, nous pouvons le mesurer concrètement à l'échelle d'une vie. Pour moi, il est devenu évident que nous devons arrêter de regarder à côté, que nous devons continuer à vivre, mais pas regarder à côté.

ÊTRE CONSCIENTS ET PRENDRE NOS RESPONSABILITÉS

Les impacts des activités humaines sur l'environnement, le climat, la biodiversité sont indéniables aujourd'hui. Il est donc certain que travailler correctement avec une prise en compte sérieuse de la situation est indispensable.

La bonne nouvelle c'est que tout ce qui va arriver dépend de nous, de nos actions individuelles et collectives pour faire avancer positivement notre métier, pour construire en respectant l'environnement et en nous adaptant. Les lois seules ne seront pas suffisantes : nous sommes agiles et nous pouvons aller vite. En tant que leader européen nous nous devons de montrer l'exemple et d'entraîner le marché. C'est ce que nous avons toujours fait ces dernières années, et c'est ce que nous allons continuer à faire avec une réelle accélération.

L'HUMAIN AU CENTRE DE LA DÉMARCHE

La politique de GSE est tournée vers les femmes et les hommes qui font vivre l'entreprise.

Les actions sont nombreuses : le bien-être au travail, l'égalité femme-homme (sur laquelle il nous reste humblement du chemin à parcourir), la formation des équipes, mais aussi la santé et la sécurité sur chantier, l'emploi local et l'emploi d'insertion.

C'est aussi en impliquant les salarié-e-s dans la démarche que le développement durable pourra véritablement s'intégrer dans nos pratiques opérationnelles. Notre convention interne 2022 a d'ailleurs réuni pendant deux jours l'ensemble du Groupe autour de ce sujet, pour mieux comprendre, pour donner un cap, pour se mobiliser ensemble.

PROTÉGER NOTRE PLANÈTE AVANT TOUT

Que ce soit dans nos propres bureaux ou sur nos projets, nous devons nous donner les moyens de réduire nos impacts sur la biodiversité et le climat.

Cela passe par le changement des pratiques, la mobilité durable, l'efficacité énergétique de nos locaux, la réduction et le recyclage des déchets ou même la sobriété numérique.

Mais le plus gros impact, nous le savons, ce sont les bâtiments que nous construisons. C'est pour cela que nous avons créé le pôle certifications environnementales il y a 12 ans. Nous avons développé la solution EnerGISE il y a 5 ans, pour mieux gérer les consommations des bâtiments. Et c'est pour aller plus loin que nous avons développé notre programme R&D Bâtiments Ecoresponsables en 2020.

GSE développe continuellement son expertise sur les questions de performance énergétique, de bâtiment bas-carbone, de protection de la biodiversité, de confort intérieurs ou encore de chantiers à faibles impacts. Ce sont des sujets que nous construisons avec nos client-e-s, pour des projets toujours plus responsables, toujours plus innovants. Il n'y a pas de solution universelle, de solution miracle. Nous travaillons au cas par cas, en évaluant les impacts pour trouver des solutions qui font vraiment la différence, qui correspondent au contexte de chaque projet et de chaque client-e.

J'entends que la RSE donne du sens, je pense plutôt que le bon sens donne la RSE. On ne sera certainement pas parfaits, mais une chose est sûre : il n'y aura pas d'entreprise qui gagne dans un monde qui perd.

PACTE MONDIAL

Dès 2003, l'entreprise a choisi de s'impliquer dans le Pacte Mondial des Nations Unies, et de participer à la création de sa structure française. GSE a siégé 17 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.

Ces dix points essentiels à un développement harmonieux des hommes et des femmes, des entreprises et des nations se retrouvent dans la Charte Ethique GSE et dans des chartes spécifiques comme celles dédiées à l'anti-corruption ou aux achats responsables.

Initiative spéciale du Secrétaire général des Nations Unies, le Pacte mondial des Nations Unies (ou United Nations Global Compact) est un **appel aux entreprises du monde entier à aligner leurs pratiques et leurs stratégies sur 10 principes, qui découlent des textes fondamentaux des Nations Unies, dans les domaines des droits humains, du droit du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption.**

L'ambition du Pacte mondial est de développer l'impact mondial des entreprises, en respectant ces 10 principes et en atteignant les 17 Objectifs de Développement Durable (ODD), par le biais d'entreprises et d'écosystèmes responsables, qui favorisent le changement.

Pacte Mondial France. Pour s'engager.

Consulté sur <https://pactemondial.org/decouvrir/pacte-mondial-des-nations-unies/>

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

Roland Paul



COMMUNICATION
ON PROGRESS



This is our **Communication on Progress** in implementing the Ten Principles of the **United Nations Global Compact** and supporting broader UN goals.

We welcome feedback on its contents.

LES 10 PRINCIPES DU GLOBAL COMPACT

DROITS HUMAINS

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

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

LES DATES CLÉS

2003

GLOBAL COMPACT

- Adhésion au Global Compact France dès sa création, GSE siège au Conseil d'Administration jusqu'en 2020



2010

ENVIRONNEMENT

- 1^{ères} certifications sur des bâtiments logistiques



2016

ECOVADIS

- 1^{ères} évaluation EcoVadis, niveau Silver (50/100)
- Création d'un service dédié à la RSE



2018

GSE FOUNDATION

- Création de GSE Foundation
- EcoVadis niveau Gold (66/100)
- Chartes achats responsables et gestion des conflits d'intérêts
- Création du poste de chef-fe de projets RSE



2020

BÂTIMENT RESPONSABLE

- Programme R&D Bâtiments écoresponsables
- Accord sur le Droit au télétravail
- Compensation carbone en soutien aux actions du GERES



2022

LOCAL

- Soutien à la Fondation Agir Contre l'Exclusion en Vaucluse, signature du PAQTE / Plan 10000
- Renforcement de l'offre de conseil pour des solutions écoresponsables
- EcoVadis niveau Platinum (79/100)



2007

SÉCURITÉ

- Vademecum Qualité Sécurité Méthodes
- 1^{ères} promotion de la GSE Academy

2013

ÉGALITÉ FEMME-HOMME

- 1^{er} accord égalité Femme-Homme, renouvelé en 2016 puis 2019

2017

ÉTHIQUE

- Chartes éthique, anti-corruption et protection des lanceurs d'alerte
- 1^{ères} signature du French Business Climate Pledge, renouvelée en 2019 et 2020
- Accord droit à la déconnexion

2019

GOUVERNANCE

- Création du Comité RSE, présidé par Roland Paul, et du réseau de correspondant-e-s RSE
- Publication de la feuille de route RSE à horizon 2025
- EcoVadis niveau Gold (74/100)

2021

ACHATS

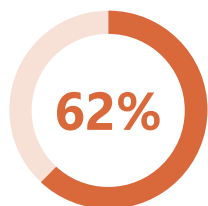
- Développement des process d'achats responsables
- Plan de mobilité durable
- Actualisation de la feuille de route à horizon 2025
- Travail sur l'Analyse du Cycle de Vie des bâtiments
- EcoVadis niveau Platinum (74/100)

CHIFFRES CLÉS 2021

733

PERSONNES

Formées à l'anti-corruption depuis 2017



des projets visent une certification ou label environnementaux (en part de chiffre d'affaires)

45

HEURES

d'intervention dans des actions de mécénat dans l'économie sociale et solidaire

3 000

EMPLOIS

équivalents temps plein induits par les chantiers de GSE

635M

D'EUROS

redistribués aux fournisseurs et sous-traitants

-35%

de consommation d'électricité au siège depuis 2017

856

KGEQCO2

Poids carbone moyen par m² des bâtiments livrés sur 50 ans de cycle de vie

531

SALARIÉ-E-S

81%

CADRES



9%

TURN-OVER

32 000

KILOMÈTRES

parcourus par collaborateur-riche

9%



18%



73%



18

CHANTIERS

avec intervention d'écologie

65%

coefficient d'imperméabilisation des sols

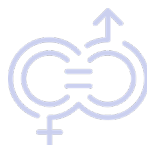
341

APPAREILS INFORMATIQUES

revalorisés

88/100

Index égalité femme-homme



38%

de femmes dont 57% cadres

6

L/100KM

consommation moyenne de la flotte

524

TRAJETS

Marseille-Paris en avion

93%

taux de valorisation des déchets de chantier

30

HEURES

de formation par salarié-e

60

SALARIÉ-E-S

formé-e-s au confort acoustique

280KM

Distance moyenne entre un-e ingénieur-e et son chantier

-50%

de feuilles de papier



-26%

de bouteilles en plastique



consommées depuis 2018

ENJEU 1

STRATÉGIE

Engager la stratégie dans le développement durable

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 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 comporter des impacts sociaux, environnementaux et sociétaux importants, qu'il est nécessaire de prendre en compte dans la stratégie et la gestion de l'entreprise. **Le développement durable se présente comme un pilier pour bâtir le futur du Groupe, mais aussi comme une nécessité pour atténuer et anticiper les crises environnementales** en intégrant ces sujets dans l'ensemble des départements et en structurant ses activités autour de ces principes. Pour cela il est indispensable de disposer d'une gouvernance interne du développement durable solide, avec une vision globale à long terme.

HORIZON 2025

GSE S'ENGAGE À



Impliquer la Direction et les collaborateurs dans la démarche

Former l'ensemble du Groupe aux chartes d'engagements sur les sujets d'éthique, de droits humains, d'environnement et d'achats responsables

Intégrer le développement durable à la stratégie globale de GSE à **court, moyen et long termes** pour réduire les impacts et évaluer annuellement les résultats

Sensibiliser et communiquer régulièrement en interne comme en externe pour garantir la transparence

Intégrer le sujet à **tous les niveaux des projets** et auprès de toutes les équipes techniques

Intégrer les enjeux du développement durable dans toutes les **démarches d'innovation** du Groupe

GOVERNANCE DU DÉVELOPPEMENT DURABLE



Réseau des correspondant-e-s RSE, Fresque du climat 2022

GOVERNANCE DE L'ENTREPRISE

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** : organe de pilotage du groupe pour toute décision relative à la stratégie, l'évolution du modèle économique, la question des équilibres financiers, ce comité de surveillance 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 directeur-ric-e-s de Business Units et de Départements transversaux de GSE, il se réunit chaque semaine.

ORGANISATION DU DÉVELOPPEMENT DURABLE

Sous la gouvernance du Comité de Direction, la RSE est pilotée par le **Département Risques, Audit, Ethique et RSE**, composé d'une équipe de 3 personnes.

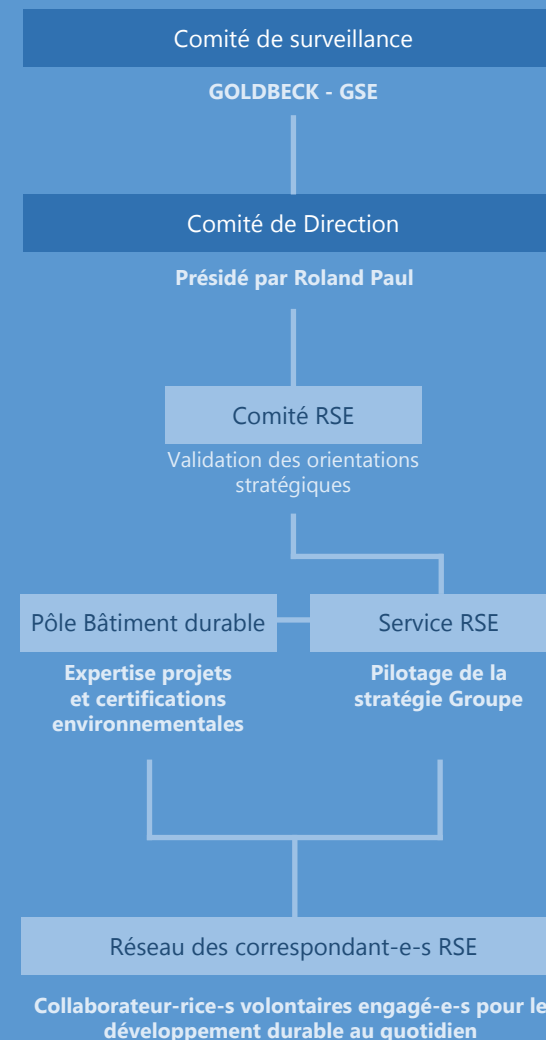
Pour intégrer les principes du développement durable à chaque niveau de l'entreprise, l'équipe RSE reste en connexion continue avec **l'ensemble des Départements**. Des entretiens annuels sont réalisés avec les différent-e-s directeur-ric-e-s de Départements pour diagnostiquer l'intégration du développement durable, identifier les actions menées, les différents indicateurs de suivis et les projets à venir. Une évaluation annuelle interne de la performance est construite autour d'outils de pilotage (tableau de bord, remontée des données, interviews internes régulières), basés sur les référentiels internationaux (GRI

(Global Reporting Initiative), ISO 26000, Objectifs de Développement Durable (ODD)).

Depuis 2018, le **Comité RSE**, composé de membres du Comité de Direction, définit les orientations stratégiques du Groupe en matière de développement durable. Ce lien direct avec la Direction permet de partager les informations et les préoccupations et de valider les différentes orientations stratégiques. Il se réunit tous les 3 mois.

[NEW] Pour mieux intégrer les questions de développement durable dans les projets de construction de GSE, le pôle certifications environnementales est devenu en 2021 le **Pôle Bâtiment Durable**. Composé d'une dizaine d'ingénieur-e-s spécialisé-e-s, le Pôle pilote le Programme R&D Bâtiments écoresponsables, ainsi que l'ensemble

STRUCTURE DE LA GOUVERNANCE DU DÉVELOPPEMENT DURABLE



La stratégie RSE se définit tant par les orientations de la Direction, que par les attentes et besoins des collaborateur-ric-e-s.

des certifications environnementales des projets de GSE. Il accompagne les équipes techniques et commerciales dans l'intégration de meilleures pratiques environnementales, ainsi que dans l'obtention de certifications et labels.

Pour permettre la remontée et la diffusion d'informations de terrain, un **réseau de correspondant-e-s RSE** a été créé en 2019, composé de collaborateur-ric-e-s volontaires et engagé-e-s. Ce réseau a pour objectif de déployer une politique développement durable cohérente avec les enjeux réels rencontrés par les collaborateur-ric-e-s de GSE. Les correspondant-e-s partagent leurs idées, leurs observations et participent aux projets qui les motivent. Les sujets concernés par les missions du réseau sont l'ensemble

des enjeux désignés par la feuille de route développement durable de GSE.

Le réseau se réunit chaque mois dans le cadre des « ateliers solutions » : des rendez-vous thématiques pour trouver ensemble des solutions concrètes sur une question spécifique. Les correspondant-e-s participent aussi à une session de formation annuelle. En mars 2022, iels ont participé à une fresque du climat : un atelier ludique participatif d'une durée de 3h pour comprendre les causes et les conséquences du dérèglement climatique. A cette occasion, les membres du Comité RSE ont aussi été conviés à participer.

Ainsi, la stratégie RSE se définit tant par les orientations de la Direction que par les attentes et besoins des collaborateur-ric-e-s.

LES MISSIONS DES CORRESPONDANT-E-S RSE :

OBSERVER

Au quotidien, identifier les bonnes pratiques existantes ainsi que les axes d'amélioration et les leviers pour faire avancer les pratiques de GSE.

PARTAGER

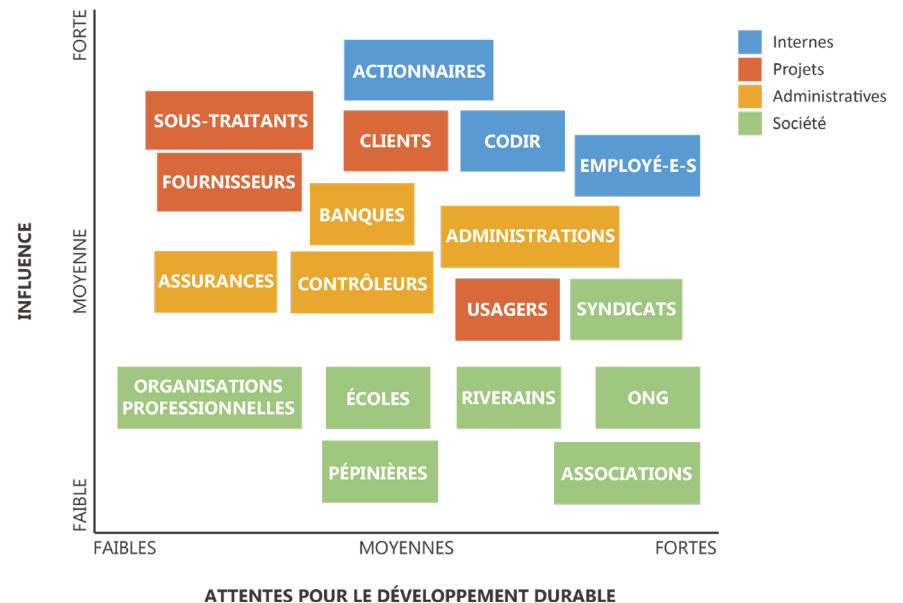
Être le-la référent-e pour ses collaborateur-ric-e-s en matière de développement durable, échanger avec les équipes, informer et sensibiliser ses collègues aux bonnes pratiques et aux actions en cours, faire remonter les informations et les questions auprès du service RSE.

CONSTRUIRE

Participer à l'évolution de la stratégie de développement durable en proposant des actions concrètes et en se mobilisant pour leur mise en place.

LES PARTIES PRENANTES

Cartographie des parties prenantes



Une partie prenante désigne toute personne pouvant être impactée ou avoir un impact sur les activités de l'entreprise (collaborateur-ric-e-s, fournisseurs, sous-traitants, client-e-s, actionnaires, banques, collectivités, associations, écoles...).

GSE a réalisé une **cartographie** des principales typologies de parties prenantes, en évaluant leur niveau d'influence

dans les activités de l'entreprise ainsi que leur niveau d'attente par rapport aux sujets de développement durable. Cet exercice a pour but de mieux **définir les niveaux de dialogue** à entretenir avec chaque typologie en matière de développement durable.

96% des partenaires de GSE considèrent la RSE comme utile ou indispensable

GSE tient à construire **une stratégie développement durable cohérente avec les attentes de ses parties prenantes**, mais aussi co-construite avec elles. Des échanges réguliers sont organisés sur ces

sujets notamment avec la Direction et GOLDBECK, les collaborateur-ric-e-s, mais aussi les client-e-s, les fournisseurs et sous-traitants, les collectivités locales et les associations et ONG partenaires.

VALEURS & ENGAGEMENTS

PERFORMANCE



“ GSE, c'est le goût du challenge, le plaisir d'être référent auprès des collaborateur-ric-e-s

AGILITE



“ Une valeur forte pour les collaborateur-ric-e-s qui sortent de leur zone de confort et ont envie de dépasser les objectifs fixés

COLLABORATIF



“ Les collaborateur-ric-e-s de GSE unissent leurs compétences pour servir le Groupe avec l'ambition de satisfaire au mieux les client-e-s

TRANSPARENCE



“ Les valeurs de GSE s'incarnent dans la transparence des échanges que nous avons avec nos client-e-s

ENGAGEMENT



“ GSE c'est avant tout une entreprise engagée et responsable, ce qui se retrouve au travers de sa stratégie RSE

VALEURS

La Performance, l'Agilité, le Collaboratif, la Transparence et l'Engagement constituent le PACTE qui lie l'ensemble des collaborateur-ric-e-s à GSE. La bienveillance, l'écoute et l'accompagnement sont des principes pour les relations avec l'ensemble des parties prenantes : collaborateur-ric-e-s, fournisseurs, sous-traitants, client-e-s, actionnaires...

• **Performance** : la satisfaction des client-e-s pousse GSE à être toujours plus performant à chaque étape d'un projet, et dans tous ses aspects : techniques, environnementaux, économiques et humains. C'est pour GSE la meilleure façon de créer de la valeur ajoutée et d'innover.

• **Agilité** : Portée par une réelle volonté de conquête et de réussite pour ses client-e-s, chaque projet incite les collaborateur-ric-e-s à aller au-delà de leurs limites, à chercher des solutions innovantes et à explorer de nouvelles voies.

• **Collaboratif** : GSE attache autant d'importance à l'esprit collectif entre ses collaborateur-ric-e-s qu'avec ses client-e-s, pour un véritable partenariat à tous les niveaux. Les équipes unissent leurs compétences et leur savoir-faire pour avancer ensemble vers un objectif commun.

• **Transparence** : Être en mesure de tout se dire, c'est possible grâce au dialogue que GSE entretient avec ses propres collaborateur-

rice-s, ses fournisseurs et ses client-e-s tout au long d'un projet. La transparence mais aussi l'écoute sont au cœur des échanges avec les client-e-s et partenaires.

• **Engagement** : Afin de respecter la qualité des projets livrés dans les délais impartis et en toute sécurité, les collaborateur-ric-e-s de GSE s'investissent au quotidien pour proposer des solutions sur mesure et innovantes aux client-e-s. L'engagement, c'est aussi travailler dans le respect du développement durable et du bien-être des collaborateur-ric-e-s.

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 intégrés à l'ensemble des activités du Groupe.

Plusieurs **chartes** officialisent ces engagements, toutes librement disponibles en français et en anglais sur le site internet et sur l'intranet du Groupe :

- Charte **éthique**, déclinée en 3 politiques :
 - o Politique **anti-corruption**
 - o Politique de **gestion des conflits d'intérêts**
 - o Politique de **protection des lanceurs d'alerte**
- Charte **Droits humains** [NEW]
- Charte **environnementale** [NEW]
- Charte **achats responsables**

[NEW] L'ensemble des chartes de GSE ont été mises à jour en mars 2022.

En plus de ces chartes d'engagement structurant la démarche développement durable du Groupe, des chartes spécifiques encadrent certaines pratiques dans l'entreprise :

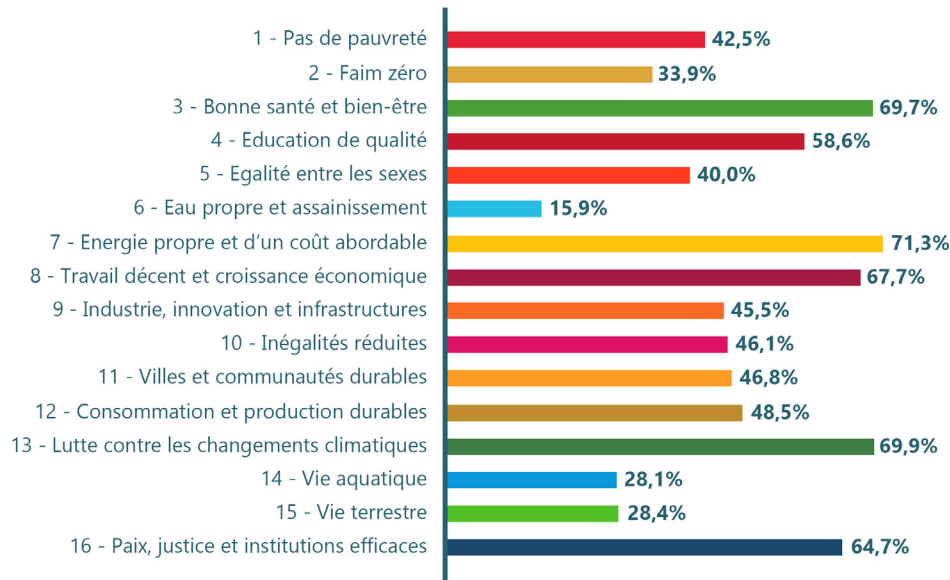
- Charte chantier à faible impact environnemental
- Charte sécurité
- Charte informatique
- Car policy
- Charte relation client
- Charte marketing responsable [NEW]

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, y compris les organisations comme GSE. C'est pourquoi le Groupe a décidé, dans le cadre de sa politique développement durable mais aussi de son adhésion au Pacte Mondial des Nations Unies, de **s'engager et de promouvoir les ODD dans l'ensemble de ses activités.**

GSE fait le choix d'aligner sa stratégie et ses engagements avec cette feuille de route mondiale pour le développement durable. En 2020 GSE s'est appuyé sur l'outil international **B Impact Assessment**, développé par le Standard Advisory Council et B Lab, pour auto-évaluer sa contribution aux Objectifs de Développement Durable des Nations Unies. Ce travail a accompagné GSE dans l'identification des actions les plus pertinentes et la stratégie à adopter pour se joindre au mieux aux démarches mondiales vers l'Agenda 2030.

B Impact Assessment - résultats d'auto-évaluation 2020



[NEW] Suite à cet exercice, la priorisation des ODD cibles de GSE a été mise à jour en 2021 dans le cadre de groupes de travail internes. Le réseau des correspondant-e-s RSE a été mobilisé afin d'évaluer collaborativement chaque ODD et d'adapter toujours mieux la feuille de route 2025 aux objectifs internationaux pour le développement durable. Répartis en 4 groupes de travail, chaque correspondant-e a évalué les principaux risques de l'activité de l'entreprise face à l'ODD en question, les actions déjà existantes à GSE et la capacité d'action de l'entreprise pour y contribuer. Ainsi, en mettant en parallèle le niveau de risque et la capacité d'action de GSE, **8 ODD prioritaires** ont été identifiés suite à cette démarche.

GSE s'engage à contribuer aux efforts mondiaux aux côtés des Nations Unies, en se concentrant sur :

- ODD 3 La protection de la santé et du bien-être
- ODD 5 L'égalité entre les sexes
- ODD 7 Les solutions pour des énergies fiables, durables et modernes
- ODD 9 La construction d'une infrastructure résiliente, la promotion d'une industrialisation durable qui profite à tou-te-s
- ODD 11 La participation à des villes plus sûres, résilientes et durables
- ODD 12 L'établissement de modes de consommation et de production durables
- ODD 13 Les mesures pour lutter contre les changements climatiques
- ODD 15 La préservation et la restauration des écosystèmes terrestres

Objectifs de Développement Durable (ODD) cibles de GSE



STRATÉGIE & ÉVALUATIONS

FEUILLE DE ROUTE 2025 : 3 axes et 7 enjeux pour une trajectoire à horizon 2025

G
S
D
GOVERNANCE

ÉTHIQUE

Garantir l'éthique et la transparence



STRATÉGIE

Engager la stratégie dans le développement durable

SOCIAL



DROITS HUMAINS

Respecter les droits humains et la diversité



SANTÉ

Assurer la santé et le bien-être des personnes

ENVIRONNEMENT



CLIMAT

Réduire les consommations et l'empreinte carbone



BIODIVERSITÉ

Préserver les espaces naturels et les espèces



DÉCHETS

Réduire, réutiliser et recycler les déchets

STRATÉGIE

[NEW] Pour mieux répondre aux évolutions rapides du contexte global, la **feuille de route développement durable** de GSE a été actualisée en 2021. Elle s'articule autour des critères Environnementaux, Sociaux et de Gouvernance (ESG) pour piloter 7 enjeux prioritaires. L'éthique, la stratégie, les droits humains, la santé, le climat, la biodiversité et les déchets font l'objet de plans d'actions, de reporting et de pilotage spécifiques. Ils sont applicables pour l'ensemble des activités de GSE, sur tous ses territoires. Ils ont été définis par le croisement de différents travaux :

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

Ils sont approuvés par la Direction du Groupe ainsi que chaque Responsable de Département concerné, pour affirmer leur priorité dans l'ensemble des activités de GSE. Pour chacun de ces enjeux, GSE s'engage à être exemplaire dans ses propres pratiques, tout en appliquant ses engagements sur ses opérations. Notre mot d'ordre : être une entreprise engagée pour des bâtiments durables.

RISQUES

Les principaux éléments d'appréciation des risques sont opérationnels, juridiques, financiers, liés à la réputation, aux RH, à la gestion de crise et aux systèmes d'information. Une cartographie est réalisée et actualisée tous les 2 ans. **Tous les mois une mesure de risque opérationnel est évaluée chaque projet.**

Une procédure de rapports hebdomadaires et mensuels permet de diffuser toutes les informations nécessaires au Comité de Direction et aux directeur-riche-s 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, comme cela a été le cas dans le cadre de la crise sanitaire en 2020.

Anticiper les risques est une priorité pour maîtriser et réduire l'impact du Groupe sur les sujets du développement durable. Les risques d'impact de GSE sur les questions environnementales, sociales et sociétales ont été réévalués en 2021 de façon à orienter le plan d'action RSE et la feuille de route 2025.

