



Déclaration de Performance Extra-Financière 2021

GROUPE LÉON GROSSE

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DU 16/05/2022

SOMMAIRE

1	ENTREPRENDRE POUR LAISSER UNE EMPREINTE QUI SUSCITE LA FIERTÉ DE TOUS.....	4
1.1.	Manifeste de notre Raison d’Être	5
1.2.	Notre modèle d’affaires	6
1.3.	Bilan de l’année et stratégie du Groupe	7
1.4.	Nos pôles d’activités	8
1.5.	Le cadre d’engagement du Groupe Léon Grosse.	12
2	PERMETTRE À CHACUN DE S’ENGAGER, DE S’ÉPANOUIR ET DE RÉALISER SON POTENTIEL	17
2.1.	Le Groupe Léon Grosse	18
2.2.	Favoriser l’épanouissement et l’engagement de tous	20
2.3.	Préserver la santé et la sécurité de nos collaborateurs.....	22
2.4.	Développer les compétences et favoriser l’évolution professionnelle de chacune et chacun	24
2.5.	Augmenter la part des femmes dans les fonctions managériales.....	26
2.6.	Agir pour l’insertion professionnelle	27
3	RÉDUIRE L’IMPACT ENVIRONNEMENTAL DE NOS ACTIVITÉS.....	28
3.1.	Le Bilan Carbone du Groupe.....	29

3.2.	Réduire notre impact environnemental interne..	31
3.3.	Améliorer l'impact environnemental de nos offres.....	35
4	S'INSCRIRE EN PARTENAIRE DE CONFIANCE	39
4.1.	Entreprendre dans une démarche partenariale ..	40
4.2.	Développer des partenariats dans un but de développement commun.....	42
4.3.	Améliorer la satisfaction de nos clients.....	44
4.4.	Favoriser le recours au tissu local autour de nos chantiers.....	45
5	TABLEAU DE CORRESPONDANCES.....	47
5.1.	Tableau de correspondance aux GRI.....	48
6	NOTE MÉTHODOLOGIQUE.....	50
6.1.	Méthodologie, procédures et périmètre du reporting.....	51
7	RAPPORT DE L'ORGANISME TIERS INDÉPENDANT SUR LA DÉCLARATION CONSOLIDÉE DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE	55
7.1.	Rapport de l'Organisme Tiers Indépendant sur la déclaration consolidée de performance extra-financière.....	56



1
**LEON
GROSSE**

**Entreprendre pour
laisser une
empreinte qui suscite
la fierté de tous**

1.1. MANIFESTE DE NOTRE RAISON D'ÊTRE

Nous sommes convaincus que pour préserver un monde viable, nous devons avoir un impact positif, à notre échelle. C'est la raison pour laquelle nous perpétons un modèle d'entreprise qui donne à chaque collaborateur le pouvoir de s'engager.

Un modèle qui valorise la confiance et l'intelligence collective.

Un modèle qui encourage le partenariat avec les parties prenantes.

Un modèle responsable et responsabilisant.

Nous transmettons depuis 1881 les valeurs d'une entreprise humaine, éthique et innovante. Nous sommes agiles par nature, passionnés par la technique, et animés par un esprit entrepreneur qui nous pousse à faire bouger les lignes.

Pour répondre aux enjeux de nos clients, nous développons nos compétences, avec l'ambition de faire de chaque projet un témoin de notre exigence technique, sociale et environnementale.

Nous voulons entreprendre pour laisser une empreinte qui suscite la fierté de tous. Telle est notre Raison d'Être.

C'est pourquoi nous nous engageons concrètement.

Nous agissons pour être des bâtisseurs responsables.

Nous déployons des solutions concrètes pour accélérer les transitions écologiques et sociétales.

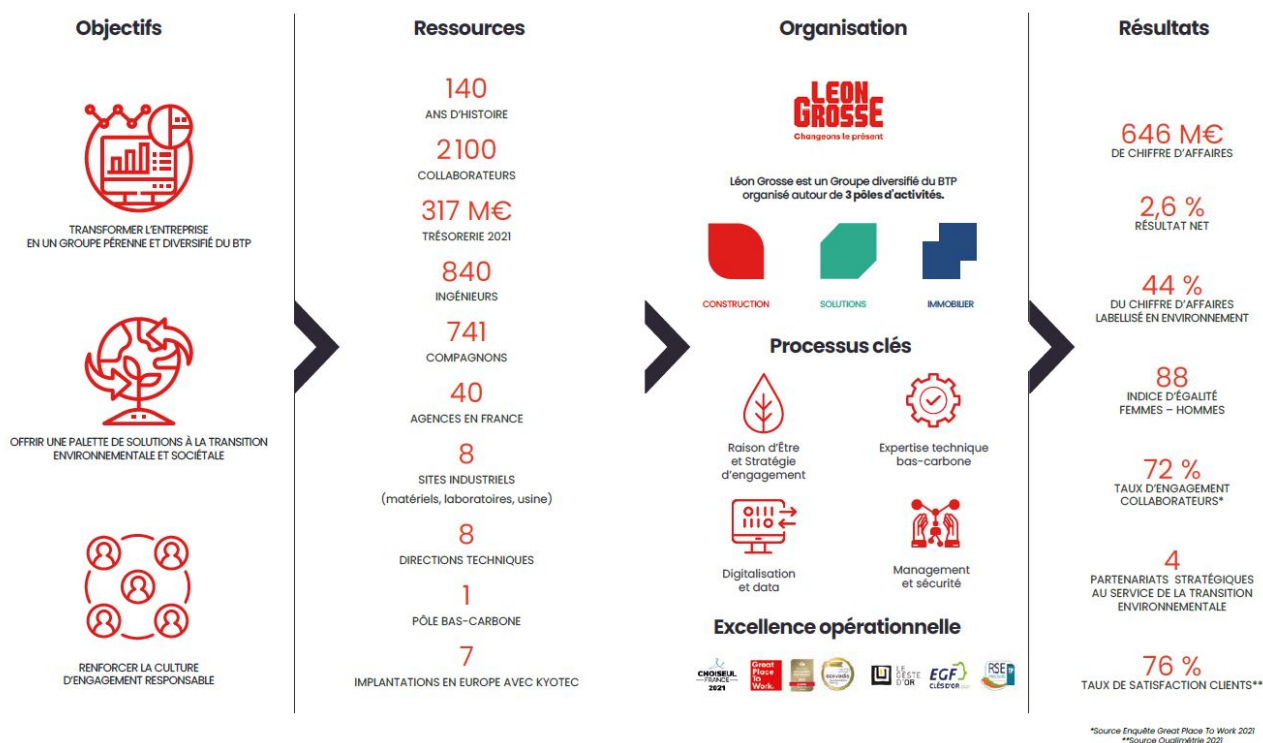
Nous développons un immobilier qui prend soin de la ville et des territoires.

Ensemble, nous changeons le présent.

1.2. NOTRE MODÈLE D'AFFAIRES

Le modèle d'affaires présenté ci-dessous a été établi conformément aux lignes directrices de l'IIRC (International Integrated Reporting Council) et aux exigences réglementaires de la Déclaration de Performance Extra Financière (DPEF). Le modèle d'affaires de l'entreprise a été révisé et validé par le Comité de Direction Générale.

Notre Raison d'Être : entreprendre pour laisser une empreinte qui suscite la fierté de tous →



*Source Enquête Great Place To Work 2021
**Source Qualimétrie 2021

1.3. BILAN DE L'ANNÉE ET STRATÉGIE DU GROUPE

Bilan de l'année 2021 et stratégie du Groupe Léon Grosse

Le Groupe Léon Grosse peut se féliciter de l'année 2021. L'entreprise est désormais sur une trajectoire dynamique et positive. En témoignent quelques beaux succès tels que : l'obtention de la certification Great Place To Work, la tractation du projet de l'Université Paris-Dauphine, et la création d'un pôle d'expertises bas carbone. Le Groupe est aujourd'hui dans une phase ambitieuse de transformation et de développement.

La crise de la COVID 19 a confirmé la solidité financière de l'entreprise et son agilité. Léon Grosse réalise en 2021 un chiffre d'affaires de 646 M€ et un résultat net de 2,6 %. La trésorerie est renforcée et le Groupe dispose d'un carnet de commandes de dix-neuf mois.

Ces résultats sont en ligne avec le plan stratégique 2025 présenté l'année dernière, dans lequel le Groupe vise une activité pérenne et en progression, avec un horizon de 900 M€ de chiffre d'affaires et un élargissement de ses activités.

L'ambition est d'évoluer d'une entreprise de BTP vers un Groupe diversifié de la construction. Léon Grosse se diversifie sur la chaîne de valeur de la construction et de l'immobilier en intégrant des offres et des services complémentaires.

Le plan stratégique est organisé autour de trois pôles : la construction, les solutions et l'immobilier.



CONSTRUCTION



SOLUTIONS



IMMOBILIER

Le pôle construction reste ancré dans l'ADN de Léon Grosse et représentera l'essentiel de l'activité à hauteur de 70% du chiffre d'affaires d'ici à 5 ans, contre 86% aujourd'hui.

Pour continuer de s'inscrire pleinement dans la transition énergétique et sociétale, le Groupe va élargir ses offres de services et de solutions. A l'horizon 2025, cette activité devrait représenter 20% du chiffre d'affaires. Cette dynamique est déjà lancée avec le développement organique de Léon Grosse Énergies Renouvelables, et la poursuite du développement de Kyotec et de Guiban. Enfin, le Groupe va renforcer son pôle de promotion immobilière qui réalisera 10% du chiffre d'affaires global en 2025.

Accélérer la transformation est indispensable pour relever les défis de demain. L'objectif est de générer une performance durable intégrant le triptyque économique, environnemental et sociétal. C'est pourquoi Léon Grosse s'engage concrètement au travers de sa Raison d'Être vers un nouveau modèle d'entreprise responsable et responsabilisant.

Dans un contexte récurrent d'incertitudes, Léon Grosse avance avec pragmatisme selon la trajectoire définie. Cette année encore, le Groupe a démontré sa grande résilience et sa capacité d'adaptation. L'engagement des collaborateurs, la confiance de ses clients, et le soutien de ses actionnaires sont des atouts sur lesquels Léon Grosse peut compter. Au-delà de l'horizon immédiat, l'activité se situe au carrefour des grandes mutations de demain et offre un gisement de nouvelles opportunités, que le Groupe est prêt à saisir. En 2022, Léon Grosse poursuivra son ambition, avec humilité et détermination.

1.4. NOS PÔLES D'ACTIVITÉS

Le Pôle Construction

La crise de la COVID-19 a accéléré des macro-tendances qui bouleversent le secteur de la construction. Face à l'émergence de nouveaux usages des bâtiments, liés à l'évolution des modes de vie et de travail, et à un contexte de densification urbaine, nous devons répondre efficacement aux enjeux d'adaptabilité et de durabilité. Les bâtiments vont évoluer et connaître certainement plusieurs vies. Plus que jamais, nous devons construire utile ! Pour relever tous les défis liés à la construction de bâtiments et de génie civil, Léon Grosse Construction anticipe et intègre dès à présent ces nouveaux paramètres dans ses offres, afin de proposer les solutions les plus adaptées auprès de ses partenaires et parties prenantes. Notre leitmotiv : contribuer en amont et en aval des projets, afin d'élargir le champ des possibilités et agir efficacement et de façon responsable.

La construction demeure le socle de l'activité du Groupe Léon Grosse et représente la majorité du chiffre d'affaires. Elle couvre tous les types de bâtiments (ouvrages fonctionnels publics et privés, logements) ainsi que les infrastructures de travaux publics et les activités en site nucléaire. Les montants couverts vont de quelques dizaines de milliers d'euros à une centaine de millions. Ces marchés peuvent être réalisés en conception réalisation, entreprise générale ou tout autre mode de dévolution.

Ce pôle est porté par un réseau d'agences locales ou métiers proches des territoires, complétées par une organisation spécifique Grands Projets. Le Groupe renforce la présence de ses agences et filiales sur les territoires, avec une montée en puissance dans les métropoles.

Au sein de Léon Grosse Construction, la marque IRIS regroupe les agences et services spécialisés dans la réhabilitation en site occupé de l'habitat. Lancée fin 2016, cette marque est déjà présente dans 6 régions. En 2021, IRIS renforce sa présence sur le territoire en Hauts-de-France avec l'installation des équipes dans de nouveaux locaux situés à Villeneuve d'Ascq. Les premières affaires sont signées également en région Ouest et deux nouvelles implantations en Picardie et en Rhône-Alpes sont lancées.

Les enjeux de la réhabilitation en site occupé sont aussi bien environnementaux que sociaux et économiques. L'activité concerne des formes de rénovations réalisées en des temps très courts (1 mois à 1 an), avec le plus souvent des locataires surplace. La réhabilitation permet d'améliorer le confort intérieur tout en optimisant l'isolation thermique.



86% du CA en 2021

555 Millions d'euros de CA en 2021

Le Pôle Solutions

En ligne avec le plan stratégique 2025, Léon Grosse a choisi de se développer sur de nouvelles activités, notamment dans le secteur des énergies renouvelables, des façades, et des services (génie climatique, électricité, maintenance, ...). A travers ces développements, le Groupe Léon Grosse a également la volonté d'élargir sa palette d'expertises, et renforcer sa capacité à répondre aux enjeux de la transition environnementale.



11% du CA en 2021

69 Millions d'euros en 2021

Léon Grosse Énergies Renouvelables

En juin 2021, après quelques mois d'incubation, le Groupe crée la société **Léon Grosse Énergies Renouvelables** avec une double vocation : accompagner le groupe Léon Grosse dans ses projets neufs ou rénovés, et être un développeur de projets énergétiques qui dispose de la compétence de constructeur et d'énergéticien.

Léon Grosse Énergies Renouvelables fournit des solutions clés en main incluant le financement des installations photovoltaïques et leur maintenance dans la durée, du design amont, jusqu'à la mise en service et l'exploitation.

La vision de Léon Grosse Énergies Renouvelables apporte du conseil et des solutions d'énergies renouvelables ou de rénovation énergétique à nos clients, en incluant du financement de projets et des subventions associées (CEE notamment). Il s'agit d'une offre nouvelle, génératrice d'activité complémentaire pour le Groupe.

