

Déclaration de Performance Extra- Financière 2024

GROUPE LÉON GROSSE

ASSEMBLÉE GENERALE DU 04/06/2025



Sommaire

1 ENTREPRENDRE POUR LAISSER UNE EMPREINTE QUI SUSCITE LA FIERTÉ DE TOUS	5
1.1 BILAN DE L'ANNÉE ET STRATÉGIE DU GROUPE	6
1.1.1 Un modèle singulier, une fierté partagée	6
1.1.2 Des fondamentaux solides	7
1.1.3 Notre modèle d'affaires	9
1.1.4 Nos activités : 5 pôles au service de nos clients	11
1.2 POLITIQUE ET ORGANISATION RSE	12
1.2.1 Manifeste de notre Raison d'Etre	12
1.2.2 Priorisation des enjeux RSE	13
1.2.3 Analyse des principaux risques extra-financiers	13
1.2.4 Gouvernance et management de la RSE	15
1.2.5 Une démarche reconnue à l'externe	16
1.3 BILAN DU CADRE D'ENGAGEMENT 2021-2024	17
2 RÉDUIRE L'IMPACT ENVIRONNEMENTAL DE NOS ACTIVITÉS	18
2.1 RÉDUIRE L'IMPACT ENVIRONNEMENTAL DE NOS ACTIVITÉS	19
2.2 RÉDUIRE NOS ÉMISSIONS INTERNES	21
2.2.1 Réduire les scopes 1 & 2 par la maîtrise de nos consommations	21
2.3 S'ENGAGER AVEC NOS CLIENTS DANS UN EFFORT DE DÉCARBONATION	22
2.3.1 Renforcer notre expertise bas-carbone	22
2.3.2 Accompagner la transition carbone et énergétique	22
2.3.3 Accélérer l'utilisation de solutions bas-carbone	23
2.3.4 Contribuer à la transition environnementale	29
2.4 RÉDUIRE L'IMPACT ENVIRONNEMENTAL GLOBAL DE NOS OPÉRATIONS	31

3	PERMETTRE À CHACUN DE S'ENGAGER, DE S'ÉPANOUIR ET DE RÉALISER SON POTENTIEL	33
3.1	PERMETTRE À CHACUN DE S'ENGAGER, DE S'ÉPANOUIR ET DE RÉALISER SON POTENTIEL	34
3.2	ATTIRER ET FIDÉLISER LES COLLABORATEURS	36
3.2.1	Attirer de nouveaux talents	36
3.2.2	Partager la valeur créée	37
3.2.3	Développer les compétences des collaborateurs	38
3.2.4	Favoriser la mobilité interne	39
3.3	FAVORISER L'ÉPANOUISSEMENT ET L'ENGAGEMENT DE TOUS	40
3.3.1	Préserver la santé et la sécurité de nos collaborateurs	40
3.3.2	Améliorer la qualité de vie et les conditions de travail	43
3.3.3	Donner les moyens de créer un dialogue social constructif	45
3.3.4	Favoriser l'implication des collaborateurs dans des actions environnementales, sociales et sociétales	46
3.4	PROMOUVOIR LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION	47
3.4.1	Assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	47
3.4.2	Agir pour l'insertion professionnelle	49
3.4.3	Favoriser l'inclusion des personnes en situation de handicap	51
4	S'INSCRIRE EN PARTENAIRE DE CONFIANCE	52
4.1	S'INSCRIRE EN PARTENAIRE DE CONFIANCE	53
4.2	METTRE EN PLACE UNE GOUVERNANCE ET UNE CONDUITE DES AFFAIRES RESPONSABLES	54
4.2.1	Avoir une gestion responsable de l'information	56
4.2.2	Promouvoir les droits humains et lutter contre le travail illégal	57
4.3	ETRE PARTENAIRE DE NOS CLIENTS	58
4.3.1	Piloter la qualité de la relation client	58
4.3.2	Assurer la sécurité et préserver la santé des usagers	59
4.4	ETRE PARTENAIRE DE NOS TERRITOIRES	60
4.5	ETRE PARTENAIRE DE NOS FOURNISSEURS ET SOUS-TRAITANTS	61
4.6	LA FONDATION LÉON GROSSE	63

5	TABLEAU DES INDICATEURS RSE	65
6	TABLEAU DE CORRESPONDANCE	69
6.1	TABLEAU DE CORRESPONDANCE AU GRI	70
6.2	TABLEAU DE CORRESPONDANCE AUX ODD	71
7	NOTE MÉTHODOLOGIQUE	72
7.1	MÉTHODOLOGIE DE LA COLLECTE D'INFORMATIONS	73
7.2	PROCÉDURES MÉTHODOLOGIES DE REPORTING	74
7.3	PÉRIMÈTRE DE LA COLLECTE D'INFORMATIONS	75
7.4	MÉTHODOLOGIE DE CALCUL DE L'INDICE D'IMPACT INTERNE	76
7.5	MÉTHODOLOGIE DE CALCUL DU SCOPE 3	77
8	RAPPORT DE L'OTI SUR LA DÉCLARATION CONSOLIDÉE DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE	78
8.1	RAPPORT DE L'UN DES COMMISSAIRES AUX COMPTES, DÉSIGNÉ ORGANISME TIERS INDÉPENDANT, SUR LA VÉRIFICATION DE LA DÉCLARATION CONSOLIDÉE DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE	79
8.1.1	Annexes	84



1

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

1.1 BILAN DE L'ANNÉE ET STRATÉGIE DU GROUPE

1.1.1 Un modèle singulier, une fierté partagée

"La confiance et la satisfaction de nos clients sont nos moteurs. Pour la 4ème année consécutive, les solides résultats de Léon Grosse sont le reflet de cette performance globale et pérenne que nous recherchons pour agir en partenaire de confiance. Ils valident notre stratégie de développement, celle d'un acteur qui se diversifie et se déploie à l'échelle européenne pour toujours mieux répondre aux attentes de ses clients et de la société. Cette performance, nous la devons beaucoup à l'engagement de nos collaborateurs : elle est le ciment de la relation de confiance qui est plébiscitée par nos parties prenantes.

Notre singularité prend racine dans notre organisation qui valorise l'initiative, la responsabilisation, le dialogue et la transparence. Je suis convaincu que la conjugaison de notre expertise technique et notre ADN est au service de l'audace et de la valeur ajoutée que nous apportons aux projets que nous réalisons.

La force des relations à notre écosystème repose sur une double proximité : celle d'un réseau national et européen d'agences locales, et celle d'une organisation globale dédiée aux grands projets ainsi qu'aux grands comptes. Elle permet un accompagnement sur l'ensemble des territoires pour tout type de projet.

Pour mieux servir encore nos clients et agir pour la transition environnementale nous nous diversifions aujourd'hui autour de 5 pôles : la construction, notre cœur de métier, la rénovation énergétique, les façades, le patrimoine et l'immobilier. Cette organisation nous permet de proposer une palette d'expertises en synergie pour adresser les dynamiques actuelles. Elle nous rend plus forts pour résister aux fluctuations du marché, assurer la solidité de notre croissance et de notre développement.

Singulier, notre modèle d'entreprise est aussi celui d'une entreprise engagée, où performances financières et extra-financières sont intrinsèquement liées. Cet engagement sincère et concret, nous l'incarnons dans notre cadre d'engagement avec des objectifs ambitieux à l'horizon 2030. A titre d'exemples, nous partageons la valeur créée avec nos collaborateurs via l'actionnariat salarié, proposons des solutions innovantes pour la transition environnementale et nous nous engageons activement dans la société, notamment par l'insertion professionnelle.

Notre modèle, centré sur la satisfaction client, aligne naturellement engagement, croissance et résultats opérationnels.

Portés par cette force collective, nous avançons avec nos clients pour construire un avenir durable et solide. Notre état d'esprit unique nous donne l'énergie d'aller toujours de l'avant."



Lionel Christolomme

Président du Directoire

1.1.2 Des fondamentaux solides

Entretien avec Olivier CRILLON

Directeur Général et Membre du Directoire



Avec un chiffre d'affaires solide et un carnet de commandes qui atteint un niveau historique, Léon Grosse signe une belle performance en 2024. Olivier Crillon, Directeur Général, revient sur les ressorts de cette performance et les fondamentaux du Groupe.

Quelle a été la performance de Léon Grosse en 2024 ?

"La performance est d'un excellent niveau puisque notre chiffre d'affaires dépasse à nouveau les 900 M€ et que notre résultat net part du Groupe s'élève à plus de 31 M€ soit près de 3,5% du chiffre d'affaires. Léon Grosse signe une belle année, et confirme sa capacité à reproduire un bon niveau de performance dans le temps. Notre carnet de commandes record nous donne une grande visibilité, à plus de 20 mois. Atteignant 367 M€, notre trésorerie est plus robuste que jamais, en hausse moyenne de 7% par an depuis 5 ans, avec toujours un très faible niveau d'endettement autour de 10 M€.

La performance extra-financière du Groupe est également en progression avec l'atteinte de 27% de cadres féminins, 32% de recrutements CDI compagnons en insertion en 2024, et 70% de nos offres clients intégrant une proposition de réduction de l'impact environnemental du projet."

Comment expliquez-vous ce niveau de résultat ?

« Autant que leur niveau, c'est la qualité de ces résultats qui importe. C'est le fruit d'une sélectivité continue des projets, de notre excellence opérationnelle dans l'exécution de nos opérations, et du fort engagement de nos équipes. Notre performance de cette année est essentiellement tirée par nos développements organiques récents tels que la rénovation énergétique de l'habitat en site occupé avec IRIS. Nos grands projets contribuent également à cette performance. En 2024, nous en avons remporté plusieurs dont le Centre Pénitentiaire de Vannes dans le Morbihan, ou encore la construction de l'équipement culturel et sportif Coeur des Sources à Saint-Germain-en-Laye. Ces opérations complètent les projets de nos agences locales qui maillent tout le territoire et sont aussi le socle de notre activité. Notre réseau de 64 agences locales nous donne une lecture fine des territoires et nous positionne idéalement auprès des décideurs publics et privés. Quant à notre activité immobilière, nous l'avons redimensionnée et repositionnée en attendant un redémarrage du secteur. »

En quoi l'organisation du Groupe a-t-elle évolué en 2024 ?

« Aujourd’hui, Léon Grosse est organisé autour de 5 pôles d’activités : la construction, la rénovation énergétique, les façades, le patrimoine et l’immobilier. Notre stratégie de croissance externe ou organique nous donne une taille critique sur des activités à fort potentiel telles que la construction, la rénovation énergétique et les façades, en nous dotant d’expertises complémentaires comme le patrimoine ancien. En 2024, le Groupe a fait l’acquisition du façadier néerlandais De Groot & Visser. Après Kyotec en 2020, Rinaldi et Techniwood en 2023, cette nouvelle acquisition permet au Groupe Léon Grosse de renforcer son activité façades. Les quatre entités forment ensemble l’alliance Weclad, leader de la façade architecturale éco-responsable préfabriquée et sur-mesure en Europe. Nous continuerons à observer ce marché et à saisir les opportunités pour renforcer par croissance organique ou externe ce pôle prometteur. En 2024, nous avons également cédé notre activité photovoltaïque Sunopée à un acteur reconnu de la transition énergétique. La valorisation de cette filiale née dans le giron du Groupe est un signal fort de notre capacité à entreprendre et à développer de nouvelles activités créatrices de valeurs. »

Comment vous situez-vous, aujourd’hui, sur le sujet de la transition environnementale ?

« Léon Grosse est fondamentalement engagé dans la transition environnementale avec un positionnement cohérent et des solutions bas-carbone reconnues par le marché. Par essence, notre activité de construction est au cœur de cette transition pour rendre les bâtiments plus résilients et plus performants sur le plan énergétique. Nous sommes aussi un acteur de référence sur le marché grandissant de la rénovation énergétique avec nos marques IRIS et Horizen, et nous proposons avec Voé une solution de production de chaleur renouvelable. Quant à notre activité de façades, elle participe à la construction de bâtiments avec des enveloppes performantes et à la transformation énergétique du parc immobilier dans le cadre des projets de rénovation. A l’échelle du groupe, nous proposons donc une offre complète pour accompagner nos clients dans la transition énergétique et carbone des bâtiments neufs et anciens. »

Comment se projette Léon Grosse en 2025 ?

« En dépit d’un contexte géopolitique et économique compliqué, l’engagement de nos collaborateurs, notre solidité financière, notre carnet de commandes et nos diversifications nous mettent dans de bonnes conditions pour résister et poursuivre notre développement. Nous avons réaffirmé notre engagement sociétal avec un renouvellement ambitieux de nos objectifs extra-financiers pour 2030 dont nous allons commencer le déploiement dès cette année. »

Notre engagement et la qualité des relations que nous entretenons avec nos clients sont des atouts précieux. Forts collectivement et solides financièrement, nous grandissons avec confiance en privilégiant une trajectoire de croissance durable et rentable.