[NEW] Pour ce faire, un travail d'identification des différents risques a été réalisé. Ils ont été identifiés en combinant les exigences des normes internationales et de la feuille de route de GSE.

1,4 millions d'euros investis en 2021-2022 pour la prévention des risques environnementaux

Sur un total de 31 thématiques analysées autour de la gouvernance, des conditions de travail, de l'éthique, de l'environnement et de l'ancrage territorial, 11 sont ressorties comme prioritaires. Pour maîtriser ces risques, GSE a développé un plan d'action et de sensibilisation, en direction tant de l'interne que de l'externe, avec un suivi régulier dans le cadre de la feuille de route développement durable et du reporting RSE annuel.

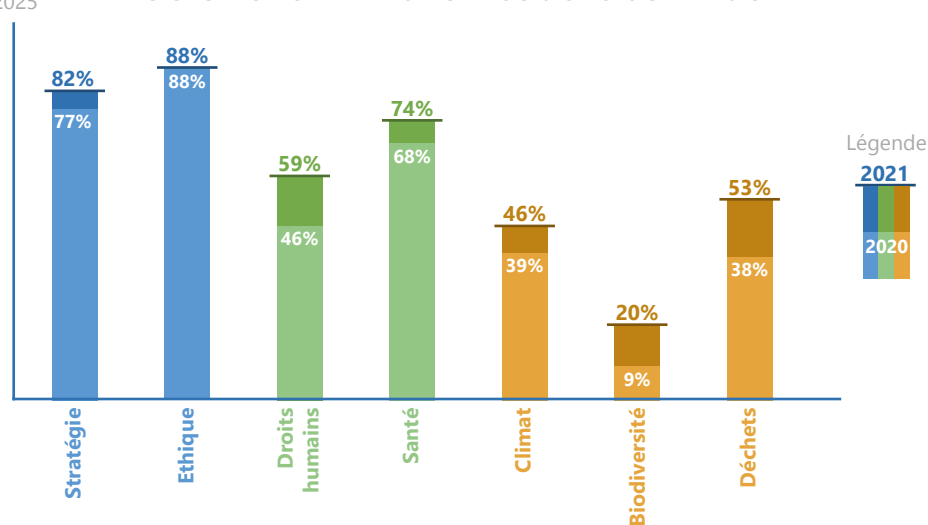
FEUILLE DE ROUTE 2025

RÉPONDRE À NOS ENGAGEMENTS SUR CHAQUE ENJEU

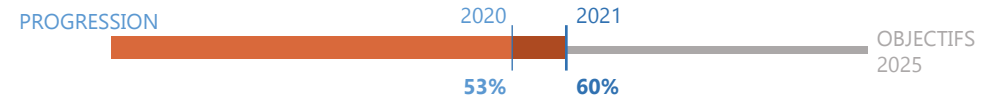
La feuille de route définit les **objectifs** à atteindre par GSE d'ici 2025, les principaux **leviers** à actionner pour les atteindre ainsi qu'une **évaluation annuelle** de chaque enjeu pour répondre à ses engagements pour le développement durable. Elle permet ainsi d'évaluer la performance extra-financière globale de l'entreprise par rapport aux objectifs fixés, et d'identifier les actions prioritaires à mener.

Fin mars 2022, la progression globale du Groupe vis-à-vis de ces objectifs était de 60%.

OBJECTIFS 2025
ÉVOLUTION DU TAUX DE RÉALISATION DES OBJECTIFS 2025 PAR ENJEU



ÉVOLUTION DU TAUX DE RÉALISATION GLOBAL DES OBJECTIFS 2025



FORCES

ÉTHIQUE

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

ENVIRONNEMENT

Certifications environnementales des bâtiments
Démarche pour la mobilité durable
Diminution des impressions et achats de plastique
Consommations énergétiques en baisse

LEVIERS

PRATIQUES QUOTIDIENNES

Mobilité durable
Égalité Femme / Homme
Flexibilité du travail
Structuration des activités de mécénat

ACHATS RESPONSABLES

Évaluation des fournisseurs sur critères ESG
Rencontres et synergies avec les fournisseurs
Formation des équipes achats
Intégration de critères durables à la sélection

EMPLOI

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

GOUVERNANCE

Implication marquée du top management
Transversalité de la RSE et organes de pilotage
Sensibilisation et prise de conscience générale
Feuille de route et projets en cours

OPÉRATIONS DURABLES

Compilation des meilleures pratiques (impact carbone, biodiversité, chantier vert et confort)
Consolidation du devoir de conseil et de l'offre commerciale durable
Formation des équipes techniques

SENSIBILISATION

Continuer à améliorer la connaissance en interne sur ces sujets
Sensibiliser les fournisseurs à ces enjeux
Conseiller les client-e-s sur les meilleures solutions au regard de l'environnement



GSE ÉVALUÉ 79/100 PAR ECOVADIS



Environnement 80/100

- Objectifs quantitatifs et politiques environnementales sur les déchets, les consommations d'énergie et les émissions de GSE
- « Politique exceptionnelle sur les grands enjeux environnementaux »
- Actions de réduction des consommations d'énergie
- Sensibilisation et formation des employé-e-s aux actions climatiques et aux impacts environnementaux des projets



Ethique 80/100

- Politiques relatives à l'éthique, la fraude, le blanchiment d'argent, les conflits d'intérêts, la corruption
- « Politique exceptionnelle sur les enjeux d'éthique »
- Procédure d'alerte pour signaler toute situation inappropriée
- Formation à l'éthique et l'anti-corruption



Achats responsables 70/100

- Politique d'achats responsables avancée, code de conduite fournisseurs
- Critères de durabilité pour certains achats, achats d'insertion
- Evaluation régulière des fournisseurs
- Formation des acheteurs aux enjeux sociaux et environnementaux au sein de la chaîne d'approvisionnement



Social & Droits humains 80/100

- Objectifs quantitatifs et politiques sur la diversité, la gestion des carrières, les conditions de travail, la santé et la sécurité
- « Politiques exceptionnelles sur la majorité des enjeux sociaux et des droits de l'homme »
- Actions pour l'inclusion des femmes sur le lieu de travail
- Avantages sociaux

ÉVALUATIONS

Les valeurs, engagements et actions de GSE sont reconnues au travers de différentes évaluations et certifications externes.

Au niveau de ses projets, GSE propose à ses client-e-s un accompagnement vers différents types de certifications (HQE, BREEAM, LEED ou autres référentiels). Au sein de la Direction Technique Groupe, un Département dédié aux certifications environnementales permet de suivre ces démarches : le Pôle Bâtiment Durable. En 2021, **62% du chiffre d'affaires de GSE visait une certification environnementale.**

[NEW] A l'échelle du Groupe, la stratégie RSE est évaluée annuellement par **EcoVadis**. En mars 2022, GSE a de nouveau reçu le niveau **Platinum** pour l'évaluation de la performance de sa stratégie. Ce niveau est le plus haut rang accordé par l'agence, et place GSE parmi le **top 1% des entreprises les mieux évaluées** sur un total de plus de 90 000 entreprises dans 160 pays. Il reflète la qualité du système de gestion de la RSE et les actions menées par GSE ces dernières années sur les sujets environnementaux, sociaux, d'éthique des affaires et d'achats responsables. En 2022, GSE a amélioré ses résultats sur ses pratiques environnementales (+10pts) et d'achats responsables (+20pts), et cela notamment grâce aux travaux du Programme Bâtiments écoresponsables et des nombreux échanges avec les fournisseurs et sous-traitants sur ces sujets.

Depuis 2019, le reporting RSE, « Communication sur le Progrès », fait l'objet d'une **revue par les pairs au sein du Pacte Mondial France**. En tant que membre du club GC Advanced, le rapport est revu par un groupe composé de membres du réseau, de salarié-e-s du Pacte Mondial et d'un-e évaluateur-ice externe, évaluant le niveau de transparence et d'engagement du Groupe. Cette revue permet d'observer les points forts et les axes d'amélioration grâce à un regard externe et objectif de la part de professionnels du développement durable.

MATÉRIALITÉ

En 2019, 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 développement durable. **[NEW]** Cette analyse a été renouvelée en 2021, afin d'évaluer la nouvelle feuille de route 2025.

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 perspective avec celui de la performance de l'entreprise**, permettant ainsi de prioriser les actions à mettre en place de manière collaborative avec les partenaires.

Les résultats de l'enquête 2021 relèvent notamment la **priorité donnée aux enjeux environnementaux**, dont l'écart entre la performance perçue et l'importance est le plus significatif. Parmi la quarantaine de sujets abordés dans l'enquête, ceux étant ressorti comme prioritaires pour les parties prenantes sont :

- Les achats responsables
- L'innovation durable
- La réduction des consommations énergétiques des bureaux
- La mobilité durable
- L'impact carbone des bâtiments construits
- L'efficacité énergétique des bâtiments construits
- La compensation carbone
- L'impact des chantiers sur la biodiversité
- L'artificialisation des sols
- La protection des espaces naturels et des espèces
- Les espaces verts écoresponsables
- La réduction, réutilisation et recyclage des déchets de chantier

SENSIBILISATION

Former aux enjeux du développement durable : une priorité

Le dialogue et la communication interne sont des principes de la stratégie de développement durable :

- **Connaitre la réalité de chaque métier** pour construire une stratégie efficiente et l'adapter aux besoins et réalités des collaborateur-rice-s pour que tou-te-s puissent se l'approprier ;
- **Faire remonter l'information** pour identifier les bonnes pratiques en place dans chaque service et agence. Centraliser les idées et suggestions afin d'accompagner et promouvoir les nouvelles pratiques ;
- **Diffuser l'information** en communiquant sur les projets et actions menés à l'échelle du Groupe et les bonnes pratiques.

C'est dans ce but que le **réseau de correspondant-e-s RSE** a été développé. Il est aujourd'hui composé d'une vingtaine de collaborateur-rice-s volontaires, représentant une grande diversité de services, de niveaux hiérarchiques et d'agences. Les correspondant-e-s accompagnent le Département RSE dans le cadre de groupes de travail et ateliers thématiques : mobilité durable, bâtiment responsable, achats responsables. Ils participent aussi à l'organisation de la Semaine du Développement Durable, partagent leurs idées et leurs retours d'expérience, et diffusent les informations relatives à la RSE dans leurs services et agences.

La démarche RSE globale de GSE a pour objectif de permettre à chaque collaborateur-rice de s'approprier ces sujets et de l'adapter à son quotidien.

La sensibilisation et la formation ont pour objectif de créer le dialogue autour du développement durable et permettre à tou-te-s de s'approprier le sujet. Ces dernières années, le Groupe a déployé différents leviers :

- **Formation** de tou-te-s les nouveaux-elles entrant-e-s dans le cadre d'un e-learning RSE axé sur la découverte des enjeux du développement durable et des bonnes pratiques
- Organisation d'un « **serious game** » en 2020 et 2021, jeu ludique pour découvrir le développement durable avec à la clé des cadeaux éthiques et responsables, avec plus de 170 participants par session
- Publication d'un **guide des bonnes pratiques** au bureau pour connaître les ordres de grandeur des impacts des activités quotidiennes et les solutions qui peuvent exister pour réduire l'empreinte environnementale (consommations d'énergie, pratiques numériques, zéro déchet, mobilité durable, bien-être au travail)
- Organisation d'**événements** (semaine de la mobilité, semaine du développement durable)
- Diffusion de **vidéos** de sensibilisation au développement durable et de posts hebdomadaires sur le réseau social interne de l'entreprise
- **[NEW]** Diffusion d'un **bulletin mensuel** avec actualités et bonnes pratiques depuis 2021
- **[NEW]** En 2022, lancement d'un **challenge interne** afin de proposer des solutions pour réduire l'impact environnemental des activités de GSE



KIT BONNES PRATIQUES AU BUREAU



TRIER SES DÉCHETS À AVIGNON

A côté de chaque photocopieur se trouve une poubelle de tri du papier. À la cafétéria se trouve une poubelle de tri des déchets recyclables. Côté IT, vous pouvez retrouver une poubelle de collecte des piles. Enfin, par plateau des centres de collecte de tri sont disponibles pour tous.

Pour bien trier vos déchets, il faut pas négliger de les trier ou les trier. Il suffit de les voir. Il est aussi possible de les trier en un geste par des pictogrammes.

Chaque courrier a son propre pictogramme de tri. À Avignon, voici ce que vous devez mettre dans la poubelle de tri dans la semaine d'activités menagères.

POUR LE TRI	ORDURES MÉNAGÈRES
Bouteilles, flacons et bidons en plastique	Bouteilles en plastique et polystyrène
Emballages métalliques	Pots de yaourt et gâteaux en plastique
Emballages en carton	Sacs en plastique, emballages de magasins
Journaux, papiers et magazines	Déchets alimentaires et d'hygiène

EN CAS DE DOUTE, PRISE À TÉLÉPHONEUR L'APPLIQUÉ DU TRI

LE BULLETIN

DÉVELOPPEMENT DURABLE

- ♦ La mobilisation à GSE
- ♦ Nos objectifs 2022
- ♦ Bas-carbone & bâtiment

MANAGEMENT ENVIRONNEMENTAL

CERTIFICATIONS ET LABELS

Certain-e-s client-e-s souhaitent s'inscrire dans une démarche leur permettant de valoriser les engagements pris dans leurs choix de construction. C'est dans cette optique qu'un **accompagnement pour l'obtention de certifications et labels environnementaux** est proposé par GSE.

Directement implantée au sein du pôle R&D, **l'équipe Bâtiment Durable** accompagne les client-e-s dans la définition de leurs attentes et besoins, les équipes projets dans le suivi de l'application de ces processus sur les chantiers et a notamment pu s'illustrer dans le suivi et l'obtention des certifications et labels suivants :

- HQE (Haute Qualité Environnementale) Bâtiments Durables 2016,
- NF HQE Bâtiments Tertiaires 2015,
- BREEAM (Building Research Establishment Environmental Assessment Method),
- LEED (Leadership in Energy and Environmental Design),
- BDM (Bâtiments Durables Méditerranéens),
- BEPOS EFFINERGIE 2017.

En 2021, 23 chantiers visant une certification environnementale ou un label ont été signés, soit 43% du nombre de réalisations signées par GSE, et 62% en termes de chiffre d'affaires.

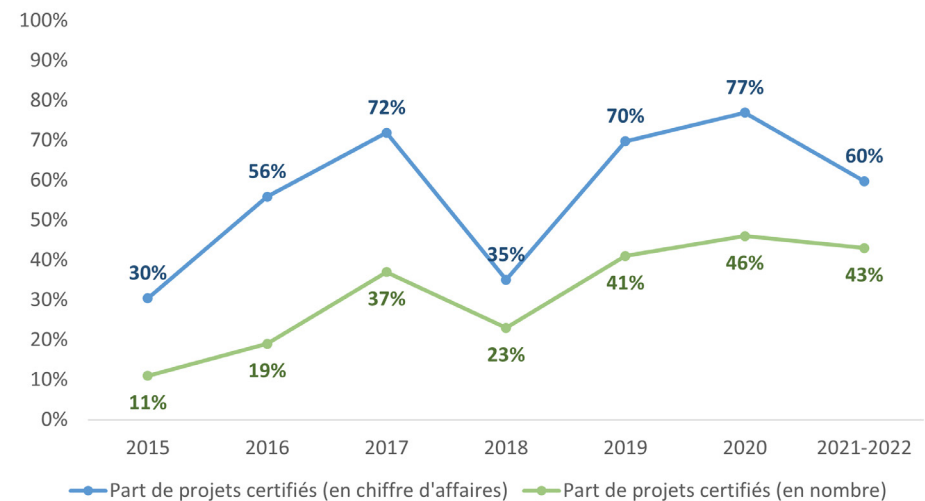
Ces certifications et labels définissent des critères d'évaluation transversaux (certifications)

ou propres à certaines thématiques (labels) permettant de **développer des points d'amélioration précis** répondant aux enjeux de qualité de vie et de travail des salarié-e-s, de performance énergétique, de respect de l'environnement ou encore de protection de la biodiversité environnante.

Dès le lancement du projet, **les équipes opérationnelles sont formées** par le pôle Bâtiment Durable qui les accompagnera tout au long de l'opération dans la mise en place des actions sur chantier et dans la collecte de données et de documents. Le suivi quotidien est assuré sur site par le Responsable Environnement Chantier, pilote en charge du chantier sur l'ensemble des sujets environnementaux. Les preuves écrites de ces différentes actions sont ensuite collectées par les équipes pour être traitées par un bureau d'études environnementales externe en charge de la réalisation des études et de la constitution du dossier à présenter auprès de l'organisme certificateur délivrant le certificat propre à la certification ou au label choisi par le-la client-e.

Chaque projet étant différent, et n'ayant aucune activité de production industrielle, le choix a été fait par GSE de **centrer son management environnemental au cas par cas sur ses projets plutôt qu'un système centralisé au niveau du Groupe**. Une certification ISO14001 notamment n'apparaît pas suffisamment pertinente compte tenu de l'activité de GSE et de la diversité des projets réalisés. Des évaluations

Evolution de la part de projets livrés visant une certification ou un label



sont néanmoins réalisées régulièrement, avec **EcoVadis ou encore la démarche ACT – Assessing Low-Carbon Transition**.

Depuis 2018, une capitalisation de divers indicateurs de mesure a été instaurée par les services RSE et Bâtiment Durable sur l'ensemble des projets certifiés de l'entreprise. Ces chantiers font l'objet d'une récolte des données et permettent d'établir une estimation globale des impacts de l'ensemble des opérations menées par GSE, certifiées ou non.

[A VENIR] Le principal focus de la stratégie développement durable de GSE à venir sera autour de la **centralisation de la donnée**. L'objectif, dans une logique d'amélioration du management environnemental, est de mieux mesurer, évaluer et suivre les indicateurs clés. L'enjeu réside dans la capacité actuelle à centraliser les données liées aux projets, en déployant un outil pratique pour permettre aux équipes de partager les informations clés.

INNOVATION



QUADRIMEX - Bâtiment Cecodia© par GSE



SNCF IMMOBILIER - ROMILLY-SUR-SEINE (10)
Démarche Haute Qualité Environnementale (HQE)

LE LAB

Depuis 2016, GSE a créé un pôle interne dédié à la **recherche & développement de solutions innovantes** répondant aux enjeux du bâtiment du XXI^{ème} siècle : le LAB. Ce département, véritable think tank opérationnel du Groupe, rassemble des équipes d'experts répartis en 3 pôles de compétences complémentaires : **le pôle BIM, le pôle Bâtiment Durable, le pôle Smart Building**. Leur but est de trouver de nouvelles façons de penser, de concevoir et de réaliser des bâtiments confortables pour leurs usager-ère-s, de façon plus efficiente et vertueuse.

Des solutions novatrices sont développées pour relever 3 défis majeurs de la construction :

- La **transition énergétique** et environnementale,
- La **transition numérique** dans l'acte de construire pour des bâtiments intelligents,

- Le **confort et la convivialité** dans les bâtiments pour améliorer la qualité de vie au travail.

Parmi les principales thématiques de travail, nous pouvons notamment insister sur le développement des **maquettes numériques BIM** (Building Information Modeling). Ces dernières ont de multiples avantages : faciliter la synthèse entre les différents lots, la réalisation des études environnementales (conception bioclimatique, calculs déperditifs, Analyse de Cycle de Vie (ACV)) ainsi que la possibilité de visualiser le futur projet en réalité virtuelle, particulièrement appréciée des client-e-s. Au-delà de la phase de conception et de réalisation, l'élaboration d'un DOE (Dossier des Ouvrages Exécutés) BIM représente aussi un avantage indéniable dans la gestion et la maintenance en phase d'exploitation.

Comme évoqué dans les pages précédentes, le pôle Bâtiment Durable est en charge du **suivi des processus de certification et labellisation**

des projets tout au long de leur conception et réalisation, ainsi que du développement de la nouvelle offre commerciale via le programme Bâtiments Ecoresponsables. A ce titre, l'ensemble de l'équipe maintient une veille constante sur les évolutions réglementaires, les nouvelles certifications / labels, et va également à la rencontre de fournisseurs en collaboration avec le service achats afin de créer de nouveaux partenariats débouchant sur la mise en place de solutions innovantes sur les projets.

Le pôle Smart Building se concentre quant à lui sur les solutions de **suivi et d'optimisation des consommations du bâtiment** dont le principal fleuron est le système enerGiSE. Outre des mesures focalisées sur la qualité de l'air intérieur, cette solution est un complément idéal aux systèmes de Gestion Technique du Bâtiment, permettant aux usager-ère-s de facilement visualiser leurs consommations énergétiques. Un service d'accompagnement personnalisé est également intégré dans l'offre pour analyser,

comprendre et corriger les éventuelles dérives ou anomalies rencontrées. Cela passe par la sensibilisation des occupants ou par des ajustements techniques suivant les pistes d'amélioration identifiées. enerGiSE se présente comme une réponse aux exigences de suivi de certaines certifications environnementales, mais également aux évolutions futures du décret tertiaire imposant une déclaration et une réduction sensible des consommations de chaque bureau existant.

L'ensemble du LAB est impliqué dans la création et l'évolution des **produits GSE, Cecodia, Modulog et Idea Park**, notamment pour l'optimisation des matériaux, des détails de mise en œuvre et la recherche d'une plus grande sobriété, que ce soit dans les consommations énergétiques ou le choix de matériaux à faible impact.

LE PROGRAMME BÂTIMENT ÉCORESPONSABLE

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 usager-e-s (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 sur le climat et la biodiversité, et ce **à toutes les étapes du cycle de vie** (extraction, production, distribution, usage, fin de vie).

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.

Encore récemment, les sujets environnementaux sur nos projets étaient principalement abordés par le truchement des certifications et labels. Afin de **renforcer l'expertise du Groupe** sur les impacts environnementaux et sociaux de ses constructions, le programme « Bâtiments écoresponsables » a été lancé en 2019 avec des objectifs ambitieux et multiples :

- **Répondre aux attentes de l'ensemble de nos client-e-s**, quelles que soient leurs tailles ou leurs ambitions, en leur apportant des solutions concrètes ayant un résultat tangible sur l'exploitation de leur bâtiment,
- **Connaitre le plus précisément possible l'impact environnemental** des bâtiments de GSE tout au long de leur cycle de vie et identifier les axes d'amélioration prioritaires,
- **Trouver des solutions luttant effectivement contre le réchauffement climatique** et ses corollaires : préserver les ressources naturelles, limiter les déchets, éviter toutes pollutions des milieux naturels, favoriser le confort et le bien-être des salarié-e-s,
- **Faire monter en compétence l'ensemble du groupe** en développant des solutions durables permettant de réduire les impacts les plus importants de l'entreprise en engageant une transition d'ensemble vers un modèle bas-carbone.

Ce programme est piloté conjointement par les services RSE et Bâtiment Durable, tout en

s'inscrivant dans une **démarche collaborative** faisant appel à l'ensemble des compétences du Groupe. Des groupes de travail incluant des membres volontaires de chaque service de l'entreprise ont ainsi été constitués et réfléchissent conjointement à l'identification des solutions les plus efficaces, tout en rendant la démarche applicable à tous les niveaux de l'entreprise.

[NEW] Pour répondre à ces enjeux, un **référentiel « Bâtiment écoresponsable »** a été élaboré, permettant d'établir un socle de durabilité avec des solutions concrètes et adaptées aux impacts réels, ainsi qu'une gamme d'options disponibles pour mieux accompagner et conseiller les client-e-s sur l'impact de leur projet.

Ce référentiel se focalise sur les axes suivants :

- L'efficacité énergétique,
- Les bâtiments « bas carbone »,
- La protection de la biodiversité,
- La qualité de l'air intérieur,
- Le chantier à faible impact environnemental.

[A VENIR] En 2022, l'ensemble des équipes techniques et commerciales seront ainsi formées aux pratiques responsables pour les intégrer systématiquement dans chacune de nos offres et sur tous les chantiers.

LES 5 AXES DU RÉFÉRENTIEL BÂTIMENTS ÉCORESPONSABLES



Bâtiments bas-carbone



Performances énergétiques



Biodiversité



Conforts



Chantier à faible impact

HORIZON 2025

ENJEU 1 : STRATÉGIE

État d'avancement vers les objectifs de la feuille de route 2025



OBJECTIFS	Objectif 2025	Résultat 2021
Représentativité du réseau de correspondant-e-s RSE	100%	77%
Taux de participation au réseau des correspondant-e-s	90%	60%
Part de salarié-e-s déclarant avoir confiance en la Direction de GSE	100%	95%
Collaborateur-ric-e-s se reconnaissant dans les valeurs de l'entreprise	4,5/5	4,2/5
Part de collaborateur-ric-e-s formé-e-s aux chartes de l'entreprise	100%	100%
Score d'évaluation EcoVadis global	80/100	79/100
Score d'évaluation EcoVadis - éthique	90/100	80/100
Score d'évaluation EcoVadis - social	90/100	80/100
Score d'évaluation EcoVadis - environnement	85/100	80/100
Score d'évaluation EcoVadis - achats responsables	80/100	70/100
Perception de la RSE par les collaborateur-ric-e-s comme utile ou indispensable pour l'avenir de GSE	100%	96%
Part de chantiers visant une certification environnementale ou labellisation relative au chiffre d'affaires	75%	62%
Part de projets en conception/construction réalisés en BIM	100%	-
Évaluation moyenne de la créativité et l'innovation par les salarié-e-s	4,5/5	4,1/5

FORCES

- **Gouvernance intégrée** : Comité RSE, réseau de correspondant-e-s, Programme Bâtiment Écoresponsable
- **Stratégie structurée** : analyse des risques, référentiels internationaux (ISO 26000, Objectifs du Développement durable des Nations Unies, Pacte Mondial des Nations Unies), reporting conforme GRI
- **Culture d'entreprise** : développement durable intégré aux priorités de chaque département, perception positive de la RSE
- **Sensibilisations** : événements, rencontres, publications régulières

AXES DE PROGRESSION À VENIR

- Continuer à renforcer les **connaissances internes** sur le développement durable
- **Communiquer & sensibiliser** sur les bonnes pratiques
- Continuer à renforcer les actions du **réseau de correspondant-e-s**
- Développer les **actions fédératrices** et les événements
- Mettre en avant les **engagements et les actions** de GSE pour le développement durable

ENJEU 2

ÉTHIQUE

Garantir l'éthique et la transparence

L'éthique des affaires consiste en l'intégration des principes moraux, des devoirs et des obligations des entreprises dans le monde économique et vis-à-vis de ses partenaires.

GSE est en relation avec un nombre important de parties prenantes chaque année : collaborateur-ice-s, client-e-s, fournisseurs, acteurs publics... Il est nécessaire d'**encadrer les pratiques et relations** avec chacune d'entre elles avec des procédures et règles strictes et d'accompagner les collaborateur-ices pour garantir l'éthique de nos pratiques.

HORIZON 2025

GSE S'ENGAGE À



Prévenir les comportements anti-concurrentiels, la corruption, les conflits d'intérêts ou toutes autres pratiques contraires à l'éthique

Communiquer sur la performance de l'entreprise en matière de développement durable et appliquer son devoir de redevabilité

Respecter le devoir de vigilance et adopter des pratiques d'achats responsables en travaillant avec ses fournisseurs et sous-traitants pour assurer le respect du développement durable sur l'ensemble de la chaîne de valeur

Appliquer son devoir de conseil auprès de ses client-e-s en développant une offre de solutions transparente sur les impacts et permettant de réduire l'impact des bâtiments

CONFORMITÉ

Des procédures préventives sont en place pour prévenir les risques liés au non-respect de la réglementation. La politique de conformité de GSE est articulée spécifiquement sur les questions de RSE, de protection de l'environnement, de respect des Droits humains, d'éthique, de lutte contre la corruption, de prévention des conflits d'intérêts, de protection des lanceurs d'alerte, de protection des données et de déclaration de performance extra-financière.

En 2021, un **compliance officer** a été nommé en la personne du Directeur juridique, Patrice Roger.

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'intérêts. 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.

Aucune action en justice n'a eu lieu au cours des 5 dernières années pour comportement anti-concurrentiel, antitrust, faits de corruption, manque d'information, non confidentialité des données, écocide ou autre dégradation environnementale.