S'ajoute à cela une vraie volonté de synergies au sein de Léon Grosse. La filiale peut s'appuyer sur l'expertise de Léon Grosse Construction pour proposer des solutions clés en main de déploiement d'énergies renouvelables. En pratique, Léon Grosse Énergies Renouvelables propose des solutions aux maîtres d'ouvrage, pour leur permettre d'atteindre plus rapidement leurs objectifs environnementaux (niveaux E+ C- bonifiés, labellisation renforcée).

Les premières contractualisations en 2021 ont notamment concerné des projets décrochés par le Groupe Léon Grosse, mais aussi des projets industriels autoportés : partenariats avec de grands cimentiers ou des concessionnaires automobiles qui disposent de grands espaces disponibles et d'une ambition énergétique forte.

Léon Grosse se rapproche de **Voé** pour compléter sa palette de solutions énergétiques avec la biomasse. En 2021, le Groupe prend des parts dans la société Voé, opérateur en service énergétique et environnemental. Voé a pour objectif de créer une boucle locale d'énergie. Cette entreprise construit et exploite des usines de granulation afin d'alimenter ses installations de chaudières en granulés qu'elle a elle-même conçues. Par ce rapprochement, Léon Grosse peut proposer une offre globale de services comprenant la conception, la réalisation, l'exploitation et le portage financier de projets à haute valeur énergétique garantie.

Façades

Léon Grosse a renforcé sa palette de solutions sur l'enveloppe des bâtiments avec l'acquisition de **Kyotec** en 2020. Les compétences en façades techniques se veulent dans le prolongement naturel de l'expertise de Léon Grosse.

Kyotec est spécialisé dans la conception, la fabrication et l'installation de façades architecturales. En collaboration avec les plus grands architectes mondiaux, l'entreprise se concentre sur des projets alliant l'innovation technologique, prestige, et haute performance énergétique. Kyotec est reconnu pour l'étude, la réalisation et l'installation de systèmes à haute valeur. Présent à l'international, Kyotec a quatre bureaux d'études en Italie, en Belgique, en Pologne et au Luxembourg. Il a également un site industriel au Portugal à Castello Branco et un partenariat avec un industriel polonais, proches de Cracovie. Le Groupe Kyotec réalise des projets au Luxembourg, au Royaume-Uni, en Belgique ou encore en France.

Le groupe dispose au Luxembourg d'un laboratoire de recherches, ainsi qu' un centre de mesure de performances indépendant (LuxLab). Il travaille sur l'empreinte environnementale de ses produits depuis plusieurs années en proposant, entre autres, des concepts alliant l'utilisation du bois et de l'aluminium, ou encore l'intégration de cellules photovoltaïques intégrées dans les vitrages de façade.

Systèmes

Le Groupe Léon Grosse développe un système complet de chauffage, climatisation et ventilation sans moteur. La technologie "Plug and play" de ce système permet une pose simple et rapide pour les projets de construction ou de rénovation. Il peut être pré-intégré dans la façade en usine ou être installé en plafonds.

Ce système permet une grande liberté architecturale, un gain d'espace et de hauteur (dalles brutes selon choix architecturaux, et jusqu'à 50 cm de gain entre étage). Son fonctionnement permet une maintenance simple et une modulation totale suivant les évolutions des espaces dans le temps. Il nécessite moins de gainages et de tuyauteries, l'empreinte carbone totale du système est ainsi plus faible que celle des systèmes traditionnels. Enfin, par son système breveté d'induction, la consommation d'énergie est diminuée de près de 30%.

Guiban est la filiale experte dans le génie climatique du Groupe, présente en France Métropolitaine et dans les DOM-TOM. L'entreprise créée en 1970 dispose d'une expertise dans la ventilation, le conditionnement d'air, la plomberie et le traitement d'eau. Guiban propose notamment une nouvelle génération de filtration pour les piscines et centres aquatiques. Ces systèmes permettent d'économiser de l'eau, de l'énergie et diminuer l'utilisation de produits chimiques. Signataire depuis 10 ans du Pacte Mondial, Guiban partage avec le Groupe Léon Grosse la volonté de s'inscrire en tant qu'acteur responsable de engagé pour le développement durable.

Le Pôle Immobilier

Le métier de promoteur, tel qu'il s'exerce au sein de **Léon Grosse Immobilier** (LGI), est porteur de sens et implique une forte responsabilité. Il s'agit d'avoir un effet positif sur la ville et ses habitants, l'urbanisme, et la qualité d'usage, avec le souci de l'impact environnemental, social, et sociétal de nos projets. Avec la promotion immobilière, le Groupe apporte une réponse complémentaire à ses clients : aux acquéreurs individuels, bailleurs sociaux, investisseurs, aménageurs, entreprises, etc.

L'activité de LGI couvre la promotion immobilière résidentielle, la vente en bloc privée ou sociale, et les opérations clés en main pour les utilisateurs tertiaires, industriels et professionnels de santé ou médico-sociaux.

L'activité se concentre sur trois segments.

Le premier concerne le logement et l'hospitality. LGI est volontariste sur la régénération urbaine et la transformation d'actifs et dispose d'une solide ingénierie en interne. Pour les produits, la qualité d'usage et la sobriété énergétique sont les deux priorités. Soucieux de l'impact de ses projets, LGI a initié un référentiel interne de conception centré sur la qualité d'usage des logements.

Le second segment porte sur les actifs santé et seniors. LGI Souhaite apporter à son échelle une réponse aux déserts médicaux, en développant des pôles de santé pluridisciplinaires. En tant que promoteur, LGI proposera aux professionnels de santé de se constituer un patrimoine en investissant dans leur cabinet médical, permettant de les fidéliser durablement. Dans cette perspective de développement, LGI s'appuiera sur ses points forts : le savoir-faire construction du Groupe, l'écoute de nos parties prenantes (professionnels de santé, villes et territoires) et la maîtrise des risques, tout en conservant un esprit audacieux.

De manière concrète, Léon Grosse Immobilier prévoit en 2022 la signature de deux partenariats structurants :

- ▶ avec un opérateur santé reconnu avec lequel un premier projet verra le jour dans l'Est en 2022
- ▶ avec la Maison de la Santé et de l'Innovation, où le rôle de Léon Grosse Immobilier sera de contribuer, aux côtés d'experts de la santé, à la définition du « Cabinet 2030 ».

En plus de ces pôles de santé, LGI continue à développer des résidences seniors, des EHPAD, et des cliniques privées.

Enfin, dernière classe d'actifs : les bureaux et locaux d'activité clés en main. Il s'agira de répondre aux besoins d'un client entreprise ou industrie pour qui les locaux doivent être un levier de performance et de confort pour les salariés. Un projet de 10 000 m² est en cours de réalisation près de Grenoble.



3% du CA en 2021

22 Millions d'euros de CA

1.5. LE CADRE D'ENGAGEMENT DU GROUPE LÉON GROSSE

Formulation de notre Raison d'Être : entreprendre pour laisser une empreinte qui suscite la fierté de tous

Depuis 140 ans, Léon Grosse est une entreprise familiale engagée et nous voulons aujourd'hui aller encore plus loin. En 2021, les équipes ont formulé la Raison d'Être suivante:

"Entreprendre pour laisser une empreinte qui suscite la fierté de tous".

Elle incarne particulièrement notre culture entrepreneuriale, la noblesse de notre métier, et la passion de celles et ceux qui y contribuent. Nous ne sommes pas dans l'éphémère, les objets que nous construisons s'inscrivent dans la durée. Charge à nous, avec nos parties prenantes, de laisser la plus belle empreinte qui soit, respectueuse de l'environnement, des personnes et des territoires.

Nous avons lancé cette démarche structurante pour prendre notre part de responsabilité face aux enjeux contemporains et aux exigences de la ville de demain : changement climatique, urbanisation, santé, habitat, mobilité, démographie et la persistance des inégalités. Avec une conviction forte : agir dès aujourd'hui, en changeant le présent. Il s'agit de guider notre évolution et de donner du sens à notre transformation pour nos collaborateurs, nos clients et nos partenaires. Elle se traduit par des engagements et des objectifs chiffrés concrets : réduction carbone, insertion professionnelle, taux d'engagement des collaborateurs. Nous avons mis en place les moyens pour suivre et déployer nos engagements, et avoir un impact à notre échelle.

Notre cadre d'engagement

Conformément aux évolutions introduites par la loi PACTE de 2019, la raison d'être désigne une ambition d'intérêt général qu'entendent poursuivre les dirigeants. La raison d'être désigne la façon dont l'entreprise entend jouer un rôle dans la société au-delà de sa seule activité économique.

La raison d'être est la formulation de la contribution unique de l'entreprise à son écosystème et à la société. Elle correspond à ce qui fonde l'objet social de l'entreprise.

Elle s'accompagne nécessairement d'engagements et d'objectifs, sans quoi elle n'a pas de légitimité: c'est le cadre d'engagement. Il permet d'incarner la raison d'être. C'est une série de formulations spécifiques et définies par l'entreprise qui traduit l'impact sociétal souhaité, ainsi qu'un ensemble d'objectifs avec des cibles concrètes.

Notre cadre d'engagement

ENTREPRENDRE POUR LAISSER UNE EMPREINTE QUI SUSCITE LA FIERTÉ DE TOUS				
Engagements		Indicateurs	Résultat 2021 (au 31/12)	Objectif 2025 (au 31/12)
 Réduire l'impact environnemental de nos activités	Améliorer l'impact environnemental de nos offres	Part des offres avec un impact environnemental réduit	21%	100%
	Réduire l'impact environnemental interne	Intensité carbone de l'impact interne (Teq CO ₂ / MC)	21	18
 Permettre à chacun de s'engager, de s'épanouir et de réaliser son potentiel	Fidéliser les collaborateurs	Taux de satisfaction collaborateur	67%	> 70%
	Développer les compétences et favoriser l'évolution professionnelle	Nombre d'heures de formation par collaborateur par an	10 heures	20 heures
	Agir pour l'égalité des chances	Taux de managers féminins Taux d'embauche des compagnons issus de l'insertion entre 2021 et 2025	17% -	25% 10%
 S'inscrire en partenaire de confiance	Augmenter la satisfaction de nos clients	Net Promoter Score	32	40
	Favoriser le tissu local	Part des achats locaux	-	> 80%
	Intégrer nos fournisseurs et sous-traitants dans une démarche d'achats responsables	Note Ecovadis "Achats responsables"	40	45

Nos engagements de Raison d'Être vivent à travers le métier et les actions de chaque collaborateur de Léon Grosse. Ils sont pilotés et transcrits en indicateurs de performance par le biais de notre stratégie et de notre démarche RSE.

Notre stratégie RSE, bras armé de notre Raison d'être

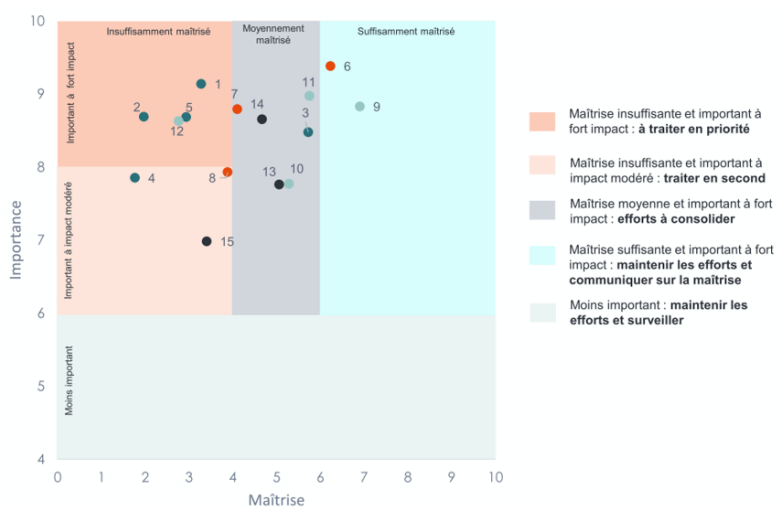
La structuration de l'engagement sociétal de Léon Grosse a été initiée en 2017 avec la création d'un service RSE dédié.

En 2019 l'entreprise a mené une analyse de matérialité pour structurer sa démarche RSE.

L'analyse de matérialité est un exercice qui consiste à évaluer la perception de nos parties prenantes sur nos enjeux RSE prioritaires et notre niveau de maîtrise de ces enjeux selon eux.

La matrice de matérialité

Préserver les ressources (eau, matériaux, déchets, biodiversité...) et réduire les consommations d'énergie	1
Réduire les émissions de gaz à effet de serre (analyse de cycle de vie de nos bâtiments, lutte contre le changement climatique...)	2
Gérer les nuisances liées aux chantiers (poussières, bruits, effluents, pollution visuelle...)	3
Intégrer une réflexion sur l'économie circulaire dans nos offres	4
Bâtir une offre de construction durable avec des critères ambitieux sur la performance environnementale	5
Garantir la santé et la sécurité des hommes	6
Renforcer notre position d'employeur attractif (qualité de vie au travail, formation, mobilité, avantages salariaux...)	7
Contribuer à la féminisation des métiers (en nombre et par collège)	8
Adopter un comportement éthique et responsable dans la conduite de nos affaires	9
Assurer la gestion responsable des données	10
Renforcer un dialogue permanent avec les parties prenantes (clients, fournisseurs, sous-traitants, riverains...)	11
Promouvoir et orienter la recherche et les innovations technologiques ou sociétales afin qu'elles contribuent au bien-être présent et futur et à l'intérêt général	12
Accompagner le développement économique des territoires (insertion, achats locaux...)	13
Mener une politique d'achats responsables avec nos prestataires et nos fournisseurs	14
S'impliquer dans la vie de la cité à travers des actions solidaires (mécénat, soutien à des associations...)	15



Nos enjeux RSE prioritaires

Cette analyse a fait ressortir 5 enjeux prioritaires et des enjeux permanents. Les enjeux prioritaires constituent les axes de notre stratégie RSE



Des plans d'actions opérationnels

En 2021, l'entreprise a lancé sur la base de ce travail la démarche "Objectifs RSE", pour présenter les enjeux aux opérationnels et les faire contribuer à la démarche.