1.1.3 Notre modèle d'affaires

Modèle d'affaires

Atouts

- 142 ans d'histoire
- Un Groupe diversifié et agile
- Un savoir-faire et une expertise reconnus
- Des collaborateurs impliqués
- Un ancrage territorial
- Un cadre d'engagement clair et renouvelé

Ressources

- Ressources humaines**
 - 2 763 collaborateurs
 - 940 compagnons
 - 81 % d'hommes
 - 19 % de femmes
 - 40 232 heures de formation
- Ressources financières**
 - 907 M€ chiffres d'affaires
 - 960 M€ prise de commandes
 - 357 M€ trésorerie
- Ressources techniques**
 - 971 ingénieur-e-s
 - 1 pôle Bas Carbone
 - 5 sites industriels
 - 6 directions techniques
- Ressources sociétales et partenariales**
 - 64 agences et filiales
 - Partenaires stratégiques et académiques : Vicat, Centrale Supélec, ESTP, Booster du réemploi...
 - 92 % de fournisseurs stratégiques évalués en RSE
 - 1 Fondation

5 pôles au service de la création de valeur pour nos parties prenantes



Construction



Rénovation énergétique



Façades



Patrimoine



immobilier

La création de valeur

Emploi

- 317 recrutements CDI
- 20 % managers féminins
- 96 alternants en 2024

Valeurs financières

- 3,5 % résultat net part du Groupe
- 41 % souscription des compagnons lors de l'opération d'actionnariat salarié 2024
- 94 % des collaborateurs actionnaires via le FCPE « GROUPE LÉON GROSSE »
- +141 % valeur de la part du FCPE « GROUPE LÉON GROSSE » depuis l'ouverture du capital en 2022

Clients

- 60 Net Promoter Score
- 198 projets livrés
- 70 % des offres remises proposant une alternative de réduction de l'impact environnemental

Climat, ressources

- -14 % des émissions carbone en valeur absolue sur le scope 3 par rapport à 2023
- 58 % des projets labellisés en environnement
- 88 % de valorisation matière de nos déchets

Valorisation des territoires

- 15 projets de rénovation énergétique livrés en quartiers prioritaires de la ville
- 90 % des achats avec des fournisseurs locaux
- 32 % des CDI compagnons issus de l'insertion professionnelle

1.1.4 Nos activités : 5 pôles au service de nos clients

Construction



Construire durable

Acteurs de la construction depuis 140 ans, nous faisons évoluer nos modes constructifs et accompagnons la transition environnementale de nos clients sur toute la durée de vie de leurs bâtiments. Aujourd'hui, nous développons la conception-réalisation de Grands Projets et de Projets Globaux, densifions notre réseau d'agences pour renforcer notre proximité avec les clients, et donnons une nouvelle dimension à l'activité Travaux publics, génie civil et nucléaire.

557

M€ de CA en 2024

1792

collaborateurs

Rénovation énergétique



Rénover aujourd'hui pour demain

Avec IRIS pour l'habitat et Horizen pour les bâtiments tertiaires, Léon Grosse est un acteur de référence pour la rénovation énergétique en site occupé. Notre pôle a développé une forte compétence en ingénierie sociale pour accompagner les locataires. Notre ambition est d'accélérer la transition des bailleurs sociaux et des gestionnaires de bâtiments tertiaires pour relever le défi de la décarbonation. Nous voulons aussi développer notre expertise-conseil, particulièrement en amont des projets.

181

M€ de CA en 2024

336

collaborateurs

Façades



Habiller les bâtiments d'un éclat durable

En réunissant quatre experts de la façade, Léon Grosse propose une offre complète adossée à des expertises techniques, industrielles et bas carbone. Avec ses cinq sites industriels et sa couverture géographique, Weclad ambitionne de devenir un leader de la façade capable d'apporter des solutions partout en Europe, tout en renforçant son rôle d'acteur de la rénovation énergétique et de la décarbonation de la façade.

109

M€ de CA en 2024

446

collaborateurs

5

sites industriels

Patrimoine



Sublimer votre patrimoine

Léon Grosse affirme ses ambitions sur le marché de la restauration du patrimoine historique. Nous poursuivons notre développement pour accroître notre présence dans les territoires et pour enrichir nos champs de compétences dans des savoir-faire d'excellence, comme la couverture patrimoniale et la ferronnerie.

31

M€ de CA en 2024

176

collaborateurs

Immobilier



Prendre soin de la ville

Métier complémentaire à la construction, le pôle immobilier accompagne ses clients en concevant des produits performants sur le plan énergétique et adaptés aux nouveaux usages. Nous adaptons les bâtiments au changement climatique et limitons leur empreinte environnementale, ainsi que celle des usagers.

29

M€ de CA en 2024

13

collaborateurs

1.2 POLITIQUE ET ORGANISATION RSE

1.2.1 Manifeste de notre Raison d'Etre

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 perpétuons 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.

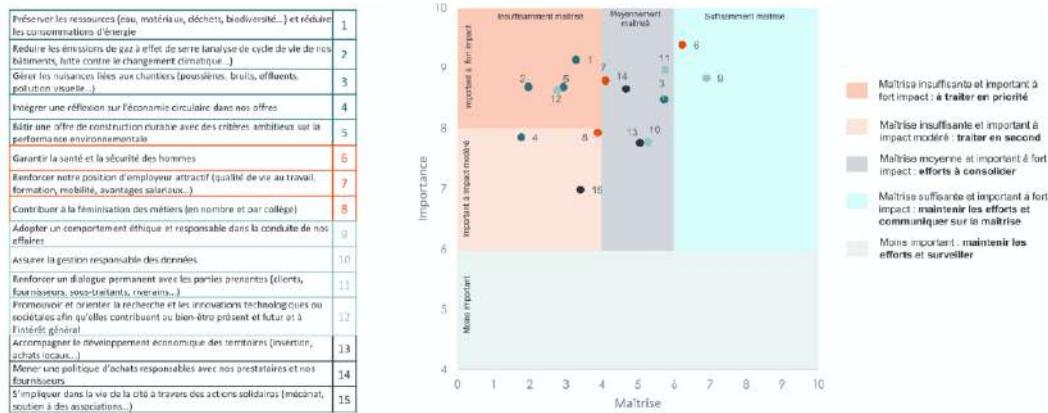
1.2.2 Priorisation des enjeux RSE

La priorisation des enjeux de développement durable est un élément essentiel de notre démarche RSE. Elle permet de concentrer nos efforts sur les thématiques les plus importantes pour nos parties prenantes et pour la performance durable de Léon Grosse.

Pour identifier les enjeux de durabilité liés à notre activité et à celles des acteurs de notre chaîne de valeur nous nous sommes appuyés sur :

- Notre première matrice de matérialité, élaborée en 2019, et réalisée par questionnaire auprès de plus de 500 parties prenantes. Elle nous a permis d'identifier et de hiérarchiser les enjeux RSE significatifs pour le Groupe.
- une analyse documentaire et une veille continue sur un ensemble de publications externes (nouvelles réglementations, veille média, études académiques, publication des pairs et confrères...)
- une consultation régulière de nos parties prenantes sur l'évolution des enjeux (entretien bilan de partenariats avec nos clients, enquêtes de satisfaction collaborateurs, participation à des réseaux d'expertises...)
- la cartographie des risques extra-financiers du Groupe (cf 1.2.3)

La matrice de matérialité



Afin de répondre aux exigences de la CSRD, nous sommes actuellement en train de réaliser une analyse de double matérialité. Cette démarche, plus approfondie, vise à identifier à la fois les impacts de nos activités sur l'environnement et la société, et les risques et opportunités que les enjeux de durabilité représentent pour notre entreprise. La finalisation de cette matrice de double matérialité est prévue pour 2025.

Cette démarche s'inscrit dans la continuité de notre engagement à intégrer les enjeux de durabilité au cœur de notre stratégie et de nos opérations, afin de créer de la valeur à long terme pour toutes nos parties prenantes.

Ces enjeux prioritaires constituent les axes de notre stratégie RSE et sont traités dans le cadre d'engagement du Groupe.

1.2.3 Analyse des principaux risques extra-financiers

	Risques thématiques	Cadre d'engagement Léon Grosse	Feuille de route RSE	Objectif 2030 associé
Environnement	- Evolution des exigences réglementaires et commerciales concernant l'impact environnemental de nos procédés et produits (RE2020, REP PEMCB, CSRD, SNBC...). - Dépendance de nos activités à l'utilisation d'énergies fossiles.	Réduire l'impact environnemental de nos activités (Partie I). Enjeux prioritaires de la matrice de matérialité liés : - Réduire les émissions de gaz à effet de serre (n°2). - Bâtir 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).	Agir au service de la transition (voir 2.2)	-30% des émissions du Scope 1 & 2 en valeur absolue - 20% des émissions du Scope 3 en intensité >90% des collaborateurs sensibilisés aux enjeux
	- Rarefaction, pénurie ou limitation d'utilisation de matières premières non renouvelables. - Pénurie de matériaux à potentiel bas carbone permettant de répondre à nos objectifs, aux attentes de nos clients et/ou à la RE2020		Favoriser l'économie circulaire et les matériaux biosourcés (voir 2.3) Améliorer l'impact environnemental de nos activités (voir 2.4)	>80% des projets de plus de 3 millions € qui intègrent de l'économie circulaire
Social	- Risques professionnels pour la santé et la sécurité encourus par les collaborateurs du Groupe, liés aux différents métiers de nos activités : Accidents du travail, maladies professionnelles, risques psychosociaux, sécurité au travail	Permettre à chacun de s'engager, de s'épanouir et de réaliser son potentiel (Partie II). 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 3.1)	Viser la 0 exposition aux risques
	- Forte tension du secteur du BTP en termes de ressources humaines (moindre attirance des jeunes pour les métiers du BTP). - Incapacité du Groupe de recruter à hauteur de sa croissance. - Départ des collaborateurs et perte du savoir-faire lié à nos métiers. - Incapacité de l'entreprise à recruter, former et fidéliser des collaborateurs dans des postes répondant à ses besoins opérationnels et de croissance.		Favoriser l'épanouissement et l'engagement de tous (voir 3.2)	Satisfaction des collaborateurs >70% 20% de collaborateurs mobilisés sur des "actions à impact"
	- Se priver de talents féminins par une incompatibilité du Groupe avec leurs attentes. - Baisse de la performance générale de l'entreprise si les effectifs femmes/hommes sont trop inégaux (étude 2020 - France Stratégie).		Développer les compétences et favoriser l'évolution professionnelle de chacune et chacun (voir 3.3)	75% de collaborateurs formés pour leur évolution professionnelle
			Promouvoir la diversité (voir 3.4)	30% de cadres féminins
Sociétal	- Prendre du retard par rapport aux attentes des parties prenantes du Groupe en matière d'achats responsables - Incapacité du Groupe à assurer des approvisionnements en matières, produits et services répondant à ses besoins opérationnels, ses objectifs de croissance et ses engagements RSE - Travailier avec des partenaires commerciaux allant à l'encontre des degradations de l'image du Groupe envers les territoires dans lesquels il est implanté - Dégradation des relations du Groupe avec ses partenaires commerciaux et ses clients - Manque d'opportunité de co-développement avec des partenaires - Risque de ne pas être au niveau des attentes de parties prenantes de plus en plus sensibles aux questions environnementales.	S'inscrire en partenaire de confiance (Partie III). Enjeux prioritaires de la matrice de matérialité : - 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)	Partenaire de nos fournisseurs et sous-traitants (voir 4.4)	Obtenir 60/100 à la notation Ecovadis sur le volet Achats Responsables
				NPS : 60
	- Attentes de nos parties prenantes en matière d'ancrage territorial.		Partenaire de nos clients (voir 4.2)	100% des offres >3 millions € sur lesquelles une alternative bas carbone a été chiffrée
			Renforcer l'ancre local, favoriser l'inclusion (voir 4.3)	Recruter 15% de collaborateurs en situation d'insertion professionnelle

1.2.4 Gouvernance et management de la RSE

➤ Gouvernance de la RSE

Le Directeur Stratégie, Développement et RSE, membre du CODG, est en charge de proposer et de s'assurer du déploiement de la stratégie RSE du Groupe. Il s'assure également de la cohérence entre les objectifs RSE de Léon Grosse et la stratégie de développement du Groupe. Il s'appuie pour cela sur plusieurs instances dont une direction dédiée :

- **Le Comité de Direction Générale** : composé de 6 membres dont le Directeur stratégie développement et RSE, il veille à la mise en œuvre de la stratégie RSE et réalise un suivi régulier du déploiement et de l'atteinte des objectifs.
- **La Direction RSE Groupe** : composée de 4 personnes, la Direction RSE pilote les engagements, coordonne et contrôle le déploiement des plans d'actions, et anime la démarche en interne et en externe. Elle travaille avec les comités de pilotage métiers pour le déploiement de la démarche.
- **les comités de pilotage métiers** : constitués pour chaque objectif du cadre d'engagement de Léon Grosse. Ils regroupent les services et départements qui sont parties prenantes de l'évaluation des plans d'actions (RH, pôle bas-carbone, achats...).