PROTECTION DES DONNÉES

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

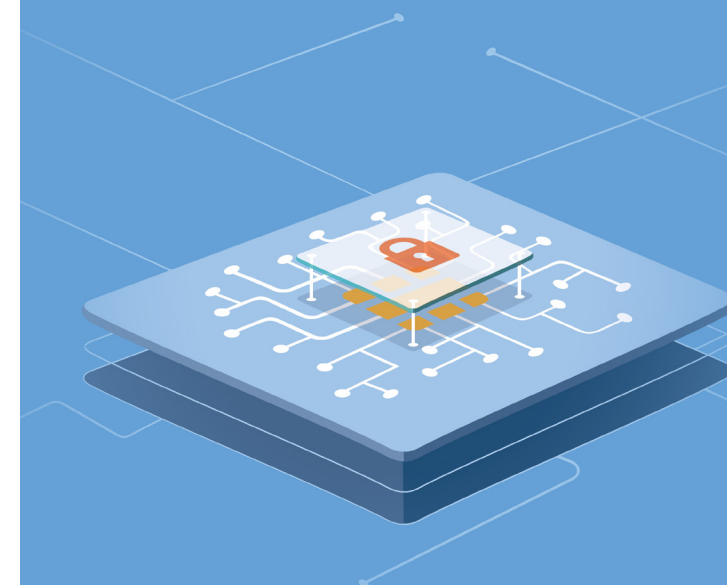
Un **délégué à la protection des données** a été nommé et régulièrement enregistré auprès de la CNIL depuis mai 2018.

Un **audit des systèmes d'information** Groupe a été réalisé durant l'année 2020. Il a débouché sur un renforcement lourd des structures, des organisations et de la sécurité.

Un **plan d'anticipation** est en place 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.

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



ÉTHIQUE

Les engagements GSE

CHARTE ÉTHIQUE

Pour des opérations respectueuses des personnes, de l'environnement et de la légalité



GSE

CHARTE ÉTHIQUE

Une charte éthique est en place depuis 2017, validée et signée par le Comité de Direction. **[NEW]** Elle a été mise à jour en mars 2022. Cette charte engage notamment sur les sujets de :

- Respect des personnes,
- Protection de l'environnement,
- Respect de la légalité,
- Lutte contre la corruption,
- Respect des règles de la concurrence,
- Information et transparence,
- Protection des actifs,
- Blanchiment d'argent,
- Devoir de vigilance.

Cette charte est accessible sur l'intranet et sur le site internet de GSE, en français et en anglais, pour permettre à toutes les parties prenantes d'en prendre connaissance. Elle se décline en 3 politiques pour préciser les règles et procédures spécifiques :

- Politique anti-corruption,
- Politique de gestion des conflits d'intérêts,
- Politique de protection des lanceurs d'alerte.

Un **Référent éthique** a été désigné en la personne du Risk Manager

Jean-Michel Scuitto. Tout-e collaborateur-rice peut alors obtenir des **conseils** en matière d'éthique. Il 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 recherche et recueille également les conflits d'intérêts potentiels.

733 collaborateur-rice-s formé-e-s à l'éthique et l'anti-corruption depuis la création du e-learning

Tou-te-s les collaborateur-rice-s de GSE sont tenu-e-s de suivre un **cursus en e-learning** traitant de l'éthique, de la corruption et de la gestion des conflits d'intérêts, qui se termine par un test de validation des acquis. La totalité des collaborateur-rice-s a été formée, et un processus de formation permanent des nouvelles-aux entrant-e-s est en place. Le Comité de Direction

a aussi été formé au même titre que les autres collaborateur-rice-s.

[A VENIR] Un **rappel** de cette formation sera diffusé d'ici la fin de l'année 2022 dans le cadre d'un nouveau module e-learning.

Toute **transaction sensible** fait appel à une approbation de la part du référent éthique et des membres de la Direction financière. Tous les ans, un audit interne est réalisé pour identifier d'éventuelles dérives et garantir notamment le respect de la politique cadeaux. Un rappel des règles est systématiquement opéré chaque année et des sanctions peuvent être appliquées.

La **charte achats responsables** engage aussi les partenaires sur tous les sujets liés à l'éthique (anticorruption, conflits d'intérêts, blanchiment...). Une clause y fait référence dans l'ensemble des contrats en France pour s'assurer du respect des engagements sur l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement de GSE.

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

TRANSPARENCE ET REDEVABILITÉ

TRANSPARENCE EXTRA-FINANCIÈRE

Communiquer de manière transparente sur les activités de l'entreprise est un des principes de la politique de développement durable du Groupe, et l'un des objectifs mêmes du rapport RSE.

GSE publie tous les ans ce rapport pour permettre 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 Directeur-ice-s de Département et membres du Comité de Direction concerné-e-s pour en assurer la pertinence. Le reporting est aussi évalué par le Global Compact France dans le cadre de la revue annuelle par les pairs.

[A VENIR] A compter de 2024, et ce dès la publication officielle de la **directive**

européenne CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive), le reporting extra-financier sera aussi intégré au rapport annuel de GSE et revu par un tiers indépendant.

TRANSPARENCE FISCALE

En matière de fiscalité, GSE dispose d'un service dédié assurant suivi et conformité, assisté par des cabinets externes. Les décisions sont **soumises au Comité de surveillance** du Groupe, et les comptes sont certifiés par le Commissaire aux Comptes chaque année.

La territorialité de l'impôt étant liée au pays de réalisation de la construction, la fiscalité de GSE est naturellement ancrée

dans chaque territoire sur lequel elle construit, et ne nécessite pas la rédaction de stratégie fiscale spécifique. GSE s'assure de la conformité et la légalité de ses pratiques dans chaque pays d'activité, et **garantit la redistribution fiscale juste** pour chacun de ses contrats de construction. Ainsi les principes d'éthique, d'ancrage local et de développement économique local sont respectés.

Pour assurer la conformité des pratiques fiscales, la **revue fiscale** est effectuée par le Commissaire aux comptes, le fiscaliste de GSE et pour tous les pays étrangers un cabinet comptable local.

Tout problème relatif à la fiscalité peut être signalé dans le cadre de la **procédure de**

protection des lanceurs d'alerte afin de garantir des pratiques éthiques et légales, et l'intégrité de l'organisation.

Lors de l'évaluation d'un nouveau pays d'implantation, GSE est systématiquement accompagné d'un conseil fiscal afin d'évaluer le **risque fiscal**. Compte tenu de la dimension du Groupe et de son type d'activité, la stratégie fiscale de GSE n'est pas orientée vers le risque mais vers la conformité. Dans cette logique, **tout paiement vers les paradis fiscaux est surveillé et interdit** afin de limiter les risques.

Exercice 01/04/2020-31/03/2021 En K€	Pays d'activité et de déclaration d'IS	Activité	Chiffre d'affaires social			Bénéfice (ou perte) avant impôts	Impôts sur les bénéfices acquittés sur la base des réglements effectifs	Impôts sur les bénéfices dus (année en cours)	Capital social	Bénéfices non distribués	Nombre moyen d'employés	Actifs corporels
			Partie indépendante	Partie liée (*)	Total							
GSE SAS	France	Conception et construction de projets d'immobilier d'entreprise	510 848 720	17 488 967	528 337 687	21 065 686	1 629 169	3 412 621	88 623 548	15 454 078	262	304 817 556
VEMARQ SAS	France	Portage d'actifs immobiliers	0	0	0	-35 099	0	0	90 000	69 678	0	5 284 130
GSE Régions SAS	France	Conception et construction de projets d'immobilier d'entreprise	118 266 478	1 787 496	120 053 974	6 449	0	8 825	157 080	2 226 244	97	48 854 652
GSE Auvergne SAS	France	Conception et construction de projets d'immobilier d'entreprise	5 065 830	0	5 065 830	587 256	205 877	164 432	100 000	172 405	0	2 343 109
GSE Belgique SPRL	Belgique	Conception et construction de projets d'immobilier d'entreprise	301 235	0	301 235	-424 910	-46 322	0	18 550	-1 342 820	0	4 097 941
GSE Deutschland GmbH	Allemagne	Conception et construction de projets d'immobilier d'entreprise	4 781 183	345 452	5 126 635	-1 168 743	27 235	27 235	1 000 000	0	26	134 363 706
GSE Italia SRL	Italie	Conception et construction de projets d'immobilier d'entreprise	49 922 055	9 528	583 336 541	49 931	212 647	921 621	100 000	285 011	35	45 064 087
CONFLUENCE SRL	Italie	Développement de projets immobiliers sans construction	5 958 511	957 744	6 916 255	3 363 881	140 185	925 138	210 000	502 921	0	4 944 742
GSE Inmueble Llaves en Mano SL	Espagne	Conception et construction de projets d'immobilier d'entreprise	29 574 956	275	231 191 096	0	49 635	12 020	588 476	588 476	16	5 818 185
UK GSE Ltd	Royaume-Uni	Conception et construction de projets d'immobilier d'entreprise	5 151 397	0	5 151 397	488 865	0	0	1 174	-1 043 090	3	770 062
GSE Hungaria Kft	Hongrie	Conception et construction de projets d'immobilier d'entreprise	1 643 525	139 792	1 783 316	-423 554	0	5 106	8 258	-919 154	1	846 767
GSE China Ltd	Chine	Conception et construction de projets d'immobilier d'entreprise	10 175 583	0	583 13 640	-966 340	0	0	5 733 873	325 118	25	12 058 667
GSE Romania SRL	Roumanie	Conception et construction de projets d'immobilier d'entreprise	13 627 864	12 591	455 1 511 632	1 511 632	349 100	309 878	101 579	771 664	6	6 192 932
GSEM SARL	Maroc	Conception et construction de projets d'immobilier d'entreprise	0	0	0	-16 857	473	277	966 604	1 013	0	951 760
GSEPT, UNIPESOAAL LDA	Portugal	Conception et construction de projets d'immobilier d'entreprise	379 721	0	379 721	-91 121	0	1 031	3 320 000	0	1	3 463 269

DEVOIR ET OBLIGATION DE VIGILANCE ET ACHATS RESPONSABLES

POLITIQUE ACHATS RESPONSABLES

85% du chiffre d'affaires est lié aux achats et à la sous-traitance, soit 770 partenaires récurrents ayant contribué à au moins 2 projets en 2021. L'activité de contractant global requiert des liens avec de nombreux fournisseurs et sous-traitants pour gérer la conception, la construction et la maintenance. Le groupe doit être garant de ses filières d'approvisionnement. Pour s'assurer que les services sont effectivement respectueux de l'environnement et de l'humain, il faut **évaluer les 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 tou-te-s.

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 tou-te-s les acteur-ice-s.

Nombre des structures partenaires de GSE sont de petite et moyenne tailles, avec parfois peu de moyens à consacrer sur la question du développement durable. La **relation de confiance et de proximité** avec les

partenaires, souvent de longue date, est une force. Les démarches d'achats responsables proposées par GSE à ses partenaires doivent aboutir non pas à la rupture de contrat avec les partenaires n'obtenant pas un niveau suffisant, mais **à l'identification d'axes d'amélioration et à un accompagnement** des entreprises. Des synergies et solutions plus respectueuses pourront alors être réfléchies dans une relation partenariale. Le partage d'expérience, de connaissance et de compétence sera la clé pour constituer dans les années à venir une chaîne de valeur plus responsable pour GSE.

Depuis 2020, un **groupe de travail** a été constitué pour déployer un plan d'action constitué de 4 phases.

[NEW] En 2021, pour mieux accompagner ces actions, l'ensemble des services achats et RSE ont été **formés aux achats responsables** par un cabinet spécialisé. A terme, cette formation sera ensuite intégrée aux formations dispensées par le service achats aux équipes techniques.

[A VENIR] Pour mieux suivre et piloter la démarche, **un-e ingénieur-e achats responsables** sera recruté-e dans l'année 2022 en contrat d'apprentissage.

PLAN D'ACTION ACHATS RESPONSABLES

ENGAGEMENTS

Mise en avant de la charte achats responsables auprès des partenaires, publiée en 2018 et mise à jour en 2022 **[NEW]**

ÉTAT DES LIEUX

Publication d'un baromètre achats responsables, réalisé en 2020

RÉFÉRENCEMENT

Evaluation des principaux fournisseurs à partir de 2021 et développement d'une base de référencement à partir de 2022 **[A VENIR]**

SÉLECTION

[A VENIR] Mise en place de critères de sélection et d'évaluation intégrant les enjeux de développement durable à partir de 2023

ENGAGEMENTS

Des **contrats cadres ou des accords de partenariats commerciaux** établissent des engagements réciproques pour pérenniser la relation entre GSE et ses fournisseurs et sous-traitants. Les contrats cadres sont systématiquement consultés lors des appels d'offre et indiquent notamment un volume d'affaires garanti, qui est systématiquement respecté. GSE s'engage aussi à **respecter les délais de paiement** pour accompagner au mieux ses partenaires : ils sont en moyenne de **30 jours**.

Afin d'officialiser la politique d'achats responsables, **une charte 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
- **Droits humains** : 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

- **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

- **Devoir de vigilance** : procédures et suivi des pratiques de leurs propres fournisseurs

En contrepartie, GSE s'engage sur :

- **La sélection des partenaires** : critères objectifs, transparence, équité
- **Les pratiques éthiques** : prévention des conflits d'intérêts et de la corruption, protection des données
- **Les relations entretenues** : respect des conditions contractuelles, construction d'une relation à long terme, prévention de la dépendance économique, collaboration & accompagnement dans les démarches de développement durable

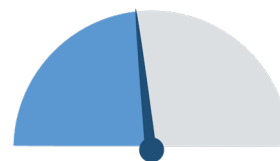
Les fournisseurs et sous-traitants pris en défaut sur des éléments d'engagement de cette charte sont mis à l'écart pour une durée proportionnelle à la gravité de l'événement.

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.

ÉVALUATION ET SÉLECTION

Niveau moyen de prise en compte du développement durable par les fournisseurs

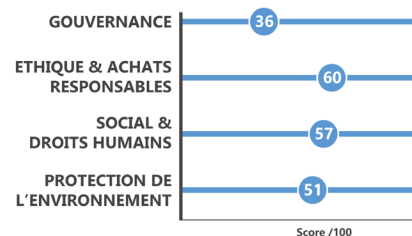
45%



En 2020, un **premier baromètre achats responsables** a été réalisé pour sonder les partenaires sur l'intégration du développement durable.

Sur 58 partenaires évalués représentant 11% de la dépense achats, le score moyen obtenu est de 45%. Les principaux points forts observés concernent la **santé et sécurité** des travailleurs, les actions pour la réduction des **déchets et le recyclage** et les pratiques de **reporting** en place. Cette étude a aussi révélé comme axes d'amélioration un manque de structuration interne sur le développement durable, et des actions à mener concernant la protection des

SCORE PAR THÈME

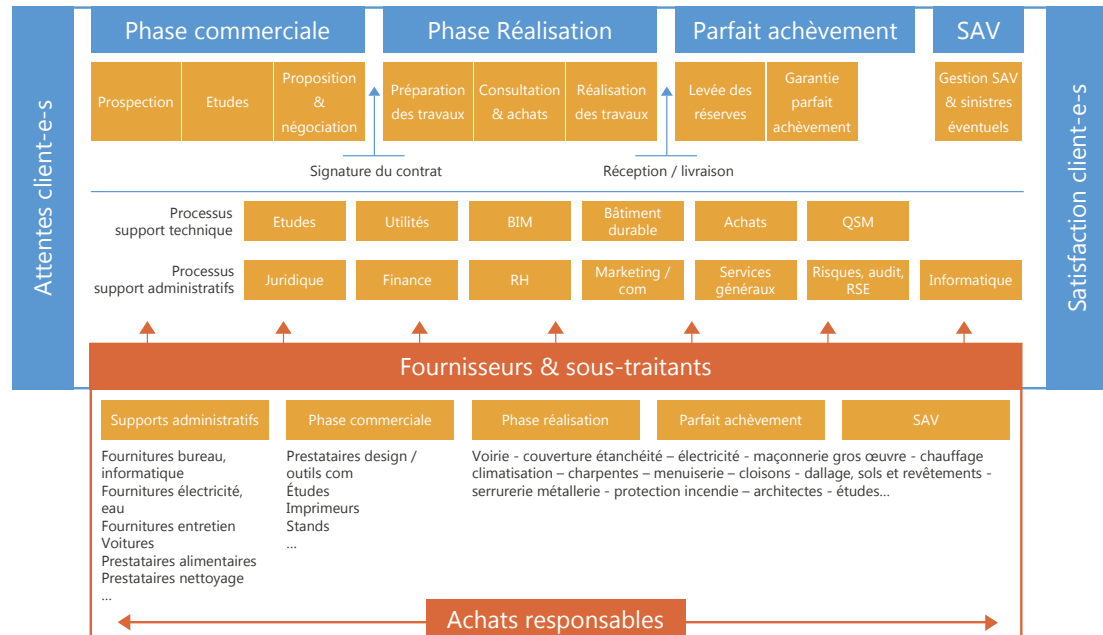


lanceurs d'alerte, l'égalité femme-homme et sur l'intégration des problématiques environnementales dans les produits.

La sélection des fournisseurs et sous-traitants est établie par le service achats et les ingénieur-e-s projets sur différents critères, de la qualité au prix en passant par les exigences techniques de prestation. Les partenaires en contrat cadre sont évalués directement par le service achats dans le cadre d'un **audit de site** : réception composant, gestion des stocks, process de fabrication, R&D, conformité, certification... Ces contrats permettent de renforcer la connaissance entre GSE et ses partenaires, et d'avancer ensemble sur les nouveaux sujets pouvant émerger. Plusieurs **entretiens** sont réalisés chaque année avec ces partenaires pour maintenir un dialogue régulier, analyser les axes de travail et identifier les synergies. L'objectif est d'être capable de fédérer la chaîne d'approvisionnement autour des sujets clés de l'entreprise : qualité, priorité client, RSE... GSE souhaite s'inscrire dans le **long terme** avec ses partenaires. Être à l'écoute des entreprises, même hors contrat cadre, permet d'identifier celles ayant des besoins spécifiques et de comprendre comment GSE peut aider et accompagner, pour créer des liens solides et de longue durée et assurer la confiance des partenaires envers GSE.

Lorsque des remises en question sont identifiées, le message véhiculé est avant tout celui de l'accompagnement : identifier ensemble les axes d'amélioration et les leviers d'action.

Cartographie des processus / supply chain



Aujourd'hui, l'évaluation des fournisseurs en fin de chantier est menée par l'ingénieur-e projet en charge et est réalisée au travers de différents critères : prix, qualité, délais, services, réserves et relation client. La prise en compte du développement durable est intégrée à cette évaluation : nous observons un **score moyen de 6,6/10 en 2021**. En plus de cette procédure, le Département Qualité Sécurité Méthodes (QSM) assure une évaluation des sous-traitants notamment en matière de sécurité sur les chantiers. Un questionnaire est diffusé à tous les fournisseurs et sous-traitants et des audits sont régulièrement réalisés. Le Pôle bâtiments durables opère aussi un suivi

et une évaluation des pratiques en matière de respect des exigences environnementales sur les chantiers en certification. Dans le cadre de la sélection des fournisseurs et sous-traitants, pour ces chantiers un **plan d'approvisionnement durable est mis en place**. Il indique notamment les labels à privilégier pour les différents matériaux utilisés.

Durant l'été 2020, GSE a mis en place un **comité « KYS – Know Your Supplier »**. L'objectif poursuivi est de mieux connaître les fournisseurs et sous-traitants et de maîtriser les risques opérationnels. Il regroupe les Services Achats et Techniques, la Direction

Juridique, La Direction financière, la Direction des Risques et de la RSE.

Si GSE n'atteint pas les seuils fixés par la loi sur le « Devoir de Vigilance », courant 2022 l'entreprise franchira les seuils exprimés dans la loi Sapin II, ce qui imposera une mise en conformité. Les risques financiers et de dépendances réciproques sont évalués, mais aussi la prise en compte de la charge de travail, la performance qualitative, la transparence documentaire et la prise en compte des différents aspects du développement durable. Cette approche, qui reste bienveillante, vient en complément des différents entretiens qui sont menés régulièrement avec les principaux partenaires.

[A VENIR] Un **programme de rencontres et d'évaluations** des principaux partenaires sur les sujets de développement durable a été construit en 2021 et sera conduit sur deux ans. L'objectif est d'abord de sensibiliser aux sujets du développement durable, tout en évaluant le niveau de maturité des fournisseurs et sous-traitants sur les 5 axes évoqués. GSE souhaite travailler en partenariat avec ses fournisseurs et sous-traitants pour les accompagner dans le cadre d'actions correctives, ou encore en mettant en relation les différents responsables de R&D pour réaliser des études et expériences terrain en commun.

[A VENIR] Les évaluations opérées par les différents services seront compilées pour mettre en place une **procédure de référencement** globale et cohérente. Elle permettra de mieux connaître les partenaires, tant d'un point de vue projet que développement durable. Cette base constituera le socle permettant d'évaluer et sélectionner les partenaires au regard de critères larges pour des projets durables.

GSE se donne comme objectif de construire une **base de connaissances approfondie** sur les pratiques de ses partenaires en matière de développement durable, 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 collaborateur-rice-s de l'entreprise, diversité, bien-être, santé et sécurité, dialogue social...)
- **Ethique** (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...)

DEVOIR DE CONSEIL & RELATION CLIENTS

PRIORITÉ CLIENTS

Dans sa relation avec ses client-e-s, 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 usager-ère-s** des bâtiments 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** client-e-s.

95% des client-e-s GSE sont satisfait-e-s ou très satisfait-e-s

Pour mieux répondre aux besoins des client-e-s, il est important d'adopter une posture d'écoute, de conseil et d'accompagnement.

La satisfaction des client-e-s fait partie de l'ADN de GSE et est un axe stratégique majeur de l'entreprise. En 2018, Roland Paul a créé un poste dédié au sein du Comité de Direction et a embauché à cet effet **Muriel Lecou, Directrice de l'Expérience Client**, qui lui est directement rattachée. Elle a depuis mené en interne des projets d'envergure de transformation et de conduite du changement pour mettre de façon pérenne le-la client-e, ses attentes et sa satisfaction, au centre des actions des équipes. Afin de garantir des relations durables avec tou-te-s ses partenaires, l'expérience client

s'appuie sur l'équilibre, la bienveillance, le professionnalisme et l'éthique. Après un **état des lieux** en 2018 (plus de 50 entretiens avec les client-e-s, 20 chantiers visités), une **charte relation client** réaffirmant les valeurs de cette relation a été développée et déployée depuis 2019. Elle a été conçue de façon collaborative

avec une centaine de collaborateur-ric-e-s à tous les niveaux de l'entreprise, mais aussi avec une cinquantaine de client-e-s. L'ensemble des collaborateur-ric-e-s a

ensuite été formé en 2020 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**

Depuis lors, chaque année, des enquêtes ainsi que des échanges informels, sont menés auprès de nos client-e-s par le service Priorité Client. En 2021, **72 enquêtes** ont été réalisées. 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.

En plus de la charte relation client, un **carnet de la satisfaction client**, qui est à la fois un process innovant et un outil digital, a été mis en place et déployé sur tous les projets de

GSE en 2020. Il permet de suivre les attentes des client-e-s du début à la fin des projets. Il indique notamment toutes les exigences relatives au développement durable.

DEVOIR DE CONSEIL

Il est de la responsabilité de l'entreprise d'accompagner ses client-e-s dans des **choix éclairés** au regard des questions sociales et environnementales, en proposant des options quantifiées, en toute transparence. GSE continue de **développer son expertise** pour mieux appliquer son devoir de conseil auprès de ses client-e-s, de la protection de l'environnement à celle des travailleur-euse-s et des usager-ère-s des bâtiments. C'est aussi pour proposer les solutions les plus durables possibles et permettre aux client-e-s de faire des choix en toute connaissance de cause que GSE a lancé fin 2019 le **programme R&D Bâtiment écoresponsable**.

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 client-e-s qu'à ceux de notre société et notre planète.

Pour mener ce projet, un ingénieur Bâtiment durable est en charge depuis 2020 de la recherche et développement ainsi que de

l'accompagnement des projets, pour garantir une prise en compte de l'environnement systématique et un conseil dans tous les projets GSE. De nombreux groupes de travail ont été menés en interne pour construire une offre commerciale innovante et en cohérence avec les Objectifs de Développement Durable de l'ONU.

En 2021, des ateliers ont notamment été organisés directement avec les client-e-s pour s'adapter à leurs besoins et attentes sur ces sujets. **3 sessions de rencontres avec les client-e-s** de GSE ont été animées par Sandra Roumi, Présidente de Business Immo pour échanger sur les bâtiments écoresponsables.

[NEW] En février 2022, **l'ensemble des équipes commerciales ont été formées** au développement durable et aux solutions pour des bâtiments écoresponsables. Ainsi, chaque client-e doit pouvoir être accompagné sur

des options claires, répondant aux enjeux précis de son projet, de sa localisation et de ses impacts. Ces journées de formation ont permis aux équipes de s'outiller, tant avec des connaissances théoriques et pratiques

qu'avec le déploiement de supports et contenus dédiés. L'objectif est donc d'améliorer les pratiques constructives et l'impact des projets, en mobilisant directement nos client-e-s dans la démarche.

Les partenaires évaluent la prise en compte du développement durable par GSE à 3,7/5

HORIZON 2025

ENJEU 2 : ÉTHIQUE

État d'avancement vers les objectifs de la feuille de route 2025



OBJECTIFS

Objectif 2025 Résultat 2021

Action en justice pour comportement anti-concurrentiel, corruption, pratiques antitrust, manque d'information sur les produits, non-confidentialité des données, écocide ou autre dégradation environnementale	0	0
Cas réglés dans le cadre de la procédure de protection des lanceurs d'alerte	100%	100%
Collaborateur-rices formé-e-s à la lutte contre la corruption	100%	100%
Évaluation moyenne de la communication interne par les collaborateur-rices	4/5	3,5/5
Évaluation moyenne de la transparence de l'information par les collaborateur-rices GSE	4,5/5	3,6/5
Part de fournisseurs satisfaits ou très satisfaits de la communication de GSE	95%	86%
Satisfaction des parties prenantes vis à vis de la politique RSE de GSE	5/5	3,7/5
Part des entreprises cibles de la démarche achats responsables rencontrée au sujet du développement durable	100%	14%
Part de projets intégrant un plan d'approvisionnement durable	100%	34%
Niveau de maturité des fournisseurs au regard du développement durable	70%	45%
Nombre de fournisseurs accompagnés pour améliorer leurs pratiques ESG	30	5
Part d'acheteurs formés aux achats responsables	100%	100%
Part de client-e-s prêt-e-s à retravailler avec GSE	100%	97%
Taux de satisfaction client	100%	95%
Part de projets intégrant une démarche environnementale	100%	-
Part de communications réseaux sociaux en lien avec le développement durable	20%	-
Part de communications presse en lien avec le développement durable	100%	86%

FORCES

- **Politique d'éthique** : chartes et politique, protection des lanceurs d'alertes, procédures de contrôle, conformité
- **Transparence** : communications régulières sur les impacts et les résultats des politiques de développement durable, transparence fiscale
- **Dialogue et co-construction** : intégration de l'ensemble des parties prenantes prioritaires dans les politiques de développement durable
- **Achats responsables** : charte achats responsables en place et plan d'action en cours
- **Devoir de conseil** : développement d'une offre de conseil écoresponsable et transparence sur les impacts des solutions proposées aux client-e-s

AXES DE PROGRESSION À VENIR

- Continuer à renforcer les **procédures d'éthique** pour assurer le respect des règles
- Améliorer la **connaissance des pratiques fournisseurs** et l'accompagnement des partenaires clés vers des comportements écoresponsables
- Déployer des **solutions écoresponsables** sur 100% des projets de GSE, sensibiliser les client-e-s et les usager-e-s et continuer à développer l'expertise interne

ENJEU 3

DROITS HUMAINS

Respecter les droits humains et la diversité

Les Droits humains doivent évidemment être respectés dans toutes les activités de l'entreprise et de ses fournisseurs et sous-traitants. Cela comprend bien sûr la **lutte contre le travail illégal, le respect des libertés individuelles et du droit du travail**, mais aussi, le **développement professionnel, la gestion des carrières, la diversité, l'égalité et l'insertion**.

HORIZON 2025

GSE S'ENGAGE À



Garantir des emplois stables, qualifiés, dans le respect des **normes internationales du travail**.