Il s'agissait, pour chaque enjeu prioritaire identifié :

- ▶ de définir des objectifs réalistes
- ▶ de définir et faire appliquer les plans d'actions associés
- ▶ de préparer le déploiement de la démarche RSE pour les années suivantes en impliquant les collaborateurs impactés par les engagements

Les enjeux prioritaires sont pilotés par des groupes de travail transverses et sponsorisés par un membre du Comité de Direction Générale.

La certification Ecovadis

L'amélioration continue de la stratégie RSE de Léon Grosse et les actions qui en découlent sont saluées par l'agence de notation extra-financière Ecovadis. La notation Ecovadis prend en considération un certain nombre de critères généraux regroupés en quatre catégories principales (environnement, pratiques de travail et droits humains, pratiques commerciales loyales et approvisionnement durable).

Après une première évaluation "Gold" en 2019 avec un score de 63/100, Léon Grosse a renouvelé sa performance avec une nouvelle évaluation "Gold" et un score de 66/100 en 2020-2021. Le Groupe se positionne ainsi dans le top 8% des entreprises du secteur de la construction.



Analyse des principaux risques extra-financiers

Face aux enjeux environnementaux majeurs et aux nouveaux modes de travail, notre secteur et les attentes de nos parties prenantes évoluent. Notre entreprise a plus que jamais conscience de l'impact de son activité et de sa responsabilité sociétale.

La cartographie ci-après présente les principaux risques extra-financiers identifiés par l'Entreprise, et sa méthodologie de prise en compte et de suivi de ces risques. Cette analyse est renouvelée chaque année selon l'évolution du contexte économique, réglementaire et sociétal. Chaque nouveau risque identifié est intégré à la stratégie RSE et à sa déclinaison en démarche opérationnelle.

Enjeux Léon Grosse	Engagement Léon Grosse	Risque extra-financier	Objectif 2025 associé	ODD associés
Réduire l'impact environnemental de nos activités (Partie II). Enjeux prioritaires de la matrice de matérialité liés : - Réduire les émissions de gaz à effet de serre (n°2). - Bâti une offre de construction durable avec des critères ambitieux sur la performance environnementale (n°5). - Préserver les ressources et réduire les consommations d'énergie (n°1). - Intégrer une réflexion sur l'économie circulaire (n°4). - Gérer les nuisances liées à nos chantiers (n°3).	Améliorer l'impact environnemental de nos offres (voir 3.3)	Raréfaction ou pénurie de matériaux de construction neufs. Evolution des exigences réglementaires et commerciales concernant l'impact environnemental des bâtiments.	100% de nos offres avec un impact environnemental réduit	7. Energie propre et d'un coût abordable 13. Mesures relatives à la lutte contre les changements climatiques
	Réduire notre impact environnemental interne (voir 3.2)	Evolution des réglementations et de la taxonomie en matière d'environnement et d'émissions carbone. Dépendance de notre modèle d'affaires aux énergies fossiles. Image de l'entreprise auprès de ses parties prenantes internes et externes.	15% de réduction de l'indice d'impact interne	12. Consommation et production responsables
Permettre à chacun de s'engager, de s'épanouir et de réaliser son potentiel (Partie I). Enjeux prioritaires de la matrice de matérialité liés : - Garantir la santé et la sécurité (n°6). - Renforcer notre position d'employeur attractif (n°7). - Contribuer à la féminisation du management (n°8).	Préserver la santé et la sécurité de nos collaborateurs (voir 2.3)	Risques professionnels pour la santé encourus par les collaborateurs du Groupe, liés aux différents métiers de notre activité. Capacité du Groupe à garantir un environnement de travail sécurisé pour ses collaborateurs et parties prenantes.	TF < 15 et TG < 1,6	5. Egalité entre les sexes 3. Bonne santé et bien-être
	Améliorer la qualité de vie au travail (voir 2.2 et 2.4)	Capacité de l'entreprise à attirer de nouveaux talents. Capacité de l'entreprise à fidéliser ses collaborateurs en garantissant leur bien-être, leur épanouissement et leur satisfaction au travail. Capacité du Groupe à garantir les mêmes opportunités à tous.	Engagement des collaborateurs >70%	8. Travail décent et croissance économique 10. Inégalités réduites
	Augmenter la part des femmes dans les fonctions managériales (voir 2.5)	Capacité de l'entreprise à recruter de nouveaux talents de tous sexes. Risque de baisse de la performance générale de l'entreprise si les effectifs femmes/hommes sont trop inégaux (étude 2020 - France Stratégie)	25% de managers féminins	
	Agir pour l'insertion professionnelle (voir 2.6)	Capacité de l'Entreprise à répondre aux attentes de ses parties prenantes en matière d'ancrage territorial. Capacité de l'entreprise à recruter, former et fidéliser des collaborateurs dans des postes répondant à ses besoins.	10% de recrutements de compagnons issus de l'insertion entre 2022 et 2025	
S'inscrire en partenaire de confiance (Partie III). Enjeux prioritaires de la matrice de matérialité liés : - Accompagner le développement socio-économique des territoires (n°13). - Renforcer un dialogue avec nos parties prenantes (n°12). - Mener une politique d'achats responsables avec nos prestataires, nos fournisseurs, nos sous-traitants (n°14).	Développer les achats responsables et favoriser les achats locaux (voir 4.3)	Capacité du Groupe à intégrer ses partenaires dans ses valeurs et engagements, et à répondre aux attentes de ses parties prenantes en matière d'achats responsables. Capacité du Groupe à assurer ses approvisionnement en matières, produits et services.	45/100 notation Ecovadis sur le volet Achats Responsables.	11. Villes et communautés durables
	Renforcer le dialogue avec les parties prenantes (voir 4.1 et 4.2)	Capacité du Groupe à établir des relations avec des partenaires dans un but de développement commun. Image du Groupe envers ses partenaires et les territoires dans lesquels il est implanté.	NPS : 45	17. Partenariats pour la réalisation des objectifs



2

**Permettre à chacun
de s'engager, de
s'épanouir et de
réaliser son potentiel**

2.1. LE GROUPE LÉON GROSSE

De par son ADN familial, le Groupe s'est toujours engagé en faveur du bien être et du développement de ses collaborateurs. Léon Grosse permet à chaque salarié de se sentir acteur du développement et de l'évolution de l'entreprise. Face à des enjeux d'attractivité du secteur et de fidélisation dans un contexte de tension sur le marché de l'emploi, Léon Grosse va plus loin et s'engage à :

- ▶ Favoriser l'épanouissement et l'engagement de tous
- ▶ Augmenter la part des femmes dans les fonctions managériales

Développer les compétences et favoriser l'évolution professionnelle de chacune et chacun

Agir pour l'insertion professionnelle



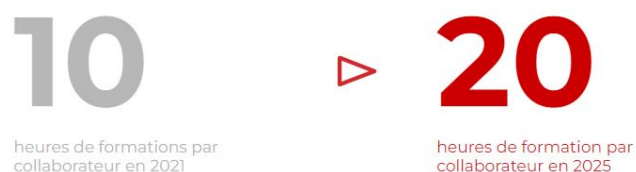
Objectif 2025 : taux de satisfaction des collaborateurs > 70%



Objectif 2025 : 25% de managers féminins



Objectif 2025 : 20 heures de formations par an par collaborateur



Objectif 2025 : 10% de compagnons recrutés issus de l'insertion entre 2021 et 2025



Au 31 décembre 2021, le Groupe Léon Grosse (hors Kyotec) compte 1 924 collaborateurs, essentiellement employés en France métropolitaine et en outre-mer, territoire sur lequel s'exerce l'activité du Groupe. Compte tenu de cette organisation, la répartition des effectifs par zone géographique n'est pas suivie par l'entreprise.

L'entreprise a également intégré le Groupe Kyotec, basé au Luxembourg, en 2020. Kyotec compte 173 collaborateurs réalise 48 millions d'euros de chiffre d'affaires (15% du CA Groupe) en 2021. Les effectifs de Kyotec ne sont pas pris en compte cette année, notamment à cause de différences de gestion administrative entre la France et le Luxembourg,

Effectifs au 31.12 ^[a]	2019	2020	2021
Total effectifs ^[b]	2 123	1 910	1924

^[a] Contrats à durée déterminée, indéterminée et alternance.

^[c] Périmètre Groupe ; Périmètre Groupe hors Kyotec à partir de 2021.

Répartition des effectifs par statut ^[a]	2019	2020	2021
Cadres	763	700	757
Etam	486	433	426
Compagnons	874	777	741

^[c] Périmètre Groupe ; Périmètre Groupe hors Kyotec à partir de 2021.

L'effectif salarié au 31 décembre ne prend pas en compte les variations en cours d'année.

Répartition des effectifs par contrat de travail ^[a]	2019	2020	2021
CDI	2008	1827	1828
CDD	64	12	15

^[a] Hors alternants. Périmètre Groupe ; Périmètre Groupe hors Kyotec à partir de 2021.

Léon Grosse privilégie la création d'emplois durables. Plus de 99% des salariés (hors alternants) ont un emploi à durée indéterminée au 31/12/2021. Le recours aux emplois à durée déterminée répond aux besoins de remplacements de salariés absents (maladie, maternité, etc.).

2.2. FAVORISER L'ÉPANOUISSEMENT ET L'ENGAGEMENT DE TOUS

Léon Grosse, entreprise dans laquelle il fait bon travailler

Léon Grosse cultive une culture d'entreprise humaine et forte qui irrigue l'ensemble du Groupe. Devenue l'une des E.T.I. les plus importantes de la construction en France, elle a su préserver au cours de sa longue histoire un management de proximité et une certaine simplicité, empreints de valeurs familiales. Celles-ci se fondent avant tout sur la confiance faite aux équipes, l'autonomie et la responsabilisation.

En 2021, Léon Grosse devient la première entreprise du BTP en France à obtenir la certification « Great Place to Work ». Une référence dans le panel des certifications sur « la qualité de vie au travail ».

Cette certification est le fruit d'une enquête indépendante réalisée auprès de tous les collaborateurs de façon anonyme. Le taux de réponses à l'enquête a été de 88%. Cette certification permet de constater, chiffres à l'appui, la fierté d'appartenance des collaborateurs à l'entreprise, de savoir qu'ils s'y sentent bien accueillis et qu'il fait bon y travailler. Véritable baromètre RH, cette enquête permet également d'identifier les pistes d'amélioration et de travailler des plans d'actions avec les managers d'entité.

Les résultats obtenus constituent un socle solide sur lequel Léon Grosse peut s'appuyer pour son développement.



- ■ **72% des collaborateurs déclarent qu'il fait bon travailler chez Léon Grosse.**
- ■ **89% des salariés sont fiers des réalisations de l'entreprise.**
- ■ **81% estiment que les nouveaux collaborateurs sont bien accueillis**
- ■ **78% pensent que leur activité professionnelle a un sens particulier pour eux, et ne la considèrent pas uniquement comme un emploi.**

Objectif 2025 : Taux de satisfaction des collaborateurs >70%

	2020
Satisfaction des collaborateurs ^[a]	67%

^[a]Indicateur obtenu suite à la campagne d'enquête Great Place To Work réalisée en 2021. 88% des effectifs Léon Grosse (hors Kyotec) ont répondu à l'enquête.

Le turnover est également un indicateur de qualité de vie au travail mesuré par l'Entreprise.

	2019	2020	2021
Turnover du personnel ^[a]	17,3%	14,7%	15,2%
Taux d'absentéisme ^{[b] [c]}	8,25%	10,05%	8,46%

^[a]Le turnover est calculé selon la formule : nombre de départs dans l'année n divisé par les effectifs au 31/12/N.

^[b]Le taux d'absentéisme est défini comme le décompte des jours calendaires des arrêts consécutifs aux accidents de travail, de trajets, aux maladies professionnelles et aux maladies, congés maternité, paternité et adoption rapporté aux heures travaillées. ^[c]L'indicateur couvre le Groupe à l'exception de Monaco (99,9% des effectifs couverts hors Kyotec).

Depuis 2017, l'Entreprise et ses partenaires sociaux ont mis en place un accord sur le télétravail. Cet accord confirme la prise en compte par l'entreprise de l'importance de la qualité de vie au travail, et de la nécessité de préserver un équilibre satisfaisant entre vie professionnelle et vie personnelle ; tout en tenant compte des exigences opérationnelles, organisationnelles, techniques ou financières. Depuis la crise de la covid-19, la pratique du télétravail s'est d'autant plus ancrée dans les pratiques de l'Entreprise.

2.3. PRÉSERVER LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DE NOS COLLABORATEURS

Permettre à nos collaborateurs de s'engager et de s'épanouir commence par assurer leur santé et leur sécurité sur leur lieu de travail. Cet engagement se traduit par un objectif de réduction de 40% des taux de fréquence et taux de gravité par rapport à 2021. Cet objectif s'intègre dans les pratiques quotidiennes et d'exigences du Groupe.

De nombreuses mesures sont mises en place afin d'améliorer la maîtrise des risques sur les chantiers. La digitalisation des outils, le management et les sensibilisations permettent l'amélioration continue des résultats d'accidentologie depuis plusieurs années.

	2019	2020	2021
Nombre total d'accidents avec arrêt de travail ^(a)	52	50	45

^(a)Périmètre Groupe

Notre maîtrise de la prévention, de la santé et de la sécurité est également liée au bon déploiement de notre système de management de la sécurité. En 2020, Léon Grosse a évolué d'une certification OHSAS 18001 vers une certification ISO 45001.

Notre objectif est d'étendre le nombre d'agences certifiées.

	2020	2021
Part du chiffre d'affaires certifié ISO 45001 ^(a)	76%	87%

^(a)Cet indicateur se calcule de la manière suivante : chiffre d'affaires des agences certifiées ISO 45001 divisé par le chiffre d'affaires total. Périmètre Groupe hors Kyotec, Léon Grosse Immobilier et Guiban.