Le suivi du bon déploiement du cadre d'engagement se fait trimestriellement avec le Comité de Direction Générale et l'ensemble des directions impliquées dans les engagements. Les objectifs sont pris pour 5 ans, avec une révision et un ajustement possible annuellement.

En cas de révision de la politique ou d'un objectif avant la fin de la période, un comité est organisé avec les membres du Comité de Direction Générale.

Intégrés à la stratégie globale de l'entreprise, les engagements RSE sont diffusés auprès de l'ensemble de la chaîne managériale et sont assortis d'objectifs chiffrés à échéances précises. En 2025, les nouveaux objectifs 2030 seront également déclinés spécifiquement pour chaque fonction transverse ainsi qu'aux nouvelles entités du Groupe afin d'accélérer la mise en œuvre de la stratégie RSE.

1.2.5 Une démarche reconnue à l'externe

La performance extra-financière du Groupe est analysée régulièrement par des agences de notation extra-financières ou autres instances d'évaluation. Ces évaluations nous permettent de suivre et d'améliorer notre démarche RSE.

L'ambition RSE du Groupe, la cohérence globale de son modèle, et les résultats obtenus, sont régulièrement salués par des distinctions externes. Ces reconnaissances témoignent de la pertinence de notre approche et de la qualité de nos réalisations, en accord avec notre volonté d'avoir un impact positif à tous les niveaux.

En 2024, nous avons reçu trois labels majeurs:

- ▶ La médaille Ecovadis Gold, qui atteste de notre performance RSE et nous place parmi les entreprises les mieux évaluées de notre secteur.



- ▶ Le label Best Managed Companies, qui reconnaît la dynamique de transformation impulsée depuis 5 ans pour accompagner nos clients dans leur transition énergétique et environnementale, tout en pérennisant une culture d'entreprise engageante et attractive.

- ▶ La certification Great Place To Work, avec la distinction Best Workplaces, qui témoigne de la confiance dans le management, l'engagement et la fierté des collaborateurs.



Ces distinctions s'ajoutent aux reconnaissances déjà obtenues les années précédentes et confirment notre volonté de nous inscrire comme un acteur de référence en matière de responsabilité sociétale et environnementale.

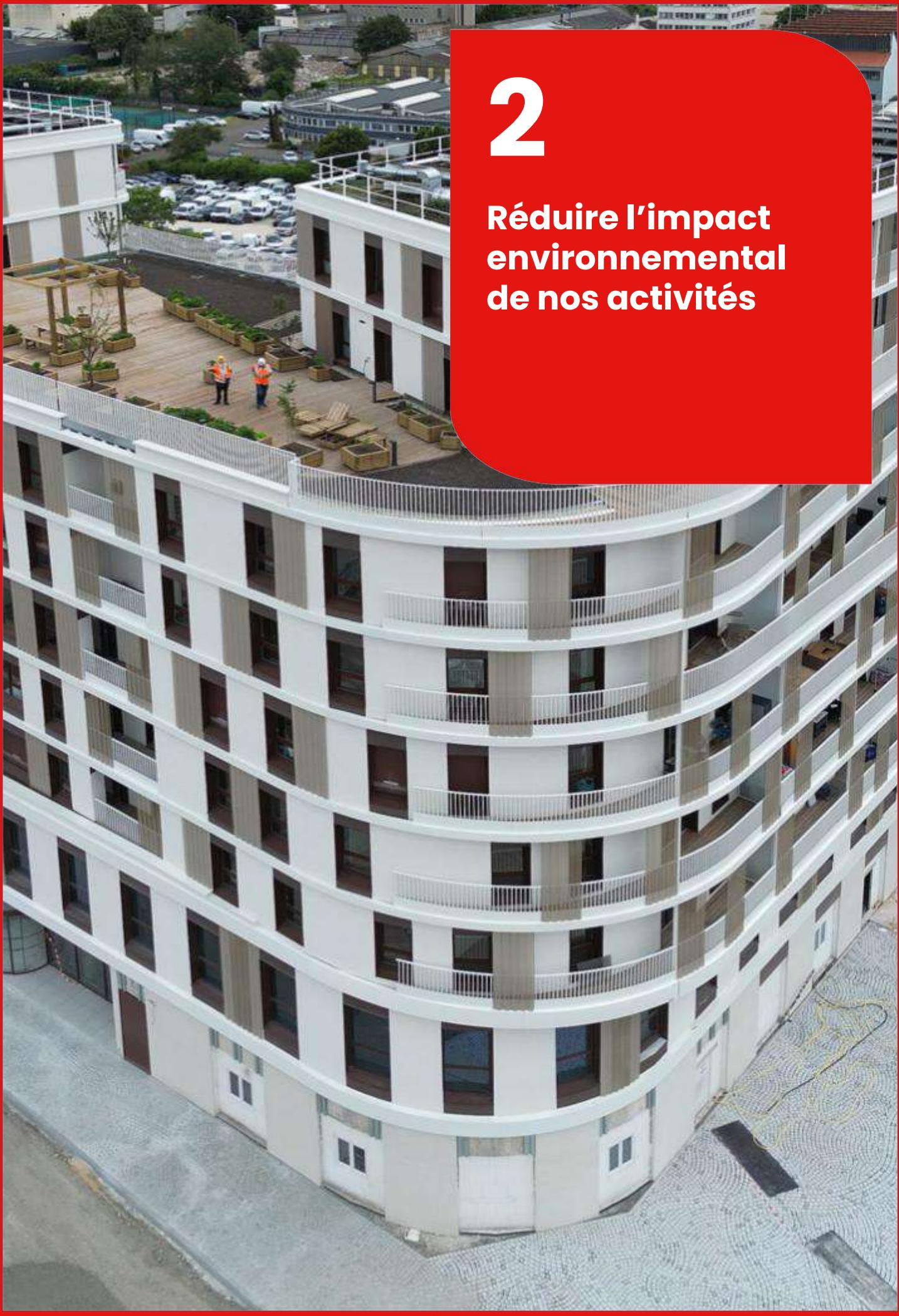
1.3 BILAN DU CADRE D'ENGAGEMENT 2021-2024

En 2021, l'entreprise s'est dotée d'une raison d'être afin de pérenniser et de renouveler une culture profondément enracinée dans son histoire, forgée au fil de 140 ans d'existence. Cette raison d'être incarne l'héritage et les valeurs de l'entreprise, qui continuent de se transmettre. Elle met aussi en lumière la contribution essentielle de nos métiers à la société, en soulignant leur utilité et leur impact positif. Enfin, notre raison d'être résonne avec les aspirations des nouvelles générations, qui recherchent plus de sens et d'utilité dans leur travail.

Cette raison d'être se décline en trois engagements qui eux mêmes s'illustrent par neuf objectifs concrets. On retrouve ces objectifs dans le cadre d'engagement de l'entreprise. Ils sont aujourd'hui déclinés par activité et sont intégrés dans la part variable de la rémunération des directeurs. Le Groupe communique de façon transparente sur l'avancement des objectifs à l'interne comme à l'externe.

Périmètre	Indicateurs	Résultats				Objectifs 2025	Avancement
		2021	2022	2023	2024		
Réduire l'impact environnemental de nos activités							
Construction & Kyotec	Part des offres avec un impact environnemental réduit	21%	27%	62%	70%	100%	
Construction	Indice d'impact carbone lié à nos émissions internes (Teq CO2/M€)	9,9	9,7	9,1	10	8,4	
Permettre à chacun de s'engager, de s'épanouir et de réaliser son potentiel							
Groupe	Taux de satisfaction collaborateurs	67%	NA	78%	NA	> 70%	
Groupe	Nombre d'heures de formation par collaborateur par an	10h	14h	13h	15h	20h	
Groupe	Taux de managers féminins	18%	18%	19%	20%	25%	
Construction	Taux d'embauche des compagnons issus de l'insertion entre 2021 et 2025	-	19%	18%	22%	10%	
S'inscrire en partenaire de confiance							
Construction & Façades	Net Promoter Score	32	NA	36	60	40	
Construction	Part des achats locaux	-	77%	84%	90%	> 80%	
Groupe	Note Ecovadis "Achats responsables"	40	50	-	50	60	
	Objectif atteint						
	Objectif en cours de réalisation						

Initialement prévus à horizon 2025, les objectifs du cadre d'engagement ont finalement été revus fin 2024 pour initier un nouveau cycle 2025-2030. Dans la continuité du cycle précédent le nouveau cadre intègre 5 nouveaux objectifs et des ambitions rehaussées sur nos trois engagements.



2

Réduire l'impact environnemental de nos activités



2.1 RÉDUIRE L'IMPACT ENVIRONNEMENTAL DE NOS ACTIVITÉS

Face à l'urgence du dérèglement climatique, les secteurs de la construction et de l'industrie en général sont confrontés à des enjeux majeurs en termes d'impact sur le climat et d'utilisation des ressources naturelles.

Conscient de cette réalité, le Groupe Léon Grosse s'est engagé dans la réduction de son empreinte environnementale à travers deux objectifs à horizon 2025 :

- Réduire l'intensité des émissions liées à notre fonctionnement interne de 15%.
- Proposer systématiquement une réduction de l'impact environnemental des projets par rapport à la description programmatique.

Les objectifs de notre cadre d'engagement à 2025 sont :

Périmètre	Indicateurs	Résultats				Objectifs 2025	Avancement
		2021	2022	2023	2024		
Réduire l'impact environnemental de nos activités							
Construction & Kyotec	Part des offres avec un impact environnemental réduit	21%	27%	62%	70%	100%	
Construction	Indice d'impact carbone lié à nos émissions internes (Teq CO2/M€)	9,9	9,7	9,1	10	8,4	
 Objectif atteint	 Objectif en cours de réalisation						

► La mesure de nos émissions avec le bilan carbone

Pour atteindre nos objectifs, la mesure de nos émissions ainsi que la qualification et la quantification des leviers de réduction de celles-ci sont essentiels.

Léon Grosse réalise depuis 2020 le Bilan Carbone de son activité Construction. En 2024, le calcul du Scopes 1 & 2 couvre 98% du chiffre d'affaires du Groupe, et le calcul du Scope 3 couvre 88% du chiffre d'affaires du Groupe. Le calcul du scope 3 a été pour la première fois audité par un Organisme Tiers Indépendant.

L'objectif du Bilan Carbone est d'établir un plan de réduction des émissions au plus proche des enjeux carbone du Groupe.

Le calcul du Bilan Carbone s'inscrit dans une logique d'amélioration continue, afin de préciser la méthodologie et l'exhaustivité des données.

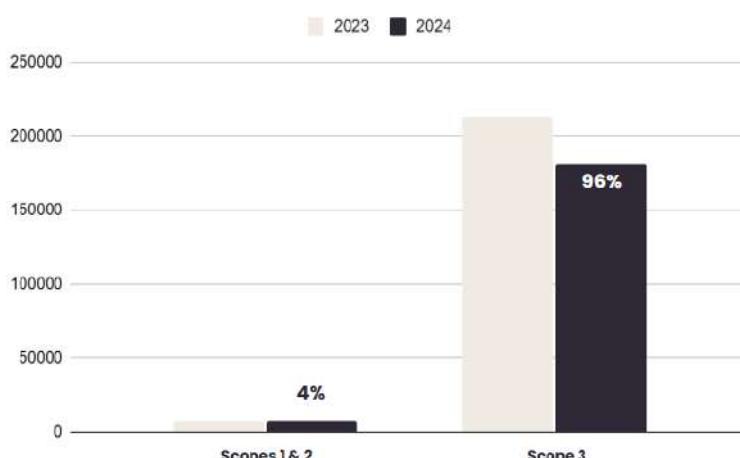
Bilan Carbone 2024

Scope 1 : 6 769 Teq CO₂

Scope 2 : 757 Teq CO₂

Scope 3 : 181 465 Teq CO₂

Émissions carbones du Groupe, en Teq CO₂



2.2 RÉDUIRE NOS ÉMISSIONS INTERNES

2.2.1 Réduire les scopes 1 & 2 par la maîtrise de nos consommations

Pour tenir nos engagements de décarbonation, nous nous employons à réduire notre empreinte interne (scopes 1 et 2) en travaillant à la réduction de nos propres émissions, dont 89% d'entre elles sont liées à nos consommations de carburants (essence, gaz, gazole et GNR).

Le Groupe s'est notamment engagé à réduire l'intensité carbone liée à ses émissions internes (Teq CO₂/M€ de chiffre d'affaires) de 15% entre 2021 et 2025. Après une baisse continue entre 2021 et 2023, l'intensité carbone interne enregistre une hausse en 2024. La hausse de cet indicateur est principalement due à une augmentation de notre consommation de gazole et d'essence liée à notre flotte automobile, ainsi qu'une baisse du chiffre d'affaires par rapport à 2023.