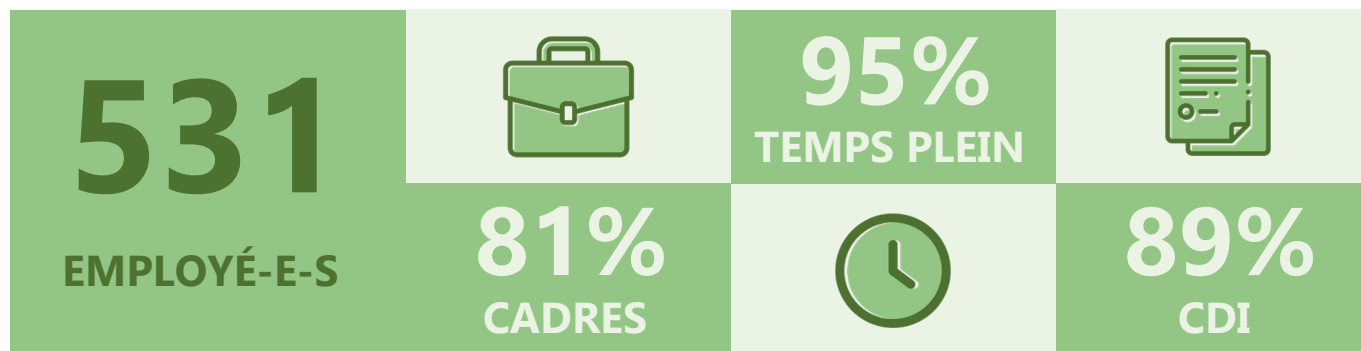
Garantir la **diversité et l'égalité des chances** et lutter contre toute forme de discrimination.

Accompagner les collaborateurs tout au long de leur **carrière** et promouvoir la **formation**.

S'engager pour le développement local et soutenir des **projets d'intérêt général**.

Promouvoir l'**emploi d'insertion et l'emploi local** sur les chantiers.

DROITS HUMAINS



EMPLOI

GSE propose des emplois stables et qualifiés. Pour les **531 collaborateur-rice-s** du Groupe fin mars 2021, 81% sont cadres, 95% à temps plein et 89% 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 en fonction des législations. Les accords d'intéressement et de participation permettent à une partie des bénéfices de l'entreprise d'être redistribuée aux collaborateur-rice-s, en plus de la distribution d'un 13e mois et d'une prime sur objectifs.

Le **respect des normes internationales du travail** est garanti, comme les

Conventions internationales de l'Organisation Internationale du Travail (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 respect des Droits humains est un engagement naturel, essentiel, matérialisé notamment par l'implication au sein du **club Droits Humains auprès du Pacte Mondial France**. Peu de menaces directes aux Droits humains ont été identifiées dans les activités de GSE. Le principal risque réside dans le recours au travail dissimulé par certains sous-traitants.

DIALOGUE SOCIAL

Afin d'assurer le dialogue avec la direction, en France la **Délégation**

Unique du Personnel (DUP), incluant CSE et CSSCT, représente les collaborateur-rice-s. Elle est composée de 11 délégué-e-s du personnel titulaires et 11 suppléant-e-s. Ils se réunissent une fois par mois avec l'employeur. Les accords signés sont disponibles pour tou-te-s les collaborateur-rice-s sur l'intranet de l'entreprise et les comptes rendus de réunions leurs sont partagés par mail.

4 accords ont été signés :

- Droit à la déconnexion
- Accord égalité Femme Homme
- Plan d'épargne (intéressement et participation)
- Télétravail

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 tou-te-s les collaborateur-rice-s français-e-s, soit 72% des effectifs du Groupe.

ÉGALITÉ DES CHANCES

Garantir l'égalité des chances et de traitement **dans tous les processus internes et le management** est un engagement de GSE :

- 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 collaborateur-ice-s et des séniors.

L'égalité des chances commence dès le **recrutement**. Le processus de recrutement est transparent et communiqué clairement à tou-te-s les candidat-e-s. Les offres sont largement diffusées pour toucher les profils pertinents. Les éléments susceptibles d'être discriminants sont proscrits des phases de recrutement et des grilles sont utilisées pour assurer une évaluation objective du profil des candidat-e-s. Les managers sont accompagné-e-s et sensibilisé-e-s à ces sujets par le Département Ressources Humaines avant les 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 15 agences en France et de 7 implantations à l'international. **16 nationalités** sont

représentées dans les effectifs du groupe.

Le personnel de l'entreprise est constitué de **38%**

de femmes, dont 57% sont cadres et 14% à temps partiel. La part de femmes cadres a augmenté de près de 25% depuis 2018. Le Comité de Direction est actuellement composé de 2 femmes sur 11 membres. Le principal enjeu en termes d'égalité des chances réside dans le recrutement de profils féminins. Elles ont représenté 33% des recrutements en 2021. Les profils d'ingénieures en bâtiment sont rares : elles représentent 29% des étudiant-e-s en école d'ingénieur-e. Aujourd'hui, pour tenter de pallier cette difficulté, GSE mobilise des femmes et jeunes ingénieures d'affaires sur les salons et forums écoles pour promouvoir les métiers de GSE (11 femmes en 2021).

Depuis 2016 un **accord égalité Femme-Homme pour l'égalité professionnelle** est signé. Il a été renouvelé en 2020. Ses axes de développement sont :

38%

de femmes dans l'entreprise dont 57% sont cadres

- **L'embauche** : communiquer auprès des écoles pour sensibiliser les jeunes femmes aux métiers de GSE et promouvoir les candidatures de femmes ;

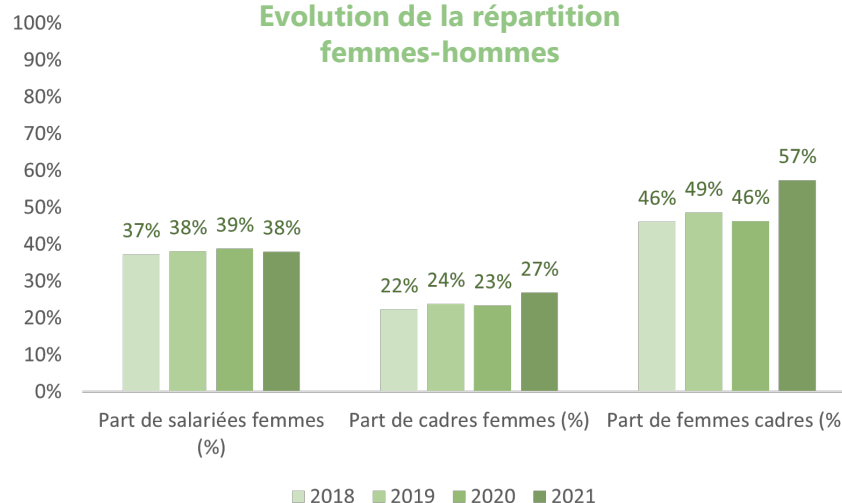
- La **promotion** professionnelle : s'assurer que les congés maternité, paternité ou parentaux ne constituent pas un frein à l'évolution de carrière et améliorer la part de femmes occupant un poste à responsabilité ;

- La **rémunération** : garantir un niveau de rémunération identique à compétence, expérience et ancienneté égales ;

- Les **conditions de travail** : assurer l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle, faisant l'objet d'un accord à part entière.

Depuis 2020, le Groupe a adhéré à la **Fondation Agir Contre l'Exclusion** (FACE) en Vaucluse. Avec ce partenariat, les collaborateur-ice-s de GSE volontaires participent entre autres à des sensibilisations aux métiers de l'ingénierie dans les collèges et lycées →

Evolution de la répartition femmes-hommes



Index égalité femme homme

Critères	Points 2021
1 - Ecart de rémunération	33
2 - Ecart d'augmentation individuelle	20
3 - Ecart de promotion	15
4 - Salariées augmentées au retour d'un congé maternité	15
5 - Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	5
Total	88

de Quartiers Politique de la Ville (QPV), notamment auprès des jeunes femmes. Cette démarche s'inscrit dans une politique globale de lutte contre la discrimination et pour l'insertion professionnelle.

L'**index de l'égalité Femme Homme** est publié depuis 2018, basé sur 5 indicateurs : les écarts de rémunération, les écarts d'augmentations individuelles, les écarts de promotion, les augmentations en retour de congé maternité, et les salarié-e-s du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations. Cet index était en 2020 de **88/100**.

[NEW] La **lutte contre le harcèlement**, et plus spécifiquement le harcèlement

sexiste et sexuel, est encadrée à GSE au travers du CSE. Caroline ILNYZCKYJ a été désignée par les membres du CSE pour être la référente CSE en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. Cette dernière a été formée à recevoir et traiter les plaintes en 2021.

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

0,5% des **collaborateur-ice-s** sont **reconnu-e-s** comme **travailleur-euse-s handicapé-e-s**,

et des entreprises d'insertion sont régulièrement appelées pour garantir la valorisation de tous les profils éloignés de l'emploi (prestataires IT, fournitures, paysagisme, entretien etc.).

[NEW] Début 2022, une **référente handicap** a été désignée et formée en la personne de Lisa Gautier, chargée de mission RH. Sa mission consiste au renforcement de l'accompagnement des personnes en situation de handicap dans l'entreprise et à la sensibilisation des équipes au sujet. Un plan d'action handicap est en cours de déploiement. En 2021, 1 000€ ont été versés à l'association Handinamique au titre de la taxe d'apprentissage.

41 ans d'âge moyen

18% moins de 30 ans
44% entre 30 et 45 ans
38% plus de 45 ans

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



GESTION DES CARRIÈRES ET FORMATIONS

CARRIÈRES

Garantir les droits humains et le droit du travail, c'est aussi **accompagner les collaborateur-ice-s 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 collaborateur-ice-s, le maintien des compétences, l'employabilité, les attentes et souhaits d'évolution. C'est aussi continuer à les faire progresser, les aider à explorer de nouvelles expériences. Tous les ans les collaborateur-ice-s sont invité-e-s à partager leurs besoins en formation lors de l'**entretien professionnel**.

Dès l'entrée dans l'entreprise, un **accueil personnalisé** est proposé aux nouvelles-aux collaborateur-ice-s et met à disposition plusieurs outils destinés à faciliter leur intégration dans l'entreprise :

- Un **séminaire « nouvelles-aux entrant-e-s »** est organisé afin de renforcer les échanges entre les personnes récemment embauchées et permettre à chacun-e d'acquérir la culture du groupe

- Un **parcours d'intégration** peut être mis en place en supplément pour rencontrer les principaux-aes interlocuteur-trice-s et comprendre le fonctionnement de l'entreprise

- Depuis 2019, un **parcours digital d'intégration** des nouveaux-elles entrant-e-s est en place pour leur permettre de découvrir

les différents départements de l'entreprise. Le programme de cet e-learning comporte notamment des modules liés à l'ergonomie au poste de travail, aux équipements de protection individuelle, aux risques routiers, au droit à la déconnexion, à l'anti-corruption, à l'éthique, à la certification, à la santé et sécurité sur chantier et à la RSE.

La **formation et le développement des compétences des jeunes** travailleur-euse-s sont mis en avant. Depuis plus de 10 ans, le programme « GSE Academy » intègre des jeunes diplômé-e-s ingénieur-e-s (INSA, ESTP,

10% de stagiaires et alternants dans l'effectif total

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, sur les mêmes principes d'accompagnement et de montée en compétence.

La **mobilité interne** est favorisée pour valoriser les talents des collaborateur-ice-s dans l'entreprise. Un « Guide de l'expatrié » accompagne la personne 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.

Un rapport d'étonnement est demandé à chaque nouvelle-au collaborateur-ice, une enquête de satisfaction est réalisée tous les 15 mois pour identifier les points forts et les points d'amélioration de l'entreprise et des entretiens sont réalisés pour identifier les raisons de chaque départ.

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 chaque année pour tou-te-s les collaborateur-ice-s :

- **L'entretien annuel** permet d'échanger avec la ou 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.

Pour mieux accompagner les collaborateur-rice-s et identifier les besoins relatifs à la gestion de leur carrière, une **talent manager** - Trina Raguet - est à leur écoute. Elle travaille notamment sur les besoins remontés lors des entretiens individuels, pour suivre au plus près les souhaits d'évolution, de mobilité ou de formation évoqués par les collaborateur-rice-s et apporter les réponses adéquates. Cette démarche permet :

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

FORMATION

Tou-te-s les collaborateur-rice-s peuvent suivre des formations en fonction de leurs besoins et de leur poste. **En 2021 chape salarié-e a reçu en moyenne 30h de formation.** Les principaux thèmes dispensés ont été :

- Professionnalisation des équipes techniques
- Informatique
- QHSE : sécurité (chantier,

Plan d'Installation Chantier), environnement (certifications environnementales)

- Commercial : CRM et autres outils internes, impact client, montage d'opération
- Management : hiérarchique et de projet, notamment pour les chantiers
- Langues
- Professionnalisation des équipes supports
- Intégration des nouvelles-entrées
- Développement personnel

De nombreuses formations sont délivrées directement par les collaborateur-rice-s expert-e-s en interne. Les modes d'apprentissage se diversifient (méthodologies collaboratives, formations par le jeu, e-learning...).

En 2021 les collaborateur-rice-s ont aussi été sensibilisé-e-s aux thèmes du **développement durable** : pédagogie relative aux questions d'écologie et d'écogestes, écoconduite, pratiques informatiques vertes, chantiers verts... Dans le cadre du parcours d'intégration, une formation obligatoire au développement durable est délivrée.

[NEW] En 2022, des formations

1,5 millions € dédiés à la formation en 2021

spécifiques destinées aux ingénieur-e-s et commerciaux-ales ont été organisées dans le cadre du **Programme Bâtiment Ecoresponsable**, pour transmettre aux équipes toutes les clés identifiées dans le cadre de la R&D dédiée. Elles ont été dispensées par le Pôle Bâtiment Durable, et seront complétées par un e-learning obligatoire. Déjà 43 personnes ont été formées en janvier et février 2022.

Des **séminaires métiers** sont organisés pour regrouper les collaborateur-rice-s entre eux et identifier les bonnes pratiques, les difficultés rencontrées et les solutions possibles. L'objectif de ces séminaires est de faire travailler les collaborateur-rice-s ensemble, avoir des réflexions liées à leur métier et valoriser leur expérience dans les groupes de travail.



PARTENARIATS ET MÉCÉNAT



Atelier collège avec la Fondation Agir Contre l'Exclusion (FACE)

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

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

Pour aller plus loin dans ses engagements, GSE est membre du **Pacte Mondial de l'ONU** depuis sa création en France en 2003, et a siégé 17 ans au Conseil d'Administration. Par cette adhésion, le Groupe s'engage pour les **Objectifs de Développement Durable** (ODD) des Nations Unies. GSE est ambassadeur du Global Compact France pour la Région Sud afin de diffuser les principes du Pacte Mondial localement.

GSE est aussi signataire depuis 2017 du **French Business Climate Pledge**, initiative du MEDEF pour la réduction des émissions carbone. Plus d'une centaine d'entreprises françaises réaffirment la nécessité de changer collectivement de cap en accélérant l'innovation et la R&D à travers leurs

investissements dans des solutions bas carbone, afin d'engager une baisse drastique des émissions de Gaz à Effet de Serre (GES) de leurs activités et de préserver le climat.

GSE participe au **développement des connaissances et de l'accès à la technologie** grâce à un lien fort avec les écoles. Plusieurs collaborateur-ric-e-s apportent leurs connaissances lors de conférences auprès d'étudiant-e-s de l'ENTPE, l'ESTP ou encore l'INSA. La connaissance poussée des outils numériques du bâtiment (BIM) est ainsi partagée avec les futur-e-s professionnel-le-s du secteur. Tous les ans de nombreux-ses stagiaires et alternant-e-s sont accueilli-e-s dans les différentes agences pour permettre aux étudiant-e-s de mieux développer leurs connaissances des métiers de contractant global.

Les **actions de bénévolat** et l'implication des collaborateur-ric-e-s dans des associations et manifestations sont encouragées. Au total, ce sont **258 000€ investis dans les activités de mécénat en 2021**.



Jean-Michel Scuitto, Directeur Risques Audit Ethique et RSE, témoignage au Pacte Mondial des Nations Unies

Depuis 2020, GSE est membre de la **Fondation FACE Vaucluse**. Fondation Reconnue d'Utilité Publique, la Fondation FACE réunit structures publiques, privées et associatives dans la lutte contre l'exclusion, les discriminations et la pauvreté.

Tou-te-s les collaborateur-ric-e-s volontaires présent-e-s dans le Vaucluse sont invité-e-s à s'investir dans ces actions s'ils le souhaitent. GSE s'engage dans des actions pour l'éducation, le retour à l'emploi et la lutte contre l'exclusion, notamment :

- Ouverture au monde de l'entreprise et sensibilisation aux métiers de GSE dans les collèges de quartiers politique de la ville, accueil de stages de troisième ;
- Sessions d'entraînement aux entretiens d'embauche ou au comportement en entreprise avec des personnes éloignées de l'emploi.

En 2021, **12 collaborateur-ric-e-s de GSE se sont mobilisé-e-s** dans des actions de présentation des métiers de l'ingénierie dans les collèges, ateliers savoir être et expression

orale dans les collèges pour la préparation à la recherche d'un stage, jury lors des oraux blancs de stage de 3e, mentoring de jeunes lycéen-ne-s, entraînements aux entretiens d'embauche de personnes éloignées de l'emploi.

En 2022, une **collecte de vêtements** et produits du quotidien a été réalisée à GSE à destination de la population ukrainienne touchée par la guerre.

GSE est aussi partenaire et membre du Conseil d'Administration de l'association **Réseau Initiative-Terre de Vaucluse**. Cet organisme accompagne les personnes des quartiers politique de la ville pour le retour à l'emploi ou encore le soutien de projets d'entrepreneuriat.

GSE FOUNDATION

C'est à l'occasion d'un évènement interne, en novembre 2017, au cours duquel tou-te-s les collaborateur-ric-e-s de GSE ont été invité-e-s à partager leurs idées, qu'a été exprimée la volonté de voir leur entreprise s'investir dans des projets humanitaires et d'intérêt 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 toute action 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 toute action d'intérêt général contribuant à assurer la protection de l'environnement en France comme à l'international.

GSE Foundation définit la **conception**, se charge de trouver et participer aux **financements**, puis de concevoir avec les porteurs de projet sur place et de 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€ lui est attribué.

En 2021, 46 collaborateur-ric-e-s se sont mobilisés pour les activités de GSE Foundation.

Pour son premier projet GSE Foundation s'est engagé aux côtés de **l'école Victor Hugo** Manjushree Vidyapith, près de Katmandu, au **Népal**, pour la conception et la réalisation d'un internat pour enfants défavorisés. En 2019 le second projet s'est matérialisé par la construction d'une **ferme école à Madagascar**.

[NEW] GSE Foundation est **retourné au Népal** avec l'association Babadei, dans la région de Bardia où une communauté locale se voit expropriée afin de réintroduire des animaux sauvages. Le fond de dotation s'est alors proposé pour construire une école maternelle pour accompagner le projet de déplacement des populations. Malgré le contexte sanitaire, les collaborateur-ric-e-s de GSE ont pu finaliser les plans et une réalisation pourra être envisagée en 2021- 2022.

[NEW] Cette année a aussi marqué l'avancement d'un nouveau projet plus local, celui de la construction d'une **chèvrerie au Mas de Carles à Villeneuve-lès-Avignon** à proximité du siège de GSE. Lieu d'accueil des personnes démunies depuis les années 60, l'association éponyme est créée en 1981. Elle offre l'espace et le temps nécessaire à un nouvel élan pour repartir

100 000€ investis et 46 collaborateur-ric-es impliqués dans les activités de GSE Foundation

dans la vie en participant aux activités de la ferme, avec la possibilité de suivre une démarche de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE). Aujourd'hui 12 salarié-e-s assurent l'encadrement de 45 à 50 résident-e-s. L'activité agricole est labellisée BIO. Afin de porter le troupeau à 90 chèvres, il était nécessaire à la structure de se doter d'une nouvelle chèvrerie. C'est pourquoi GSE Foundation a choisi d'apporter à ce projet son expertise et ses compétences : définition des besoins, conception et chiffrage du projet, optimisation du bâtiment, gestion administrative, dépôt du permis de construire, suivi de la construction, recherche de partenariat, implication des partenaires sous-traitants. La nouvelle chèvrerie a été livrée en 2021, grâce à l'implication d'une trentaine de salarié-e-s de GSE venu-e-s aider sur le chantier avec leurs familles.



EMPLOI D'INSERTION



Le Préfet de Vaucluse M. Gaume et les signataires 2021 de la convention PAQTE - Plan 10 000 portée par la Préfecture de Vaucluse et la DREETS dans les locaux de GSE

GSE renforce ces dernières années ses actions pour l'emploi d'insertion, c'est-à-dire pour le retour à l'activité économique de personnes éloignées de l'emploi telles que : les chômeur-euse-s longue durée, les bénéficiaires de minima sociaux, les personnes en situation de handicap, les jeunes sans emploi et hors du système scolaire, les personnes sans ressources...

Des entreprises d'insertion interviennent régulièrement dans ses projets. Dans le cadre de son plan d'action achats responsables, GSE cherche spécifiquement dans les années à venir à renforcer

ses partenariats pour systématiser ces pratiques sur chantier, avec un **objectif de 5% d'heures travaillées sur chantier en insertion**. L'enjeu actuel du Groupe réside dans la remontée d'information sur ces sujets afin de mieux définir la marche à suivre. **[NEW]** Un groupe de travail interne dédié à la question a été lancé en 2022.

Dans ses **activités de bureau**, GSE fait appel à plusieurs entreprises d'insertion, notamment pour le paysagisme, le recyclage du matériel informatique et certaines fournitures, ou encore certaines prestations proposées aux salarié-e-s comme le repassage. **GSE**

soutient le réseau « Achat responsable Provence-Alpes-Côte d'Azur » afin d'identifier de nouveaux partenaires.

[NEW] Pour aller plus loin dans son engagement, le Groupe a signé en 2021 le **PAQTE / Plan 10 000** avec FACE, la Préfecture du Vaucluse et la DREETS. Cette initiative nationale vise un engagement des entreprises pour œuvrer localement en faveur de l'emploi et l'insertion, notamment pour les personnes issues des Quartiers Politique de la Ville (QPV).

4 AXES D'ENGAGEMENT DE GSE DANS LE CADRE DE LA CONVENTION PAQTE / PLAN 10 000 :

SENSIBILISER

Participer à des programmes collectifs de stages de 3^e via FACE

Intervenir et sensibiliser à la découverte du monde de l'entreprise via FACE

FORMER

Proposer des stages et apprentissages

Participer à des forums et rencontres pour l'apprentissage

ACHETER

Augmenter le niveau de maturité de la chaîne d'approvisionnement au regard des questions sociales et environnementales

Favoriser les achats locaux et/ou d'insertion

RECRUTER

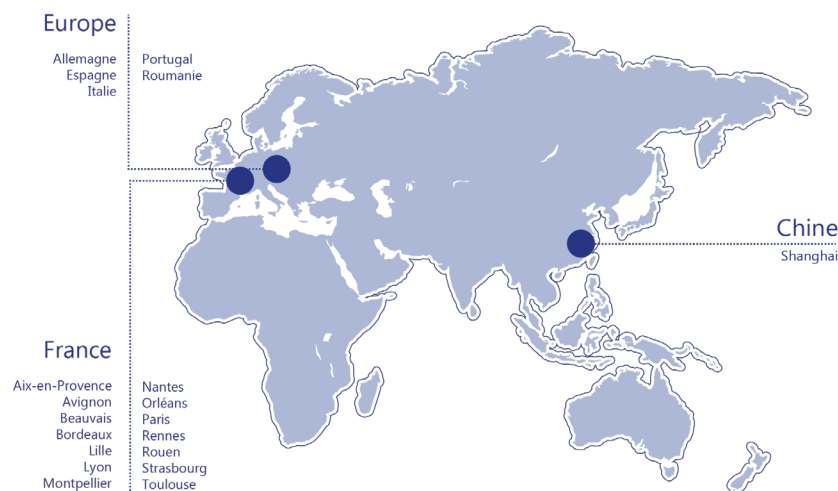
Mobiliser des outils pour l'égalité des chances

Former et sensibiliser à la non-discrimination

Accompagner les publics éloignés de l'emploi via FACE

IMPACT LOCAL

Nos implantations en France et à l'international



IMPACT ÉCONOMIQUE

GSE prend en compte l'écosystème dans lequel il exerce ses activités dans sa stratégie de développement durable : **ses partenaires, les territoires d'activité, les communautés locales, l'environnement et les ressources locales**. L'activité se développe au plus près de ces territoires, en leur amenant autant de valeur ajoutée qu'ils peuvent en apporter à GSE. L'idée d'un bénéfice réciproque est l'essence du bon développement d'une activité

localement. C'est d'ailleurs dans cette idée que s'est développée la **BU GSE France** : être au plus près des territoires, pour mieux connaître ses acteurs et leurs attentes. GSE France est en charge de projets de construction locaux, d'activités tertiaires et industrie. En plus de la forte implantation française, les territoires se dessinent aussi autour de sept pays, entre l'Europe et l'Asie, dans lesquels GSE exerce son activité.

Pour chaque projet, l'activité se déporte sur les sites de construction des client-

e-s, rendant la **notion de territoire très extensible**. 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.

En 2021, les chantiers de GSE représentent **4,8 millions d'heures travaillées**, soit l'équivalent de près de 3 000 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 743 millions d'euros, dont notamment :

- 635 millions d'euros de redistribution aux fournisseurs et sous-traitants partenaires
- 310 millions d'euros de chiffre d'affaires à l'international
- 3,2 millions d'euros d'impôts acquittés auprès des autorités locales.

GSE soutient aussi l'économie locale par un investissement auprès d'**incubateurs et pépinières**, des

collectivités locales ou de pôles de compétitivité. A Avignon, GSE est notamment au Conseil d'Administration d'Initiative Terres de Vaucluse, réseau associatif de financement de créateurs d'entreprise. GSE est aussi membre du pôle de compétitivité Terralia, de la pépinière d'entrepreneurs Creativa et de l'incubateur Camina.

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, entre autres : Agora Supply Chain, Agora immobilier, l'ADI, l'AFILOG, l'ASLOG, le RIX, Cobaty, l'IOSH, l'IFACI, l'AMRAE...

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 peuvent 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.

3 000 emplois induits par les chantiers de GSE



DEVOIR ET OBLIGATION DE VIGILANCE

Les Droits humains doivent être intégrés aussi dans **les pratiques de nos fournisseurs et sous-traitants**, notamment relatifs au travail dissimulé. 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 collaborateur-ice-s ainsi que des travailleur-euse-s non-salarié-e-s employé-e-s sur les chantiers sont assurés, et particulièrement 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...).

En 2020, une application a été déployée sur tous les chantiers pour assurer via un QR code l'enregistrement de tou-te-s les travailleur-euse-s.

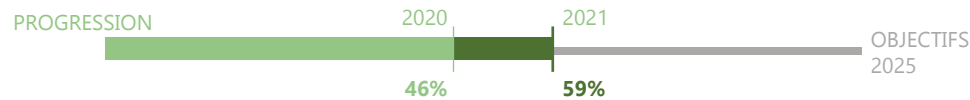
- **Achats** : les documentations demandées auprès des sous-traitants permettent de déceler les partenaires qui pourraient ne pas respecter les normes de l'OIT en matière de droit du travail, de rémunération et de condition d'hébergement du personnel détaché. Les engagements contractuels des fournisseurs et sous-traitants sont renforcés. La sous-traitance au-delà du rang 2 est proscrite pour maîtriser les risques.