Objectifs 2025 : Réduction de 40% des taux de fréquence et taux de gravité

	2019	2020	2021	Objectif 2025
Taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt des collaborateurs ^[a]	15,1	18,0	15,2	15
Taux de gravité des accidents du travail des collaborateurs ^[b]	2,1	1,9	1,7	1,6

^[a]Nombre d'accidents du travail avec arrêt x 1 000 000 / nombre d'heures travaillées

^[b]Nombre de jours d'arrêt consécutifs à un accident de travail x 1 000 / nombre d'heures travaillées. Périmètre Groupe pour les deux indicateurs

En 2021, nous avons maintenu le niveau d'exigence élevé nécessaire pour protéger les collaborateurs de l'entreprise face aux risques de contamination à la Covid 2019. Nous avons mis en œuvre le protocole sanitaire de l'OPP BTP et ses évolutions en :

- ▶ privilégiant les réunions en visioconférence;
- ▶ ajournant les réunions et événements de fin d'année;
- ▶ maintenant obligatoire le port du masque dans les bureaux et sur chantiers;
- ▶ mettant en place la distanciation sociale et les gestes barrières dans les espaces communs..

En 2021, Léon Grosse a également mis l'accent sur la lutte contre les addictions. La campagne annuelle de sensibilisation "Agir" est consacrée à la prévention des risques liés aux pratiques addictives.

Un temps de sensibilisation concernant tous les sites Léon Grosse, qui s'arrêtent pour une réunion exceptionnelle. Cette campagne de sensibilisation représente le lancement d'un cycle de formation du management sur ce sujet.

2.4. DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES ET FAVORISER L'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE DE CHACUNE ET CHACUN

La formation est l'un des principes clés du développement et du maintien de l'employabilité des collaborateurs. C'est pourquoi le Groupe Léon Grosse a toujours investi sur le volet formation, pour accompagner les salariés dans l'évolution de leurs métiers, s'adapter aux nouvelles attentes des clients et permettre à l'entreprise de rester performante. Enfin, Léon Grosse est convaincu que la motivation de ses collaborateurs repose notamment sur leur développement par leur parcours professionnel et par la formation.

Le plan de formation 2020-2022

En cohérence avec les objectifs du Groupe, la Direction des Ressources Humaines met en place des plans de formation pour favoriser l'évolution et les parcours professionnels et garantir l'intégration des collaborateurs. Ces plans de formation sont construits en cohérence avec l'évolution de besoins en termes d'emplois et de compétences, des attentes des collaborateurs exprimées lors des entretiens annuels, de l'évolution de l'organisation, et des obligations légales et réglementaires.

Le plan de formation 2020-2022 se décline en deux axes majeurs.

Le développement des compétences des collaborateurs

1. Transmettre le savoir faire et la culture de l'entreprise aux jeunes embauchés :
 - ▶ Favoriser une bonne intégration au sein du Groupe des collaborateurs nouvellement embauchés :
 - ▶ Parcours de formation à destination des ingénieurs (renforcement des fondamentaux du métier).
 - ▶ Former efficacement le jeune compagnon via le parcours de perfectionnement.
2. Maintenir le professionnalisme des collaborateurs confirmés et favoriser les évolutions professionnelles. Renforcer les connaissances et les développer au travers d'une offre de formation technique, juridique, santé-sécurité.
 - ▶ Actualiser le parcours de perfectionnement à destination des compagnons en fonction des besoins de l'entreprise.
 - ▶ Renforcer l'accès aux formations de type socle « Lire, Écrire, Compter » pour les collaborateurs ne pouvant pas accéder aux formations liées à la sécurité par exemple.
3. Poursuivre la formation des collaborateurs au management et à la responsabilisation des équipes avec confiance et exigence dans un souci constant de permettre aux collaborateurs de développer leurs compétences.
 - ▶ Perfectionner les compétences relationnelles pour améliorer l'efficacité professionnelle dans toutes les situations, en cohérence avec le niveau de responsabilité de chacun.
 - ▶ Proposer un nouveau cursus : le management de la sécurité.

Le développement de la formation face aux projets et ambitions de l'entreprise

1. Proposer un parcours de formation dédié à la sécurité et au management : le management de la sécurité pour l'ensemble des niveaux de l'entreprise (de la Direction Générale aux compagnons) permettant ainsi de créer une véritable culture de la sécurité dans l'entreprise.
2. Relancer l'école Léon Grosse en insistant sur la technique, les règles et procédures.

En 2021, le nombre d'heures de formation et de collaborateurs formés a augmenté. Parmi les formations suivies, 42% étaient des formations règlementaires et 12% des formations qualifiantes.

L'entreprise souhaite continuer dans cette lancée en développant des modules internes de formation.

	2019	2020	2021
Nombre d'heures de formation ^[a]	15 082	15 318	17 982
Taux de formation ^[b]	42%	34%	57%
Nombre d'heures de formation par collaborateur formé ^[c]	17	23	18
Taux d'effort Entreprise ^[d]	2,4%	2,2%	3,1%

^[a]Sont exclus du calcul de cet indicateur les alternants, les salariés de Monaco et de Kyotec, les CDD remplaçants, CDD travail été, les intérimaires et les stagiaires. L'indicateur couvre 92,7% des effectifs moyens du Groupe dans l'année.

^[b]Le taux de formation correspond au nombre de salariés formés divisé par l'effectif moyen. Sont comptabilisés dans l'effectif moyen pour cet indicateur, les salariés éligibles à une formation. Sont exclus les alternants, les salariés de Monaco et de Kyotec, les CDD remplaçants, CDD travail été, intérimaires et stagiaires. L'indicateur couvre 92,7% des effectifs moyens du Groupe dans l'année.

^[c]Le nombre d'heures de formation par collaborateur formé correspond au calcul suivant : nombre d'heures de formation divisé par le nombre de collaborateurs formés.

^[d]L'effort de formation correspond à la somme des montants investis pour la formation divisée par la masse salariale.

	2021	Objectif 2025
Nombre d'heures de formation par collaborateur en moyenne	10	20

Léon Grosse a également mis en place une politique de mobilité interne et d'évolution professionnelle. Ce dispositif est fondé sur un principe de transparence dans les échanges sur les postes à pourvoir, la stratégie et les axes de développement du salarié. Différents dispositifs ont été mis en place pour guider les collaborateurs dans leur évolution.

La Mission Handicap

Léon Grosse encourage la diversité et veille à l'équité pour attirer les meilleurs talents.

En 2020, le Groupe a renouvelé pour 3 ans son accord handicap agréé. Dans la continuité de la démarche engagée, l'accord se décline en 4 objectifs :

- ▶ le recrutement de personnes en situation de handicap,
- ▶ la sensibilisation des collaborateurs sur ce sujet,
- ▶ le maintien dans l'emploi des collaborateurs en situation de handicap,
- ▶ le recours à des ESAT et EA pour la prestation de services et la sous-traitance.

Léon Grosse choisit de favoriser le recrutement de personnes en situation de handicap en participant en 2021 à plusieurs forums virtuels tels que « Hello Handicap » ou encore Talent handicap, destinés spécifiquement aux personnes en situation de handicap. Ainsi, 4 personnes en CDI et 2 stagiaires BOETH (Bénéficiaires de l'obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés) rejoignent les équipes Léon Grosse en 2021. 2021 se caractérise également par une sensibilisation importante autour du maintien dans l'emploi.

2.5. AUGMENTER LA PART DES FEMMES DANS LES FONCTIONS MANAGÉRIALES

Convaincu que la mixité est un levier de performance, Léon Grosse initie une démarche en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Dans un secteur historiquement masculin, le Groupe s'engage à améliorer la représentativité des femmes notamment aux postes de management.

Cela se traduit par plusieurs leviers d'actions : la promotion du secteur auprès des femmes, un accompagnement spécifique des collaboratrices dans leur évolution et la sensibilisation de tous les collaborateurs aux enjeux de la mixité.

Objectif 2025 : 25% de managers féminins.

	2021	Objectif 2025
Part de femmes dans les effectifs managers ^{[a] [b]}	16%	25%

^[a]Périmètre : Groupe Léon Grosse, hors Kyotec.

^[b]Manager : collaborateur dont le poste a une classification supérieure à 120, qui possède une fonction de management vertical ou/et de management de projet.

L'index d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

	2020	2021
Score de l'index d'égalité professionnelle femmes-hommes ^[a]	83	88

^[a]L'indicateur couvre uniquement l'entité juridique Léon Grosse, et comptabilise les personnes ayant travaillé plus de 6 mois durant l'année N, soit 90% des effectifs totaux du Groupe en 2021 (hors Kyotec).

En 2021, les collaboratrices Léon Grosse représentaient 17% des effectifs. Un taux à replacer dans le contexte du secteur : le BTP est constitué de métiers traditionnellement plus masculins. Comme pour les moyennes sectorielles constatées, les femmes sont principalement présentes dans les emplois de cadres et d'ETAM. En parallèle, le métier de conduite de travaux se féminise progressivement avec de plus en plus de femmes présentes dans les cursus ingénieurs.

Répartition des effectifs par sexe ^[a]	2019	2020	2021
Nombre de femmes	322	310	329
Nombre d'hommes	1801	1600	1595
Part des femmes dans l'effectif total	15%	16%	17%

^[a]Périmètre Groupe, hors Kyotec.

2.6. AGIR POUR L'INSERTION PROFESSIONNELLE

Dans un contexte social complexe où la pandémie a accentué la précarité de la population, l'entreprise a plus que jamais un rôle à jouer dans les territoires où elle opère.

Les chantiers sont par eux-mêmes des vecteurs d'insertion ainsi que d'intégration sociale et professionnelle. Sur nos opérations, nous travaillons avec des associations d'insertion locale et les services départementaux pour cibler les meilleurs profils et assurer une formation.

Léon Grosse s'engage à systématiser le recours à l'insertion professionnelle directe ou indirecte sur tous ses chantiers d'ici 2025, et en favorisant une insertion professionnelle durable au sein de l'entreprise. Un plan d'actions est mis en place pour cibler, former et accompagner les personnes en insertion vers le retour à l'emploi.

Objectif 2025 : 10% de recrutements de compagnons en insertion

	2021	Objectif 2025
Part de recrutement de compagnons issus de l'insertion ^[a]	3,45%	10%

^[a]recrutement en CDI de personnel compagnon étant en situation d'insertion par l'emploi.

	2019	2020	2021
Nombre d'heures d'insertion réalisées ^[a]	112 746	105 238	145 030

^[a]Nombre d'heures de travail réalisées par des personnes éloignées de l'emploi, encadrées par des structures spécialisées (Ai, Ei, ETTI...). Seules les heures des chantiers dont les heures d'insertion ont été relevées et tracées sont prises en compte. Périmètre Groupe, hors Kyotec.



3

Réduire l'impact
environnemental de
nos activités

3.1. LE BILAN CARBONE DU GROUPE

Le changement climatique est l'un des grands défis de notre société et du secteur du bâtiment. Il nous impose de repenser le fonctionnement et le rôle de l'Entreprise, de nous armer de notre savoir-faire pour innover et développer les techniques et modes constructifs de demain. La décarbonation de notre industrie est une attente forte de nos parties prenantes internes comme externes, et un enjeu majeur pour notre Groupe.

Léon Grosse s'engage à réduire l'impact environnemental de son activité en agissant sur l'ensemble de la chaîne de valeurs.

Cet engagement s'articule autour de deux axes :

- ▶ Améliorer notre impact carbone interne, en œuvrant sur les émissions propres au fonctionnement du Groupe.
- ▶ Réduire l'impact environnemental de nos offres, en proposant systématiquement à nos clients une alternative de réduction de l'impact environnemental par rapport à la description programmatique du projet.



Objectif 2025 : 15% de réduction de notre indice d'impact interne.

21

Teq CO₂ par millions de CA



18

Teq CO₂ par millions de CA



Objectif 2025 : 100% de nos offres avec une alternative de réduction de l'impact environnemental du projet.

21%

des offres avec un impact
environnemental réduit en 2021



100%

Des offres avec un impact
environnemental réduit en 2025

Afin de se dessiner un cap, le Groupe a réalisé en 2020 son premier Bilan Carbone tous scopes, en collaboration avec le cabinet Aktio. En plus des émissions directes (scope 1) et indirectes liées aux consommations d'énergie (scope 2), l'ensemble des émissions amont et aval liées à l'activité du Groupe ont été estimées (scope 3).

Cet exercice a permis à l'Entreprise d'identifier ses postes d'émissions significatifs, de mettre en lumière des leviers de réduction de son impact carbone, et de cadrer une stratégie de lutte contre le réchauffement climatique.

Le calcul du Bilan Carbone s'inscrit cependant dans une logique d'amélioration continue : les postes d'émissions du scope 3 sont majoritairement estimés à partir des dépenses réalisées par le Groupe. Un travail progressif de précision de ces scopes est en cours, et implique autant nos parties prenantes internes qu'externes (fournisseurs, prestataires et sous-traitants).

	2020	2021
Émissions de gaz à effet de serre scopes 1 et 2 (en tonnes d'équivalent CO ₂) ^[a]	4999	4940

^[a] Les émissions directes liées au carburant correspondent aux combustibles de chantier ainsi qu'aux consommations des véhicules de fonction. Les émissions indirectes correspondent à la consommation d'électricité et de gaz sur les sites fixes et sur les chantiers. Les facteurs d'émissions utilisés proviennent du site officiel de l'ADEME et sont actualisés à 2021. Périmètre Groupe hors Kyotec.

	2020
Émissions de gaz à effet de serre scope 3 (en tonnes d'équivalent CO ₂)	113 708
Émissions de gaz à effet de serre tous scopes (en tonnes d'équivalent CO ₂)	118 707

Les postes d'émissions établis par le Bilan Carbone ont été redécoupés selon une méthodologie propre à Léon Grosse.

D'un côté, les "émissions internes", qui correspondent aux postes d'émissions liés au fonctionnement interne de l'entreprise : consommations d'énergie et de combustibles, vie de chantier et de bureau, déplacements des collaborateurs, gestion des déchets... Ils représentent 12% de notre Bilan Carbone. Nos émissions internes sont calculées dans un "indice d'intensité de l'impact interne", qui nous permet de piloter et mesurer l'efficacité de nos actions.

De l'autre, les émissions liées à notre offre : matériaux, techniques de construction et services auxquels nous avons recours dans l'élaboration de nos chantiers. Elles constituent 87% de notre Bilan Carbone. Ces émissions sont directement liées à la conception de nos offres et de nos projets, et sont partagées avec nos clients.