Le Groupe agit sur plusieurs leviers pour inverser cette tendance:

- ▶ L'électrification progressive de la flotte automobile, accompagnée du déploiement de bornes de recharge pour faciliter l'adoption de véhicules électriques par nos collaborateurs et de la mise à jour de la politique d'électrification de la flotte automobile, qui sera communiquée début 2025.
- ▶ L'installation de panneaux photovoltaïques sur les sites du Groupe afin de favoriser l'autoconsommation d'énergies, à l'image du projet prévu pour l'usine de Kyotec au Portugal, à horizon 2025.
- ▶ Le déploiement d'engins de chantier électriques, en tirant parti de l'offre croissante de solutions alternatives, notamment pour les nacelles. Nous travaillons par exemple avec le service LoxGreen de LOXAM, prestataire sous contrat-cadre, qui nous permet de louer des engins de chantier électriques.
- ▶ La signature de contrat vert avec EDF, fournisseur d'électricité sur les chantiers, qui permet d'avoir 100% d'électricité à partir de sources renouvelables sur les chantiers. En 2024, 10 518 709 kWh d'électricité sous contrat vert ont été consommés, soit 71% de la consommation totale d'électricité.

2.3 S'ENGAGER AVEC NOS CLIENTS DANS UN EFFORT DE DÉCARBONATION

Le Groupe a identifié plusieurs leviers principaux pour s'engager dans une démarche de décarbonation.

Le premier est la constitution en interne d'une expertise forte sur le carbone et l'évolution de nos métiers pour prendre en compte ses enjeux associés.

Le second est la réduction des émissions de nos postes d'émissions significatifs, notamment les matériaux de construction et de fabrication de façades par la maîtrise et l'utilisation de matériaux moins carbonés.

Le troisième est de proposer, à travers l'ensemble des activités du Groupe, des solutions synergiques pour concrétiser la réduction de l'impact carbone des activités de nos clients sur le long terme.

2.3.1 Renforcer notre expertise bas-carbone

Léon Grosse accélère et renforce sa maîtrise des enjeux carbone dans l'ensemble des activités du Groupe.

Notre démarche bas-carbone infuse progressivement tous nos métiers. Bras armé du déploiement de cette stratégie, notre pôle bas-carbone accompagne la montée en compétences des métiers et des opérationnels à tous les niveaux. Composé de cinq experts avec des relais dans les Directions Techniques, le pôle bas-carbone est le centre d'expertise transverse et opérationnel du Groupe. Il accompagne les équipes études de prix, les chantiers et les services à l'image des Achats, de la DSI et des Méthodes dans l'appropriation des enjeux carbone. Il anticipe les réglementations, forme et assiste les métiers avec des outils faciles à mettre en œuvre et permet la généralisation de solutions concrètes comme les matériaux bas-carbone et les nouveaux modes constructifs.

2.3.2 Accompagner la transition carbone et énergétique

Notre ambition environnementale se traduit dans notre approche client, et dans la nature même de nos offres qui intègrent cette volonté de transition écologique. Dès 2021, nous nous sommes engagés à proposer systématiquement à nos clients des offres alternatives avec un impact carbone réduit. Nous concevons ainsi des offres qui permettent à nos clients d'éviter des émissions. Cette économie peut se faire par la mise en œuvre de matériaux bas-carbone ou par l'élaboration de propositions à performance énergétique élevée.

En 2024, 70% de nos offres ont proposé des alternatives de réduction carbone et 60 % de nos clients ont retenu nos recommandations.

Afin d'accompagner les équipes dans la pertinence de leurs offres, le Groupe a déployé des outils adaptés à ses différentes activités pour permettre d'évaluer la performance environnementale des projets.

Nous avons également généralisé l'usage du logiciel Nooco, spécialisé dans la mesure, le pilotage et l'optimisation de l'empreinte carbone des projets de construction, de la phase d'étude à la livraison, jusqu'à l'exploitation et la fin de vie des bâtiments. Ce logiciel est interconnecté à notre logiciel d'études de prix, ce qui nous permet de disposer d'une double lecture en euros et en carbone tout au long de la vie du projet. Cette approche nous permet de proposer plusieurs arbitrages carbone/euros en phase étude à nos clients. C'est aussi le gage d'un pilotage précis de l'empreinte carbone de leurs projets en phase travaux et d'un suivi rigoureux basé sur des données fiables.



Adin d'évaluer et d'optimiser les performances environnementales des solutions WeClad, nous avons développé un configurateur de FDES (Fiche de Déclaration Environnementale Sanitaire). Le déploiement du configurateur est prévu début 2025.

2.3.3 Accélérer l'utilisation de solutions bas-carbone

Les matériaux de construction et industriels constituent les postes d'émissions principaux de notre Bilan Carbone et un enjeu fort lié aux consommations de ressources.

Nos postes d'émissions significatifs sont effectivement concentrés dans l'utilisation de béton prêt à l'emploi et d'éléments en béton préfabriqués sur nos chantiers, et la fabrication de profilés en aluminium de notre activité Façade.

Pour réduire ces postes d'émissions, nous travaillons en permanence à identifier, mettre en œuvre et maîtriser des solutions moins carbonées et des alternatives aux matériaux traditionnels.

► Le béton bas-carbone

Le béton bas-carbone est de plus en plus favorisé sur nos chantiers. Cette dynamique est renforcée par le développement de partenariats stratégiques avec des acteurs clés de la filière béton, comme en témoigne notre collaboration avec Vicat pour le béton Carat, le premier béton carbo-négatif.



Fourni par Vicat, le béton Carat se distingue par son ciment bas-carbone intégrant du Biochar, un matériau biosourcé issu de déchets végétaux. Ce dernier réduit considérablement l'impact environnemental du béton. Avec moins de 30 kg CO₂ /m³ pour un C25 XC1, le béton Carat affiche une empreinte carbone nettement inférieure à celle d'un béton classique (environ 200 kg CO₂ /m³). Cette performance est rendue

possible grâce à la substitution du clinker par des composants secondaires moins carbonés, dont le Biochar.

Fort de retours d'expérience positifs, comme sur le chantier du 8ème chemin à Bron, Léon Grosse déployera le béton Carat sur plusieurs projets, tels que Icade Bloom et Builder à Lyon (1 000 m³), ainsi que des collèges à Groisy (1 700 m³), témoignant de son engagement pour une construction bas-carbone.

► Aluminium bas-carbone

Si le béton bas-carbone est un levier majeur pour la construction, l'aluminium occupe une place tout aussi prépondérante pour notre pôle façade. Dans une démarche constante de réduction de notre empreinte environnementale, l'accent est mis sur l'intégration de matériaux à faible impact carbone dans les solutions de façade. En particulier, l'entité Kyotec a franchi une étape significative en intégrant des profilés aluminium bas-carbone dans les solutions qu'elle propose. Cette initiative a porté ses fruits : en 2024, Kyotec a ainsi économisé environ 1200 tonnes équivalent CO₂ grâce à l'utilisation de ces profilés, ce qui a permis de réduire de 20% les émissions de ce poste.

► Matériaux bio-sourcés

Léon Grosse reconnaît le rôle important du bois, matériau biosourcé et renouvelable, dans la construction bas-carbone. Le Groupe encourage son utilisation dans ses projets, en veillant à ce que le bois provienne de forêts gérées durablement. Aux côtés du bois, d'autres matériaux biosourcés comme le béton de chanvre, le béton de bois ou le bloc de chanvre.

En 2024, ce sont 35 chantiers incluant des matériaux biosourcés qui étaient en cours.

Panobloc Techniwood : solution de façade à ossature bois

L'entité Techniwood acquise en 2023 a mis au point une solution de façade biosourcée hors site, le Panobloc. Conçu à partir de matériaux biosourcés et bas carbone, comme la fibre de bois ou la laine de roche, Panobloc® est un produit 100% français, éco-conçu et durable. Cette solution permet de réduire jusqu'à 60% l'empreinte carbone des façades par rapport à un mur rideau traditionnel.



Blocs de chanvre IsoHemp : isolation naturelle et faible impact environnemental

Fournis par Natural Building, les blocs de chanvre IsoHemp sont composés de chanvre et de chaux, deux matériaux biosourcés. Ils sont utilisables comme remplissage dans une structure poteaux-poutres classique. Cette composition unique réduit considérablement l'impact carbone de la construction. Avec un bilan de 21,6 kg CO₂ / m², ils permettent d'augmenter la masse de biosourcés tout en limitant l'impact carbone. L'avantage du bloc de chanvre est aussi au niveau de sa résistance thermique.

Après des retours constructifs sur des chantiers tels que le collège de Genas, Léon Grosse a intégré les blocs de chanvre, comme HMC, illustrant son engagement pour une construction respectueuse de l'environnement.

Béton de bois : un bilan carbone négatif

Développé par Spurgin, le béton de bois se compose de bois de trituration, un matériau biosourcé issu de déchets végétaux.



Ce bois réduit considérablement l'impact environnemental du béton, lui conférant un bilan carbone négatif de -17kg CO₂ eq / m².

Une véritable prouesse environnementale qui stocke plus de CO₂ qu'elle n'en émet lors de sa production. Cette innovation a notamment été adoptée pour la construction de la Cité Scolaire de Sartrouville (6 000 m² de murs porteurs en béton de bois), soulignant l'engagement de Léon Grosse et de ses partenaires pour une construction durable.

« « La clé du bas-carbone, c'est d'abord le bon matériau au bon endroit et pour sa juste fonction afin de répondre aux objectifs du client et l'équilibre technico-économique du projet », Caroline Rocheron, Directrice du pôle bas-carbone

► Economie circulaire

Le Groupe Léon Grosse s'engage activement en faveur de l'économie circulaire. Cette démarche nous permet à la fois d'amener des solutions peu carbonées et de diminuer la pression sur les ressources naturelles. Le Groupe intègre ainsi les principes de l'économie circulaire à ses projets, en privilégiant la réutilisation, le recyclage et la valorisation des matériaux.

Assurer une gestion durable des déchets

En 2024, le Groupe a géré près de 40 977 Tonnes de déchets.

Nous auditons 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 permet de valoriser 96% des déchets produits. Pour réussir à systématiser la valorisation des déchets, les chantiers sont incités à améliorer le tri. Cela passe par exemple par l'installation de Tri 7 flux sur le chantier ou la création de partenariats, avec des entreprises spécialisées.

L'agence IRIS Ile-de-France a fait appel à Tri' n' Collect sur un chantier de réhabilitation de logements à Mantes-la-Jolie. Accompagné par le partenaire, les équipes de Léon Grosse et les sous-traitants ont bénéficié de plusieurs formations au tri des déchets de chantier afin d'optimiser la récupération et la valorisation des déchets produits.

Cette démarche a permis de valoriser 99% des déchets, dont 90% en matière et 9% en énergétique, et de réemployer 122 sanitaires.



Dans une optique de réduction des déchets, le Groupe encourage fortement les chantiers à réduire la consommation de ressources. En 2024, la quantité de DIB a baissé de 9% par rapport à 2023.

Valoriser le réemploi sur les chantiers

Léon Grosse affirme son engagement en faveur de l'économie circulaire à travers une démarche intégrée à l'ensemble de ses activités de construction et de rénovation.

La pression grandissante sur les matières premières et la nécessité de réduire la quantité de déchets produits chaque année par le secteur du BTP doivent nous conduire à repenser notre consommation de matériaux de construction. Léon Grosse a souhaité accompagner cette dynamique en développant, sur ses opérations, les pratiques de réemploi des matériaux de construction. Le réemploi présente en effet trois avantages majeurs s'agissant de la préservation de l'environnement:

- La réduction de la consommation de matière première
- La réduction de la quantité de déchets produits
- La réduction de l'impact carbone de la construction, en évitant un cycle complet de production d'un matériau neuf.

Avec l'appui du pôle bas-carbone de l'entreprise, nos équipes sont en capacité d'élaborer une démarche complète de réemploi, de l'analyse du potentiel de réemploi d'une opération à la requalification d'un produit en passant par l'élaboration d'une stratégie vous permettant d'atteindre des performances bas-carbone en phase avec vos engagements RSE.

Pour répondre à chacune de ces étapes, Léon Grosse a ainsi développé en interne un processus articulé autour de trois piliers:

➤ **L'expertise technique:**

Les équipes de Léon Grosse sont formées aux enjeux créés par une démarche de réemploi (logistique, requalification, planification, ...). Elles sont ainsi en mesure de proposer une démarche maîtrisée et réaliste.

➤ **Des outils de facilitation du réemploi:**

Léon Grosse a mis au point plusieurs outils internes permettant de répondre efficacement aux enjeux d'une démarche de réemploi avec des guides opérationnelles sur le réemploi des matériaux, des supports juridiques opérationnelles et un annuaire des acteurs du réemploi.

➤ **Un réseau de professionnels:**

Léon Grosse entretient une collaboration avec différents acteurs du réemploi:

Des **reconditionneurs** ayant une expertise technique sur certains matériaux. Ces reconditionneurs sont en capacité de fournir des produits dont les performances ont été vérifiées et bénéficiant de garanties en cas de défaut.

Des **matériauthèques locales** afin d'avoir un maillage complet du territoire national, comme :



Des **acteurs institutionnels**, pour pouvoir rester à la pointe des dernières évolutions réglementaires et techniques du secteur du réemploi. Au-delà du partenariat avec le Booster du réemploi, Léon Grosse échange avec des centres techniques, comme le CSTB, et avec les éco-organismes Ecominéro et Valobat.