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

HORIZON 2025

ENJEU 3 : DROITS HUMAINS

État d'avancement vers les objectifs de la feuille de route 2025



OBJECTIFS

	Objectif 2025	Résultat 2021
Part de salarié-e-s en CDI	95%	89%
Part de stagiaires et alternants dans l'effectif total	<15%	10%
Index égalité femme-homme	90/100	88/100
Part de salariées femmes	50%	38%
Part de salariées femmes cadres	60%	57%
Part de salarié-e-s de moins de 30 ans	>15%	18%
Part de salarié-e-s de plus de 45 ans	>30%	38%
Part de travailleurs reconnus handicapés dans l'effectif total	6%	0,5%
Evaluation de l'intérêt des missions par les salarié-e-s	4,5/5	4,2/5
Evaluation de la responsabilité et de l'autonomie par les salarié-e-s	4,5/5	4,3/5
Evaluation de la reconnaissance des managers par les salarié-e-s	4,5/5	3,9/5
Evaluation de la formation et du développement des compétences par les salarié-e-s	4/5	3,7/5
Evaluation de l'évolution des carrières et de la mobilité par les salarié-e-s	4/5	3,4/5
Nombre d'heures de formation par salarié-e	28h	30h
Nombre d'interventions de collaborateur-rices GSE dans des actions d'économie sociale et solidaire locales (en nombre de demi-journées mobilisées)	70	45
Part de collaborateur-rices sensibilisé-es au sujet de l'insertion	100%	-
Part d'heures travaillées en insertion sur chantier	5%	-
Nombre d'emplois en équivalent temps plein mobilisés par les chantiers	2 800	2 963
Part d'emplois locaux sur les chantiers	À définir	-

FORCES

- **Emploi** : emplois stables et qualifiés
- **Carrières et formations** : programmes de formations, entretiens individuels, mobilité, intérêt des missions
- **Partenariats et mécénat** : développement des partenariats externes et du mécénat, implication des collaborateur-rice-s, GSE Foundation
- **Emploi d'insertion** : signature de la convention PAQTE / Plan 10 000
- **Impact local** : création d'emplois locaux, procédures de contrôle contre le travail dissimulé
- **Dialogue social** : échanges réguliers avec le CSE et le CSSCT, accords d'entreprises sur différents sujets

AXES DE PROGRESSION À VENIR

- Continuer à renforcer l'égalité femme-homme et les politiques handicaps via un **plan d'action diversité**
- Améliorer la part **d'emploi d'insertion sur chantier**
- Définir la notion d'**emploi local** pour mieux mesurer l'impact économique local

ENJEU 4

SANTÉ

Assurer la santé et le bien-être des personnes

La politique de bien-être au travail a pour objectif d'augmenter **la motivation et la qualité du climat social et de diminuer les risques sociaux et psychosociaux**. La santé et la sécurité sont essentielles, notamment sur les chantiers où tout est mis en œuvre pour assurer le plus faible taux d'accidentologie et protéger l'ensemble des travailleur-euse-s.

HORIZON 2025

GSE S'ENGAGE À



Proposer un environnement de travail garantissant le **bien-être** et la convivialité

Soutenir les **pratiques sportives et culturelles du personnel et l'alimentation** équilibrée et durable

Garantir des conditions de travail favorisant l'épanouissement professionnel via un **management de confiance** et la **préservation de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle**

Garantir la **santé et la sécurité** des personnes dans les bureaux comme sur les chantiers

Favoriser les **conforts intérieurs** dès la conception des bâtiments (thermique, visuel, acoustique, qualité de l'air)

BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

TURN-OVER

En 2021, l'ancienneté moyenne dans l'entreprise était de 7,4 ans, en légère baisse par rapport aux années précédentes, dû à un nombre important de recrutements. Le **turn-over** s'élevait à 9,1%, en baisse depuis 2018. Des mesures diverses ont été mises en place pour ramener ce chiffre à la baisse : développement des compétences, mobilité interne, management, bien-être au travail... L'entreprise travaille sur la **marque employeur** depuis 2019 pour valoriser l'environnement de travail et attirer et retenir les talents. Des collaborateur-ice-s de différentes Directions et agences ont été consulté-e-s pour partager leur expérience et définir les valeurs de GSE. Par ailleurs, un des axes stratégiques de la communication fut de recentrer la marque employeur sur les femmes et les hommes de GSE qui s'impliquent au quotidien pour leur entreprise et incarnent ses valeurs.

SERVICES ET INFRASTRUCTURES

Pour le bien-être au travail, GSE déploie des **services et infrastructures** adaptés. Dans toutes les agences, des

fruits frais sont livrés tous les jours dans les bureaux. Sur le site du siège, un cours de tennis, un terrain multisport et deux salles de sport sont à la disposition des collaborateur-ice-s. Des professeur-ice-s de sport interviennent de manière hebdomadaire. Depuis 2019, une salle de repos est aussi à disposition des collaborateur-ice-s à Avignon, ainsi qu'une boîte à livres pour encourager les échanges et la réutilisation. En 2020 des cabines acoustiques ont été installées pour permettre aux collaborateur-ice-s de s'isoler pour passer des appels. En 2021 de nouvelles salles communes ont été construites, ainsi qu'un restaurant d'entreprise privilégiant les approvisionnements bio et locaux. **[NEW]** En 2022, un espace de détente a été ouvert, incluant une salle de jeu et une salle d'accueil de services externes (coiffure, ostéopathe, massage...).

Le **Comité Social et Economique** est particulièrement engagé dans les démarches de développement durable. De nombreux avantages sont proposés pour le bien-être des collaborateur-ice-s : 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... Des collectes de dons pour des associations sont réalisées chaque année (vêtements, jouets, participation à des courses contre le cancer du sein...).

Depuis 2020 le CSE a aussi fait le choix de distribuer à Noël des **cadeaux éthiques** pour les enfants (fabrication locale et faible consommation de plastique).

Pour alléger les charges liées aux tâches personnelles, des **services extra-professionnels** financés par les collaborateur-ice-s sont proposés au siège et dans certaines agences : entretien de la voiture, repassage, livraisons personnelles, paniers de fruits et légumes, commandes groupées, mini-marchés de producteurs locaux...

RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE DE SATISFACTION SALARIÉ-E-S 2021

93%

des salarié-e-s prennent plaisir au travail



3,4/5

stress-pressure



3,5/5

salaires



4,2/5

équipements



3,8/5

encadrement



3,9/5

espace de travail



4,2/5

esprit d'équipe



4,2/5

implication des employé-e-s



4,2/5

avantages sociaux

CONDITIONS ET ORGANISATION DU TRAVAIL



Siège social de GSE, Avignon

MANAGEMENT

Au-delà de la qualité du lieu de travail, le management constitue un élément central du sujet de la santé et du bien-être au travail. Depuis 2018, à l'initiative de la Direction Générale, un **référentiel pour la culture managériale** est en place.

Depuis 2018, tou-te-s les managers sont progressivement formé-e-s à ce référentiel et aux pratiques de management, notamment **la gestion des risques psychosociaux, l'accompagnement, les outils de management, la collaboration, l'organisation du travail ou encore le développement des compétences.**

Le management laisse place à une grande autonomie des collaborateur-ric-e-s pour l'organisation de leur mission et la gestion de leur **temps de travail** dans le respect de la législation en vigueur. Depuis 2020, un accord sur le **télétravail** a été signé. Le recours au télétravail revêt un caractère volontaire pour les salarié-e-s et est reconnu comme

source de bien-être et de productivité. La crise sanitaire a accéléré la diffusion de la pratique dans l'ensemble de l'entreprise, et a permis à chacun-e d'apprendre à travailler à distance, même en équipe, et à découvrir les bienfaits de cette pratique. Le télétravail est applicable pour tou-te-s les salarié-e-s titulaires de CDI ou CDD justifiant d'au moins 7 mois d'ancienneté sur leur poste et dans l'entreprise et est limité à un jour par semaine.

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

L'entreprise veille par ailleurs à **faciliter l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée** de ses collaborateur-ric-e-s. 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 des personnes à ne pas être connectées aux outils numériques professionnels et à ne pas être contactées, 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 collaborateur-ric-es (aide au paramétrage des outils informatiques, guide de bonne utilisation du mail et diffusion d'un e-learning pour les nouvelles-aux entrant-e-s).

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU BUREAU

Afin d'assurer le dialogue avec la direction, la **Délégation Unique du Personnel** (DUP), incluant CSE et CSSCT, représente les collaborateur-ric-e-s. Elle est composée de 11 délégué-e-s du personnel titulaires et 11 suppléant-e-s. Iels se réunissent deux fois par mois avec l'employeur. Les accords signés sont disponibles pour tou-te-s les collaborateur-ric-e-s sur l'intranet de l'entreprise et les comptes rendus de réunions leurs sont partagés par mail.

La **Commissions Santé, Sécurité et Conditions de Travail** (CSSCT) est à l'écoute des collaborateur-ric-e-s 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 des adaptations de postes

de travail sont possibles en fonction des situations. Chaque personne est équipée du matériel nécessaire, notamment d'un deuxième écran au bureau comme à leur domicile dans le cas du télétravail.

Des formations à la santé et la sécurité sont régulièrement dispensées : bien-être au travail, incendie, sécurité routière, sécurité chantiers...

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 tou-te-s les collaborateur-ric-e-s. 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 personnes en cas de perte d'emploi, d'incapacité, de chômage ou de retraite.



Siège social de GSE, Avignon - restaurant d'entreprise "EMMA"

CONFORTS INTÉRIEURS

Au-delà de la construction, les ouvrages sont aussi conçus pour assurer le confort et la sécurité des usager-e-s. GSE propose aux futurs utilisateur-ice-s 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 usager-e-s et la conception se fait en prenant en compte les questions de confort.

La durabilité d'un bâtiment s'exprime aussi via le confort qu'il offre à ses utilisateur-ice-s, que ce soit au niveau des usages quotidiens, ou sur la protection de leur santé et de leur bien-être.

GSE développe des solutions adaptées aux **différentes composantes du confort intérieur d'un bâtiment**, à savoir :

- L'acoustique,
- La qualité de l'air intérieur,
- La gestion de la température,
- L'hygrométrie,
- L'éclairage intérieur/extérieur,
- L'électromagnétisme,
- L'accès facilité à des sources d'eau potable.

Parmi les principaux sujets d'inconfort évoqués par les client-e-s, **l'acoustique** nécessite une vigilance particulière lors de la mise en œuvre sur chantier. Si de

nombreuses solutions techniques existent aujourd'hui (faux-plafonds absorbants, sols souples avec résilients acoustiques, barrières phoniques en complément des cloisons modulaires, etc.), l'atteinte d'une isolation phonique performante ne pourra se faire qu'en sensibilisant l'ensemble des acteur-ice-s à cet enjeu. Cela passe notamment par une écoute claire et un accompagnement des client-e-s dans la définition de leurs besoins, mais également par la formation des équipes de réalisation.

L'équipe Bâtiment Durable a mis au point un **book de solutions acoustiques** détaillant des configurations habituellement rencontrées sur les chantiers. Une soixantaine d'ingénieur-e-s et directeur-ice-s de projets ont été formé-e-s et de nouvelles sessions seront organisées en 2021.

Propulsé au premier plan à la suite de la crise sanitaire actuelle, la **Qualité de l'Air Intérieure** (QAI) s'impose également comme une thématique prioritaire. Tout comme sur la thématique carbone, l'amélioration de la QAI doit passer par une analyse précise des matériaux et équipements techniques mis en œuvre afin de déterminer leur incidence sur les atmosphères intérieures. En anticipation, il est à noter que la favorisation de matériaux faiblement émissifs (classement A ou A+) est directement intégrée dans les Cahiers des Clauses Techniques Particulières (CCTP)

finitions depuis plusieurs années, en parallèle de systèmes de ventilation dotés d'une filtration performante.

[A VENIR] Dans un souci d'évaluation de ses pratiques actuelles, GSE va par ailleurs mener une campagne de mesure sur les derniers bâtiments livrés afin d'établir un **large état des lieux et identifier les axes d'amélioration** sur lesquels travailler.

En parallèle, et toujours dans une optique de transparence et d'accompagnement des client-e-s, la solution « **enerGiSE** » permet également de suivre les principaux indicateurs de la QAI dont la température intérieure, la concentration moyenne en CO2, en particules fines, ainsi que les niveaux de COV (Composés Organiques Volatiles) atteints. Cet affichage à vision pédagogique permet de donner des informations claires aux salarié-e-s sur leur atmosphère de travail, favorisant une meilleure compréhension et maîtrise du comportement de leur bâtiment.

Les autres grandes thématiques de la QAI ne sont pas en reste et font l'objet d'une prise en compte particulière dès la phase de conception : les besoins et attentes des usagers sont alors analysés via des études spécifiques, véritables feuilles de route vers une réalisation confortable pour toutes et tous.



KUBOTA - THIONVILLE



LA BOVIDA - BOURGES



SNCF IMMOBILIER - BÈGLES

SANTÉ ET SÉCURITÉ SUR CHANTIERS



Tou-te-s les nouvelles-aux entrant-e-s techniques (ingénieur-e-s, directeur-ice-s de projets...) sont systématiquement **formé-e-s 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 tou-te-s les travailleur-euse-s. Tou-te-s les compagnon-ne-s (travailleur-euse-s non-employé-e-s GSE, sous-traitants) sur les chantiers font l'objet d'un **accueil sécurisé**. **Le Département Qualité Sécurité Méthodes**

réalise 3 à 5 audits par chantier. Il conseille, forme et accompagne les équipes de direction de projets. 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-e. 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.

Pour garantir le même niveau de prestation dans le monde, le Groupe a développé sa propre politique Qualité, Sécurité et Environnement suivant des procédures regroupées dans des **manuels : le Vademecum Sécurité, le Plan d'Assurance Qualité et le Guide des Bonnes Pratiques du processus d'un projet**.

En 2021, le taux de fréquence des accidents enregistrés était de 5, soit 24 accidents. Cette mesure est faite sur un périmètre Groupe sur la base de 4 millions d'heures travaillées (y compris les employés externes à GSE).

181 audits d'affaires réalisés par le Département Qualité, Sécurité, Méthode en 2021

HORIZON 2025

ENJEU 4 : SANTÉ

État d'avancement vers les objectifs de la feuille de route 2025



OBJECTIFS

	Objectif 2025	Résultat 2021
Taux de turn-over	<7,5%	9,1%
Évaluation de GSE par ses salarié-e-s	5/5	4,5/5
Part de salarié-e-s prêt-e-s à recommander GSE à leur entourage	100%	97%
Part de salarié-e-s prenant assez ou beaucoup de plaisir au travail	100%	93%
Part de salarié-e-s assez ou beaucoup motivé-e-s et impliqué-e-s chez GSE	100%	98%
Évaluation des équipements par les salarié-e-s	4,5/5	4,2/5
Évaluation de l'espace de travail par les salarié-e-s	4,5/5	3,9/5
Évaluation de l'implication des salarié-e-s par les salarié-e-s	4,5/5	4,2/5
Évaluation de l'esprit d'équipe par les salarié-e-s	4,5/5	4,2/5
Évaluation de l'encadrement par les salarié-e-s	4,5/5	3,8/5
Évaluation de l'ambiance au travail par les salarié-e-s	4,5/5	4,2/5
Évaluation des objectifs et attentes claires par les salarié-e-s	4,5/5	3,9/5
Évaluation de la bienveillance et de l'équité par les salarié-e-s	4,5/5	3,9/5
Évaluation du sens donné au travail par les salarié-e-s	4,5/5	4/5
Part des salarié-e-s de GSE considérant les conditions de sécurité beaucoup ou assez remplies	100%	98%
Part de projets incluant une étude de confort thermique (ex : STD - Simulation Thermique Dynamique)	100%	38%
Part de projets incluant des études d'éclairage intérieurs et extérieurs de lumière naturelle	100%	30%
Part de projets incluant un Plan de Qualité de l'Air Intérieur (PQAI)	100%	34%
Part de collaborateur-rices techniques formé-e-s au confort acoustique	100%	36%
Taux de fréquence des accidents	<4	5

FORCES

- **Management** : référentiel en place et accompagnement des managers
- **Conditions de travail** : télétravail et accord droit à la déconnexion
- **Infrastructures et services** : soutien aux pratiques sportives, culturelles et à l'alimentation saine et durable
- **Santé et sécurité au bureau** : solutions en place pour l'ergonomie, la sécurité routière, formations aux risques psychosociaux (RPS)
- **Conforts intérieurs** : formation des équipes internes aux confort intérieurs, création d'un book de solutions
- **Santé et sécurité sur chantier** : travail du service Qualité Sécurité Méthodes, procédures et audits d'opérations

AXES DE PROGRESSION À VENIR

- Améliorer les mesures et procédures pour la **santé au bureau**, notamment la gestion du stress et la prévention des RPS
- S'assurer de la bonne application de l'accord **droit à la déconnexion**
- Proposer plus de **flexibilité** dans les horaires de travail
- Continuer le déploiement des solutions pour les **conforts intérieurs** dans l'ensemble des projets dès la conception

ENJEU 5

CLIMAT

Réduire les consommations et l'empreinte carbone

La protection de l'environnement est une priorité de la feuille de route 2025. De nombreuses procédures sont mises en place pour **réduire l'impact des activités au bureau comme dans les projets de construction**. Les principaux impacts liés aux activités de GSE sont liés aux émissions de gaz à effet de serre (GES), aux sols, à la biodiversité et à la production de déchets.

HORIZON 2025

GSE S'ENGAGE À



Réduire les **consommations d'eau et d'énergie** des bureaux

Réduire les émissions liées aux **déplacements** des salarié-e-s de GSE via un plan de mobilité durable

Réduire les impacts des **activités numériques** de l'entreprise

Compenser les émissions carbone résiduelles des scopes 1 et 2 et proposer des solutions de compensation carbone des projets aux client-e-s

Proposer des solutions pour l'**efficacité énergétique** et les **énergies renouvelables** dans les projets

Etablir l'**Analyse de Cycle de Vie** (ACV) de chaque projet et proposer des solutions pour réduire leur impact

Réduire les **consommations des chantiers**

CHARTRE ENVIRONNEMENTALE



[NEW] En 2022, GSE a officialisé ses engagements pour l'environnement dans sa charte environnementale. Cette charte affirme les engagements de l'entreprise sur les sujets de :

- Respect des **normes internationales**
- Réduction de l'**empreinte carbone**
- Réduction des **consommations énergétiques**
- Protection de l'**eau et des milieux aquatiques**
- Protection des **sols**
- Protection de la **biodiversité**
- Gestion des **déchets**

Cette charte est disponible pour toutes les parties prenantes en français et en anglais sur le site internet et l'intranet du Groupe. Son respect s'impose à tou-te-s les collaborateur-ice-s, quelles que soient leurs fonctions et responsabilités.

[A VENIR] Un module y sera consacré dans le cadre de la révision des modules de **e-learning** obligatoires.

Pour renforcer ces engagements sur chantier, une **Charte d'engagement politique sécurité environnementale**

et responsabilité sociale est obligatoirement affichée dans chaque base vie. Elle précise les engagements pour :

- Se conformer à la législation en vigueur 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 en interne 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 client-e-s, partenaires, fournisseurs et les tiers intéressé-e-s et travailler avec elleux pour promouvoir un programme de sensibilisation aux bonnes pratiques environnementales.

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. **En 2021, aucun problème environnemental majeur n'a été observé.**

CONSOMMATIONS D'ÉNERGIE

En 2021, la consommation totale d'électricité de GSE est estimée à 1 073 963 kWh. Le **ratio de consommation d'électricité (kWh/m²) a diminué de 32%** depuis 2018. Dans le cadre des travaux de rénovation du siège en 2019 et 2020, un accent particulier a été mis sur l'**efficacité énergétique** : tous les éclairages passent au LED avec détecteur de présence et de luminosité pour les bureaux individuels, et un nouveau système de climatisation VRV (Volume de Réfrigérant Variable) 3 tubes a été mis en place. Les économies d'énergies sont accrues du fait d'une adaptation de puissance aux besoins thermiques et aux besoins de la journée. Un planning de gestion horaire est en place : le système est en marche de 6h à 20h. En dehors de ce créneau, il est en mode arrêt l'été et en mode hors gel l'hiver pour économiser l'énergie. La consigne de confort est de 22° l'hiver et 26° l'été, avec un bridage à plus ou moins 2° sur

1 000 000 kWh
d'électricité consommée
dans les bureaux de GSE,
soit **61 tonnes de CO2**

les thermostats. Grâce à ces actions, malgré l'augmentation de surface des travaux d'extension, la consommation est en baisse et les résultats sont en accord avec les premiers objectifs du décret tertiaire : **déjà -35% de consommation d'électricité entre 2017 et 2021.**

[A VENIR] Pour mieux maîtriser ses consommations, en 2022 GSE va **déployer sa solution enerGiSE dans l'ensemble de ses agences françaises.** Grâce à l'installation de compteurs communicants, l'ensemble des agences pourra **suivre sa consommation en**

temps réel. Ainsi, les collaborateur-ice-s pourront apprendre les notions et ordres de grandeurs des consommations énergétiques du bâtiment, comparer leur agence aux autres agences GSE en France, et mettre en place des

bonnes pratiques pour mieux et moins consommer. Un affichage des données en direct sera mis en place dans chaque agence.

Sur le parking du siège et de l'agence de Lyon, des **panneaux photovoltaïques** ont été déployés sur les ombrières. En 2021-2022, ces installations ont produit respectivement **211 675 kWh et 51 107 kWh** d'énergie.

Les **consommations d'eau** sont pour leur part estimées à 1 549 m³ à l'échelle du Groupe, soit environ **3 m³ par personne**. Cette consommation est largement estimée pour de nombreuses agences pour lesquelles les données sont indisponibles. Grâce au déploiement d'enerGiSE, les données relatives aux consommations d'eau pourront être mieux évaluées.

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

Etat d'avancement du déploiement d'enerGiSE dans les agences France de GSE



Sites connectés



Sites à connecter

MOBILITÉ

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. **En moyenne un-e ingénieur-e de GSE se situe à 280 km de son chantier.** En 2021, 17 millions de kilomètres ont été parcourus, contre 14,3 en 2016. Mais compte tenu du développement de l'activité et du nombre important de recrutements, le nombre de kilomètres parcourus par collaborateur-ice a largement diminué : 32 000 kilomètres parcourus contre 42 000 en 2016, soit une **réduction de 25%**. Cette baisse s'explique entre autre par les nouvelles habitudes prises à la suite de la crise sanitaire, mais aussi au déploiement de différentes actions comme la mise en place de l'accord sur le **télétravail**, la mise à disposition d'**outils informatiques** pour le travail et les échanges à distance, ou

la promotion de la **mobilité douce**. Aujourd'hui ces déplacements sont encore **majoritairement réalisés par route** (73%), suivi par le rail (18%) et une part de plus en plus réduite pour l'air (9%). Depuis 2019 les collaborateur-ice-s équipés de véhicules

électriques peuvent les charger gratuitement au siège grâce à **18 points de charge** à disposition, soit 24 669 kWh consommés en 2021, deux fois plus que l'année précédente.

En 2020, GSE a travaillé sur son **plan de mobilité durable**, avec un focus sur ses trois plus grandes agences : Avignon (siège), Paris et Lyon. Plusieurs

groupes de travail ont été menés pour intégrer les collaborateur-ice-s dans la démarche, ainsi que les Départements directement concernés par l'application des mesures. Au total plus de 50 personnes se sont mobilisées, au

siège comme en agences, pour identifier les meilleures solutions. Une enquête de mobilité a souligné que **86% des collaborateur-ice-s utilisent la voiture individuelle** comme mode de déplacement principal pour leurs déplacements domicile-travail. Seulement 11% utilisent régulièrement les transports en commun, 4% le covoiturage, et 6% les modes actifs (vélo et marche). Depuis 2020, 70 personnes ont été **formées à l'écoconduite**, et de nombreuses communications ont été diffusées.

Le plan de mobilité a été publié auprès des collectivités concernées et construit autour des 3 axes ci-contre.

3,5 tonnes de CO2 émises par personne pour se déplacer en 2021, contre 5,6 tonnes en 2016 (-37,5%)

[A VENIR] Un accord mobilité durable sera signé en 2022 pour la mise en place du **forfait mobilité durable**. Une incitation financière à hauteur de 250€ sera versée à tout-e salarié-e ayant réalisé au moins 45 trajets dans l'année via un mode de déplacement durable (vélo, covoiturage, transports en commun).

PLAN DE MOBILITÉ DURABLE



Moins se déplacer

Promouvoir la visioconférence : toutes les agences en France et à l'international sont équipées de salles avec systèmes de visioconférence, et tous les ordinateurs sont équipés de systèmes de visioconférence, connectés au réseau de salles de réunion

Développer la pratique du télétravail : en 2020 un accord télétravail a été signé, autorisant 1 jour de travail à domicile par semaine

Augmenter les services disponibles au siège pour réduire les déplacements du midi : sport, restaurant d'entreprise, services divers (livraisons de courses, repassage, ostéopathie...)



Optimiser l'usage de la voiture

Former à l'écoconduite : depuis 2020, 70 personnes ont été formées à l'écoconduite. A partir de 2022 une formation sera obligatoire pour tou-te-s les titulaires de véhicule de fonction

Promouvoir le covoiturage : **[NEW]** déploiement début 2022 de l'application de mise en relation de covoitureur-euse-s Klaxit dans l'ensemble de la France pour permettre de réduire l'autosolisme dans les déplacements domicile-travail

[A VENIR] D'ici 2025 réduction progressive des **émissions de la flotte**, avec la promotion des véhicules électriques et l'accompagnement à l'installation de bornes de recharge au domicile des collaborateur-ice-s



Favoriser les reports occasionnels

Réduire l'usage de l'avion, les trajets en avion Marseille-Paris sont notamment soumis à validation du N+1

Promouvoir la pratique vélo : mise à disposition de sacs à dos, communication sur les itinéraires sécurisés

Encourager l'usage des transports en commun : **[NEW]** avec l'organisation de transports en commun de la communauté d'agglomération d'Avignon pour assurer un remboursement à 90% des abonnements pour les usager-ère-s, communication sur les réseaux de transport à proximité des agences

SOBRIÉTÉ NUMÉRIQUE



Le sujet du « **Green IT** », c'est à dire des pratiques digitales durables, apparaît comme un enjeu important de la stratégie RSE. L'activité d'ingénierie nécessite des usages informatiques conséquents, 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, notamment avec les pratiques de dématérialisation. Or l'impact des pratiques digitales pour l'environnement a été mis en lumière : consommations énergétiques, émissions de GES, consommation de métaux rares, volumes de terres déplacées. En s'appuyant sur les travaux d'organismes tels que The Shift Project, un travail de fond est progressivement appliqué. **La sobriété numérique est intégrée à la stratégie RSE et comme principe d'action.**

Afin de réduire les consommations d'énergie des serveurs, un travail de rationalisation a été mis en place en optimisant l'infrastructure et en virtualisant les serveurs. L'espace de stockage est ainsi réduit. Les prestataires de **stockage** cloud assurent par ailleurs un approvisionnement en **énergie 100% renouvelable**.

Les émissions dues aux échanges par **e-mails** sont évaluées à hauteur de 150 tonnes de CO2 en 2021, relativement stable par rapport aux années précédentes. En 2020 et 2021, différentes communications ont été déployées pour diffuser les bonnes pratiques environnementales du numérique. Le système de gestion des spams permet aussi de réduire l'impact lié aux newsletters.

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.

Depuis 2019, **tous les équipements informatiques en fin de vie** (ordinateurs, téléphones, écrans) **sont systématiquement recyclés** auprès d'une entreprise d'insertion pour personnes en situation de handicap. Déjà près de 850 équipements ont été revalorisés dans le cadre de cette démarche.

BILAN CARBONE & COMPENSATION



Le bilan carbone de GSE en 2021 est de **810 tonnes de carbone en scope 1 et 2**. Le bilan carbone du scope 1 (flotte de véhicules) est en diminution de 30% par rapport à 2018, et ce malgré l'augmentation du nombre de collaborateurs. Le scope 2 (consommation d'électricité dans les bureaux) est pour sa part relativement stable.

Depuis 2020, GSE a choisi de **s'investir aux côtés du Geres pour financer des actions de compensation carbone** en complément des actions menées. Ainsi, au travers d'une convention de mécénat, les émissions carbone résiduelles des activités directes de GSE sont compensées via le financement d'actions pour la transition énergétique dans le monde et la solidarité climatique.

« Créé en 1976, le Geres est une ONG de développement internationale qui œuvre à l'amélioration des conditions de vie et lutte contre les changements climatiques et leurs impacts. En tant qu'acteurs de terrain, la transition énergétique est un levier majeur de notre action en faveur d'une plus grande solidarité climatique positive et durable. »

Les émissions du **scope 3**, principalement liées à la construction, sont actuellement difficilement mesurables. Elles font l'objet d'un travail de fond dans le cadre du Programme Bâtiments écoresponsables, notamment via la mesure des Analyses de Cycle de Vie (ACV) (voir chapitre suivant).

2 000 TeqCO2 compensées

EFFICACITÉ ÉNERGÉTIQUE ET ÉNERGIES RENOUVELABLES

Dans la droite lignée des Accords de Paris signés en 2015 visant une neutralité climatique mondiale à l'horizon 2050, la Réglementation Environnementale 2020 (RE2020) va définir de nouvelles exigences en termes de réduction des émissions carbone. Cette nouvelle réglementation visera ainsi :

- à **évaluer les besoins et consommations des bâtiments** ainsi que la part d'énergies renouvelables employée dans ce cadre,
- à **évaluer le confort intérieur**, notamment estival,
- à **limiter leurs émissions de gaz à effet de serre** sur l'ensemble de leur cycle de vie.