3.2. RÉDUIRE NOTRE IMPACT ENVIRONNEMENTAL INTERNE

Notre première responsabilité est d'agir en interne pour améliorer l'impact environnemental lié à nos activités.

L'indice d'intensité de l'impact interne^[a] de Léon Grosse vise à mesurer et piloter l'impact environnemental lié au fonctionnement interne de l'entreprise, sur lequel celle-ci a un pouvoir d'action direct.

^[a] La méthodologie de calcul de l'indice d'impact interne est expliquée dans la Partie « Note Méthodologique » de la DPEF.

Objectif 2025 : -15% de l'indice d'intensité de l'impact interne

	2021	Objectif 2025
Indice d'intensité de l'impact interne ^[a]	21	18

^[a]Périmètre : Groupe, hors Kyotec.

Pour réduire son impact interne, Léon Grosse a mis en place un plan d'action sur le court terme, qui se déploie en plusieurs volets.

Réduire nos consommations énergétiques

La majorité des consommations d'électricité du Groupe est liée au fonctionnement des bases vie de chantier. En 2020 et 2021 notre service Matériel a réalisé des audits énergétiques des bases vie utilisées dans plusieurs zones géographiques où le Groupe est en activité.

Les postes les plus élevés de consommations ont pu être identifiés, dans l'objectif de mettre en place des solutions pour les réduire.

A la suite de ces audits, le Groupe a signé un nouveau contrat-cadre pour ses commandes de bases vies. Ces contrats présentent notamment le cahier des charges minimal suivant :

- ▶ Sur-isolation du module (plafond plancher)
- ▶ Contacteur sur fenêtre, commande convecteur et climatisation ou convecteur à détection d'ouverture
- ▶ Convecteur programmable
- ▶ Détecteur de présence dans les zones de circulation
- ▶ Détecteur de présence dans les sanitaires
- ▶ Détecteur de présence dans les vestiaires
- ▶ Panneaux hautement isolés
- ▶ Double vitrage avec volets roulants
- ▶ LED pour tous les luminaires
- ▶ Ferme-porte automatique pour les portes d'entrées
- ▶ Robinets type presto

L'utilisation de bases-vie à haute performance énergétique est en cours d'expérimentation sur plusieurs chantiers Léon Grosse. La prochaine étape est l'analyse et la comparaison des consommations de ces bases vie par rapport à des bases vie "traditionnelles" pour établir leur efficacité.

Les équipes Léon Grosse ont également pour consigne de systématiquement rechercher la possibilité d'utiliser du bâti existant pour établir la base vie. Les activités de rénovation sont particulièrement propices à ces opportunités.

	2019	2020	2021
Consommations d'électricité (en kWh) ^[a]	17 098 600	11 694 123	13 932 251
Intensité de la consommation d'électricité (kWh/M€CA)	20 700	20 734	21 567

^[a]Somme des consommations électriques des sites fixes et des chantiers.

Consommations des sites fixes estimées à partir de la consommation de 84% de la surface des sites occupés en 2021.

Consommation des chantiers estimés à partir de 77% des factures d'électricité des chantiers.

Réduire les consommations de la flotte automobile

Les consommations de carburant liées à notre flotte automobile professionnelle représentent plus de 35% de notre indice d'impact interne ; et 85% de notre scope 1.

Le renouvellement progressif de notre flotte automobile vers des véhicules dont l'utilisation est moins émissive est donc l'une des priorités de notre plan d'action.

	2021
Émissions liées aux consommations de la flotte automobile (en TeqCO2) ^[a]	4118
Intensité carbone de la flotte automobile (en TeqCO2/M€CA) ^[b]	7

^[a]Consommations des véhicules de la flotte automobile affiliés à une carte mobilité.

^[b]CA hors Kyotec et Léon Grosse Immobilier.

Pour 2022, le Groupe souhaite ainsi proposer à ses collaborateurs éligibles à une voiture professionnelle un catalogue de véhicules comprenant des voitures électriques et des voitures hybrides. Les collaborateurs concernés seront informés quant aux spécificités et impacts carbone de l'utilisation des différents types de véhicules.

Le parc de véhicules utilitaires et son utilisation sont également analysés pour étudier la possibilité de remplacer une partie des voitures thermiques par des voitures électriques.

Améliorer le tri des déchets de chantier

Le Groupe Léon Grosse a géré près de 30 000 tonnes de déchets de chantier en 2021.

Nous auditions l'ensemble de nos prestataires déchets référencés afin de confirmer avec eux le traitement et le niveau de valorisation de nos déchets. Cette collaboration nous a permis de valoriser 93% de nos déchets en 2021, dont 81% de valorisation matière.

	2019	2020	2021
Taux de valorisation des déchets ^[a]	88%	92%	93%

^[a]L'indicateur porte uniquement sur les prestataires déchets référencés, hors La Réunion, Guiban, Kyotec et Léon Grosse Immobilier. Il couvre 85% du chiffre d'affaires des chantiers.

Afin d'aller plus loin dans la gestion de l'impact environnemental lié à nos déchets, nous souhaitons privilégier davantage la valorisation matière en poussant nos performances de tri sur chantier.

En diminuant la part de déchets en mélange (collectés dans les bennes DIB) au profit de déchets triés séparément, nous visons à permettre une valorisation plus efficace de nos déchets tout en nous préparant à l'entrée en vigueur de la Responsabilité Elargie du Producteur pour les produits et matériaux de construction du secteur du bâtiment (REP PMCB). La REP PMCB, issue de la loi AGECE, va instaurer la prise en charge des déchets du bâtiment triés selon le décret 7 flux par un éco-organisme. Cette évolution de la gestion des déchets qui touche le secteur de la construction va ainsi dans le sens de nos efforts.

Plusieurs projets et solutions sont en cours d'expérimentation pour améliorer la gestion des déchets de chantier : plan de formation et de sensibilisation aux enjeux de tri, recrutement d'un "valoriste" en insertion qui veille au bon tri des déchets sur chantier, expérimentation de différents types de contenants selon les déchets, diminution des déchets à la source...

Le management opérationnel de l'environnement

Le Groupe travaille également en fond, avec son service QSE, à encadrer et standardiser son management opérationnel de l'environnement, notamment en étendant progressivement la certification ISO14001 à l'ensemble de ses entités.

	2019	2020	2021
Part du chiffre d'affaires certifié ISO14001 ^[a]	68%	77%	81%

^[a]Cet indicateur se calcule de la manière suivante : chiffre d'affaires des agences certifiées ISO 14001 divisé par le chiffre d'affaires total. Périmètre Groupe hors Kyotec, Léon Grosse Immobilier et Guiban.

Léon Grosse a établi et largement diffusé son engagement environnemental vis-à-vis de ses chantiers, qui définit les exigences minimales et les bonnes pratiques à mettre en place sur sites.

Cet engagement, initié dès la phase commerciale, se concrétise dans un premier temps par une analyse environnementale établie en phase de préparation de chantier.

Afin de respecter cet engagement, les opérationnels disposent d'un nouveau support d'analyse environnementale prenant en compte les impacts sur l'ensemble du cycle de vie. Ils disposent également du mémento QSE diffusé à toute l'entreprise, comprenant les consignes et préconisations applicables dans le cadre de nos activités afin de limiter notre impact sur l'environnement. C'est une véritable boîte à outils conçue avec pour ambition d'accompagner le terrain dans le respect du niveau d'exigences attendu au sein du Groupe Léon Grosse.

Dans le cadre de cet engagement, les chantiers sont régulièrement visités par des collaborateurs du Service QSE qui s'assurent du bon respect opérationnel des consignes environnementales.

Limiter les nuisances liées à nos chantiers

Léon Grosse est conscient que par l'activité de ses chantiers, un certain nombre de nuisances (bruit, poussières, pollution visuelle...) sont produites et peuvent impacter ses parties prenantes, notamment les riverains. A ce titre, le Groupe s'est fixé comme enjeu priorisé de mieux gérer ces nuisances afin de garantir le respect des riverains et de favoriser l'acceptabilité territoriale.

Les chartes chantiers à faible nuisance font déjà partie des pratiques courantes sur nos opérations. Ces chartes imposent à l'ensemble des prestataires intervenant sur le chantier le respect d'engagements relatifs à la réduction des nuisances (bruit, poussières) causées aux riverains ; à la réduction des risques de pollution des eaux et du sol lors du chantier ; au tri et la réduction des déchets de chantier mis en décharge ; à la protection de la biodiversité ; à la maîtrise des ressources en eau et énergie ; et aux aspects sociaux et organisationnels du chantier.

Par ailleurs, l'entreprise est convaincue que l'amélioration du dialogue avec les riverains permet de réduire les risques de nuisances et de lever les inquiétudes.

- ▶ L'initiative de la mise en place d'un livre d'or numérique sur le chantier des écoles Rosa Parks et Anatole France à Pré-Saint-Gervais, s'est inscrite dans cette volonté. Se présentant sous la forme d'un questionnaire en ligne, ce livre d'or était accessible par un QR Code affiché à l'entrée du chantier.
Une solution qui permet à tous les acteurs d'avoir le même niveau d'information et d'avoir un retour efficace sur l'impact du chantier ; offrant une perspective intéressante quant à la connaissance des nuisances générées.
- ▶ Léon Grosse IRIS dédie un responsable des relations avec les locataires au sein de l'encadrement de chantier. Entièrement disponible pour les habitants durant toute la durée des travaux, sa mission consiste à entretenir une relation de proximité et de confiance avec chacun des locataires afin de les informer, les aider et les rassurer.

3.3. AMÉLIORER L'IMPACT ENVIRONNEMENTAL DE NOS OFFRES

Conscients des enjeux de notre secteur, Léon Grosse développe des solutions bas-carbone et travaille à la réduction des nuisances de ses opérations. Léon Grosse affirme son engagement pour la transition écologique en étant force de proposition et de conseil sur la performance environnementale de tous les projets. En anticipation des nouvelles normes et réglementations (RE2020, REP), Léon Grosse investit dans l'expertise, les outils, les expérimentations, pour accompagner ses clients dans cette évolution. Le Groupe propose des solutions économiques, performantes écologiquement et énergétiquement, qui capitalisent sur les savoir-faire de construction neuve, rénovation, immobilier et services de Léon Grosse.

Objectif 2025 : 100% de nos offres avec un impact environnemental réduit

	2021	Objectif 2025
Part des offres avec une alternative de réduction de l'impact environnemental ^[a]	21%	100%

^[a]Concerne les offres remises pour les projets dont le montant est supérieur à 3 millions d'euros. Sont prises en compte les alternatives qui s'inscrivent dans les thématiques suivantes :

- Proposition d'un matériau qui amène à la réduction de l'impact carbone du projet par rapport à ce qui était prévu dans l'offre initiale, justifiée par une FDES ou un calcul carbone équivalent.
- Proposition d'une solution d'économie circulaire qui permet d'éviter des émissions carbone : intégration de matériaux issus du réemploi ; dépose sélective de matériaux en vue de faire du réemploi ; mise en place d'un système de tri conforme au décret "7 flux"...
- Proposition de solution permettant de réduire les consommations d'énergies du bâtiment pendant son exploitation par rapport aux attentes initiales (meilleures performances thermiques, récupération de chaleur, énergies renouvelables...).
- Proposition de solutions permettant la réduction d'éléments neufs à bâtir (rénovation et réhabilitation de l'existant, réduction du neuf) par rapport au projet initial.
- Proposition de solution volontaire et extra-réglementaire permettant la sauvegarde ou l'intégration de biodiversité sur le projet.

Notre objectif à 2025 est de proposer, dans l'ensemble de nos offres pour des projets supérieurs à 3 millions d'euros, une alternative de réduction de l'impact environnemental.

Cette démarche vise à être force de propositions auprès de nos clients, qui attendent de nous un savoir-faire leur permettant de maîtriser l'impact de leurs projets.

Elle favorise d'autre part la conduite du changement dans nos process et méthodes de travail, en inscrivant l'enjeu environnemental dans les priorités de chaque projet.

	2019	2020	2021
Part du chiffre d'affaires labellisé en environnement ^[a]	44%	39%	44%

^[a]Le chiffre d'affaires labellisé en environnement se calcule en additionnant le chiffre d'affaires à l'état d'avancement en 2021 des projets sujets à des labels prouvant une bonne performance environnementale, tels que HQE, BREEAM, LEED, WELL, etc.

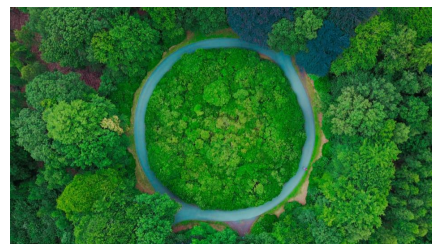
L'indicateur est défini par le calcul suivant : part du chiffre d'affaires labellisé en environnement dans le chiffre d'affaires total hors exclusions. Sont exclus du calcul le chiffre d'affaires des chantiers non labellisables : l'indicateur couvre 63,2% du chiffre d'affaires total en 2021.

Le Pôle Bas Carbone Léon Grosse

Pour atteindre son objectif, Léon Grosse a créé en 2021 un Pôle Bas Carbone. Ce pôle d'expertise organise et développe les compétences et outils permettant de calculer et réduire l'impact carbone des projets et modes constructifs.

Le Pôle Bas Carbone a notamment pour mission de :

- ▶ Répondre aux enjeux de nos clients de réduction de leurs émissions carbone par des offres globales et intégrées;
- ▶ Dynamiser la recherche et développement et capitaliser sur l'expérience de Léon Grosse en construction bas carbone;
- ▶ Diffuser l'expertise Bas Carbone auprès des équipes opérationnelles afin que tous les projets soient étudiés pour une neutralité carbone.
- ▶ Veiller à la capacité du Groupe à répondre aux enjeux réglementaires liés à l'environnement (RE 2020; REP PEMCB...).



Pour calculer l'impact carbone des projets conformément à la RE2020, le Pôle Bas Carbone travaille avec l'entreprise Nooco au développement et à la maîtrise en interne d'une calculatrice carbone. Cet outil permet d'ores et déjà à l'Entreprise de produire efficacement des calculs carbone et des bilans RE2020.