► Bâtiment de Pinard, ZAC Saint-Vincent-de-Paul (Paris)

Entité : Ouvrage Fonctionnel Grand Projet
Maître d'Ouvrage : Paris Métropole Aménagement
Surface : 6122 m² sdp
Date de livraison : 2026
Exigences client : Label PassivHaus, BBCA, label biosourcé niveau 3



Objectif de réemploi ambitieux :

- 18% de la masse des matériaux issue du réemploi, soit 420 Tonnes de matières
- 8% d'économies carbone grâce au réemploi, soit 321 Téq CO₂

► Rénovation du 22 Rue Royale (Paris)



Entité : Besnard & Chauvin
Maître d'Ouvrage : Groupama Immobilier
Surface : 2100 m²
Date de livraison : 2026
Exigences client : Label BBCA Rénovation, niveau Standard

Rénovation d'un immeuble haussmannien avec le réemploi de 14 Tonnes de matériaux.

► Réhabilitation Tour tertiaire en habitat, Lafayette (Lyon)

Entité : Agence de Lyon
Maître d'Ouvrage : ICADE
Surface : 4661 m²
Date de livraison : 2026
Exigences client : Seuil RE2028

Réemploi de 2000 m² de dalles faux-plancher, permettant d'économiser 34 Tonnes d'émissions de CO₂.

► Réhabilitation de 238 logements et 2 bureaux (Dijon)



Entité : Iris Bourgogne / Franche-Comté
Maître d'Ouvrage : CDC HABITAT SOCIAL
Surface : 17434 m²
Date de livraison : 2027
Exigences client : Label Ecocycle

Réemploi des éléments sanitaires, porte-palières métalliques, radiateurs électriques et luminaires LED.

2.3.4 Contribuer à la transition environnementale

Au-delà de la réduction de nos propres émissions, le Groupe Léon Grosse a pour ambition d'amplifier son impact en accompagnant ses clients dans leur transition environnementale.

► Diversifier nos activités et nous positionner en tant qu'opérateur global de solutions bas-carbone.

Grâce à la diversification du Groupe et l'articulation de ses cinq pôles d'activité – construction, rénovation énergétique, façades, patrimoine et immobilier – Léon Grosse devient un opérateur global et diversifié de la construction bas-carbone. Au service de ses clients, il les accompagne dans leur transition environnementale avec des solutions concrètes, efficaces et facilement applicables.

Aujourd'hui, le Groupe est un constructeur utilisant de plus en plus de solutions bas-carbone, un acteur expérimenté de la rénovation énergétique avec Horizen et IRIS, et un développeur-producteur indépendant d'énergie avec Voé et Granuloé.



La stratégie bas-carbone du Groupe est une opportunité de développement à court, moyen et long terme pour tous nos métiers notamment pour la rénovation. En effet, 80% des villes de 2050 existent déjà. La décarbonation du secteur du bâtiment passe donc par la rénovation des logements et des bâtiments tertiaires avec l'objectif de réduire la consommation énergétique tout en optimisant le confort thermique des occupants.

Avec ses différents pôles, Léon Grosse a développé une expertise de pointe en rénovation énergétique. Nous sommes en capacité d'accompagner nos clients sur l'ensemble de la chaîne de valeur, à différentes étapes de leurs projets. Dès la phase amont, avec Horizen Conseil, nous accompagnons les propriétaires de bâtiments tertiaires dans l'élaboration d'un schéma directeur énergétique, basé sur un diagnostic approfondi. Nous accompagnons les directeurs de parc immobilier en éclairant leurs choix et en sécurisant leurs investissements. En phase travaux, nous concevons et réalisons des Grands Projets de restructuration tertiaire tel que le projet de rénovation de la faculté de pharmacie à la Timone à Marseille (13).

IRIS notre marque de rénovation énergétique de l'habitat intervient en rénovation en site occupé pour le compte de bailleurs sociaux. En améliorant l'isolation, les systèmes de chauffage, de ventilation et les menuiseries, IRIS permet de réduire significativement les consommations d'énergie des habitants.

Les acquisitions récentes du Groupe permettent de maîtriser une plus grande palette de solutions. Voé, spécialiste des solutions énergétiques durables, développe des solutions de production de chaleur optimale. En 2024 il poursuit son développement avec notamment le projet de réalisation de la première chaufferie biomasse à granulés préfabriquée en Pays de Loire pour l'EHPAD La Perrière, à Héric. Une solution d'avenir pour la décarbonation et la maîtrise budgétaire des bâtiments collectifs.

Enfin, les façades jouent un rôle crucial dans la régulation thermique et la performance énergétique des bâtiments. Weclad intervient sur des projets de réhabilitations de grands actifs tertiaires tels que le réaménagement des tours du complexe WTC à Bruxelles.

► Valoriser les émissions évitées par la rénovation énergétique

Si notre activité génère des émissions de gaz à effet de serre, certaines de nos solutions contribuent activement à la décarbonation de l'économie sur le long terme. C'est le cas notamment de nos projets qui, bien que émetteurs lors de leur réalisation, permettent d'éviter des émissions bien supérieures durant leur phase d'utilisation.

Les Dividendes Climat sont un indicateur extra-financier qui permettent de mesurer et de valoriser la contribution des entreprises à un effort de décarbonation global. L'Association Climate Dividends propose un cadre permettant aux entreprises de calculer les émissions de CO₂ évitées par leurs activités, en suivant un protocole standardisé, audité et transparent.

En 2023, Léon Grosse a rejoint l'initiative de Climate Dividends en proposant une méthodologie de mesure des émissions évitées par son activité de rénovation énergétique en site occupé, portée par sa marque IRIS. Ce calcul se base sur les émissions carbone mises en œuvre par l'opération de rénovation, desquelles est soustrait la différence d'émissions liées à l'exploitation sur 50 ans du bâtiment avant et après rénovation.

L'objectif pour Léon Grosse est d'ainsi mesurer le "retour sur investissement carbone" de son activité de rénovation énergétique : 1 tonne de carbone émise permet d'en éviter près de 2,3 en moyenne.

Avec une première utilisation de cette méthode portant sur 3 opérations IRIS Île-de-France, Léon Grosse a reçu 4 751 Dividendes climat, soit autant d'émissions évitées.



2.4 RÉDUIRE L'IMPACT ENVIRONNEMENTAL GLOBAL DE NOS OPÉRATIONS

Le Groupe Léon Grosse s'engage à minimiser son impact environnemental à travers une politique de management opérationnel de l'environnement rigoureuse et des actions concrètes sur ses chantiers.

Le Groupe intègre les enjeux environnementaux dans toutes ses opérations, en mettant un accent particulier sur :

- **L'eau** par la maîtrise de la consommation, gestion des rejets et valorisation des ressources.
- **La biodiversité** par la protection et valorisation de la biodiversité sur et autour de nos chantiers.
- **La pollution** par la prévention et la réduction des pollutions de l'air, de l'eau et des sols.

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

En 2024, 83% de notre chiffre d'affaire est labellisé ISO 14001.

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 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.

Pour accompagner les chantiers, le service QSE a mis en place une Charte de chantier responsable qui définit les exigences minimales et les bonnes pratiques environnementales à mettre en œuvre sur les chantiers. Quelques bonnes pratiques mises en place sur les chantiers :

➤ Valoriser les eaux de pluie :

Les agences mettent en place des installations sur les abris de chantier pour récupérer les eaux de pluie. C'est par exemple le cas, à l'agence de Rennes, où des gouttières ont été installées pour récupérer les eaux de pluie afin de les réutiliser pour laver la benne à béton. Un système de décantage des eaux suite au lavage a été imaginé, pour faire descendre le ph.

Cette démarche a permis une baisse de la consommation d'eau et un impact limité de la pollution.

Installation sur le chantier de La Minoterie :



► **Favoriser et préserver la biodiversité :**

En tenant compte des exigences du marché, les études sont encouragées à proposer des installations pour favoriser la biodiversité sur les sites, comme par exemple l'installation de nichoirs et de ruches.

Sur le chantier de l'ancienne maternité Saint-Vincent-de-Paul, les équipes de l'entité Ouvrage Fonctionnel Grands Projets réalisent des murs "biodiversitaires". Ce sont des façades mêlant le minéral (briques, voiles béton) et le végétal (colonnes de terre intégrées), visent à favoriser la biodiversité sur le bâtiment.

► **Limiter au maximum la pollution sonore, visuelle, et de l'air.**

Pour cela, des mesures de prévention sont communiquées et accessibles à tous les collaborateurs.

En phase de préparation de chantier, une analyse environnementale permet d'identifier les éventuelles situations à risques, afin de pouvoir au mieux les éviter et sinon s'y préparer.

Sur le chantier, des affiches "En cas de pollution" sont présentées et servent de rappel avec les consignes à tenir.

Enfin, en cas de pollution, un kit anti-pollution est disponible et permet de traiter les petites pollutions. En cas de pollution non maîtrisée, une liste de contact d'urgence est communiquée aux collaborateurs.



3

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

3.1 PERMETTRE À CHACUN DE S'ENGAGER, DE S'ÉPANOUIR ET DE RÉALISER SON POTENTIEL

Pour répondre aux enjeux à venir, Léon Grosse bâtit une stratégie RH ambitieuse pour recruter et fidéliser les meilleurs talents, basée sur le développement des compétences, un cadre de travail visant à favoriser la collaboration et le travail en équipe. Enfin le Groupe porte une attention particulière à la diversité et l'inclusion.

L'épanouissement, la responsabilisation et l'autonomie des collaborateurs sont au cœur du modèle de Léon Grosse. Cela se traduit par une attention de tous les instants pour partager la valeur créée, protéger l'intégrité physique de tous et inscrire, chacun, dans une dynamique professionnelle stimulante.

Dans un contexte de forte compétition pour l'attraction des talents et de fidélisation dans un marché de l'emploi en tension, le Groupe renforce ses engagements.

En 2024, cette dynamique s'est traduite par l'obtention de la certification Best WorkPlace et du Grand Prix FAS de l'Actionnariat Salarié.

Nous nous engageons 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

Les objectifs de notre cadre d'engagement à 2025 sont :

Périmètre	Indicateurs	Résultats				Objectifs 2025	Avancement
		2021	2022	2023	2024		
Permettre à chacun de s'engager, de s'épanouir et de réaliser son potentiel							
Groupe	Taux de satisfaction collaborateurs	67%	NA	78%	NA	> 70%	
Groupe	Nombre d'heures de formation par collaborateur par an	10h	14h	13h	15h	20h	
Groupe	Taux de managers féminins	18%	18%	19%	20%	25%	
Construction	Taux d'embauche des compagnons issus de l'insertion entre 2021 et 2025	-	19%	18%	22%	10%	

Objectif atteint

Objectif en cours de réalisation

Au 31.12.2024, le Groupe Léon Grosse compte 2763 collaborateurs, répartis en 5 pôles d'activité :

	Construction	Patrimoine	Rénovation Énergétique	Façades	Immobilier	Groupe (b)
Femmes	354	18	65	90	5	532
Hommes	1438	158	271	356	8	2231
Total effectif (a)	1792	176	336	446	13	2763

(a)Contrats à durée déterminée, indéterminée et alternance.

(b)Périmètre Groupe en 2023, nouvelles filiales compris. Périmètre Groupe hors Kyotec pour 2021.

Répartition des effectifs par statut au 31.12.2024 (a)	2021	2022	2023	2024
Cadres	757	924	1098	1203
ETAM	426	503	608	620
Compagnons	741	772	945	940

(a)Périmètre Groupe en 2024 et 2023, nouvelles filiales compris ; Périmètre Groupe avec Kyotec pour 2022 ; Périmètre Groupe hors Kyotec pour les années antérieures.

Répartition des effectifs par contrat de travail au 31.12.2024	2021	2022	2023	2024
CDI	1828	2070	2488	2588
CDD	15	26	24	36

(a)Hors alternants. Périmètre Groupe en 2024 et 2023, nouvelles filiales compris ; Périmètre Groupe avec Kyotec pour 2022 ; Périmètre Groupe hors Kyotec pour les années antérieures.

3.2 ATTIRER ET FIDÉLISER LES COLLABORATEURS

3.2.1 Attirer de nouveaux talents

Les effectifs de Léon Grosse sont composés de près de deux tiers de cadres et d'employés et de plus d'un tiers de compagnons.

La majorité des collaborateurs du Groupe est localisée en France (62 %) où se trouve son siège.

Le Groupe est aussi présent en Europe à travers ses filiales Kyotec et LG LUX.

L'effectif augmente de 4% entre 2023 et 2024, avec un rythme de recrutements moins soutenu que 2023. Cette hausse est principalement due à l'acquisition de l'entité De Groot en Visser.

Évoluant dans un secteur en rapide évolution, l'entreprise cherche à attirer les meilleurs talents en offrant les mêmes chances à chacun.