La **sobriété énergétique** est incontournable : second poste le plus contributeur aux émissions de gaz à effet de serre sur un bâtiment, la consommation énergétique est l'un des principaux postes de dépenses en phase d'exploitation. L'intégration directement au sein de GSE d'**ingénieur-e-s** **utilités**, spécialisé-e-s dans les lots techniques de CVC

(Chauffage, ventilation et climatisation) et de courants forts/faibles, permet de développer des systèmes et solutions techniques plus efficaces et adaptés aux besoins de chaque client-e, et aux spécificités de chaque projet.

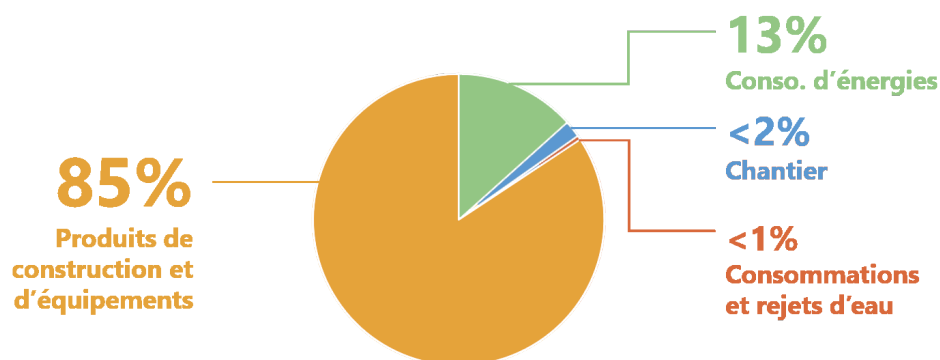
Si la recherche constante sur des systèmes énergétiques toujours plus efficaces reste indispensable, la question de la **prise en main des usager-ère-s** est également au centre des préoccupations : c'est dans cet optique que la solution « **enerGiSE** » a été développée par GSE. Après une phase de test, ce système est désormais systématiquement proposé dans les offres de GSE. Intégré au sein du système de **Gestion Technique du Bâtiment**, il permet aux usager-ère-s de recevoir un reporting énergétique régulier leur permettant d'optimiser et réduire les consommations énergétiques du bâtiment, d'améliorer le confort thermique et le suivi de la qualité de l'air. Véritable outil d'accompagnement, « **enerGiSE** » sensibilise les exploitant-e-s et usager-ère-s aux effets de leurs comportements et facilite la diffusion des bonnes pratiques.



MEDIACOVRAIC - PORT SAINT LOUIS DU RHÔNE

ACV ET BILAN CARBONE

Répartition des impacts carbone d'un bâtiment type Cecodia (2020)



Au-delà de la « simple » réalisation de bâtiments économes en énergie, GSE se concentre sur la diminution de l'ensemble de leurs émissions de gaz à effet de serre. Ces dernières émissions, souvent calculées sur une base « équivalent carbone », se produisent tout au long de l'existence des bâtiments, **de l'extraction des matières premières des produits et équipements qui le composent à la fin de vie** de ces derniers, en passant par les diverses consommations énergétiques qui se produiront tout au long de sa phase d'utilisation.

L'expérimentation E+C-, prémisses de la RE2020, définit ainsi un certain nombre d'impacts à évaluer sur nos bâtiments par le biais d'une Analyse de Cycle de Vie (ACV) :

- les produits et équipements,
- les consommations énergétiques,
- la consommation d'eau (en phase exploitation),
- les impacts liés au chantier.

Ces ACV étant pratiquées depuis quelques années sur certains projets certifiés ou faisant l'objet d'une labellisation E+C-, des premiers retours d'expérience sur le sujet dessinent d'ores-et-déjà la répartition des impacts des bâtiments de GSE. Ce constat rejoint celui de l'expérimentation menée à l'échelle nationale : **les produits de construction et les équipements représentent entre 65 et 85% de la totalité des émissions de gaz à effet de serre**, bien au-delà des

consommations énergétiques (entre 10 et 30% du total), les consommations en eau et en phase chantier ne représentant qu'une faible proportion de l'ensemble.

Ce constat, bien différent des autres pays européens ayant des **mix énergétiques** plus carbonés que la France, indique clairement que la réduction des émissions de gaz à effet de serre des bâtiments passe par **l'amélioration des matériaux et équipements** mis en œuvre.

Cette optimisation nécessite une évaluation précise de chaque projet, le plus en amont possible de la conception pour maximiser la marge de manœuvre pour la mise en place de variantes techniques. C'est dans cette optique que GSE vise aujourd'hui à **systématiser les analyses de cycle de vie** sur l'ensemble de ses projets, dès la phase étude.

[NEW] Ces évaluations ont été ainsi intégrées directement dans les principaux **outils de chiffrage** fin 2021. Sur cette dernière année, 14 projets ont fait l'objet d'ACV dans le cadre des certifications environnementales. En moyenne, le poids carbone des bâtiments livrés est de **856 TeqCO2 sur la base de 50 ans de durée de vie**.

[NEW] En complément de cette amélioration des processus d'études internes, GSE travaille également en étroite collaboration avec certains de ses fournisseurs et

partenaires pour favoriser la mise en œuvre de **produits de construction moins émissifs** : bétons bas-carbone, matériaux bio-sourcés ou encore réemploi sont au cœur des recherches actuelles de GSE pour faire baisser l'impact lié aux produits de construction et d'équipements.

[NEW] Outre ces pistes propres aux projets de bâtiments, la logique d'une transition vers un modèle bas-carbone s'applique à l'ensemble de l'entreprise : c'est pourquoi GSE s'est volontairement engagée dans **l'initiative ACT – Assessing Low-Carbon Transition** portée par l'ADEME et l'ONG britannique CDP. Cette initiative vise à évaluer la stratégie de transition de l'entreprise vers une économie bas-carbone cohérente avec l'objectif de limitation du réchauffement climatique de 2°C défini dans les Accords de Paris signés en 2015. A ce titre, un audit complet de la performance de GSE en tant qu'entreprise de construction de bâtiments a été réalisé, analysant non seulement la performance de nos projets construits sur les 5 dernières années, mais également les politiques internes et le business model même de l'entreprise. Les résultats ont permis de mettre en lumière les axes d'amélioration de la stratégie climat. Ils ont été pris en compte dans la démarche bâtiment écoresponsable (mesure carbone systématique, incitation clients et fournisseurs...).

CONSOMMATION DES CHANTIERS



GOODMAN - SURY-LE-COMTAL

Pour nos chantiers, une approche globale doit être adoptée dès la phase d'études et de conception afin de **limiter au maximum les consommations d'électricité, d'eau, de gaz ou de carburant**. Cela passe notamment par :

- Favoriser **des entreprises et des matériaux locaux** afin de limiter les transports,
- Privilégier la **préfabrication** des éléments pour diminuer les temps de mise en œuvre et les consommations d'eau et d'énergies associées,
- Tenir compte du climat et de la météo dans le **phasage des différentes interventions** pour éviter toute surconsommation énergétique, ainsi que tout risque pour les intervenants,
- Récupérer les **eaux de lavage** des centrales à béton, des toupies

et autres équipements souillés afin d'éviter tous écoulements accidentels.

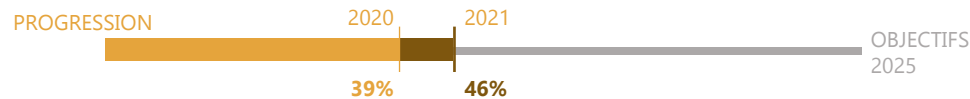
Rouages essentiels du chantier, les **bases vies** sont également l'un des axes d'amélioration prioritaires vers des installations de chantier plus vertueuses. Une liste de **bonnes pratiques** est ainsi reprise sur l'ensemble des opérations de GSE : affiches de sensibilisation, équipements sanitaires hydro-économes, enveloppes performantes des bungalows sont désormais la norme. La plupart des chantiers certifiés incluent d'autres prestations permettant d'atteindre des niveaux de performance plus élevés : brasseurs d'air, éclairages à détecteur de présence, contacteurs sur les fenêtres pour couper le chauffage et la climatisation, protections solaires selon les orientations, compteurs de consommations communicants, voire également utilisation de panneaux photovoltaïques.

En 2020, un travail d'**harmonisation et de centralisation de toutes les bases vie de GSE** a été réalisé conjointement par les services opérationnels et les achats afin d'améliorer leur standing et leur performance. L'objectif était non seulement **d'améliorer les conditions de travail** des intervenants sur site, mais également de garantir une **continuité de l'entretien et de la réutilisation** du matériel entre deux opérations, limitant ainsi le gaspillage de ressources. Les premières bases-vie de ce type ont été mise en place sur la plupart des chantiers logistiques ayant démarré à partir du second semestre 2020, et devraient se généraliser rapidement à l'ensemble des projets.

HORIZON 2025

ENJEU 5 : CLIMAT

État d'avancement vers les objectifs de la feuille de route 2025



OBJECTIFS

	Objectif 2025	Résultat 2021
Évolution des consommations d'électricité au siège depuis 2017	-40%	-35%
Nombre de km parcourus par salarié-e	24 000km	32 430km
Part de l'air dans les déplacements en France	<10%	9%
Nombre de trajets Marseille-Paris en avion	0	524
CO2 émis par collaborateur-riche lors des déplacements professionnels en France	2,5 TCO2	3,5 TCO2
Distance moyenne ingénieur-e - chantier	100km	280km
Consommation réelle moyenne de la flotte	5,3 L/100km	6 L/100km
Émissions de CO2 moyennes des événements internes par personne	60 KGCO2	75 KGCO2
Part de salarié-e-s pratiquant au moins une fois par mois le covoiturage	30%	4%
Nombre de mails échangés par collaborateur-riche	13 000	14 850
Part des émissions liées au fonctionnement de l'entreprise compensées	100%	100%
Indicateur de performance énergétique moyen des projets	Cep -10%	-
Part de projets incluant une mise à jour RT 2012/RE 2020 en fin de conception et en fin de chantier	100%	42%
Part de projets avec GTB proposant la solution de suivi des consommations énergétiques enerGiSE©	100%	-
Part de projets incluant une étude de potentiel d'autoconsommation	100%	13%
Part de toiture photovoltaïque moyenne proposée	50%	-
Part de projets incluant une ACV (produits de construction et équipements) en phase étude	100%	26%
Part de chantiers dotés d'équipements de mesure des consommations énergétiques et d'eau	100%	38%
Part de projets proposant des solutions de compensation carbone avec label Bas Carbone	50%	-

FORCES

- **Consommations d'énergie des bureaux** : réduction importantes des consommations, travaux de rénovation, sensibilisations régulières
- **Mobilité durable** : plan de mobilité durable en cours de déploiement, forfait mobilité durable, covoiturage, formations à l'écoconduite, évolution de la flotte de véhicules, télétravail, services sur site, compensation carbone
- **Sobriété numérique** : recyclage du matériel informatique, données stockées sur des serveurs alimentés par énergies renouvelables
- **Efficacité énergétique** : ingénieur-e-s spécialisé-e-s, système de suivi des consommations enerGiSE, installation de panneaux photovoltaïques
- **Bilan carbone des bâtiments** : systématisation des ACV, proposition de solutions alternatives

AXES DE PROGRESSION À VENIR

- **Mobilité durable** : réduction des trajets en avion, réduction de la distance ingénieur-e - chantier, promotion des modes de transports durables (transports en commun, modes actifs)
 - Systématiser les **énergies renouvelables** sur les projets
 - Développer l'emploi de **matériaux moins carbonés**
 - Mesurer plus précisément les **consommations de chantiers** et mettre en place des équipements encore plus efficaces énergétiquement
 - Proposer des solutions de **compensation carbone** des projets

ENJEU 6

BIODIVERSITÉ

Préserver les espaces naturels et les espèces

Une construction, qu'elle soit nouvelle ou en réhabilitation / rénovation, a des conséquences directes sur la biodiversité d'un site : un impact sur les sols et les milieux aquatiques mais aussi sur la faune et la flore pouvant être affectées par les nuisances générées en phase chantier et en exploitation.

HORIZON 2025

GSE S'ENGAGE À



Favoriser la biodiversité dans les **espaces verts** des sites de GSE

Sensibiliser les collaborateur-trice-s aux enjeux de la biodiversité

Limiter l'**artificialisation** et l'**imperméabilisation** des sols dans la conception des bâtiments

Protéger les **espaces naturels** et les **espèces locales** dans les projets de construction

Créer des **espaces verts** positifs pour la biodiversité

BIODIVERSITÉ À GSE



Siège social de GSE, Avignon

ESPACES VERTS

GSE s'engage d'ici 2025 à mettre en place des solutions pour **favoriser la biodiversité sur les sites** dont elle a la gestion complète, c'est-à-dire Avignon (siège) et Lyon.

Aujourd'hui, la gestion des espaces verts est réalisée par une entreprise d'insertion par l'activité économique. Les produits phytosanitaires sont proscrits.

[A VENIR] Un-e écologue est en cours de recrutement en interne pour intégrer la biodiversité dans chaque projet. Sa mission sera aussi de **réaliser un audit faune flore de chacun des sites** pour proposer des solutions applicables.

[A VENIR] Sur le site de Lyon, une expérimentation du « **bâtiment à biodiversité positive** » sera enclenchée en 2022. Son objectif sera de recréer les fonctions écosystémiques naturelles équivalentes à celles présentes sur une surface sauvage de même forme. De la création d'habitats naturels à la végétalisation intensive ou encore à la perméabilité des sols, le programme est ambitieux pour redonner sa place à la nature auprès des sites bâtis. Cette expérimentation permettra d'évaluer la capacité de systématisation du concept à l'ensemble des projets de GSE.

SENSIBILISATIONS

La sensibilisation aux enjeux de biodiversité semble un sujet essentiel pour renouer avec la nature. La connexion avec le vivant s'étant réduite face à l'expansion des modes de vie citadins, le risque est de ne plus assez connaître la biodiversité pour se rendre compte des crises qu'elle vit.

[A VENIR] Le **programme de sensibilisation du Groupe** va se renforcer sur les sujets de biodiversité, avec notamment :

- En 2022, dans le cadre du **challenge interne** sur le développement durable, la biodiversité fait partie des 6 catégories d'action

- En 2022, des **activités en nature** organisées avec le CSE autour de la biodiversité

- En 2023, une **plateforme de sensibilisation** numérique et participative sera déployée, dont l'un des axes sera la biodiversité.

ARTIFICIALISATION ET PERMÉABILITÉ DES SOLS



Fives Pillard - Château-Gombert

GSE est conscient de son rôle dans l'artificialisation des sols. La typologie des bases logistiques souvent étendues nécessite d'importantes surfaces de stockage et de circulations pour les véhicules en périphérie des bâtiments.

Plusieurs moyens existent pour limiter ces impacts :

- **Densifier les constructions** en réfléchissant à des usages complémentaires ou en verticalisant les constructions (bâtiments de grande hauteur, entrepôts à étages, etc.) pour limiter l'emprise au sol des bâtiments,

- Etudier les possibilités de mise en œuvre de **matériaux perméables** pour éviter les phénomènes de ruissellements,
- Développer les projets de **rénovation et/ou de revalorisation** de friches industrielles, pour limiter l'usage de terres non artificialisées.

En phase chantier, GSE s'assure aussi des pratiques pour la **protection des sols** :

- **Sourcing responsable** en privilégiant des matériaux à faible impact environnemental, ou provenant de circuits de production certifiés (bois de construction FSC notamment),

- Mise en place de **kits de dépollution** sur chaque chantier pour contenir rapidement tout risque de pollution des sols,

- Assurer la protection des sols lors de la **fabrication de béton**, avec bacs de décantation pour le nettoyage des toupies, stations de lavage pour les poids lourds, etc.

65%
coefficient moyen
d'imperméabilisation
des sols sur les projets
2021-2022

[A VENIR] Pour réduire les risques d'inondation, protéger la biodiversité existante dans les sols et préserver leur capacité d'absorption du CO₂, GSE s'engage dans sa feuille de route 2025 à **limiter l'imperméabilisation des sols**. Pour ce faire, le Groupe souhaite systématiser la réalisation de mesures d'infiltration dans les études géotechniques et promouvoir les revêtements de voiries parkings de véhicules légers perméables .

ESPACES NATURELS ET ESPÈCES

Si l'occupation des sols est importante et inhérente au métier, les projets GSE ont également contribué à la création ou la **revitalisation de centaines d'hectares d'espaces verts**. Ces zones fragiles fondamentales pour la faune locale mais également pour le bien-être des salarié-e-s sont un des focus de la R&D de GSE. L'ambition est de **sensibiliser les client-e-s** en leur proposant des espaces verts de qualité, conçus en partenariat avec des écologues et des paysagistes, répondant directement aux enjeux environnementaux locaux tout en participant au bien-être de leurs salarié-e-s.

Pour limiter ses impacts, GSE s'appuie sur les études directement réalisées à la demande des client-e-s ou, le cas échéant, fait appel à des écologues afin de déterminer au plus tôt les **mesures d'évitement, de réduction ou, en dernier recours, de compensation** qui peuvent être mises en œuvre sur chaque projet. L'objectif est de prévoir des mesures efficaces dès la phase de conception afin de protéger les biotopes préexistants.

[A VENIR] Pour intégrer la prise en compte de la biodiversité dans chaque projet et ce dès la phase de conception, GSE est en cours de **recrutement d'un-e écologue**. Son rôle sera de penser des espaces extérieurs cohérents et la protection des espèces à chaque étape du projet :

- **Non-introduction d'espèces** invasives ou non adaptées aux écosystèmes locaux
- Choisir des variétés de plantes florissantes à chaque saison pour augmenter le **potentiel pollinique** du site
- Balisage et mise en place de protections adaptées autour des **cheminements de chantier** pour préserver les espèces face aux flux humains et de matériaux
- Inclure des **programmes de végétalisation** dans les constructions, avec espaces verts respectueux de la biodiversité locale
- Favoriser les **habitats naturels** pour la faune locale grâce à la plantation de haies champêtres multi-espèces
- Installation de **bassins/nœuds d'infiltration** végétalisés
- Plantations de **prairies fleuries**
- Intégration de **zones humides**.

En 2021, sur les 22 chantiers livrés visant une certification ou un label environnemental, **18 ont fait intervenir un écologue**, 15 ont intégré des bassins d'infiltration, 10 une zone humide et 2 des parkings véhicules légers perméables.



HORIZON 2025

ENJEU 6 : BIODIVERSITÉ

État d'avancement vers les objectifs de la feuille de route 2025



OBJECTIFS

	Objectif 2025	Résultat 2021
Part de sites appartenant au Groupe GSE ayant réalisé un audit faune flore	100%	0
Nombre de sensibilisations internes sur le thème de la biodiversité par an	10	2
Part de parkings perméables (lorsque les conditions techniques le permettent)	100%	4%
Part de projets incluant une mesure d'infiltration permettant de dimensionner les bassins d'infiltration	100%	28%
Part de zones de biodiversité conservées (hors bâtiment et voirie)	100%	-
Part des projets incluant des projets paysagers étudiés par un-e écologue	100%	34%
Part de projets incluant au moins 50% des linéaires en périphérie de parcelle avec haies champêtres favorisant la pollinisation	100%	-
Part des projets incluant au moins une zone humide	100%	19%

FORCES

- **Optimisation de l'usage des sols** : bâtiments grande hauteur, bâtiments multi-niveaux
- **Perméabilité des sols** : promotion des parkings et voiries perméables
- **Protection des espaces naturels et espèces** : promotion de solutions types phytoépuration, prairies fleuries, zones humides
- **Expertise** : recrutement en cours d'un-e écologue, axe central du programme de R&D bâtiments écoresponsables

AXES DE PROGRESSION À VENIR

- Continuer à développer les **solutions sur les projets** et à promouvoir le sujet auprès des client-e-s
- Promouvoir les projets de **rénovation et réhabilitation** pour réduire l'artificialisation des sols
- Améliorer la **biodiversité sur les sites** de GSE
- Développer les **sensibilisations et formations** relatives aux enjeux de biodiversité

ENJEU 7

DÉCHETS

Réduire, réutiliser et recycler les déchets

Le bâtiment est le premier secteur générateur de déchets, avec environ 40 millions de tonnes de déchets par an. Ils proviennent pour plus de 90% des travaux de déconstruction et de réhabilitation et sont à 72% des déchets inertes (gravats, béton, tuile...). A côté, les activités tertiaires produisent elles aussi près de 20 millions de tonnes de déchets par an. GSE travaille donc à la réduction, la réutilisation et le recyclage des déchets, tant dans ses bureaux que sur ses chantiers.

HORIZON 2025

GSE S'ENGAGE À



Réduire les impressions et l'utilisation de **papier**

Supprimer la **vaisselle jetable** et les **bouteilles en plastique**

Sensibiliser à la réduction des déchets et au recyclage

Optimiser les impressions **marketing** et prévenir le gaspillage lors d'événements (goodies, alimentation)

Mesurer de manière fiable les déchets de chantier et impliquer les fournisseurs dans la démarche de réduction des déchets

Améliorer les pratiques de réutilisation et de recyclage sur chantier

RÉDUCTION DES DÉCHETS

PAPIER ET PLASTIQUE

Concernant le papier, le Groupe s'était donné comme objectif de diviser par deux sa consommation entre 2016 et 2020, soit 4 000 feuilles par collaborateur-riche. En 2019, l'objectif était déjà atteint. Aujourd'hui, GSE vise à diviser par 4 sa consommation de papier d'ici 2025, soit environ 1 000 feuilles par personne. **En 2021, GSE a acheté 1,2 millions de feuilles de papier, représentant environ 2 200 feuilles par collaborateur-riche.**

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

- Utilisation de la **signature digitale des contrats** (9 700 contrats en 2021)
- Dématérialisation du **bulletin de paie** (optionnel pour les collaborateur-riche-s)
- Dématérialisation des **factures** depuis 2020
- Dématérialisation des **notes de frais** depuis 2021
- 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.

- **[NEW]** En 2021, dématérialisation des documents du **Plan d'Assurance Qualité**.

Pour continuer sur cette dynamique, depuis 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 nouvelles-entrées
- Signatures des contrats de travail digitalisées
- Promotion de l'E-learning pour les formations.

En route vers l'entreprise zéro déchet : fin 2019, toutes les collaborateur-riche-s se sont vu-offrir des gourdes, gobelets et tasses **réutilisables**, afin de réduire le volume de déchets à la source, en cohérence avec la loi anti-gaspillage pour une économie circulaire. Des cafetières à grains ont été déployées au siège puis en agence pour supprimer la consommation de **capsules de café**, réduite de 61% entre 2018 et 2021. Ces

efforts se poursuivront dans les années à venir, notamment avec l'arrêt de la consommation d'**eau en bouteille** : l'objectif de suppression des bouteilles plastiques a été freiné en 2021 pour respecter les règles sanitaires. En 2021, 35 241 litres d'eau en bouteilles plastique ont été consommés, soit une réduction de 26% par rapport à 2018. Des échanges s'enclenchent aussi progressivement avec l'ensemble des prestataires, notamment sur la restauration, afin de diminuer les contenants en plastique à usage unique – une dynamique présente dans de nombreuses agences du Groupe dont la sensibilité environnementale ne cesse d'augmenter. Le **restaurant d'entreprise**, ouvert au siège en 2021, est garant d'une alimentation saine, durable, moins animale et plus végétale et locale, respectueuse de la production et du climat. Pour **lutter contre le gaspillage alimentaire**, des portions adaptées, le tri des biodéchets et le « click and collect » pour les portions restantes sont mis en place. Les usager-ère-s sont informé-e-s quotidiennement de la composition des repas et de leur origine et types de production.



COMMUNICATION RESPONSABLE

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 de **sensibilisations** aux écogestes pour les usager-ère-s 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.

RECYCLAGE ET VALORISATION



RECYCLAGE ET VALORISATION

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

Il est procédé au recyclage :

- du papier et du carton
- du plastique
- des biodéchets
- des fournitures de bureau
- des cartouches d'encre
- du matériel informatique
- des capsules de café.

Il est à noter qu'entre 2018 et 2021, GSE a diminué de 64% son volume de déchets sur le site de son siège. Cela est dû notamment à la fin des travaux effectués sur le site en 2021.

Depuis 2019, de nouveaux points de collectes ont été implémentés avec la **suppression progressive des poubelles individuelles** afin de favoriser le tri et la diminution des déchets. Des actions de sensibilisation sont menées pour continuer la valorisation des déchets de bureau.

A l'échelle du Groupe, le volume total de déchets est estimé à **120 tonnes en 2021**, dont 50% ont été revalorisés. Ces données sont estimées pour un certain nombre d'agences pour lesquelles les déchets sont gérés par le bailleur.

RÉUTILISATION ET RECYCLAGE SUR CHANTIER

RÉUTILISATION

La réutilisation des matériaux est un sujet clé, avec des enjeux distincts clairement identifiés suivant leur type. Concernant les **terrassements et mouvements de déblais/remblais**, ces matériaux peuvent être réutilisés directement sur site ou sur d'autres chantiers afin de répondre aux besoins d'apports de matériaux. Les autres matériaux, notamment de **finitions**, sont maintenant envisagés dans une logique d'économie circulaire, en visant une généralisation du réemploi.

C'est notamment valable sur les opérations de **réhabilitation et reconstruction** où s'appliquent les nouvelles exigences de la loi relative à la lutte contre le gaspillage et à l'économie circulaire à compter du 1er juillet 2021. Le « simple » diagnostic « Déchets » jusqu'alors obligatoire deviendra un diagnostic « Ressources » visant à estimer les potentiels éléments réemployables sur les structures existantes.

Dès la fin 2020, GSE s'est rapproché d'**acteur-riche-s spécialisé-e-s du secteur** pour non seulement établir ce diagnostic, mais également proposer des missions complémentaires visant à trouver des débouchés pour ces matériaux en leur évitant un passage direct en benne.

A l'autre bout de la chaîne, proposer le réemploi de matériaux de seconde main sur

les opérations neuves semble être une piste de travail particulièrement prometteuse pour diminuer l'impact carbone des constructions tout en limitant le gaspillage de ressources potentiellement déjà existantes à proximité.

[A VENIR] En 2023, GSE financera la **recherche sur l'économie circulaire** avec le recrutement d'un thésard. L'objectif de la démarche sera d'identifier des solutions opérationnelles pour appliquer les principes de l'économie circulaire sur l'ensemble des chantiers de GSE.

RECYCLAGE

La loi relative à la transition énergétique pour la croissance verte du 17 août 2015 fixe un **objectif de valorisation de 70% des déchets** produits sur les opérations des maîtrises d'ouvrages publiques et va probablement inspirer les futures exigences réglementaires sur les marchés privés. Cet objectif futur est anticipé dès à présent sur l'ensemble des opérations via la mise en place systématique de bennes différenciées afin de valoriser au maximum les déchets (déchets inertes, métaux, gravats...) tout en isolant et traçant les plus dangereux.

Sur le chantier même, le principal enjeu se situe au moment du tri opéré par les compagnons : un mauvais choix lors de l'évacuation d'un élément peut entraîner le déclassement d'une benne entière, ce qui peut avoir des

conséquences non négligeables. Pour pallier à cela, des **formations, sensibilisations et affichages** sont mis en place sur l'ensemble des chantiers pour favoriser un tri efficace. Depuis 2018, des **Responsables Environnement Chantier** ont par ailleurs été assigné-e-s sur les chantiers certifiés pour assurer un suivi régulier des consignes de tri, le respect de la charte environnementale, ainsi que les autres exigences liées au chantier vert.