Développer les modes constructifs bas carbone

Par notre expertise technique, la sensibilité de nos équipes à l'environnement et notre volonté commune avec nos clients de bâtir des bâtiments durables, nous mettons en œuvre des modes constructifs tendant vers le bas carbone.

Le béton bas carbone

Léon Grosse a développé au fil des années une importante expertise du matériau béton.

	2019	2020	2021
Quantité de béton consommée en m ³ ^[a]	274 782	164 160	173 581

^[a] Calcul effectué à partir d'un échantillon couvrant 40,3% du total des factures de BPE et 99% du total des factures de ciment en 2021.

L'entreprise a réalisé de nombreux projets mettant en œuvre du béton bas carbone. Par rapport à du béton portland classique de type CEM I, les bétons bas carbone possèdent des compositions moins émissives en termes d'équivalent CO₂. L'utilisation de ces bétons, en collaboration avec nos fournisseurs de Béton Prêt à l'Emploi ou en fabrication propre, fait partie du panel de solutions de maîtrise de l'impact environnemental déployé par le Groupe.

	2020	2021
Nombre de projets de plus de 10M€ mettant en œuvre du béton à impact environnemental réduit ^[a]	18	23

^[a] Opérations dont le chiffre d'affaires est supérieur à 10 millions d'euros et pour lesquelles a été passée au moins une commande de béton bas carbone en cas d'utilisation de béton prêt à l'emploi, ou de ciment bas carbone ou laitier en cas d'utilisation d'une centrale à béton foraine.

Les opérations de plus de 10M€ représentent 29,5% du chiffre d'affaires en 2021, l'indicateur couvre donc 29,5% du chiffre d'affaires.



La construction bois

Le bois, matériau biosourcé possédant des propriétés de stockage du carbone, a un potentiel important dans la construction bas carbone. Léon Grosse développe sa compétence dans la construction bois, en s'investissant dans des projets à structure bois ou structure mixte bois-béton. Depuis plusieurs années déjà, l'entreprise s'affirme dans la maîtrise de la construction en bois, en développant des procédés constructifs adaptés à ses différents projets : panneaux de façade en bois, structures mixtes bois-béton, ossature et charpente bois, structures en panneaux de bois massifs lamellés-croisés (Cross Laminated Timber, ou CLT), etc.

Exemple de réalisation bois

L'agence Léon Grosse Construction Habitat Résidentiel réalise actuellement une résidence de 94 logements en structure bois, pour le promoteur Woodeum, à Taverny (95). L'ensemble de ces logements dont l'infrastructure a été réalisée en béton, présente la particularité d'une superstructure conçue en bois CLT (planchers, poutres, poteaux et voiles). Avec cette superstructure en bois, ce chantier sera labellisé BBCA et E+C- avec des émissions carbone globales pour les logements de 1 032 kg CO2/m2 de surface de plancher pour un seuil BBCA à 1 286 et un seuil carbone 2 à 1 101. Avec ce projet, Léon Grosse Construction conforte sa maîtrise des différents aspects de la construction bois, et la pose de structures bois en production propre.



L'économie circulaire

L'économie circulaire est également l'un des piliers d'une conception plus durable du chantier et du bâtiment

De l'utilisation de matériaux issus de matières recyclées ou de circuits de réemploi à la gestion vertueuse des déchets, produits et matériaux de chantiers, nous développons et expérimentons des solutions qui permettent de limiter le recours aux ressources naturelles.

En partenariat avec Tremplin Bâtiment et SERFIM Recyclage, pour sa 1ère expérimentation, le projet Chantier R accompagne les équipes Léon Grosse Lyon sur le chantier de la POSTE IMMO Bellecour à trier et recycler au maximum les déchets produits par le chantier.

Aujourd'hui l'ADEME estime que seuls 35% des déchets de chantier du second œuvre sont valorisés... le projet Chantier R vise à améliorer l'impact environnemental du secteur du BTP, tout en participant à l'inclusion de publics fragiles. Un agent valoriste est présent sur le chantier pour organiser le tri et veiller au recyclage. Une zone de tri 7 flux avec des contenants appropriés est mise en place.

Depuis plusieurs années, Léon Grosse a intégré le réemploi comme enjeu de ses projets. En collaboration avec Backacia ou Cycle Up, nous réalisons des diagnostics ressources sur la majorité de nos projets de rénovation et de conception-réalisation comprenant du curage.

Lorsque le projet le permet, nous recherchons des substituts issus du réemploi pour remplacer une partie des matériaux neufs : menuiseries intérieures, sanitaires, faux-planchers, peintures...

Exemple de réalisations avec du réemploi

Léon Grosse Construction IRIS intègre de manière volontaire à son activité de rénovation en site occupé une démarche d'économie circulaire. Le réemploi, la réutilisation et le recyclage font partie intégrante de ses procédés de curage et de déconstruction. Cette dynamique volontaire prend la forme d'initiatives collaboratives entre des chantiers. Par exemple, l'agence Léon Grosse Construction d'Amiens, lors de la préparation du chantier Metronom à Lille, l'agence IRIS Hauts-de-France a installé pour la base vie d'un de ses chantiers, des matériaux déposés et menuiseries provenant de chantiers de réhabilitation de logements de l'agence IRIS Hauts-de-France.

En collaboration avec IRIS Hauts-de-France, des portes et des menuiseries PVC double vitrage en bon état, déposées sur des chantiers de réhabilitation thermique de logements à Escaudain (59) et Wambrechies (59), sont ainsi utilisées alors qu'elles étaient destinées au rebut après leur démontage.

Le réemploi de terres et de déchets de béton en remblais fait partie des pratiques courantes de nos équipes. L'amélioration de la gestion et du tri des déchets vers des pratiques favorisant leur diminution et leur valorisation fait également partie des préoccupations du Groupe.

A photograph of two firefighters in red protective gear, including helmets and jackets with "LEON GROSSE" printed on the back. The image is overlaid with a large red number "4" and a white rectangular box containing text. The background is a blurred outdoor scene with a white van. The entire image has a red color cast and is decorated with white diagonal lines in the top and bottom corners and large red geometric shapes on the left and right sides.

4

S'inscrire en
partenaire de
confiance

4.1. ENTREPRENDRE DANS UNE DÉMARCHE PARTENARIALE

La faible industrialisation du secteur de la construction, en termes de méthodes, de répliquabilité de l'acte de construire et de préfabrication, constitue un véritable enjeu de développement et de responsabilité sociétale pour notre Entreprise.

Nous sommes convaincus que l'intelligence collective et la collaboration sont nécessaires pour répondre aux défis auxquels nous faisons face. Nous y parviendrons en nous associant étroitement à nos partenaires. C'est pourquoi Léon Grosse s'engage à :

- ▶ Développer des partenariats dans un but de développement commun.
- ▶ Améliorer la satisfaction de nos clients
- ▶ Favoriser le recours au tissu local autour de nos chantiers
- ▶ Mener une démarche d'achats responsables auprès de nos fournisseurs et sous-traitants



Objectif 2025 : 42 Net Promoter Score clients

40

score NPS en 2021



42

score NPS en 2025



Objectif 2025 : 45/100 Note ECOVADIS pour les achats responsables

40

la note EcoVadis sur la catégorie
achats responsables en 2021



45

la note EcoVadis sur la catégorie
achats responsables en 2025

Le code de conduite Léon Grosse

Pour établir un socle de confiance, Léon Grosse a publié un code de conduite qui clarifie les comportements que les collaborateurs du Groupe doivent adopter face à toute situation liée à l'éthique des affaires. Il vient ainsi renforcer les engagements pris par l'entreprise en matière d'éthique.

Ce code de conduite traduit les valeurs d'exigence, de responsabilité et d'exemplarité de l'entreprise et le Groupe attache une importance particulière à faire vivre ces valeurs dans ses relations avec ses salariés, fournisseurs, clients, partenaires et actionnaires.

Le Code de Conduite s'articule autour de 5 points:

- ▶ la corruption et le trafic d'influence;
- ▶ les comportements à risques;
- ▶ les sanctions;
- ▶ la vigilance dans nos relations commerciales;
- ▶ les principes comptables et financiers.

Un système d'alerte est mis en place à l'attention des salariés ou partenaires de l'entreprise qui seraient témoins, dans l'exercice de leur activité professionnelle, d'actes répréhensibles. Toute alerte est soumise à une obligation de stricte confidentialité. Ce code de conduite a été diffusé à l'ensemble des collaborateurs.

4.2. DÉVELOPPER DES PARTENARIATS DANS UN BUT DE DÉVELOPPEMENT COMMUN

Léon Grosse et Vicat

Léon Grosse noue un partenariat avec VICAT, acteur de référence dans les matériaux de construction minéraux et biosourcés, pour associer leurs expertises au service de la construction de demain.

Ce partenariat se déploie autour de 3 volets :

- ▶ innovation : développer ensemble des solutions R&D comme des nouveaux process d'industrialisation, des bétons bas carbone, l'impression 3D...
- ▶ environnement : proposer des solutions différenciantes co-construites réduisant l'impact environnemental dans la construction, favoriser des schémas d'économie circulaire, évaluer la mise en place de solutions photovoltaïques Léon Grosse sur des sites VICAT;
- ▶ responsabilité sociétale : construire une dynamique d'engagement territorial et contribuer à l'attractivité des métiers du BTP.



Léon Grosse et Patriarche

Léon Grosse et PATRIARCHE, agence d'architecture pluridisciplinaire, nouent un partenariat pour répondre de façon innovante et avec réactivité aux projets du plan France Relance. Ce plan soutient la rénovation énergétique des logements privés, des bâtiments publics, et des logements sociaux.

Travailler en partenaire permet aux deux entreprises d'être plus réactives et de prendre les projets en amont.

La digitalisation des outils, et notamment la maquette BIM, permet d'échanger facilement entre architectes et ingénieurs. Tous les enjeux sont abordés en même temps: conception et devis. Avec, en parallèle, les ingénieurs environnementaux ou thermiciens qui savent analyser la performance énergétique du bâtiment.

Notre partenariat avec l'agence Patriarche est facilité par une culture commune: nous sommes deux entreprises familiales, régionales et savoyardes.

En formalisant ce partenariat autour de France Relance, nous affirmons l'ambition des deux directions de faire travailler leurs équipes ensemble. Nos clients vont ainsi bénéficier sur chaque projet d'une équipe très solide, capable de répondre sur beaucoup de sujets, efficace et agile dans son approche. En 2021, 4 affaires ont été traitées avec Patriarche.

Patriarche.

Léon Grosse et l'ENSA

En 2021, Léon Grosse a signé une convention avec l'Ecole Nationale Supérieure d'Architecture (ENSA) de Versailles pour accueillir des étudiants dans ses locaux à Versailles-Chantiers.

L'ENSA Versailles est une des 20 écoles publiques en France dont l'objectif est de former des architectes aptes à exercer des pratiques professionnelles diversifiées et prêts à répondre aux complexités du monde actuel.

Au cours des confinements successifs, l'École n'était plus en mesure d'ouvrir ses locaux à 100% de ses capacités et a été contrainte de mettre en place des cours à distance. Cette situation a engendré un mal-être chez beaucoup d'étudiant(e)s, souffrant de solitude et d'isolement.

Dans ce cadre, Léon Grosse, ayant des bureaux à Versailles-Chantiers, propose d'accueillir 4 étudiants de cette école, afin qu'ils puissent travailler dans une ambiance conviviale et un milieu professionnel. Malgré le retour progressif du présentiel, ce partenariat est prolongé jusqu'en juillet 2022 et donne l'opportunité de créer une passerelle constructive entre l'école et l'entreprise.

énsa-v
*école nationale supérieure
 d'architecture de versailles*

Léon Grosse et la Croix Rouge Française

Léon Grosse noue un partenariat avec La Croix Rouge Française, première association humanitaire de France. Dans le cadre de sa mission, "Soigner une humanité à +2°C", l'association assure la gestion et le développement d'un patrimoine sanitaire, social et médico-social de plus de 1 million de m². Ce partenariat se déploie autour de 3 volets :

- ▶ innovation : apporter des solutions communes et proposer des projets immobiliers innovants
- ▶ immobilier : étude d'opportunités en VEFA, de requalification/reconversion d'actifs que la Croix Rouge française souhaiterait céder, ou encore des projets immobiliers de résidences services, notamment de village répit familles.
- ▶ transition écologique : développement d'énergies renouvelables et d'infrastructure de charge de véhicules électriques.



4.3. AMÉLIORER LA SATISFACTION DE NOS CLIENTS

Léon Grosse accorde une importance particulière à la mesure et au suivi de la satisfaction de ses clients afin d'assurer un haut niveau de service. Depuis 2018, le Groupe a déployé un programme d'enquêtes de satisfaction tout au long de la vie d'un projet (commerce, travaux, GPA). L'objectif est d'obtenir des éléments factuels, et une analyse quantitative et qualitative pour évaluer les sources de satisfaction de nos clients et les pistes d'amélioration.

Cette mesure permet au Groupe de suivre son « Net Promoter Score ». Cet indicateur de performance s'appuie sur une méthodologie reconnue permettant d'établir un différentiel entre le nombre de « promoteurs » et le nombre de « détracteurs » d'une marque. Il est obtenu en faisant la somme des personnes qui ont répondu 9 ou 10/10 aux questions de l'enquête, moins le nombre de personnes ayant répondu 6 ou en dessous.

Objectif 2025 : Net Promoter Score de 45

	2019	2020	2021	Objectif 2025
Net Promoter Score au 31.12 ^[a]	21	30	40	42

^[a]Un NPS de 40 signifie qu'à l'échelle globale de l'entreprise l'indice de recommandation est de 40.

4.4. FAVORISER LE RECOURS AU TISSU LOCAL AUTOUR DE NOS CHANTIERS

Un chantier représente un véritable outil de développement économique, de création d'emplois, et d'interaction entre les acteurs et parties prenantes du projet. Le Groupe développe son ancrage local et participe à la valorisation des territoires là où ses chantiers sont implantés.

Ainsi, pour tout produit référencé dans le catalogue d'achats, au moins deux fournisseurs départementaux, deux fournisseurs régionaux et deux fournisseurs nationaux sont systématiquement référencés. Les opérationnels choisissent dès lors leurs fournisseurs en fonction de la localisation de leur chantier.