Pour attirer de nouveaux collaborateurs, Léon Grosse :

- **développe sa marque employeur** en participant à des forums de recrutement, en renforçant ses liens avec les écoles et en mettant en valeur ses collaborateurs. Ils témoignent par exemple dans des vidéos métiers dans lesquelles ils incarnent la stratégie et la Raison d'être d'Icade, et la fierté de travailler pour le Groupe.
- **propose une politique salariale attractive**, des avantages en termes de qualité de vie et de conditions de travail et des opportunités de développement des compétences.
- **personnalise le parcours d'intégration**. Repensé en 2024, c'est une étape clé du parcours dans l'entreprise. La DRH a souhaité compléter l'accueil des nouveaux collaborateurs en ajoutant 2 nouvelles étapes aux journées collectives déjà en partie déployées. Ce dispositif complet va ainsi permettre à chacun de s'imprégner de la culture du Groupe, de s'intégrer à son équipe, de prendre en main progressivement ses missions et de saisir les attendus de son poste. Le parcours d'intégration se décompose en 3 étapes : la remise d'un passeport d'intégration, l'intégralité des informations nécessaires synthétisées dans un Mooc digital, une demi-journée collective en présentiel.

3.2.2 Partager la valeur créée

Léon Grosse considère que l'épanouissement des collaborateurs passe également par le partage de la valeur créée par l'entreprise. Levier d'attractivité et d'engagement, le partage de la valeur est aujourd'hui une composante de la culture d'entreprise de Léon Grosse.

En 2024, l'entreprise a réalisé avec succès sa troisième opération d'actionnariat salarié. Le taux de souscription a atteint 68 % avec une très forte participation des compagnons. Cette dynamique et ce niveau de participation expriment le niveau de confiance de nos collaborateurs dans l'entreprise.

Parallèlement, Léon Grosse a signé le premier accord d'intéressement Groupe, réparti de façon uniforme quel que soit le statut des collaborateurs. Un dispositif qui permet de redistribuer une part des bénéfices aux salariés, et les primes liées à la performance, qui récompensent les efforts individuels et collectifs.

Enfin, l'année 2024 a été marquée par l'évolution de notre politique d'avantages sociaux, et notamment la refonte du compte épargne-temps et du dispositif de temps de travail, ou encore la mise en place d'un PERECO groupe permettant de se constituer une épargne retraite.

Grand Prix FAS 2024 de l'Actionnariat Salarié

Lors de la 20e édition du Grand Prix FAS de l'actionnariat salarié, organisé le 18 décembre 2024, Léon Grosse a obtenu, pour la seconde fois, le Grand Prix des sociétés non cotées. Ce prix récompense une évolution dynamique de l'actionnariat salarié initié en 2022. Le jury a en effet souligné la forte progression du taux de souscription de 60 à 68 % en 2 ans ainsi que l'augmentation significative de 35 % de l'abondement global, incluant un abondement unilatéral permettant à tous les collaborateurs éligibles de devenir actionnaire sans condition de versement.

L'actionnariat salarié est un pilier de notre politique de partage de la valeur. Il traduit notre volonté de reconnaître l'engagement et la contribution de chaque collaborateur au succès du Groupe.



3.2.3 Développer les compétences des collaborateurs

Chez Léon Grosse, l'investissement dans le développement des capacités de leadership et le développement global de nos collaborateurs est au cœur de notre stratégie de croissance et de pérennité. Nous sommes convaincus que la formation continue est essentielle pour maintenir l'excellence opérationnelle, encourager l'innovation et cultiver un sentiment d'appartenance et de fierté parmi nos équipes. Le plan de développement des compétences et d'accompagnement des métiers repose sur l'analyse des besoins individuels collectés lors des entretiens professionnels et l'identification des besoins collectifs par les membres du Comité De Direction Générale en lien avec la DRH.

Pour que chacun puisse s'épanouir, réaliser son potentiel et développer son employabilité, Léon Grosse structure et étend son offre de formation avec des parcours professionnalisaient spécifiques à chaque métier. En 2024, nous avons construit notre nouvel organisme de formation CAMPUS LEON dont le lancement sera officialisé en 2025. Celui-ci permet désormais de délivrer des certificats de compétences pour tous nos parcours de formation internes tels que le parcours de l'école Léon Grosse pour les jeunes conducteurs de travaux, le Parcours Maîtrise pour les chefs d'équipe et de chantier, le Parcours Management, le parcours Iris ou encore le parcours façades et d'autres à venir.

Nous avons également étoffé et optimisé notre plateforme digitale e.campus Léon avec plus de 60 formations transverses en ligne.

Le Service Formation de Léon Grosse s'est associé avec la société Edflex pour proposer un ensemble de nouveaux contenus de formation en ligne aux collaborateurs sur le management, la gestion de projet, la négociation, la communication, et bien d'autres thèmes.

Afin de mesurer et d'améliorer l'efficacité de notre formation, nous avons mis en place des indicateurs de mesure :

- Nombre d'heures de formation : 40 232h
- Taux de formation : 82%
- Nombre d'heures de formation par collaborateur formé : 18H
- Nombre d'heures de formation par collaborateur en moyenne : 15h
- Taux d'effort entreprise : 2%

3.2.4 Favoriser la mobilité interne

Le Groupe Léon Grosse s'engage à favoriser la mobilité interne comme levier d'évolution professionnelle et d'enrichissement des parcours de ses collaborateurs. Nous considérons que la mobilité interne contribue à renforcer l'engagement, à développer les compétences et à fidéliser nos talents. La Charte de la mobilité interne Mobi'Léon permet de garder l'entreprise en mouvement.

Pour ce faire, nous mettons en place les actions suivantes :

- ▶ **L'accompagnement individualisé** : en 2024, 100 % des collaborateurs ont été reçus par leur manager lors d'un entretien annuel et d'un entretien professionnel, lors duquel ils abordent les souhaits de mobilité des collaborateurs et de développement de carrière
- ▶ **Des outils et dispositifs facilitant la mobilité** : La Charte de la Mobilité Mobi'Léon est partagée à tous les collaborateurs et accessible en ligne. Dans la continuité d'un développement continu, de nombreuses formations sont proposées en ligne pour les collaborateurs sur la plateforme de e-learning, ce qui permet de développer des compétences transverses et de rester informé des évolutions métier.
- ▶ **Des parcours de carrière** : Nous construisons des parcours de carrière permettant aux collaborateurs de se projeter et d'identifier les passerelles entre les différents métiers et entités du Groupe. Ces parcours permettent également d'anticiper les évolutions des compétences métiers.
- ▶ **Une communication transparente** : Nous assurons une communication transparente sur les opportunités de mobilité interne. L'ensemble de nos offres d'emploi est accessible et prioritairement réservé aux candidatures internes.

3.3 FAVORISER L'ÉPANOUISSLEMENT ET L'ENGAGEMENT DE TOUS

Léon Grosse, riche de son histoire et de son ADN familial, perpétue les valeurs d'une entreprise humaine et responsable. Le Groupe valorise cet héritage en s'appuyant sur une culture centrée sur l'humain, l'humilité, la convivialité, l'authenticité et l'entrepreneuriat. Cette culture se traduit par une écoute attentive des collaborateurs, préalable indispensable à leur bien-être et à la qualité de vie au travail.

Léon Grosse déploie des actions concrètes pour favoriser cet épanouissement, comme en témoigne sa certification Best WorkPlace 2024 et les initiatives déployées dans le cadre de la Semaine de la QVCT. Le Groupe considère que l'adhésion des collaborateurs, renforcée par le partage de la valeur et un environnement de travail positif, est un moteur essentiel de sa performance et de son développement.

3.3.1 Préserver la santé et la sécurité de nos collaborateurs

La santé et la sécurité de nos collaborateurs sont une priorité absolue pour Léon Grosse. Notre politique en matière de Santé et Sécurité vise à garantir un environnement de travail sûr et sain pour tous, en prévenant les accidents et les maladies professionnelles.

De nombreuses mesures sont mises en place afin d'améliorer la maîtrise des risques sur les chantiers. L'objectif de l'entreprise en premier lieu est de viser le zéro exposition aux risques.

Afin de mesurer notre performance en matière de santé et sécurité, nous suivons attentivement les indicateurs suivants :

- Nombre d'accidents du travail (avec et sans arrêt) : 164
- Taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt : 17
- Part de chiffre d'affaires certifié ISO 45001 : 86%

En 2024, Léon Grosse a enregistré une amélioration de ses résultats sécurité avec un taux de fréquence Groupe en baisse de 11%.

La prévention des risques liés à la sécurité des collaborateurs est un effort constant, et nous avons toujours des marges d'amélioration. En 2024, suivant l'exemple du pilote mené par la direction Bâtiment Sud, l'ensemble du pôle Construction s'est engagé dans une démarche d'évolution de la culture sécurité. Nous nous appuyons pour cela sur l'OPPBTP et l'ICSI.

La première phase de cette démarche consiste en un diagnostic de la culture sécurité. Plus de 1500 personnes, soit 86% des publics interrogés, ont répondu à un questionnaire, complété par des entretiens individuels et collectifs. Ce diagnostic de perception servira de base à une démarche de changements profonds. La Direction Régionale Bâtiment Sud, ayant servi de pilote, a identifié en 2024 les 5 familles de risques majeurs, regroupés sous l'acronyme R.O.C.H.E., pour Renversement, Opérations de Levages, Chutes de hauteur, Heurts engins piétons, Effondrement.

Démarche OPP BTP

Léon Grosse est activement engagé dans la démarche de l'OPP BTP, une initiative essentielle pour renforcer la sécurité sur nos chantiers. Cette démarche s'articule autour de plusieurs axes prioritaires, définis en collaboration avec le CODIR et le COBATSUD, afin de créer une culture de la sécurité forte et partagée au sein du Groupe.

Les principaux axes de travail comprennent :

- **La création d'une vision commune de nos risques majeurs et des règles associées :** Cela implique de définir clairement les risques majeurs présents sur nos chantiers et d'harmoniser nos règles internes de sécurité pour assurer une compréhension et une application uniformes par tous les collaborateurs.
- **L'implication du management :** Il est crucial que le management soit présent sur le terrain, adopte une approche sécurité exemplaire et développe des méthodes qui intègrent la sécurité à la productivité.
- **Le développement de la confiance au travers de la reconnaissance et de la transparence :** Cela passe par faciliter la circulation de l'information (comme la remontée des situations dangereuses), développer la transparence dans la valorisation des bonnes pratiques et la sanction juste des dérives, et encourager une culture interrogative où chacun se sent libre de s'exprimer sur les questions de sécurité.

En mettant en œuvre ces axes, Léon Grosse vise à améliorer significativement la maîtrise des risques, à renforcer la conscience partagée des risques les plus importants, et à mobiliser tous les acteurs (direction, management, collaborateurs, sous-traitants) autour d'un objectif commun : zéro accident.

Aux côtés de la démarche entrepris avec l'OPPBTP, le Groupe Léon Grosse continue de mettre en place des actions concrètes au quotidien :

- ▶ **La journée AGIR** : Le 12 novembre 2024, l'ensemble des collaborateurs du Groupe se sont réunis à l'occasion de la journée AGIR, un événement de sensibilisation dédié au dialogue, au partage et à la mesure de notre performance en matière de santé et sécurité. Cette journée, qui a mobilisé l'ensemble de nos chantiers et usines, était centrée sur la thématique du "levage et manutention"



- ▶ **Le quart d'heure sécurité sur chantier** : Le "quart d'heure sécurité" est un temps d'échange régulier organisé sur les chantiers pour sensibiliser les équipes aux risques et aux bonnes pratiques à adopter.
- ▶ **Les prévention des TMS** : Léon Grosse met en place des actions de prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS), qui représentent un enjeu majeur dans notre secteur. À titre d'exemple, des séances d'échauffement animées par une coach sportive ont été organisées sur le chantier de la Grenouillère à Anthony, afin de préparer physiquement et mentalement les collaborateurs aux efforts physiques.



3.3.2 Améliorer la qualité de vie et les conditions de travail

Le Groupe déploie une politique active visant à améliorer la qualité de vie et les conditions de travail de ses collaborateurs. Cette démarche englobe différents aspects, allant de l'organisation du travail au bien-être au quotidien.

Léon Grosse met en œuvre une gouvernance et des systèmes de communication favorisant les échanges et la prise en compte des retours des employés sur leurs conditions de travail. Cela passe par un système de communication bilatéral, où chaque année un entretien annuel est réalisé entre le collaborateur et le manager. C'est le moment de faire le point sur l'année passée et de préparer l'année d'après (missions, objectifs, besoins). Pour s'y préparer, les collaborateurs ont accès à un guide et le manager a une fiche d'évaluation où il inscrit tous les retours de son collaborateur, y compris en termes de conditions de travail.

Pour fidéliser et donner de la visibilité à nos collaborateurs, nous avons professionnalisé et dynamisé notre politique de gestion de carrière à l'échelle du Groupe avec la mise en place de nos revues de personnel et comités de carrière digitalisés. Aujourd'hui, il existe une véritable continuité entre l'entretien annuel d'évaluation et la revue de personnel. Ces revues et comités carrière permettent de bâtir un plan d'action RH individualisé qui définit les actions à déployer par l'entreprise et pour le collaborateur en termes d'évolution professionnelle, de mobilité et de formation.