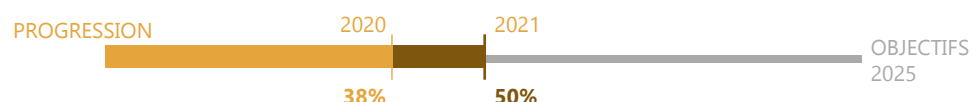
L'objectif fixé dans la feuille de route 2025 de GSE est d'améliorer l'efficacité dans le tri des déchets sur chantier et identifier des prestataires rigoureux et performants dans la valorisation de ces derniers, privilégiant la valorisation dite « matière », au-delà de la valorisation énergétique. En 2021, **le taux de valorisation des déchets de chantier de GSE est estimé à 81%, et le taux de valorisation matière à 18%.**

L'année 2020 a également été l'occasion de développer de nouveaux partenariats avec des **prestataires offrant des solutions d'évacuation et de suivi** via une application : les résultats sont en cours d'analyse et pourront, s'ils sont concluants, ouvrir la porte à une généralisation de ces solutions sur les chantiers. En 2021, 20 des 22 chantiers en certification ont géré leurs déchets en partenariat avec ces prestataires.

HORIZON 2025

ENJEU 7 : DÉCHETS

État d'avancement vers les objectifs de la feuille de route 2025



OBJECTIFS

	Objectif 2025	Résultat 2021
Volume de feuilles consommées par salarié-e	2 000	2 227
Nombre de gobelets et tasses jetables consommé-e-s	0	27 690
Litres d'eau en bouteille consommés	0	35 241
Nombre de capsules de café consommées	0	46 700
Part de déchets de bureau valorisés	70%	50%
Nombre de feuilles imprimées pour les documents marketing	27 600	38 700
Part de projets faisant appel à un prestataire pour la gestion des déchets, pour l'optimisation du suivi des déchets et la valorisation	100%	38%
Taux de valorisation des déchets de chantiers	95%	81%
Taux de valorisation matière (hors gravats)	70%	18%

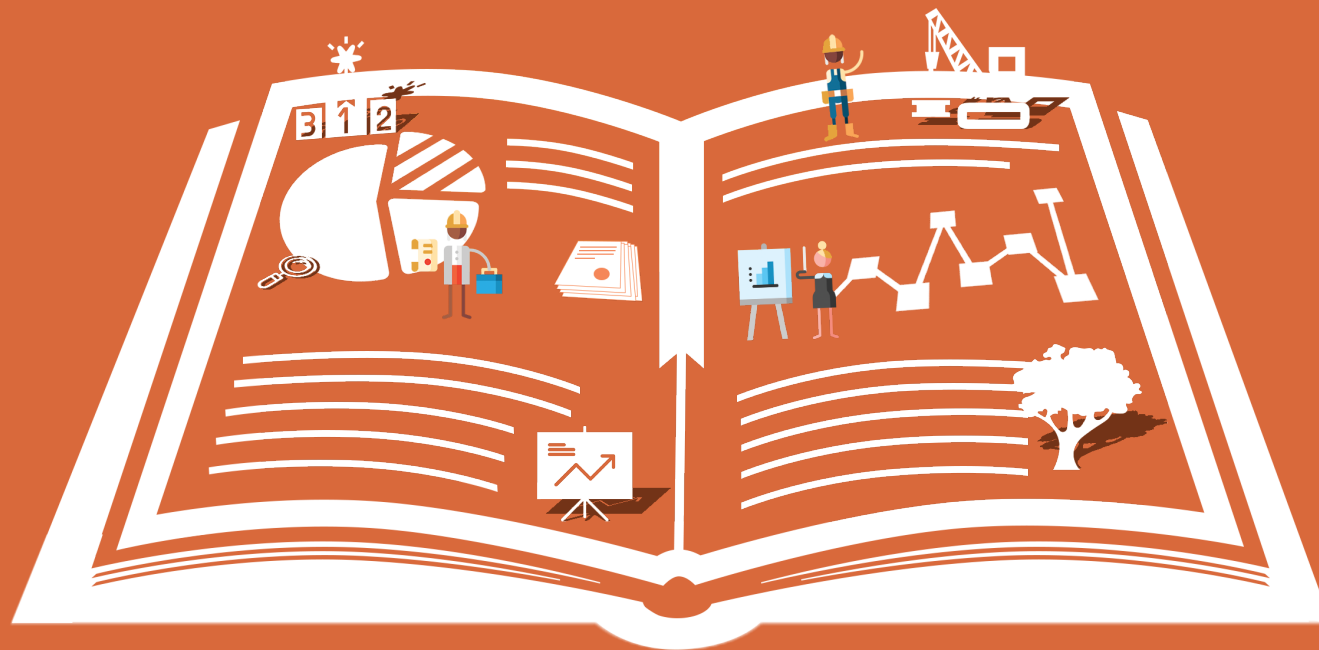
FORCES

- **Réduction des déchets de bureau** : réduction des impressions, des achats de vaisselle jetable, de bouteilles en plastique et de capsules de café
- **Recyclage des déchets de bureau** : sensibilisation, amélioration des taux de recyclage, recyclage des biodéchets au restaurant d'entreprise
- **Communication responsable** : réduction des impressions marketing, du gaspillage lors des événements et des goodies
- **Gestion des déchets de chantiers** : partenariat avec des prestataires de gestion des déchets, contractualisation d'une thèse sur l'économie circulaire

AXES DE PROGRESSION À VENIR

- Continuer à réduire les déchets de bureau en **supprimant totalement la vaisselle jetable et les bouteilles plastique**
- Améliorer les **taux de valorisation matière** (hors gravats) sur les chantiers
- Continuer à travailler avec les partenaires pour **réduire et réutiliser** les matériaux

ANNEXES



ENJEU 1 - STRATÉGIE				
1. Entreprise engagée	Au 31/12/2018	Au 31/12/2019	Au 31/12/2020	Au 31/03/2022
Gouvernance				
GPE Nombre de correspondants RSE	-	20	21	19
GPE Part des correspondants RSE relative à la population du Groupe (%)	-	4%	5%	4%
GPE Nombre de correspondants cadres	-	15	13	15
GPE Nombre de correspondants ETAM	-	5	7	4
GPE Nombre de correspondants stagiaires ou alternants	-	1	1	0
GPE Part de correspondants cadres (%)	-	75%	62%	79%
GPE Part de correspondants ETAM (%)	-	25%	33%	21%
GPE Nombre de correspondants femmes	-	13	13	10
GPE Nombre de correspondants hommes	-	7	8	9
GPE Part de correspondants femmes (%)	-	65%	62%	53%
GPE Part de correspondants hommes (%)	-	35%	38%	47%
GPE Nombre de correspondants localisés au siège	-	11	11	10
GPE Nombre de correspondants localisés hors siège	-	9	10	9
GPE Part de correspondants localisés au siège (%)	-	55%	52%	53%
GPE Part de correspondants localisés hors siège (%)	-	45%	48%	47%
GPE Nombre de correspondants localisés en France	-	18	21	19
GPE Nombre de correspondants localisés à l'étranger	-	2	0	0
GPE Part de correspondants localisés en France (%)	-	90%	100%	100%
GPE Part de correspondants localisés à l'étranger (%)	-	10%	0%	0%
GPE Taux de participation aux réunions des correspondants	-	-	-	-
GPE Nombre de rencontres du Comité RSE	-	4	4	5
GPE Part de salariés ayant confiance dans la Direction (%)	93%	94%	95%	95%
Valeurs et engagements				
GPE Collaborateurs se reconnaissant dans les valeurs de l'entreprise (/5)	4,0	4,1	4,2	4,2
GPE Part de collaborateurs formés aux chartes de l'entreprise	100%	100%	100%	100%
Stratégie et évaluations				
GPE Score EcoVadis (/100)	66	74	74	79
GPE Score EcoVadis - Environnement (/100)	60	70	70	80
GPE Score EcoVadis - Social (/100)	70	80	80	80
GPE Score EcoVadis - Ethique (/100)	70	80	80	80
GPE Score EcoVadis - Achats responsables (/100)	50	50	50	70
GPE Obtention du niveau GC Advanced	0%	100%	100%	100%
GPE Montant investi pour la prévention des risques environnementaux et la lutte contre les changements climatiques (€)	1 089 299	1 394 056	1 638 914	1 422 064
GPE Part du CA investi pour la prévention des risques environnementaux et la lutte contre les changements climatiques (%)	0,2%	0,3%	0,2%	0,2%
Sensibilisations				
GPE Peu d'intérêt (%)	0%	0%	0%	0%
GPE Effet de mode (%)	7%	7%	7%	4%
GPE Utile (%)	48%	48%	48%	27%
GPE Indispensable (%)	35%	35%	35%	69%
GPE Utile ou indispensable (%)	92%	92%	92%	96%
GPE Utile ou indispensable pour l'interne (%)	91%	91%	91%	96%
GPE Utile ou indispensable pour les fournisseurs (%)	93%	93%	93%	100%
GPE Utile ou indispensable pour les clients (%)	100%	100%	100%	100%
GPE Nombre de personnes formées à la RSE via le e-learning	-	-	46	92
GPE Depuis la création de l'e-learning	-	-	46	138
2. Opérations responsables				
Management environnemental				
GPE Nombre de projets avec certification ou labellisation environnementale	14	20	17	22
GPE Part de chantiers visant une certification ou labellisation environnementale relative au nombre total de chantiers	24%	36%	45%	43%
GPE Part de chantiers visant certification ou labellisation environnementale relative au chiffre d'affaires	36%	61%	82%	62%

Innovation				
GPE Nombre de projets réalisés en BIM	24	30	16	33
GPE Part de projets réalisés en BIM relative au nombre total de chantiers	43%	56%	36%	61%
GPE Part de projets réalisés en BIM relative au chiffre d'affaire	59%	69%	47%	64%
GPE Evaluation moyenne de la créativité & innovation par les collaborateurs (/5)	3,9	4,0	4,1	4,1
ENJEU 2 - ETHIQUE				
1. Entreprise engagée	Au 31/12/2018	Au 31/12/2019	Au 31/12/2020	Au 31/03/2022
Conformité				
GPE Nombre d'actions en justice pour comportement anticoncurrentiel	0	0	0	0
GPE Nombre d'actions en justice pour pratiques antitrust	0	0	0	0
GPE Nombre d'actions en justice pour manque d'information sur les produits	0	0	0	0
GPE Nombre d'actions en justice pour non-confidentialité des données	0	0	0	0
GPE Nombre d'actions en justice pour écocide ou autre dégradation environnementale	0	0	0	0
Éthique				
GPE Nombre d'alertes reçues dans le cadre de la procédure de protection des lanceurs d'alertes	1	2	0	0
GPE Nombre de cas suivis après alertes	1	2	0	0
GPE Nombre de cas réglés après alertes	1	2	0	0
GPE Part de cas réglés (%)	100%	100%	100%	100%
GPE Nombre de cas avérés de corruption	0	0	0	0
GPE Nombre de salariés inscrits au processus de formation obligatoire à l'anti-corruption	100	83	86	79
GPE Part de salariés en poste formés à l'anti-corruption	100%	100%	100%	100%
GPE Nombre de salariés inscrits au processus de formation obligatoire à l'anti-corruption depuis la création de l'e-learning	485	568	654	733
Transparence et redevabilité				
GPE Evaluation moyenne de la communication interne (/5)	3,1	3,3	3,5	3,5
GPE Evaluation par les collaborateurs de la transparence de l'information (/5)	3,2	3,5	3,6	3,6
FR Part des fournisseurs satisfaits ou très satisfaits de la communication de GSE	-	-	-	86%
GPE Nombre d'enquêtes clients réalisées	-	34	41	72
GPE Nombre de parties prenantes interrogées dans l'enquête de matérialité	1380	1380	1380	3338
GPE Nombre de participants à l'enquête de matérialité	212	212	212	159
GPE Taux de participation global à l'enquête de matérialité(%)	15%	15%	15%	5%
GPE Nombre de collaborateurs interrogés dans l'enquête de matérialité	327	327	327	582
GPE Nombre de collaborateurs ayant participé à l'enquête de matérialité	111	111	111	150
GPE Part de collaborateurs ayant participé à l'enquête de matérialité (%)	52%	52%	52%	94%
GPE Taux de participation interne à l'enquête de matérialité (%)	34%	34%	34%	26%
GPE Nombre de fournisseurs interrogés dans l'enquête de matérialité	976	976	976	1456
GPE Nombre de fournisseurs ayant participé à l'enquête de matérialité	71	71	71	5
GPE Part de fournisseurs dans l'enquête de matérialité (%)	33%	33%	33%	3%
GPE Taux de participation fournisseurs à l'enquête de matérialité(%)	7%	7%	7%	0%
GPE Nombre de clients interrogés dans l'enquête de matérialité	45	45	45	1300
GPE Nombre de clients ayant participé à l'enquête de matérialité	7	7	7	4
GPE Part de clients dans l'enquête de matérialité (%)	3%	3%	3%	3%
GPE Taux de participation clients à l'enquête de matérialité (%)	16%	16%	16%	0%
GPE Satisfaction de la prise en compte de la RSE par GSE (/5)	3,4	3,4	3,4	3,7
GPE Satisfaction des collaborateurs vis-à-vis de la politique RSE (/5)	3,2	3,2	3,2	3,6
GPE Satisfaction des clients vis-à-vis de la politique RSE (/5)	4,0	4,0	4,0	4,2
GPE Satisfaction des fournisseurs vis-à-vis de la politique RSE (/5)	3,7	3,7	3,7	4,2

2. Opérations responsables				
Devoir de vigilance & achats responsables				
	Au 31/12/2018	Au 31/12/2019	Au 31/12/2020	Au 31/03/2022
FR Délais de paiement fournisseurs en jours net	-	-	34	30
GPE Nombre total de fournisseurs récurrents	590	544	573	770
GPE Durée moyenne de la relation fournisseur	-	-	-	-
GPE Nombre total de fournisseurs cibles de la démarche achats responsables	-	-	-	57
GPE Part de fournisseurs cibles de la démarche achats responsables sur le volume d'achat total	-	-	-	36%
GPE Part de la sous-traitance dans le CA (%)	86%	85%	85%	85%
Exigences environnementales				
GPE Nombre de projets intégrant un plan d'approvisionnement durable	-	-	-	18
GPE Part de projets intégrant un plan d'approvisionnement durable	-	-	-	34%
Suivi des entreprises				
GPE Nombre de rencontres (audits, entretiens) au sujet du développement durable avec les sous-traitants	-	2	0	8
GPE Montant des achat rencontrés (audits, entretiens) au sujet du développement durable (%)	-	-	-	44 113 000 €
GPE Part de la dépense achat rencontrée au sujet du développement durable (%)	-	3%	0%	12%
GPE Part des entreprises cibles de la démarche achats responsables rencontrée au sujet du développement durable (%)	-	-	-	14%
GPE Nombre de fournisseurs accompagnés pour améliorer leurs pratiques ESG	-	1	0	0
FR Evaluation moyenne de la prise en compte du développement durable après opération	-	-	5,4	6,6
FR Part de la dépense achat ayant répondu au questionnaire ESG	-	-	11%	11%
FR Niveau de maturité des fournisseurs sur les sujets ESG	-	-	45%	45%
Formations				
GPE Nombre d'acheteurs total	-	-	-	8
GPE Nombre d'acheteurs formés ou sensibilisés aux achats responsables	-	-	-	8
GPE Part d'acheteurs formés ou sensibilisés aux achats responsables (%)	-	-	-	100%
Devoir de conseil & relation client				
GPE Part de clients prêts à retravailler avec GSE	-	94%	97%	97%
GPE Taux de satisfaction client (%)	91%	91%	91%	95%
GPE Part des communications réseaux sociaux parlant de durabilité	-	-	-	17%
GPE Part des communications presse parlant de développement durable	-	-	-	86%
ENJEU 3 – DROITS HUMAINS				
1. Entreprise engagée	Au 31/12/2018	Au 31/12/2019	Au 31/12/2020	Au 31/03/2022
Respect des droits humains				
GPE Nombre total d'employés	413	454	456	531
GPE Nombre de salariés en France	327	364	366	381
GPE Nombre de salariés hors France	85	90	90	150
GPE Part des salariés en France (%)	79%	80%	80%	72%
GPE Part des salariés hors France (%)	21%	20%	20%	28%
GPE Nombre de salariés à temps plein	385	427	429	502
GPE Nombre de salariés à temps partiel	27	27	27	29
GPE Part de salariés à temps plein (%)	93%	94%	94%	95%
GPE Part de salariés à temps partiel (%)	7%	6%	6%	5%
GPE Nombre de salariés cadres	318	352	350	432
GPE Nombre de salariés ETAM	94	102	106	99
GPE Part de salariés cadres (%)	77%	78%	77%	81%
GPE Part de salariés ETAM (%)	23%	22%	23%	19%
GPE Nombre de salariés en CDI	380	415	423	471
GPE Nombre de salariés en contrats temporaires	32	39	33	60
GPE Part de salariés en CDI (%)	92%	91%	93%	89%
GPE Part de salariés en contrats temporaires (%)	8%	9%	7%	11%
GPE Nombre de stagiaires et alternants	51	47	57	55
GPE Part de stagiaires et alternants dans l'effectif total (%)	12%	10%	13%	10%
GPE Nombre de nouveaux contentieux prudhommaux	0	1	1	1
UES Nombre de congés maternité et paternité	15	19	19	15
GPE Nombre de recrutements	172	124	102	138

Egalité des chances				
UES Index égalité F/H	57	44	84	88
GPE Nombre de salariés femmes	154	173	177	202
GPE Nombre de salariés hommes	258	281	279	329
GPE Part de salariés femmes (%)	37%	38%	39%	38%
GPE Part de salariés hommes (%)	62%	62%	61%	62%
GPE Nombre de femmes à temps partiel	25	26	27	28
GPE Nombre d'hommes à temps partiel	2	1	0	1
GPE Part de femmes à temps partiel (%)	16%	15%	15%	14%
GPE Part d'hommes à temps partiel (%)	1%	0%	0%	0%
GPE Nombre de cadres femmes	71	84	82	116
GPE Nombre de cadres hommes	247	268	268	316
GPE Part de cadres femmes (%)	22%	24%	23%	27%
GPE Part de cadres hommes (%)	78%	76%	77%	73%
GPE Part de femmes cadres (%)	46%	49%	46%	57%
GPE Part d'hommes cadres (%)	96%	95%	96%	96%
GPE Nombre d'ETAM femmes	83	89	95	86
GPE Nombre d'ETAM hommes	11	13	11	13
GPE Part d'ETAM femmes (%)	88%	87%	90%	87%
GPE Part d'ETAM hommes (%)	12%	13%	10%	13%
GPE Part de femmes ETAM (%)	54%	51%	54%	43%
GPE Part d'hommes ETAM (%)	4%	5%	4%	4%
GPE Nombre de postes à responsabilités	Non évalué	Non évalué	89	121
GPE Nombre de femmes en postes à responsabilités	Non évalué	Non évalué	18	36
GPE Nombre d'hommes en postes à responsabilités	Non évalué	Non évalué	71	85
GPE Part postes à responsabilités occupés par des femmes	Non évalué	Non évalué	20%	30%
GPE Part postes à responsabilités occupés par des hommes	Non évalué	Non évalué	80%	70%
GPE Nombre de postes à hautes responsabilités	Non évalué	Non évalué	39	43
GPE Nombre de femmes en postes à hautes responsabilités	Non évalué	Non évalué	3	5
GPE Nombre d'hommes en postes à hautes responsabilités	Non évalué	Non évalué	36	38
GPE Part postes à hautes responsabilités occupés par des femmes	Non évalué	Non évalué	8%	12%
GPE Part postes à hautes responsabilités occupés par des hommes	Non évalué	Non évalué	92%	88%
GPE Nombre de salariés techniques	332	361	361	433
GPE Nombre de salariés supports	80	93	95	98
GPE Part de salariés techniques (%)	80%	80%	79%	82%
GPE Part de salariés support (%)	19%	20%	21%	18%
GPE Techniques femmes	97	109	110	133
GPE Techniques hommes	236	253	251	300
GPE Part de postes techniques occupés par des femmes	29%	30%	30%	31%
GPE Part de postes techniques occupés par des hommes	71%	70%	70%	69%
GPE Supports femmes	57	64	67	69
GPE Supports hommes	22	28	28	29
GPE Part de postes supports occupés par des femmes	71%	69%	71%	70%
GPE Part de postes supports occupés par des hommes	28%	30%	29%	30%
GPE Âge moyen	39,6	39,7	40,5	40,8
GPE Salariés de moins de 30 ans (nb)	87	105	102	95
GPE Salariés entre 30 et 45 ans (nb)	190	191	187	236
GPE Salariés de plus de 45 ans (nb)	135	158	167	200
GPE Part des salariés de moins de 30 ans (%)	21%	23%	22%	18%
GPE Part des salariés entre 30 et 45 ans (%)	46%	42%	41%	44%
GPE Part des salariés de plus de 45 ans (%)	33%	35%	37%	38%
UES Nombre de travailleurs reconnus handicapés	3	3	3	2,8
UES Part de travailleurs reconnus handicapés dans l'effectif total (%)	0,7%	0,7%	0,7%	0,5%
GPE Recrutements hommes	113	82	59	93
GPE Recrutements femmes	59	42	43	45
GPE Part des hommes dans les recrutements	66%	66%	58%	67%
GPE Part des femmes dans les recrutements	34%	34%	42%	33%
UES Congés parentaux homme (nb)	12	14	10	8
UES Congés parentaux femme (nb)	3	5	9	6
GPE Nombre d'heures de formation femmes	3407	4402	4202	5775
GPE Nombre d'heures de formation hommes	5505	7423	7519	9561
GPE Nombre d'heures de formation par femme	22,1	25,4	23,7	29,8
GPE Nombre d'heures de formation par homme	21,3	26,4	26,9	30,8

Gestion des carrières et formation				
GPE	Evaluation moyenne de l'intérêt des missions (/5)	4,0	4,1	4,2
GPE	Evaluation moyenne de la responsabilité autonomie (/5)	4,2	4,2	4,3
GPE	Evaluation moyenne la reconnaissance du manager (/5)	3,6	3,8	3,9
GPE	Evaluation moyenne de la formation et du développement des compétences (/5)	3,4	3,5	3,7
GPE	Evaluation moyenne de l'évolution de carrières mobilité (/5)	3,2	3,4	3,4
GPE	Part de salariés se projetant à moyen ou long terme à GSE	-	-	66%
GPE	Nombre total d'heures de formation	8912	11 824	11 721
GPE	Nombre d'heures de formation par salarié	21,6	26,0	25,7
GPE	Nombre de salariés ayant reçu au moins une formation	-	-	467
GPE	Part de salariés ayant reçu au moins une formation	-	-	93%
GPE	Développement personnel	120	54	70
GPE	Informatique	89	97	60
GPE	Intégration	-	26	27
GPE	Langues	22	29	79
GPE	Management	69	135	107
GPE	Métiers	201	271	150
GPE	Métiers hors technique	-	84	29
GPE	Commerce	-	-	133
GPE	QSM	-	-	74
GPE	QHSE	184	167	114
GPE	Montant total dédié à la formation (€)	989 859 €	1 444 993 €	1 149 438 €
Partenariats & mécénat				
GPE	Investissement global dans les infrastructures et activités de mécénat (€)	187 055 €	194 072 €	263 000 €
GPE	Nombre d'heures d'interventions de collaborateurs GSE dans des actions d'économie sociale et solidaire locale (hors GSE Foundation)	-	-	45 €
GPE	Investissement financier dans GSE Foundation (€)	60 000	100 000	100 000
GPE	Nombre de collaborateurs mobilisés dans GSE Foundation	5	24	15
2. Opérations responsables				
	Au 31/12/2018	Au 31/12/2019	Au 31/12/2020	Au 31/03/2022
Insertion				
?	Mise en place d'un groupe de travail sur l'insertion par l'activité économique	-	-	50%
Impact économique				
GPE	Nombre d'heures travaillées sur les chantiers (travailleurs non-salariés de GSE)	3 928 115	3 344 000	4 000 000
GPE	Nombre d'emplois en équivalent temps plein mobilisés par les chantiers	2 444	2 081	2 489
GPE	Nombre d'emplois en équivalent temps plein mobilisés par les chantiers par rapport au CA	4,3	3,8	3,7
GPE	Nombre de projets livrés	55	53	58
GPE	Chiffre d'affaires total de GSE (€)	569 652 771 €	554 217 558 €	672 895 406 €
GPE	Chiffre d'affaires hors France (€)	142 345 985 €	145 778 229 €	159 955 344 €
GPE	Chiffre d'affaires GSE Région (€)	85 592 472 €	94 915 340 €	106 397 164 €
GPE	Dépenses auprès des fournisseurs et sous-traitants (€)	491 298 765 €	473 844 804 €	574 471 909 €
Localisation des entreprises				
?	Mise en place d'un groupe de travail sur les achats locaux	-	5%	5%
ENJEU 4 - SANTÉ				
1. Entreprise engagée				
	Au 31/12/2018	Au 31/12/2019	Au 31/12/2020	Au 31/03/2022
Bien-être au travail et vie dans l'entreprise				
GPE	Ancienneté moyenne	7,8	7,5	7,8
GPE	Ancienneté moins de 2 ans	144	167	120
GPE	Ancienneté 2 - 5 ans	60	91	138
GPE	Ancienneté plus de 5 ans	208	196	198
GPE	Part Ancienneté <2 ans	35%	37%	26%
GPE	Part Ancienneté 2 - 5 ans	15%	20%	30%
GPE	Part Ancienneté >5 ans	50%	43%	43%
GPE	Taux de turn-over (%)	13,20%	8,33%	8,02%
GPE	Turn-over Hommes (%)	14,35%	9,54%	8,08%
GPE	Turn-over Femmes (%)	11,28%	6,45%	7,93%
GPE	Turn-over temps plein (%)	14,20%	8,38%	8,23%
GPE	Turn-over temps partiel (%)	0,00%	7,69%	4,35%

GPE	Turn-over Cadres (%)	12,87%	8,33%	9,04%
GPE	Turn-over ETAM (%)	14,29%	8,33%	4,35%
GPE	Turn-over Techniques (%)	14,44%	9,87%	8,49%
GPE	Turn-over Supports (%)	8,33%	2,44%	6,60%
GPE	Turn-over Moins de 30 ans (%)	36,21%	16,22%	17,86%
GPE	Turn-over 30-45 ans (%)	9,04%	4,00%	5,59%
GPE	Turn-over plus de 45 ans (%)	8,33%	9,52%	5,59%
GPE	Evaluation moyenne de GSE par ses collaborateurs (/5)	4,2	4,3	4,5
GPE	Evaluation moyenne du stress-pressure (/5)	3,2	3,2	3,4
GPE	Part de salariés qui recommanderaient GSE à leur entourage (%)	94%	96%	97%
GPE	Part de salariés prenant beaucoup de plaisir au travail (%)	43%	48%	47%
GPE	Part de salariés prenant assez de plaisir au travail (%)	48%	42%	46%
GPE	Part de salariés prenant peu de plaisir au travail (%)	9%	6%	4%
GPE	Part de salariés assez ou beaucoup motivés et impliqués chez GSE	-	-	98%
Conditions et organisation du travail				
GPE	Evaluation moyenne du salaire (/5)	3,2	3,3	3,5
GPE	Evaluation moyenne des équipements (/5)	3,9	3,9	4,2
GPE	Evaluation moyenne des avantages sociaux (/5)	4,0	4,1	4,2
GPE	Evaluation moyenne de l'espace de travail (/5)	3,8	3,6	3,9
GPE	Evaluation moyenne de l'implication des employés (/5)	3,9	4,1	4,2
GPE	Evaluation moyenne de l'esprit d'équipe (/5)	3,9	4,0	4,2
GPE	Evaluation moyenne de l'encadrement (/5)	3,5	3,7	3,8
GPE	Evaluation moyenne de la vision stratégique (/5)	3,5	3,6	3,9
GPE	Evaluation moyenne de l'ambiance de travail (/5)	4,0	4,1	4,2
GPE	Evaluation moyenne des objectifs et des attentes claires (/5)	-	-	3,9
GPE	Evaluation moyenne de la bienveillance et de l'équité (/5)	-	-	3,9
GPE	Evaluation moyenne du sens donné au travail (/5)	-	-	4,0
GPE	Evaluation moyenne de l'exemplarité (/5)	-	-	3,9
Santé et sécurité au bureau				
FR	Nombre d'accidents de travail/trajets avec arrêt GSE (France)	0	2	4
FR	Taux d'absentéisme GSE (France)	1,50%	1,36%	1,63%
FR	Nombre de salariés formés à la sécurité routière et à l'écoconduite	33	6	64
GPE	Part de salariés considérant les conditions de sécurité beaucoup ou assez remplies	-	-	98%
2. Opérations responsables				
	Au 31/12/2018	Au 31/12/2019	Au 31/12/2020	Au 31/03/2022
Confort intérieur				
CERTIF	Nombre de projets incluant une étude de confort thermique (ex STD - Simulation Thermique Dynamique)	-	-	20
GPE	Part de projets incluant une étude de confort thermique (ex STD - Simulation Thermique Dynamique)	-	-	38%
CERTIF	Nombre de chantiers avec études d'éclairage intérieurs et extérieur de lumière naturelle	-	-	16
GPE	Part de chantiers avec études d'éclairage intérieurs et extérieur de lumière naturelle	-	-	30%
CERTIF	Nombre de chantiers avec études acoustiques	-	-	19
GPE	Part de chantiers avec études acoustiques	-	-	36%
GPE	Nombre de collaborateurs formés au confort acoustique	-	20	60
GPE	Part de collaborateurs formés au confort acoustique	-	6%	18%
CERTIF	Nombre de projets incluant un Plan de Qualité de l'Air Intérieur (PQAI)	-	-	18
GPE	Part de projets incluant un Plan de Qualité de l'Air Intérieur (PQAI)	-	-	34%
Santé et sécurité chantier				
GPE	Nombre d'accidents chantiers	13	21	28
GPE	Taux de fréquence chantiers	3,31	6,28	7,00
GPE	Nombre d'inspections chantiers	180	250	180