Objectif 2025 : Part des achats locaux >80%

	2019	2020	2021
Part du chiffre d'affaires sous-traité confié à des entreprises locales ^{(a) / (b)}	92%	88%	89%

^(a)C'est-à-dire les fournisseurs départementaux et régionaux.

^(b)Indicateur portant uniquement sur les fournisseurs et prestataires référencés par le Service achats.

En 2021, nous avons décidé de revoir notre méthode de prise en compte de cet indicateur, dans le but de le fiabiliser et de l'établir en indicateur clé de performance, avec un objectif de part des achats locaux supérieure à 80% d'ici à 2025. Cette année est donc la dernière où nous utiliserons la présente méthode de calcul.

Nous sommes convaincus que l'excellence des opérations repose sur des achats responsables et durables, renforçant l'éthique des affaires, la protection de l'environnement et les droits humains.

C'est pourquoi Léon Grosse construit des relations solides et durables avec ses fournisseurs et ses sous-traitants. Ces relations sont fondées sur des valeurs fortes de respect, de confiance et d'intégrité. Léon Grosse a notamment élaboré une charte décrivant les principaux engagements appliqués dans nos relations fournisseurs et sous-traitants afin d'assurer des pratiques responsables dans la conduite de nos affaires.

Mener une démarche d'achats responsables auprès de nos fournisseurs et sous-traitants

Nos fournisseurs et sous-traitants sont des partenaires-clés dans l'atteinte de nos objectifs RSE. Insertion par l'activité professionnelle, réduction de nos impacts environnementaux interne et lié à notre offre, réponse aux attentes de nos clients et de la société civile... sont autant d'enjeux que nous partageons et sur lesquels Léon Grosse souhaite engager une démarche collective d'amélioration.

Depuis 2021, notre service achats partage un questionnaire d'auto-évaluation sur la démarche RSE à tous nouveaux fournisseurs répondant à un appel d'offres de Léon Grosse. Ce questionnaire permet d'établir une première identification de la performance des fournisseurs de l'entreprise en matière de responsabilité sociétale, dans un objectif de favoriser les synergies et de construire ensemble une logique de co-développement durable.

Pour mesurer l'évolution de nos performances en matière d'achats responsables, nous plaçons notre confiance envers l'organisme de notation financière Ecovadis. La note attribuée chaque année à Léon Grosse pour sa politique d'achats responsable constitue ainsi notre indicateur clé de performance.

Objectif 2025 : 45/100 Note ECOVADIS pour les achats responsables

	2021	Objectif 2025
Note Ecovadis sur les achats responsables <small>^(a)</small>	40	45

^(a)Note Ecovadis au 18 février 2021.

A woman wearing a red safety helmet and an orange high-visibility vest over a grey jacket. She is looking upwards and to the right. A large, bold red number '5' is superimposed over the right side of her face and helmet. The background is a blurred industrial or construction site. The entire image has a red color overlay. There are decorative white diagonal lines in the top right and bottom left corners, and large red geometric shapes on the left and right sides.

5

**Tableau de
correspondances**

5.1. TABLEAU DE CORRESPONDANCE AUX GRI

Chapitre	Titre	Contenu	Objectifs 2025 liés	Indicateurs	Correspondance code GRI
Entreprendre pour laisser une empreinte qui suscite la fierté de tous	Introduction Raison d'Être	Manifeste de notre Raison d'Être	/	/	/
	Notre modèle d'affaires	Bilan de l'année Stratégie du Groupe Le pôle Construction Le pôle Solutions Le Pôle Immobilier	/	Chiffre d'affaires RN Endettement Effectifs Part des effectifs Travaux Part des effectifs ingénieurs Nombre d'agences	G4-EC1
	La raison d'être du Groupe Léon Grosse	Entreprendre pour laisser une empreinte qui suscite la fierté de tous Notre cadre d'engagement Notre stratégie RSE, bras armé de notre raison d'être Analyse des principaux risques extra-financiers	/	Indicateurs clés RSE	G4-EC2
Permettre à chacun de s'engager, de s'épanouir et de réaliser son potentiel	Le Groupe Léon Grosse	Effectifs ; répartition des effectifs par statut, contrat de travail.	/	Effectifs Total effectifs Effectifs Cadres Effectifs ETAM Effectifs Compagnons Nombre de CDI Nombre de CDD	G4-LA1 ; G4-LA12
	Favoriser l'épanouissement et l'engagement de tous	Le label Great Place To Work, preuve d'engagement et de la fierté des collaborateurs Léon Grosse. Objectif 2025 : taux d'engagement des collaborateurs.	Engagement des collaborateurs >70%	Engagement des collaborateurs Turnover Taux d'absentéisme	G4-LA1 ; G4-LA6
	Préserver la santé et la sécurité de nos collaborateurs	Présentation stratégie prévention de l'entreprise Présentation pilotage opérationnel (QSE) Objectifs 2025 : réduction des taux de fréquence et taux de gravité	TF < 15 et TG < 1,6	Heures travaillées Nombre total d'accidents avec et sans arrêt de travail Part du CA certifié ISO45001	G4-LA6 ; G4-LA7
	Développer les compétences et favoriser l'évolution professionnelle de chacune et chacun	Plan de formation 2020-2022 Mission Handicap Objectif 2025 : nombre d'heures de formation par collaborateur	20 heures de formation par collaborateur	Nombre d'heures de formation Taux de formation Nombre d'heures de formation par collaborateur formé Taux d'effort entreprise	G4-LA10 ; G4-LA9 ; G4-HR2
	Augmenter la part des femmes dans les fonctions managériales	Politique Féminisation Objectif 2025 : part de managers féminins. Index d'égalité professionnel	25% de managers féminins	Part de femmes dans l'effectif total Score de l'index d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes Part de femmes dans les effectifs managers	G4-LA12 ; G4-LA13 ; G4-LA3
	Favoriser l'insertion	Politique Insertion Objectif 2025 : part de recrutements de compagnons en insertion	10% de recrutements de compagnons issus de l'insertion entre 2022 et 2025	Recrutements de compagnons issus de l'insertion Heures d'insertion	

TABLEAU DE CORRESPONDANCES

Chapitre	Titre	Contenu	Objectifs 2025 liés	Indicateurs	Correspondance code GRI
Réduire l'impact environnemental de nos activités	Le Bilan Carbone du Groupe	Bilan Carbone Cap de lutte contre le réchauffement climatique	/	Emissions de gaz à effet de serre scopes 1, 2 et 3	G4-S010 ; G4-EN15 ; G4-EN16 ; G4-EN17 ; G4-EN18 ; G4-EN19 ;
	Réduire notre impact environnemental interne	Objectif 2025 : réduire l'indice d'intensité de l'impact interne Réduire les consommations de la flotte automobile Réduire les consommations d'énergie Améliorer le tri des déchets Le management opérationnel de l'environnement	15% de réduction de notre indice d'impact interne	Indice d'intensité de l'impact interne Taux de valorisation des déchets Part du CA certifié ISO14001	G4-EN23
	Améliorer l'impact environnemental de nos offres	Objectif 2025 : part de nos offres avec un impact environnemental réduit Le Pôle Bas Carbone Léon Grosse Développer les modes constructifs bas carbone	100% de nos offres avec un impact environnemental réduit	Part des offres remises proposant une alternative de réduction de l'impact carbone du projet par rapport à la description programmatique. Part du CA labellisé en environnement. Quantité de béton consommé. Nombre de projets >10M€ mettant en oeuvre du béton bas carbone	G4-EN1 ; G4-EN3 ; G4-EN6 ; G4-EN27
S'inscrire en partenaire de confiance	Développer des partenariats dans un but de développement commun	Partenariat avec Vicat Partenariat avec Patriarche Partenariat avec La Croix Rouge Française	/	/	G4-S04
	Améliorer la satisfaction de nos clients	Politique de satisfaction client Objectif 2025 : Net Promoter Score	NPS 45	NPS	G4-PR5
	Favoriser le recours au tissu local autour de nos chantiers	Politique d'achats locaux Objectif 2025 : part du CA sous-traité à des entreprises locales	Part des achats locaux >80%	Part des achats locaux	G4-S02 ; G4-EC9
	Mener une démarche d'achats responsables auprès de nos fournisseurs et sous-traitants	Politique d'achats responsables Objectif 2025 : Note Ecovadis sur les achats responsables	45/100 notation Ecovadis sur le volet Achats Responsables.	Notation Ecovadis	G4-S09 ; G4-EN32
Méthodologie	Méthodologie	Description de la méthodologie de DPEF	/	/	/
Avis de l'Organisme Tier Indépendant	Avis de l'OTI	Avis de l'OTI	/	/	/



6

Note méthodologique

6.1. MÉTHODOLOGIE, PROCÉDURES ET PÉRIMÈTRE DU REPORTING

Méthodologie de la collecte d'informations

Ce document présente la réponse du Groupe Léon Grosse aux éléments demandés par le décret n°2017-1265 du 9 août 2017 pris pour l'application de l'ordonnance n° 2017-1180 du 19 juillet 2017 relative à la publication d'informations non financières.

Les éléments recueillis et présentés ci-après couvrent, sauf précision contraire dans la rubrique concernée, les agences et filiales contrôlées par l'entreprise Générale Léon Grosse, qui seront désignées sous le terme général « l'entreprise » ou « Le Groupe ».

Les thématiques réglementaires « de la lutte contre le gaspillage alimentaire, de la lutte contre la précarité alimentaire, du respect du bien-être animal, d'une alimentation responsable, équitable et durable et des actions visant à promouvoir la pratique d'activités physiques et sportives » ne sont pas traitées dans ce rapport compte tenu de l'activité de Léon Grosse.

Procédures méthodologiques de reporting

Une instruction de reporting ainsi qu'un référentiel d'indicateurs sociaux, environnementaux et sociétaux ont été établis en 2016. Ils sont annuellement revus en concertation avec les services concernés. Ce document précise notamment la méthodologie à appliquer lors de la collecte des indicateurs : définition, mode de calcul, périmètre, unité, contrôle de cohérence, limites de l'indicateur, remarques pour la consolidation. Ils sont les guides de référence pour tous les acteurs impliqués dans la procédure de reporting du Groupe.

La méthodologie peut présenter des spécificités, notamment du fait de la diversité des activités du Groupe, de l'intégration récente de filiales, des modalités pratiques de collecte ou des indicateurs collectés...

Dans le cas où les données des années précédentes ont été modifiées, cela est dû à des changements de méthodologie en lien avec le référentiel des indicateurs.

Périmètre de la collecte d'informations

L'objectif de la collecte est que le périmètre soit représentatif des activités du Groupe.

Les données couvrent 100% du chiffre d'affaires analytique, sauf exception. Dans ce cas, le périmètre de couverture des indicateurs est indiqué en pourcentage du chiffre d'affaires ou en précisant le périmètre organisationnel sur lequel l'indicateur s'applique, dans le corps de la DPEF. Le Groupe Kyotec, acquis durant l'année 2020 et représentant 15% du CA Groupe, est hors périmètre pour 2021. Il a vocation à rejoindre le périmètre extra-financier de manière progressive.

Méthodologie de calcul de l'indice d'impact interne

L'indice d'impact interne est un indicateur interne à Léon Grosse, employant une méthodologie propre. Elle prend en compte les postes d'émissions suivants :

Scope 1	Scope 2	Scope 3
- Combustibles- Carburants- Consommations de la flotte automobile	- Électricité des sites fixes- Electricité des chantiers	- Immobilisations du parc automobile- Immobilisations du parc informatique- Immobilisations du parc immobilier- Production de déchets

La méthodologie se base sur les Facteurs d'Émissions (FE) proposés par l'ADEME, associés à des consommations faites par l'entreprise en année N.

Deux types de données sont utilisés : les données physiques et les données monétaires.

Les données physiques sont privilégiées : elles correspondent à des quantités identifiées de produits et matériaux consommés et déchets générés par l'entreprise.

Les données monétaires sont utilisées lorsqu'il n'y a pas de donnée physique disponible ou assez fiable. Elles correspondent à des montants comptables d'achats.

La méthodologie utilisée diffère de celles préconisées pour le BEGES réglementaire et par le guide sectoriel de calcul du Bilan Carbone. Les facteurs d'émissions (FE) de l'ADEME utilisés pour le calcul des postes d'émissions des scopes 1 et 2 sont les facteurs d'émissions scope 3 compris, là où réglementation demande l'utilisation des FE calculés avec les scopes 1 et 2 seulement. Nous avons fait ce choix dans un souci de prise en compte plus large des émissions liées à ces postes.

Nous pouvons être amenés à utiliser des FE ou des calculs d'émissions directement communiqués par nos fournisseurs, si le FE communiqué est validé et si les données de consommations réalisées auprès de ce fournisseur sont isolables des autres consommations de même type. Les FE peuvent donc changer d'une année à l'autre, notamment dans le cas du recours à des produits ou matériaux dont l'impact carbone est mesuré de manière précise par le fournisseur.

Dans le cas des déchets, nous recourons à l'addition des émissions carbone et des émissions évitées, sauf pour le DIB, pour lequel les émissions évitées ne sont pas prises en compte.

L'objectif de ce choix est de mieux prendre en compte les variations de performance de tri, en favorisant la réduction de la part de DIB dans nos déchets.

Chaque poste d'émission est calculé, et est additionné aux autres pour produire un indice d'impact interne.

Cet impact interne est ensuite divisé par le nombre de millions d'euros de chiffre d'affaires réalisé par le Groupe (hors Kyotec), afin de produire l'indice d'intensité de l'impact carbone.

Cet indice permet de rapporter l'impact interne de l'entreprise à son volume d'activité.

Émissions du scope 1

Les FE utilisés sont ceux de l'ADEME scope 3 compris.

Émissions du scope 2

Les FE utilisés sont ceux de l'ADEME scope 3 compris.

Parc immobilier

La surface des bureaux et des ateliers est utilisée. Elle est rapportée au taux d'occupation du bien immobilier à l'année N.

Le calcul est réalisé sur l'outil de calcul carbone Aktio, en utilisant les FE « bureaux » et « ateliers » et une durée d'immobilisation de 50 ans.