Différentes mesures permettant de miser sur le bien-être et l'organisation flexible du travail sont déployées :

- **Le questionnaire de satisfaction** : Les collaborateurs répondent à des questionnaires externes (Great Place to work, Happy Trainees, etc), de manière anonyme, pour évaluer les conditions de travail et la qualité de vie au travail. Suite à ces questionnaires, des synthèses et plans d'amélioration sont réalisés.
- **La semaine de la QVCT** : La Semaine de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail, organisée du 17 au 21 juin, a été un moment fort de l'année. Un des événements majeurs fut la conférence du 20 juin avec Aude Nazeyrollas, spécialiste de la QVCT et psycho-praticienne, sur le thème : « Comment passer du temps subi au temps choisi ? ».
- **Des initiatives bien-être et santé** : Pour favoriser le bien-être physique et mental des collaborateurs, des cours de sport et des séances de massage ont été proposés sur les sites de Versailles, Bron et Aix-les-Bains. L'accès à la plateforme Trainme permet aux collaborateurs de bénéficier d'un accompagnement personnalisé en matière de santé et de bien-être.
- **Des programmes familiaux** : Léon Grosse met en place des programmes familiaux pour accompagner les collaborateurs dans leur équilibre vie professionnelle/vie personnelle. Début 2025, le Groupe a signé la charte de la parentalité en entreprise de l'Observatoire de la Qualité de Vie au Travail.
- **Une organisation flexible** : Le Groupe favorise une organisation du travail flexible, basée sur la confiance, avec des dispositifs tels que le télétravail et les horaires flexibles. Pour favoriser l'équilibre entre vie personnelle et professionnelle, Léon Grosse permet à ses salariés depuis 2017 de télétravailler. De plus, le nouvel accord relatif à la qualité de vie et aux conditions de travail rappelle les règles du droit à la déconnexion qui sont explicitées dans une charte dédiée.
- **La reconnaissance de la fidélité** : Au-delà des aspects liés au bien-être, Léon Grosse valorise l'engagement et la fidélité de ses collaborateurs à travers d'autres leviers de reconnaissance, comme la remise de médailles d'ancienneté. 238 collaborateurs ont reçu une médaille d'ancienneté en 2023 et 2024.

Les engagements de Léon Grosse en faveur du bien-être au travail ont été salués par l'obtention de la certification Best WorkPlace en 2024, par Great Place to Work. Léon Grosse devient la première entreprise du BTP à monter sur le podium des « Best Workplaces ». Léon Grosse se classe ainsi 2ème parmi les 500 entreprises auditées de sa catégorie en 2023.

3.3.3 Donner les moyens de créer un dialogue social constructif

Le dialogue social occupe une place importante au quotidien au sein du Groupe. Léon Grosse assure le respect des obligations du droit social français et des accords de l'Organisation internationale du travail (OIT) pour l'ensemble de ses collaborateurs, couvrant les domaines de la liberté d'association, le droit à la négociation collective et la prévention du travail forcé, du travail obligatoire et du travail des enfants.

Animé dans une logique partenariale, il joue un rôle clé en appui du développement et de la transformation de l'entreprise mais aussi dans la mise en place d'accords collectifs à forte valeur ajoutée sociale pour nos collaborateurs et notre Groupe, en ligne avec notre ADN d'employeur responsable et d'entreprise où il fait bon vivre.

Le Groupe établit et maintient un dialogue social constructif et transparent avec les représentants des collaborateurs, fondé sur le respect mutuel, l'écoute active et la recherche de solutions concertées.

Les conventions collectives s'appliquent à tous les employés, qui sont représentés au sein des instances représentatives du personnel. Ainsi 2019, 100% des salariés sont couverts par les conventions collectives.

Le dialogue social a été de nouveau très constructif durant l'année 2024, comme en témoignent la signature de nouveaux accords ou la renégociation d'accord existants, dont :

- ▶ L'accord d'Intéressement Groupe signé le 17 juin 2024
- ▶ L'avenant du 28 mai 2024 à l'accord de Participation Groupe
- ▶ L'avenant du 6 décembre 2024 à l'accord Plan d'Epargne Groupe
- ▶ L'accord Temps de travail Groupe signé le 3 avril 2024

Au total, pour l'année 2024, 19 accords collectifs ont été signés.

De nombreuses instances CSE sont présentes au sein du groupe Léon Grosse, de manière à couvrir largement l'ensemble des activités et périmètre géographique. Il y a : 1 CSE centrale, 12 CSE d'établissements, 8 CSE filiales.

3.3.4 Favoriser l'implication des collaborateurs dans des actions environnementales, sociales et sociétales

Léon Grosse accompagne ses collaborateurs afin de

- renforcer leur sensibilisation en matière de RSE,
- réaliser des actions à impact collectivement ou individuellement
- s'engager dans la durée au sein d'associations soutenues par la Fondation Léon Grosse.

Cela passe par :

- l'intégration des enjeux RSE dans les objectifs individuels du Comité de Management ;
- la formation et la sensibilisation : de nombreuses formations et sensibilisations RSE opérationnelles sont proposées aux collaborateurs comme la semaine du développement, la fresque du climat, des formations du pôle bas carbone, etc.
- la mise en place d'initiatives solidaires : Léon Grosse offre la possibilité à ses collaborateurs de s'engager en faveur de l'insertion des publics en difficultés. Les actions proposées comprennent des journées solidaires, du mentorat, des visites de chantiers au profit des bénéficiaires d'associations soutenus par la Fondation. A titre d'exemple, Léon Grosse a relancé le 28 septembre 2024 le tournoi de foot historique du Groupe en lui donnant une dimension inclusive et solidaire. Organisé avec Sport Dans La Ville, partenaire pluriannuel de la Fondation, cette édition a réuni 285 collaborateurs et 36 équipes mixtes qui se sont affrontées sur les campus de Paris et de Lyon. Les 3 gagnants se sont ensuite rencontrés lors de la Grande Finale en décembre 2024.

La solidarité au cœur de l'événement !

Le Tournoi de Foot Solidaire est porté par la Fondation Léon Grosse, au profit de l'association Sport dans la Ville qui aide les jeunes des quartiers prioritaires à réaliser leur potentiel.

Chaque équipe du tournoi a été rejoints par un jeune de l'association.

Et des activités solidaires pour sensibiliser aux obstacles rencontrés par les jeunes des quartiers ont été organisées en parallèle du tournoi pour les supporters.



3.4 PROMOUVOIR LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION

Léon Grosse est convaincu que la diversité est une source de richesse et d'innovation, et que l'inclusion est un levier essentiel de performance sociale et économique. Le Groupe s'engage avec ambition à construire un environnement de travail où chaque individu, dans sa singularité, se sent valorisé, respecté et a les mêmes opportunités de développement. Cette volonté se traduit par deux principes : la prévention de toute forme de discrimination et de toute forme de harcèlement, et la promotion de l'égalité des chances.

Le Groupe a pour principe de n'opérer aucune discrimination, pour quelque cause que ce soit, à l'embauche et dans les relations de travail. Des moyens et mesures sont mises en place pour prévenir et alerter tout acte de discrimination fondé sur un motif illicite.

Par ailleurs, le Groupe poursuit une politique volontariste de management de l'égalité des chances, en particulier en matière de mixité professionnelle, d'emploi des personnes handicapées et de toute autre caractéristique de diversité pertinente selon les géographies.

3.4.1 Assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Léon Grosse s'attache à promouvoir la mixité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

L'accord Egalité Professionnelle signé avec ses partenaires commerciaux en 2023 est toujours d'actualité. Il prévoit la poursuite des démarches engagées autour du recrutement, de l'égalité salariale et de la promotion professionnelle, ainsi que de la sensibilisation de tous sur le sujet.

Le Groupe s'est fixé des objectifs ambitieux autour de :

- la féminisation des fonctions techniques,
- la féminisation du management,
- l'attention portée à la parentalité,
- l'élargissement des équipements de travail adaptés aux femmes,
- la lutte contre les stéréotypes et contre toutes formes de discrimination,
- le traitement ferme et systématique des comportements inadaptés et sexistes.

En 2024, la filière travaux compte 114 femmes. Un indicateur qui progresse positivement. Le Groupe comptait 93 femmes dans la filière travaux en 2023 et 81 en 2022.

Pour favoriser l'égalité professionnelle, des actions concrètes ont été mises en place :

- **Le réseau Interne Equi'Libre** : Le réseau interne Equi'Libre joue un rôle essentiel dans la promotion de la féminisation et l'accompagnement des collaboratrices. La mission du réseau : Un réseau mixte de volontaires qui se mobilise pour favoriser l'épanouissement des collaboratrices, en créant des temps d'échanges informels sur les enjeux de l'égalité hommes / femmes. Le réseau s'organise en 3 axes de travail : la confiance en soi, la parentalité, le mentorat. En 2024, des actions concrètes portées par le réseau :

- » 2ème édition de l'atelier « Confiance en soi » auquel ont participé 24 collaboratrices d'Ile-de-France et du Nord.
- » Conférence sur la parentalité : le 23 mai, une conférence en présentiel et en ligne sur le sujet « Être un père aujourd'hui » a été proposée aux collaborateurs.
- » Promotion du mentorat : La première promotion de mentorat a été lancée le 8 mars 2024, avec 10 binômes de mentorées et mentors.



- » **Des ateliers de sensibilisation** comme l'atelier Mille Pas, qui a été organisé lors de la semaine de la mixité et de l'égalité professionnelle, avec la participation de 100 collaborateurs.
- » **Des partenariats solides** : Léon Grosse poursuit son partenariat avec l'association Elles Bougent. La 3ème édition de l'événement "Elles Bougent dans le BTP", organisé le 22 novembre, a rassemblé une soixantaine de collégiennes et lycéennes, issues de 3 établissements scolaires différents, et 40 collaboratrices de Léon Grosse.
- » **Un parcours Leadership dédiée aux femmes** : Léon Grosse encourage et soutient le développement du leadership au féminin au sein de l'entreprise. En 2024, 32 collaboratrices formées sur le Parcours Leadership au féminin.

Pour mesurer les progrès réalisés en matière de féminisation, Léon Grosse suit plusieurs indicateurs, notamment :

- » Nombre de femmes dans la filière travaux : 114
- » Part de femmes employées dans l'ensemble de l'organisation : 19%
- » Part de femmes au comité de direction générale : 17%
- » Part de femmes au sein du conseil de surveillance : 42%
- » Index égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : 78/100

3.4.2 Agir pour l'insertion professionnelle

Léon Grosse s'engage activement en faveur de l'insertion professionnelle des personnes éloignées de l'emploi. Dans un contexte social complexe, où la pandémie et les crises successives ont accentué la précarité, l'entreprise a un rôle crucial à jouer dans les territoires où elle opère.

Notre activité nous offre naturellement la possibilité de former des personnes peu ou pas qualifiées, et Léon Grosse va plus loin et agit pour les faire grandir professionnellement et les insérer durablement.

Accompagné de la Fondation des Apprentis d'Auteuil et du GEIQ Ile-de-France, Léon Grosse a donné le coup d'envoi à la seconde promotion de formation au métier de maçon. L'entreprise a poursuivi ce dispositif avec la volonté d'adresser des nouveaux métiers.

La nouvelle promotion insertion IRIS, lancée avec le CFM BTP de Trappes, forme 9 conducteurs de travaux pendant 18 mois en alternance.

Ces initiatives visent à offrir des opportunités concrètes et des parcours qualifiants à nos futurs collaborateurs, tout en ayant un impact positif sur les territoires où nous intervenons en favorisant l'emploi local.

Dès 2021, Léon Grosse s'est engagé à favoriser une insertion qualitative avec un objectif de recrutement de Compagnons en CDI issus de l'insertion.

Les actions relatives à l'insertion professionnelle ont déjà permis de voir de beaux résultats. Entre 2021 et 2024, 22% des Compagnons recrutés sont issus de l'insertion professionnelle, avec une nette progression en 2024, où 32% des recrutements de compagnons de l'année sont issus de l'insertion.

Aujourd'hui, le Groupe a une démarche structurée qui s'adapte aux attentes évolutives du marché. En 2024, Léon Grosse a par exemple mis en place plusieurs actions spécifiques :

- ▶ **Lancement d'une Promotion IRIS – Conducteurs de travaux** : identifier comme des métiers d'avenir, les Promotions d'Insertion se sont ouvertes aux métiers de la rénovation énergétique. Celles-ci répondent également à un besoin RH inhérent à la hausse de nos activités IRIS.



- **Renforcement des relations avec des partenaires spécialisés:** Léon Grosse développe des partenariats avec des acteurs de l'insertion pour proposer des parcours qualitatifs. Le Groupe travaille avec des associations d'insertion locale et les services départementaux pour cibler les meilleurs profils et assurer une formation, comme par exemple les GEIQ ou encore les Apprentis d'Auteuil.
- **Intégration de réseau national d'insertion:** Le Groupe s'appuie sur un réseau d'acteurs locaux pour renforcer son action en matière d'insertion.