ENJEU 5 - CLIMAT				
1. Entreprise engagée	Au 31/12/2018	Au 31/12/2019	Au 31/12/2020	Au 31/03/2022
Consommations d'énergie				
GPE Total surfaces au sol Groupe (m²)	-	11 977	12 191	13 306
GPE Consommation d'électricité France (KWh)	1 099 501	793 689	748 580	1 000 879
GPE Consommation d'électricité hors France (kWh)	-	45 892	58 385	73 084
GPE Consommation d'électricité Groupe (kWh)	-	839 581	806 965	1 073 963
GPE Ratio global (kWhEF/m².an)	118	70	66	81
GPE Equivalent CO2 (Kg)	98 955	75 562	72 627	96 657
GPE Consommation de gaz (kWh)	-	34 781	47 055	46 745
GPE Equivalent CO2 (Kg)	-	7 895	10 681	10 611
Consommation d'eau				
GPE Consommation d'eau France (m3)	1 360	1 395	1 262	1 549
GPE Consommation d'eau hors France (m3)	-	240	271	147
GPE Consommation d'eau Groupe (m3)	1 360	1 635	1 532	1 695
GPE Ratio global (m3/collaborateur.an)	3	4	3	3
Mobilité				
Déplacements professionnels				
GPE Nombre de kilomètres parcourus dans le monde	15 395 116	17 426 523	13 064 812	17 220 529
GPE Nombre de kilomètres parcourus par collaborateur	37 276	38 384	28 651	32 430
GPE Nombre de kilomètres parcourus par air	3 878 752	4 322 986	1 384 923	2 045 715
GPE Part de l'air dans les déplacements (%)	25%	25%	11%	12%
GPE Nombre de kilomètres parcourus par rail	3 389 527	3 761 822	2 553 432	2 925 259
GPE Part du rail dans les déplacements (%)	22%	22%	20%	17%
GPE Nombre de kilomètres parcourus par route	8 126 837	9 341 715	9 126 457	12 249 555
GPE Part de la route dans les déplacements (%)	53%	54%	70%	71%
GPE Nombre de trajets Paris-Marseille en avion (trajets simples, pas escale)	516	486	298	524
GPE Equivalent CO2 des trajets Paris-Marseille (TegCO2)	0,15	0,14	0,08	0,15
GPE CO2 total émis par les déplacements (kg)	1 973 171	2 189 885	1 527 374	1 883 478
GPE CO2 émis par les déplacements par collaborateur (kg)	4 778	4 824	3 350	3 547
GPE CO2 total émis par les déplacements en France (kg)	1 136 920	1 152 392	1 153 934	1 406 030
GPE CO2 émis par les déplacements par collaborateur en France (kg)	2 753	2 538	2 531	2 648
GPE CO2 émis par les déplacements par l'air (kg)	429 087	438 904	150 975	388 686
GPE CO2 émis par les déplacements par le rail (kg)	12 831	14 007	9 981	11 701
GPE CO2 émis par les déplacements par la route (kg)	1 531 253	1 736 974	1 366 418	1 483 091
GPE Nombre total de véhicules de la flotte	157	212	245	263
GPE Part de conducteurs formés à l'écoconduite	21%	3%	26%	2%
GPE Nombre de véhicules hybrides ou électriques dans la flotte	5	10	22	45
GPE Part de véhicules hybrides ou électriques dans la flotte	3%	5%	9%	17%
GPE Emissions de CO2 moyennes des véhicules de la flotte	101,95	101,90	103,70	111,70
GPE Consommation moyenne réelle de la flotte	5,57	5,90	6,10	5,98
GPE Part de véhicules loués à taux de CO2 <120	-	61%	57%	42%
GPE Litres de carburant consommés	471 602	612 394	478 549	630 117
GPE Litres de carburant consommés par collaborateur	1 142	1 349	1 049	1 187
FR Litres de gasoil consommés par la flotte	269 457	245 777	148 002	256 839
FR Litres d'essence consommés par la flotte	23 235	70 955	132 383	120 613
GPE Consommation bornes de recharge de véhicules électriques Avignon et Lyon (kWh)	-	4 000	10 661	24 669
GPE CO2 épargné (kg)	-	3 400	8 876	20 537
GPE Distance moyenne ingénieur - chantier	-	205	169	280
GPE Emissions moyennes des événements internes (kg de CO2)	-	3 258	940	7 501
GPE Emissions moyennes des événements internes par participant (kg de CO2)	-	36	59	75
Sobriété numérique				
GPE Nombre de mails envoyés	2 290 584	1 754 582	1 507 760	1 778 736
GPE Nombre de mails reçus	4 572 372	4 953 702	5 476 438	6 106 844
GPE Total échanges de mails (nb)	6 862 956	6 708 284	6 984 198	7 885 580
GPE Echanges de mails par collaborateur (nb)	16 617	14 776	15 316	14 850
GPE Total de CO2 émis par les échanges de mail (kg)	130 396	127 457	132 700	149 826
GPE Emissions de CO2 liées au stockage sur les serveurs cloud de Microsoft (kg)	700	500	800	400

Bilan carbone et compensation				
GPE Bilan Carbone SCOPE 1 (TegCO2)	996	988	718	703
GPE Bilan Carbone SCOPE 2 (TegCO2)	-	83	83	107
GPE Compensation carbone (TegCO2)	0	2 218	1 527	1 967
GPE Montant de la compensation carbone (€)	0 €	53 238 €	36 648 €	47 208 €
GPE Part compensée des émissions liées au fonctionnement de l'entreprise (mobilité et consommations d'électricité)	-	100%	99%	100%
2. Opérations responsables				
Efficacité énergétique et énergies renouvelables				
GPE Consommation énergétique moyenne réelle des bâtiments construits - CEP projet	-	-	-	60,95
GPE Indicateur de performance énergétique moyen des projets	-	-	-	-
CERTIF Nombre de projets incluant une mise à jour RT 2012/RE 2020 en fin de conception et en fin de chantier	-	-	-	22
GPE Part de projets incluant une mise à jour RT 2012/RE 2020 en fin de conception et en fin de chantier	-	-	-	42%
CERTIF Nombre de projets incluant une étude de potentiel d'autoconsommation	-	-	-	7
GPE Part de projets incluant une étude de potentiel d'autoconsommation	-	-	-	13%
ACV et bilan carbone				
GPE Poids carbone par m² moyen des bâtiments livrés sur le cycle de vie (kgeqCO2)	-	-	-	856
CERTIF Nombre de projets incluant une ACV (produits de construction et équipements) en phase étude	-	-	-	14
GPE Part de projets incluant une ACV (produits de construction et équipements) en phase étude	-	-	-	26%
Consommation des chantiers				
CERTIF Nombre de chantiers équipés d'équipements de mesure des consommations énergétiques et d'eau	-	-	-	20
GPE Part de chantiers équipés d'équipements de mesure des consommations énergétiques et d'eau	-	-	-	38%
GPE Consommation d'eau globale des chantiers (L)	-	-	-	1 612 949
GPE Consommation d'eau moyenne des chantiers (L)	-	-	-	30 433
GPE Consommation énergétique globale des chantiers (kWh)	-	-	-	18 071 357
GPE Consommation énergétique moyenne des chantiers (kWh)	-	-	-	340 969
ENJEU 6 - BIODIVERSITÉ				
1. Entreprise engagée	Au 31/12/2018	Au 31/12/2019	Au 31/12/2020	Au 31/03/2022
Espaces verts				
GPE Nombre de sites appartenant au Groupe ayant réalisé un audit faune flore	0	0	0	0
GPE Part de sites appartenant au Groupe ayant réalisé un audit faune flore	0%	0%	0%	0%
Sensibilisation et responsabilisation				
GPE Nombre de sensibilisations internes sur le thème de la biodiversité	0	1	2	2
2. Opérations responsables				
Artificialisation, perméabilité des sols				
GPE Surfaces de plancher totales (m²)	11 448 555	11 295 726	9 650 966	11 021 661
GPE Surfaces de plancher moyennes (m²)	14 134	14 473	11 842	13 247
GPE Surfaces de voiries et parkings totales (m²)	-	-	1 276 000	1 565 673
GPE Surfaces de voiries et parkings moyennes (m²)	-	-	22 000	29 541
GPE Surfaces d'espaces verts totales	-	-	1 326 692	1 976 936
GPE Surfaces d'espaces verts moyennes	-	-	22 874	37 301
GPE Coefficient d'imperméabilisation des sols	-	-	68%	65%
CERTIF Nombre de projets incluant une mesure d'infiltration permettant de dimensionner les bassins d'infiltration	-	-	-	15
GPE Part de projets incluant une mesure d'infiltration permettant de dimensionner les bassins d'infiltration	-	-	-	28%
CERTIF Nombre de projets incluant des bassins d'infiltration	-	-	-	15
GPE Part de projets incluant des bassins d'infiltration	-	-	-	28%
CERTIF Nombre de parkings VL perméables	-	-	-	2
GPE Part de parkings VL perméables	-	-	-	4%

Protection des espaces naturels et des espèces					
CERTIF	Nombre de chantiers avec intervention d'écologues	-	-	5	18
GPE	Part de chantiers incluant d'écologues	-	-	9%	34%
Espaces verts					
CERTIF	Nombre de projets incluant au moins une zone humide	-	-	-	10
GPE	Part des projets incluant au moins une zone humide	-	-	-	19%
ENJEU 7 - DÉCHETS					
1. Entreprise engagée					
Réduction des déchets					
GPE	Nombre de contrats dématérialisés	5 218	5 200	8 955	9 711
Papier					
GPE	Nombre de feuilles de papier neuves achetées (Groupe)	1 805 500	2 058 336	1 462 795	1 148 830
GPE	France	1 805 500	1 822 375	1 250 125	990 375
GPE	Allemagne	-	61 521	45 532	29 824
GPE	Italie	-	7 500	9 000	10 500
GPE	Espagne	-	56 650	35 100	40 050
GPE	Roumanie	-	46 000	43 000	8 500
GPE	Chine	-	64 290	80 038	69 581
GPE	Nombre de feuilles de papier recyclé achetées	0	33 500	48 000	33 500
GPE	France	-	27 500	40 000	27 500
GPE	Allemagne - Bochum	-	0	0	0
GPE	Allemagne - Saarbrücken	-	0	0	0
GPE	Italie	-	0	0	0
GPE	Espagne	-	-	-	-
GPE	Roumanie	-	0	0	0
GPE	Chine	-	6 000	8 000	6 000
GPE	Nombre de feuilles de papier achetées au total	1 805 500	2 091 836	1 510 795	1 182 330
	Nombre de feuilles consommées par collaborateur	4 372	4 608	3 313	2 227
GPE	Part de papier recyclé	0%	2%	3%	3%
Gobelets et tasses					
GPE	Nombre de feuilles de gobelets et tasses jetables achetés	65 200	45 100	30 786	27 690
GPE	France	65 200	29 460	18 780	330
GPE	Allemagne - Bochum	-	0	0	0
GPE	Allemagne - Saarbrücken	-	0	0	0
GPE	Italie	-	9 600	12 000	27 350
GPE	Espagne	-	40	6	10
GPE	Roumanie	-	5 000	0	0
GPE	Chine	-	1 000	0	0
Eau en bouteille					
GPE	Litres d'eau en bouteille achetés	47 778	56 515	23 184	35 241
GPE	France	47 778	54 951	23 106	35 135
GPE	Allemagne - Bochum	-	0	0	0
GPE	Allemagne - Saarbrücken	-	0	0	0
GPE	Italie	-	48	72	86
GPE	Espagne	-	40	6	20
GPE	Roumanie	-	1 476	0	0
GPE	Chine	-	0	0	0
Capsules de café					
GPE	Nombre de capsules de café consommées	118 850	126 970	51 390	46 700
GPE	France	118 850	118 450	42 920	32 850
GPE	Allemagne	-	0	0	0
GPE	Italie	-	4 800	6 000	9 600
GPE	Espagne	-	900	200	1 800
GPE	Roumanie	-	1 020	470	650
GPE	Chine	-	1 800	1 800	1 800
GPE	Volume de capsules consommées (kg)	1 070	1 143	463	420
Communication responsable					
FR	Nombre de feuilles imprimées pour les documents marketing	-	-	-	38 700

Recyclage et valorisation					
GPE	Volume total de déchets (tonnes)	104	93	96	89
GPE	Volume total de déchets recyclés (tonnes)	31	34	37	45
GPE	Part de déchets valorisés (%)	30%	37%	39%	50%
IT					
FR	Nombre d'ordinateurs, serveurs et écrans revalorisés	-	122	384	341
FR	Nombre de téléphones revalorisés	-	-	6	0
S	Nombre de cartouches d'encre achetées	-	-	294	133
S	Nombre de cartouches d'encre recyclées	106	75	60	100
S	Part de cartouches d'encre recyclées	-	-	20%	75%
2. Opérations responsables					
Mesurer et réduire					
CERTI	Nombre de projets faisant appel à un prestataire pour la gestion des déchets, pour l'optimisation du suivi des déchets et la valorisation	-	0%	0%	20
CERTI	Part de projets faisant appel à un prestataire pour la gestion des déchets, pour l'optimisation du suivi des déchets et la valorisation	-	0%	0%	38%
Réutiliser et recycler					
CERTI	Taux de valorisation des déchets de chantier	-	83%	83%	93%
CERTI	Taux de valorisation matière (hors gravats)	-	18%	18%	18%

Statement of use			GSE has reported in accordance with the GRI Standards for the period within 1st of April 2021 and 31st of March 2022.			
GRI 1 used			GRI 1: Foundation 2021			
Applicable GRI Sector Standard(s)			N/A			
GRI STANDARD/ OTHER SOURCE	DISCLOSURE	COMMENT	LOCATION	OMISSION		
				REQUIREMENT(S) OMITTED	REASON	EXPLANATION
General disclosures						
GRI 2: General Disclosures 2021	2-1 Organizational details	Presentation of GSE and its governance	p7-8	A gray cell indicates that reasons for omission are not permitted for the disclosure or that a GRI Sector Standard reference number is not available.		
	2-2 Entities included in the organization's sustainability reporting	All entities	p76			
	2-3 Reporting period, frequency and contact point	From 1st of April 2021 to 31st of March 2022	p76			
	2-4 Restatements of information	No restatements	N/A			
	2-5 External assurance	Global Compact peers review	p14			
	2-6 Activities, value chain and other business relationships	Presentation of GSE, presentation of the value chain	p7, p26			
	2-7 Employees	Description of employment	p30			
	2-8 Workers who are not employees	Description of indirect employment	p38			
	2-9 Governance structure and composition	Governance	p8			
	2-10 Nomination and selection of the highest governance body	Governance	p8			
	2-11 Chair of the highest governance body	Governance	p8			
	2-12 Role of the highest governance body in overseeing the management of impacts	Governance	p8			
	2-13 Delegation of responsibility for managing impacts	Governance	p8			
	2-14 Role of the highest governance body in sustainability reporting	Governance	p8			
	2-15 Conflicts of interest	Conflict of interest management policy	p22			
	2-16 Communication of critical concerns	Whistleblower protection procedure	p22			
	2-17 Collective knowledge of the highest governance body	Trainings	p15			
	2-18 Evaluation of the performance of the highest governance body			No disclosure on the evaluation of the highest governance body	Confidentiality constraints	Confidentiality
	2-19 Remuneration policies			No disclosure on remuneration policies	Confidentiality constraints	Confidentiality
	2-20 Process to determine remuneration			No disclosure on remuneration policies	Confidentiality constraints	Confidentiality
	2-21 Annual total compensation ratio			No compensation ratio	Information unavailable/incomplete	No data available
	2-22 Statement on sustainable development strategy	Statement of CEO Roland Paul	p3			
	2-23 Policy commitments	GSE's commitments and charters	p10			
	2-24 Embedding policy commitments	2025 ESG Roadmap	p12-13			
	2-25 Processes to remediate negative impacts	Ethics officer and control procedures	p22			
	2-26 Mechanisms for seeking advice and raising concerns	Ethics officer	p22			
	2-27 Compliance with laws and regulations	Compliance	p21			
	2-28 Membership associations	Memberships	p35			
	2-29 Approach to stakeholder engagement	Stakeholders	p9			
	2-30 Collective bargaining agreements	Collective agreements	p30			
Material topics						
GRI 3: Material Topics 2021	3-1 Process to determine material topics	SDGs, diagnosis, risk analysis, international baselines, materiality analysis	p11 to 14	A gray cell indicates that reasons for omission are not permitted for the disclosure or that a GRI Sector Standard reference number is not available.		
	3-2 List of material topics	ESG roadmap	p13			
Economic performance						

GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	ESG roadmap	p13			
GRI 201: Economic Performance 2016	201-1 Direct economic value generated and distributed	Economic value generated and distributed	p38			
	201-2 Financial implications and other risks and opportunities due to climate change	ESG roadmap	p13			
	201-3 Defined benefit plan obligations and other retirement plans	Benefit plan	p30			
	201-4 Financial assistance received from government			No financial assistance from government	Not applicable	No financial assistance from government
Market presence						
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	Diversity	p31-32			
GRI 202: Market Presence 2016	202-1 Ratios of standard entry level wage by gender compared to local minimum wage	Diversity	p31-32			
	202-2 Proportion of senior management hired from the local community	Diversity	p31-32			
Indirect economic impacts						
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	Local impact	p37-38			
GRI 203: Indirect Economic Impacts 2016	203-1 Infrastructure investments and services supported	Local impact	p37-38			
	203-2 Significant indirect economic impacts	Local impact	p37-38			
Procurement practices						
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	Responsible purchasing	p24-26			
GRI 204: Procurement Practices 2016	204-1 Proportion of spending on local suppliers	Procurement budget	p38	No detail of procurement locations	Information unavailable/incomplete	We are not currently able to measure such data but are working on it
Anti-corruption						
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	Ethics	p22			
GRI 205: Anti-corruption 2016	205-1 Operations assessed for risks related to corruption	Annual corruption map made by the ethics officer - no specific risk identified	p22			
	205-2 Communication and training about anti-corruption policies and procedures	100% of employees have been trained to anti-corruption and get a yearly communication	p22			
	205-3 Confirmed incidents of corruption and actions taken	No incident noticed within the past 5 years	p22			
Anti-competitive behavior						
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	Business practices	p21			
GRI 206: Anti-competitive Behavior 2016	206-1 Legal actions for anti-competitive behavior, anti-trust, and monopoly practices	No incident noticed within the past 5 years	p22			
Tax						
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	Fiscal transparency	p23			
GRI 207: Tax 2019	207-1 Approach to tax	Fiscal transparency	p23			
	207-2 Tax governance, control, and risk management	Fiscal transparency	p23			
	207-3 Stakeholder engagement and management of concerns related to tax	Fiscal transparency	p23			
	207-4 Country-by-country reporting	Fiscal transparency	p23			
Materials						
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	LCA and material impacts	p54			
GRI 301: Materials 2016	301-1 Materials used by weight or volume			No total volume of materials used to build GSE projects	Information unavailable/incomplete	Information is currently unavailable and could only be estimated roughly, but we are working on it
	301-2 Recycled input materials used			No total volume of materials used to build GSE projects	Information unavailable/incomplete	Information is currently unavailable and could only be estimated roughly, but we are working on it
	301-3 Reclaimed products and their packaging materials			No reclaimed products and packaging materials	Not applicable	GSE's activities does not involve reclaiming products and packaging
Energy						
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	Energy consumption	p50 and 55			
	302-1 Energy consumption within the organization	Energy consumption	p50			
	302-2 Energy consumption outside of the organization	Construction sites consumption	p55			

GRI 302: Energy 2016	302-3 Energy intensity	Ratio global - kWh/m².an	p71			
	302-4 Reduction of energy consumption	36% of reduction between 2017 and 2021	p50			
	302-5 Reductions in energy requirements of products and services	Buildings' energy efficiency and renewable energies, BMS	p53			
Water and effluents						
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	Water consumption in offices and on construction sites from public network	p50 & 54			
GRI 303: Water and Effluents 2018	303-1 Interactions with water as a shared resource	Water consumption in offices and on construction sites from public network	p50 & 54			
	303-2 Management of water discharge-related impacts	Waste management on construction sites	p55			
	303-3 Water withdrawal			All water from public network	Not applicable	All water from public network
	303-4 Water discharge					
	303-5 Water consumption	Water consumption in offices and on construction sites from public network	p50 & 54			
Biodiversity						
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	Biodiversity	p57-61			
GRI 304: Biodiversity 2016	304-1 Operational sites owned, leased, managed in, or adjacent to, protected areas and areas of high biodiversity value outside protected areas	All construction sites	p59-60			
	304-2 Significant impacts of activities, products and services on biodiversity	Land covering and natural areas modified	p59-60			
	304-3 Habitats protected or restored	All construction sites	p60			
	304-4 IUCN Red List species and national conservation list species with habitats in areas affected by operations			No list of projects concerned by IUCN red list species	Information unavailable/incomplete	No collection of this date from all projects. Each project is respecting local law regarding species and habitats
Emissions						
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	Climate	p48-56			
GRI 305: Emissions 2016	305-1 Direct (Scope 1) GHG emissions	Bilan carbone Scope 1	p71			
	305-2 Energy indirect (Scope 2) GHG emissions	Bilan carbone Scope 2	p71			
	305-3 Other indirect (Scope 3) GHG emissions	Construction projects emissions	p54-55			
	305-4 GHG emissions intensity	CO2 emissions from travels per employee	p71			
	305-5 Reduction of GHG emissions	3.5TeqCO2/employee in 2021, 5.6 in 2016	p51			
	305-6 Emissions of ozone-depleting substances (ODS)			No element about ODS	Not applicable	No specific activities on the matter
	305-7 Nitrogen oxides (NOx), sulfur oxides (SOx), and other significant air emissions			No element about other significant air emissions	Not applicable	No specific activities on the matter
Waste						
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	Waste management	p62-66			
GRI 306: Waste 2020	306-1 Waste generation and significant waste-related impacts		p63 and 65			
	306-2 Management of significant waste-related impacts		p63 and 65			
	306-3 Waste generated		p72			
	306-4 Waste diverted from disposal		p72			
	306-5 Waste directed to disposal		p72			
Supplier environmental assessment						
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	Responsible purchasing	p24-26			
GRI 308: Supplier Environmental Assessment 2016	308-1 New suppliers that were screened using environmental criteria	Evaluation and selection	p25-26			
	308-2 Negative environmental impacts in the supply chain and actions taken	Evaluation and selection	p25-26			
Employment						
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics		p41-47			
	401-1 New employee hires and employee turnover	Turn-over	p42			

GRI 401: Employment 2016	401-2 Benefits provided to full-time employees that are not provided to temporary or part-time employees	Benefits	p42			
	401-3 Parental leave		p32			
Labor/management relations						
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	Labor relations	p30			
GRI 402: Labor/Management Relations 2016	402-1 Minimum notice periods regarding operational changes	Labor relations				
Occupational health and safety						
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	Construction sites health and safety	p46			
GRI 403: Occupational Health and Safety 2018	403-1 Occupational health and safety management system	Construction sites health and safety	p46			
	403-2 Hazard identification, risk assessment, and incident investigation	Construction sites health and safety	p46			
	403-3 Occupational health services	Construction sites health and safety	p46			
	403-4 Worker participation, consultation, and communication on occupational health and safety	Construction sites health and safety	p46			
	403-5 Worker training on occupational health and safety	Construction sites health and safety	p46			
	403-6 Promotion of worker health	Construction sites health and safety	p46			
	403-7 Prevention and mitigation of occupational health and safety impacts directly linked by business relationships	Construction sites health and safety	p46			
	403-8 Workers covered by an occupational health and safety management system	Construction sites health and safety	p46			
	403-9 Work-related injuries		p70			
	403-10 Work-related ill health		p70			
Training and education						
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	Trainings and career management	p33-34			
GRI 404: Training and Education 2016	404-1 Average hours of training per year per employee	30h per employee	p34			
	404-2 Programs for upgrading employee skills and transition assistance programs	Training programs	p34			
	404-3 Percentage of employees receiving regular performance and career development reviews	Annual review and professional interview	p33			
Diversity and equal opportunity						
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	Diversity	p31-32			
GRI 405: Diversity and Equal Opportunity 2016	405-1 Diversity of governance bodies and employees	Diversity	p31-32			
	405-2 Ratio of basic salary and remuneration of women to men	Diversity	p31-32			
Non-discrimination						
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	Diversity	p31-32			
GRI 406: Non-discrimination 2016	406-1 Incidents of discrimination and corrective actions taken	Diversity	p31-32			
Freedom of association and collective bargaining						
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	Labor relations	p30			
GRI 407: Freedom of Association and Collective Bargaining 2016	407-1 Operations and suppliers in which the right to freedom of association and collective bargaining may be at risk	Right to collective bargaining - no particular risk in GSE's activities	p25			
Child labor						
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	Human Rights	p30			
GRI 408: Child Labor 2016	408-1 Operations and suppliers at significant risk for incidents of child labor	Human Rights	p30			
Forced or compulsory labor						
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	Human Rights	p30			

GRI 409: Forced or Compulsory Labor 2016	409-1 Operations and suppliers at significant risk for incidents of forced or compulsory labor	Respect of Human Rights - no particular risk in GSE's activities	p25			
Security practices						
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	Ethics	p22			
GRI 410: Security Practices 2016	410-1 Security personnel trained in human rights policies or procedures	100% of employees have been trained to ethics	p22			
Rights of indigenous peoples						
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	Local impact	p38			
GRI 411: Rights of Indigenous Peoples 2016	411-1 Incidents of violations involving rights of indigenous peoples	No incident noticed within the past 5 years	p38			
Local communities						
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	Local impact	p37-38			
GRI 413: Local Communities 2016	413-1 Operations with local community engagement, impact assessments, and development programs	Local impact	p37-38			
	413-2 Operations with significant actual and potential negative impacts on local communities	Local impact	p37-38			
Supplier social assessment						
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	Responsible purchasing	p24-26			
GRI 414: Supplier Social Assessment 2016	414-1 New suppliers that were screened using social criteria	Evaluation and selection	p25-26			
	414-2 Negative social impacts in the supply chain and actions taken	Evaluation and selection	p25-26			
Public policy						
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics			No description of public policies	Not applicable	No specific activities on the matter
GRI 415: Public Policy 2016	415-1 Political contributions					
Customer health and safety						
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	Comforts	p45			
GRI 416: Customer Health and Safety 2016	416-1 Assessment of the health and safety impacts of product and service categories	Comforts	p45			
	416-2 Incidents of non-compliance concerning the health and safety impacts of products and services	Comforts	p45			
Marketing and labeling						
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	Responsible marketing	p64			
GRI 417: Marketing and Labeling 2016	417-1 Requirements for product and service information and labeling	Responsible marketing	p64			
	417-2 Incidents of non-compliance concerning product and service information and labeling	Responsible marketing	p64			
	417-3 Incidents of non-compliance concerning marketing communications	Responsible marketing	p64			
Customer privacy						
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	Clients relation	p27			
GRI 418: Customer Privacy 2016	418-1 Substantiated complaints concerning breaches of customer privacy and losses of customer data	Clients relation				

Ce document 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 01/04/2021 et le 31/03/2022. Il fait suite au dernier rapport développement durable de GSE sur l'année 2020.

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





GSe