Parc Informatique

Une extraction de nos données de suivi du parc informatique est utilisée. Est comptabilisé le matériel en utilisation et en stock à l'année N.

Le calcul est réalisé sur l'outil de calcul carbone Aktio en utilisant des FE détaillés pour chaque type de matériel, avec une durée de vie de 4 ans.

Parc automobile

Une extraction de nos données de suivi du parc automobile est utilisée. Sont comptabilisés les véhicules possédés en part propre par l'entreprise, et les voitures en location dont le contrat est en cours à l'année N, au prorata de début ou/et de fin de contrat s'ils arrivent au cours de l'année N.

Le poids moyen des véhicules essence et diesel en France est associé à chaque voiture correspondante.

Pour les véhicules hybrides qui sont tous de la même gamme et marque, le poids du véhicule renseigné par le constructeur est utilisé.

Le poids total du parc automobile est ramené au FE correspondant sur le logiciel Aktio.

Impact environnemental des déchets

Pour améliorer son impact sur la consommation des ressources planétaires, et en vue de l'entrée en vigueur de la Responsabilité Élargie du Producteur prévue au 1er janvier 2023, Léon Grosse a pour enjeu l'amélioration de la performance de tri sur ses chantiers et la réduction de sa production de déchets.

L'objectif de la prise en compte des déchets dans le calcul de l'impact environnemental interne est donc de privilégier le tri et la valorisation de nos déchets.

Le mode de calcul de l'impact environnemental des déchets a été pensé pour mettre en avant :

- ▶ La quantité de déchets générée
- ▶ Les variations de performance de tri des déchets
- ▶ Les variations de performance de valorisation des déchets

La méthodologie de prise en compte de l'impact carbone des déchets dans l'impact interne de Léon Grosse diffère de celle préconisée par l'ADEME et par les guides sectoriels.

Elle se base sur une addition des émissions émises et des émissions évitées, et prend quelques libertés concernant l'attribution des Facteurs d'émissions (FE).

La méthodologie et sa logique sont expliquées ci-après :

Sont utilisés les Facteurs d'Émission officiels de l'ADEME les plus à jour à date, pour chaque type de déchet répertorié par nos prestataires déchets.

Le calcul des émissions pour chaque catégorie de déchet, excepté le DIB et le carton, est traité de la manière suivante :

*FE hors valorisation * tonnage non valorisé*

*FE valorisation * tonnage valorisé*

Le total de chaque déchet est additionné au total des autres.

Le calcul des émissions évitées est calculé de la manière suivante pour tous les déchets sauf le DIB et le carton :

*Facteurs d'émissions évitées par la valorisation * tonnage valorisé*

Ces émissions négatives pour chaque déchet sont additionnées au total des émissions.

Exceptions : les déchets de carton et le DIB

Le FE et le FE évitées conservés pour le tonnage de carton valorisé sont ceux du « carton stocké ». Ce choix s'explique par le fait que le FE du carton recyclé est très élevé et est peu compensé par le FE évitées correspondant. Le fait de mieux trier les déchets carton, qui sont autrement traités en DIB mènerait à une forte hausse de l'indicateur, ce qui est contraire au but recherché. Le FE « stockage » permet de considérer l'impact du déchet carton tout en garantissant un meilleur équilibre dans le calcul final.

Le calcul pour le carton est donc le suivant :

*FE « Emballages - Carton - Fin de vie moyenne filière - Impacts » * tonnage non valorisé*

*FE évitées « Emballages - Carton - Fin de vie moyenne filière - Impacts » * tonnage non valorisé*

*FE « Emballages - Carton - Stockage - Impacts » * tonnage valorisé*

*FE évitées « Emballages - Carton - Stockage - Impacts » * tonnage valorisé*

Chaque total est ensuite additionné

Pour le DIB, seul le FE « valorisé » est utilisé. Le FE hors recyclage étant presque 4 fois moins élevé, il n'est pas comptabilisé. Le FE évitées n'est pas pris en compte, dans l'objectif de privilégier le tri plutôt que le traitement en mélange.

La méthode de calcul de l'impact du DIB est la suivante :

*FE « Déchets du bâtiment - Déchets non dangereux en mélange (DIB) - Fin de vie moyenne - Impacts » * (tonnage DIB valorisé + tonnage DIB non valorisé)*



7

**Rapport de l'Organisme
Tiers Indépendant sur
la déclaration
consolidée de
performance extra-
financière**

7.1. RAPPORT DE L'ORGANISME TIERS INDÉPENDANT SUR LA DÉCLARATION CONSOLIDÉE DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

Entreprise Générale Léon Grosse S.A. Siège social : 4 rue de l'Avenir, 73100 Aix-les-Bains

Rapport de l'un des commissaires aux comptes, désigné organisme tiers indépendant, sur la déclaration consolidée de performance extra-financière

Exercice clos le 31 décembre 2021

A l'assemblée générale,

En notre qualité de commissaire aux comptes de votre société (ci-après « entité ») désigné organisme tiers indépendant ou OTI (« tierce partie »), accrédité par le COFRAC sous le numéro 3-10491, nous avons mené des travaux visant à formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur les informations historiques (constatées ou extrapolées) de la déclaration consolidée de performance extra-financière, préparées selon les procédures de l'entité (ci-après le « Référentiel »), pour l'exercice clos le 31 décembre 2021 (ci-après respectivement les « Informations » et la « Déclaration »), présentée dans le rapport de gestion du Groupe en application des dispositions des articles L. 225-102-1, R. 225-105 et R. 225-105-1 du code de commerce.

Conclusion

Sur la base des procédures que nous avons mises en oeuvre, telles que décrites dans la partie « Nature et étendue des travaux », et des éléments que nous avons collectés, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que la Déclaration est conforme aux dispositions réglementaires applicables et que les Informations, prises dans leur ensemble, sont présentées, de manière sincère, conformément au Référentiel.

Préparation de la déclaration de performance extra-financière

L'absence de cadre de référence généralement accepté et communément utilisé ou de pratiques établies sur lesquels s'appuyer pour évaluer et mesurer les Informations permet d'utiliser des techniques de mesure différentes, mais acceptables, pouvant affecter la comparabilité entre les entités et dans le temps.

Par conséquent, les Informations doivent être lues et comprises en se référant au Référentiel dont les éléments significatifs sont présentés dans la Déclaration et disponible sur demande au siège de l'entité

Limites inhérentes à la préparation des Informations

Comme indiqué dans la Déclaration, les Informations peuvent être sujettes à une incertitude inhérente à l'état des connaissances scientifiques ou économiques et à la qualité des données externes utilisées. Certaines informations sont sensibles aux choix méthodologiques, hypothèses et/ou estimations retenues pour leur établissement et présentées dans la Déclaration.

Responsabilité de l'entité

Il appartient au Directoire :

- ▶ de sélectionner ou d'établir des critères appropriés pour la préparation des Informations ;
- ▶ d'établir une Déclaration conforme aux dispositions légales et réglementaires, incluant une présentation du modèle d'affaires, une description des principaux risques extra-financiers, une présentation des politiques appliquées au regard de ces risques ainsi que les résultats de ces politiques, incluant des indicateurs clés de performance ;
- ▶ ainsi que de mettre en place le contrôle interne qu'il estime nécessaire à l'établissement des Informations ne comportant pas d'anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs.

La Déclaration a été établie en appliquant le Référentiel de l'entité tel que mentionné ci-avant.

Responsabilité du commissaire aux comptes désigné OTI

Il nous appartient, sur la base de nos travaux, de formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur :

- ▶ la conformité de la Déclaration aux dispositions prévues à l'article R. 225-105 du code de commerce ;
- ▶ la sincérité des informations historiques (constatées ou extrapolées) fournies en application du 3° du I et du II de l'article R. 225-105 du code de commerce, à savoir les résultats des politiques, incluant des indicateurs clés de performance, et les actions, relatifs aux principaux risques.

Comme il nous appartient de formuler une conclusion indépendante sur les Informations telles que préparées par la direction, nous ne sommes pas autorisés à être impliqués dans la préparation desdites Informations, car cela pourrait compromettre notre indépendance.

Il ne nous appartient pas en revanche de nous prononcer sur le respect par l'entité des autres dispositions légales et réglementaires applicables, ni sur la conformité des produits et services aux réglementations applicables.

Dispositions réglementaires et doctrine professionnelle applicable

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément aux dispositions des articles A. 225 1 et suivants du code de commerce, à la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette intervention tenant lieu de programme de vérification et à la norme internationale ISAE 3000².

Indépendance et contrôle qualité

Notre indépendance est définie par les dispositions prévues à l'article L. 822-11-3 du code de commerce et le code de déontologie de la profession. Par ailleurs, nous avons mis en place un système de contrôle qualité qui comprend des politiques et des procédures documentées visant à assurer le respect des textes légaux et réglementaires applicables, des règles déontologiques et de la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette intervention.

Moyens et ressources

Nos travaux ont mobilisé les compétences de cinq personnes et se sont déroulés entre avril et mai 2022 sur une durée totale d'intervention d'environ trois semaines.

Nous avons fait appel, pour nous assister dans la réalisation de nos travaux, à nos spécialistes en matière de développement durable et de responsabilité sociétale. Nous avons mené une dizaine d'entretiens avec les personnes responsables de la préparation de la Déclaration.

² ISAE 3000 (révisée) - Assurance engagements other than audits or reviews of historical financial information

Nature et étendue des travaux

Nous avons planifié et effectué nos travaux en prenant en compte le risque d'anomalies significatives sur les Informations.

Nous estimons que les procédures que nous avons menées en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler une conclusion d'assurance modérée :

– Nous avons pris connaissance de l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation, et de l'exposé des principaux risques ;

– Nous avons apprécié le caractère approprié du Référentiel au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa fiabilité, sa neutralité et son caractère compréhensible, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur

;- Nous avons vérifié que la Déclaration couvre chaque catégorie d'information prévue au III de l'article L. 225-102-1 en matière sociale et environnementale ;

– Nous avons vérifié que la Déclaration présente les informations prévues au II de l'article R. 225-105 lorsqu'elles sont pertinentes au regard des principaux risques et comprend, le cas échéant, une explication des raisons justifiant l'absence des informations requises par le 2ème alinéa du III de l'article L. 225-102-1

;- Nous avons vérifié que la Déclaration présente le modèle d'affaires et une description des principaux risques liés à l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation, y compris, lorsque cela s'avère pertinent et proportionné, les risques créés par ses relations d'affaires, ses produits ou ses services, ainsi que les politiques, les actions et les résultats, incluant des indicateurs clés de performance afférents aux principaux risques ;

– Nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour :

- ▶ apprécier le processus de sélection et de validation des principaux risques ainsi que la cohérence des résultats, incluant les indicateurs clés de performance retenus, au regard des principaux risques et politiques présentés, et
- ▶ corroborer les informations qualitatives (actions et résultats) que nous avons considérées les plus importantes présentées en Annexe. Nos travaux ont été menés au siège de l'entité.

– Nous avons vérifié que la Déclaration couvre le périmètre consolidé, à savoir l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation conformément à l'article L. 233-16, avec les limites précisées dans la Déclaration ;

– Nous avons pris connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par l'entité et avons apprécié le processus de collecte visant à l'exhaustivité et à la sincérité des Informations ;

– Pour les indicateurs clés de performance et les autres résultats quantitatifs que nous avons considérés les plus importants présentés en Annexe, nous avons mis en œuvre :

- ▶ des procédures analytiques consistant à vérifier la correcte consolidation des données collectées ainsi que la cohérence de leurs évolutions ;
- ▶ des tests de détail sur la base de sondages ou d'autres moyens de sélection, consistant à vérifier la correcte application des définitions et procédures et à rapprocher les données des pièces justificatives. Ces travaux ont été menés au siège de l'entité et couvrent entre 29% et 100% des données sélectionnées pour ces tests ;

– Nous avons apprécié la cohérence d'ensemble de la Déclaration par rapport à notre connaissance de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation.

Les procédures mises en oeuvre dans le cadre d'une mission d'assurance modérée sont moins étendues que celles requises pour une mission d'assurance raisonnable effectuée selon la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes ; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus.

Paris-La Défense, le 05 mai 2022

KPMG S.A

Fanny Houlliot	Sandrine Pallud
<i>Associée Sustainability Services</i>	<i>Associée</i>

Annexe

Informations qualitatives (actions et résultats) considérées les plus importantes
Engagement de l'entreprise à attirer de nouveaux talents et à fidéliser ses collaborateurs, et résultats associés
Certification « Great Place to work »
Enquête de satisfaction des employés
Part des formations réglementaires et qualifiantes
Certification ISO 45001 et autres mesures de préservation de la santé et sécurité au travail
Campagne annuelle de sensibilisation aux pratiques addictives
Indice d'intensité de l'impact interne
Part du chiffre d'affaires certifié 14001
Projets mettant en oeuvre du béton à impact carbone réduit
Projet ChantierR en faveur du tri et du recyclage maximal des déchets produits par le chantier
Part du chiffre d'affaires labellisé environnement
Partenariats et autres actions au service de la construction durable
Part du chiffre d'affaires sous-traité confiée à des entreprises locales
Questionnaire d'auto-évaluation sur la démarche RSE des nouveaux fournisseurs
Note Ecovadis sur les achats responsables
Indicateurs clés de performance et autres résultats quantitatifs considérés les plus importants
Effectifs au 31.12 et répartition par statut, contrat de travail, genre
Part de femmes dans les effectifs managers
Turnover du personnel
Taux d'absentéisme
Taux de formation
Nombre d'heures de formation par collaborateur formé
Score de l'index d'égalité professionnelle femmes-hommes
Taux de gravité des accidents de travail des collaborateurs
Taux de fréquence des accidents de travail avec arrêt des collaborateurs
Taux de valorisation des déchets
Émissions de gaz à effet de serre (scopes 1 et 2)
Consommation de béton
Nombre d'heures d'insertion réalisées

Part de recrutement de compagnons issus de l'insertion
Net Promoter Score
Part d'affaires traitées en phase appel d'offres qui ont fait l'objet d'une alternative de réduction d'impact environnemental par rapport à l'impact carbone lié à la description programmatique