3.4.3 Favoriser l'inclusion des personnes en situation de handicap

Léon Grosse mène une politique volontariste pour favoriser l'inclusion des personnes en situation de handicap, avec la volonté de faire évoluer les regards.

Le Groupe dispose d'un accord collectif sur le handicap signé en 2023, qui définit les orientations et les actions à mettre en œuvre.

La Semaine du handicap a été l'occasion de sensibiliser les collaborateurs et de promouvoir l'inclusion. En partenariat avec T'Hom pouss nous avons réalisé différentes actions :

- Une conférence sur les Handicaps invisibles le 20 novembre, avec 200 participants.
- Un atelier de réalité virtuelle « Confrontez votre vision du handicap » à Versailles et Bron, avec la participation de 70 collaborateurs. L'objectif était d'incarner des situations de handicaps invisibles pour prendre conscience de leurs impacts sur la vie au travail.
- Un challenge solidaire où les dons récoltés ont été reversés à l'association ARPEJEH qui œuvre pour l'inclusion professionnelle de jeunes en situation de handicap.
- Une campagne d'appels auprès des collaborateurs concernés par un arrêt longue durée ou des restrictions médicales, afin de les sensibiliser sur les possibilités d'aménagement de leur poste de travail.



Léon Grosse participe également à l'opération Duoday pour favoriser l'immersion professionnelle de personnes en situation de handicap. Il s'agit d'une journée de stage de découverte où une personne en situation de handicap suit un collaborateur en mode « Vis ma vie »

Pour mesurer les progrès réalisés en matière d'inclusion, Léon Grosse suit plusieurs indicateurs, notamment :

- Nombre de collaborateurs en situation de handicap recrutées (CDI/ CDD) : 6
- Nombre de nouveaux aménagements de postes : 5
- Nombre de collaborateurs bénéficiant de la BOETH : 86

4

**S'inscrire en
partenaire de
confiance**



4.1 S'INSCRIRE EN PARTENAIRE DE CONFIANCE

La nature faiblement industrialisée du secteur de la construction, tant en termes de méthodes que de préfabrication, représente un enjeu majeur de développement et de responsabilité sociétale pour Léon Grosse. Nous sommes convaincus que l'intelligence collective et la collaboration sont essentielles pour relever les défis auxquels nous sommes confrontés.

Pour y parvenir, nous nous associons étroitement à nos partenaires. C'est pourquoi Léon Grosse s'engage à développer des partenariats pour un développement commun, à améliorer la satisfaction de nos clients, à favoriser le recours au tissu local autour de nos chantiers et à mener une démarche d'achats responsables auprès de nos fournisseurs et sous-traitants.

Les objectifs de notre cadre d'engagement à 2025 sont :

Périmètre	Indicateurs	Résultats				Objectifs 2025	Avancement
		2021	2022	2023	2024		
S'inscrire en partenaire de confiance							
Construction & Façades	Net Promoter Score	32	NA	36	60	40	
Construction Groupe	Part des achats locaux	-	77%	84%	90%	> 80%	
	Note Ecovadis "Achats responsables"	40	50	-	50	60	

Objectif atteint Objectif en cours de réalisation

4.2 METTRE EN PLACE UNE GOVERNANCE ET UNE CONDUITE DES AFFAIRES RESPONSABLES

Le Groupe Léon Grosse s'engage à exercer ses activités avec intégrité, transparence et responsabilité. Cela se traduit par une gouvernance solide, une conduite des affaires éthique et une gestion responsable de l'information.

Léon Grosse est un groupe familial, dont le capital est majoritairement détenu par des actionnaires familiaux.

Son siège social historique est à Aix-les-Bains et l'entreprise possède 64 entités réparties en France et en Europe, avec des implantations au Portugal, au Luxembourg, en Pologne, aux Pays-Bas, en Angleterre et en Italie.

Pour assurer une prise de décision éclairée et un contrôle rigoureux de ses activités, le Groupe se dote d'une Gouvernance claire et efficace.

Conseil de surveillance

PRÉSIDENCE

Jérôme Grosse
Président

Jacques Lubetzki
Vice-président

REPRÉSENTATION DU PERSONNEL

Paulo de Araujo
Représentant des salariés

Laurent Mercier
Représentant des salariés

MEMBRES

Monique Grosse
Cécile Madamet Grosse
GLC Family
représentée par
Audrey Yvert Grosse

Audrey Ménassé
Guy Bernfeld
Charles-Hubert
de Chaudenay
Pierre Taillardat

Christine Chiozza-Vauterin
Secrétaire du Conseil de surveillance

Comité de Direction générale

01

Jean-Stéphane DIDIER
Directeur général Construction
En charge de Bâtiment France et Immobilier

02

Lionel CHISTOLOMME
Président du Directoire

03

Olivier DELAMARRE
Directeur Stratégie, Développement & RSE

04

Bruno ALLÉARD
Directeur général Construction
En charge de Rénovation énergétique,
GC/TP, Patrimoine

05

Laëtitia BALLY
Directrice des Ressources humaines

06

Olivier CRILLON
Directeur général et membre du Directoire

Le Groupe Léon Grosse applique les plus hauts standards d'éthique dans toutes ses activités et s'engage à lutter contre la corruption au travers de politiques et dispositifs communiqués en interne et en externe :

- **Le Code de Conduite** : accessible en ligne et envoyé à tous les collaborateurs lors de leur arrivée. Il définit et illustre différents types de comportements à proscrire, susceptibles de caractériser des faits de corruption.
- **Le règlement intérieur** : document qui liste les principales règles à respecter et à faire respecter dans l'entreprise.
- **Un dispositif d'alerte et de procédure d'enquête interne** : une procédure d'alerte permettant aux collaborateurs et aux parties prenantes de signaler de manière confidentielle tout comportement contraire à l'éthique.
- **Une revue de processus interne** : annuellement, une revue de processus est réalisée par le contrôle interne qui prend en compte des questionnaires anti-corruption et des entretiens individuels.
- **Un dispositif de prévention et de lutte contre la corruption (loi Sapin II)** : La contractualisation avec un partenaire commercial est précédée d'une évaluation de risques et de conformité. Pour ce qui touche à la corruption, l'évaluation se fait sur l'outil Viaco et permet d'attester de la conformité du partenaire à la loi Sapin II. 92% de partenaires stratégiques sont couverts par un processus d'évaluation de lutte contre la corruption.

Afin d'assurer un niveau de connaissance des sujets de corruption et d'éthique des affaires, le Groupe a pour objectif de former les collaborateurs à ses sujets. En 2024, 80% de collaborateurs sont formés à l'éthique des affaires, grâce au module de e-learning disponible sur la plateforme de formation interne.

4.2.1 Avoir une gestion responsable de l'information

Le Groupe Léon Grosse s'engage à protéger les informations confidentielles et les données personnelles, et à assurer la sécurité de ses systèmes d'information.

La politique de cybersécurité de Léon Grosse est pilotée par le responsable de la Direction des Systèmes d'Information et garantie la sécurité du système d'information par des mesures dédiées : gestion des vulnérabilités et patching de sécurité des solutions, protection des systèmes, dispositif de surveillance et de sauvegarde, formations et tests réguliers des collaborateurs à la cybersécurité. L'objectif étant de rendre les collaborateurs plus responsables face à la cybermenace.

Les actions en termes de Gestion responsable de l'information comprennent :

- Le recensement des traitements de données personnelles
- L'évaluation de la conformité aux principes éthiques de gestion des données par rapport à l'état de l'art et aux exigences du règlement général sur la protection des données personnelles
- L'accompagnement des équipes métiers sur la protection des données personnelles tant sur les traitements existants que sur les nouveaux projets
- L'identification d'un référent sécurité et d'un dispositif de support et d'assistance aux utilisateurs des systèmes d'information de l'entreprise
- La Charte informatique de Léon Grosse, accessible à tous les collaborateurs
- Du contenu visuel et audio alimenté par la direction des Systèmes d'Information et Numérique : des tutoriels, des podcasts et des articles sont partagés.
- La formation à la cybersécurité : un module d'e-learning contenant des cas pratiques obligatoires pour tous les collaborateurs.

En 2024, 93% des collaborateurs ont été formés à la cybersécurité.

Ces actions entrent dans la démarche de prévention des incidents liés à la sécurité de l'information.

4.2.2 Promouvoir les droits humains et lutter contre le travail illégal

Le Groupe Léon Grosse respecte les droits humains fondamentaux et lutte contre le travail illégal et toutes les formes d'exploitation.

Nous sommes signataires du Pacte Mondial des Nations unies et nous sommes engagés à respecter les principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme.

Notre engagement couvre toutes les personnes travaillant pour Léon Grosse, les sous-traitants, les fournisseurs, les prestataires, les travailleurs temporaires, les candidats à un emploi, les personnes travaillant pour Léon Grosse via un tiers et celles qui interagissent avec nous à tous les niveaux.

➤ Lutte contre la discrimination et le harcèlement

Afin de prévenir toute forme de discrimination et de harcèlement, Léon Grosse applique un dispositif de prévention qui débute lors des phases de recrutement, qui comprend :

- La formation des Responsables des Ressources Humaines à la non discrimination, au travers d'un module "Recruter sans discriminer"
- Des offres d'emploi inclusives
- Une démarche handicap visant à promouvoir le recrutement de personnes en situation de handicap

Afin de réduire les inégalités de genre dans les promotions de poste, chaque collaboratrice à son retour de congé maternité bénéficie d'une promotion.

Enfin, lorsqu'un acte de discrimination ou de harcèlement se produit, les collaborateurs peuvent se tourner vers un référent Groupe "Harcèlement", ainsi que des référents dans chaque CSE. Leurs contacts sont accessibles en ligne.

Ces référents disposent d'une formation en matière de harcèlement sexuel, qui s'inscrit dans un programme de lutte et de prévention.

➤ Lutte contre le travail illégal

Le service Juridique a partagé à l'ensemble des collaborateurs un "Guide de lutte contre le travail illégal" qui synthétise les obligations des collaborateurs en matière de lutte contre le travail illégal.

Conçu par un groupe de travail réunissant différentes fonctions supports et opérationnelles, ce guide se décompose en sept fiches pratiques et annexes, ce qui facilite son utilisation.



4.3 ETRE PARTENAIRE DE NOS CLIENTS

En tant que partenaire de confiance, Léon Grosse s'engage à bâtir des relations solides et durables avec l'ensemble de ses parties prenantes. Au cœur de cette démarche, la satisfaction de nos clients est une priorité, car elle est le reflet de notre excellence opérationnelle et de notre capacité à répondre à leurs besoins spécifiques. Nous sommes convaincus que la collaboration et le dialogue permanent sont essentiels pour relever les défis complexes du secteur de la construction et co-construire les projets de demain.

4.3.1 Piloter la qualité de la relation client

La satisfaction client est un enjeu majeur pour le Groupe Léon Grosse, qui s'attache à établir une relation de confiance avec eux tout au long de leur parcours.

En 2024, le Net Promoter Score a connu une nette amélioration grâce à une meilleure sensibilisation des équipes au biais culturel et à l'accompagnement des clients jusqu'à la phase d'évaluation : 60 en 2024 (+25 points vs 2023), un score au-dessus du secteur.

La satisfaction client est pilotée par la Direction Stratégie & Développement et plus particulièrement, le service Marketing Stratégique. Afin de délivrer une promesse de qualité et garantir la pleine satisfaction des clients publics et privés, nous avons déployé en 2024 notre nouveau dispositif de Satisfaction Clients automatisé et digitalisé pour une meilleure visibilité et une meilleure connaissance de la perception de Léon Grosse dans son secteur. Nous nous distinguons par notre qualité relationnelle et notre expertise technique. La refonte des indicateurs constitue un nouveau point zéro pour établir des comparaisons avec le secteur. Aujourd'hui, notre objectif est d'initier une démarche d'amélioration continue à l'échelle des Directions régionales.

8,2 / 10 : une satisfaction générale comparable au secteur

92 % de ses clients disent que Léon Grosse agit comme un partenaire de confiance.

Pour la première année, une enquête spécifique sur les affaires perdues a été mise en place afin de mieux comprendre les raisons de ces pertes et les attentes de nos clients.

4.3.2 Assurer la sécurité et préserver la santé des usagers

L'enjeu est de taille pour l'activité de Promotion Immobilière de Léon Grosse : LG Immobilier. Les réponses apportées à ces enjeux concourent à la satisfaction client dans une optique d'amélioration continue.

Que ce soit en neuf ou en rénovation, nous privilégions une approche bas-carbone et favorisant le bien-être des occupants.

Pour le neuf, nous favorisons l'éco-conception. Cela passe par une conception bioclimatique, des matériaux bio-sourcés ou réemployés, la limitation des consommations énergétiques et le développement d'énergies renouvelables. Un véritable outil d'aide à la décision qui nous permet d'agir sur :

- L'énergie et le confort
- Le carbone
- La qualité de vie
- Le financement optimal

Pour la transformation d'actifs, nous privilégions la restructuration et la transformation à la démolition, grâce à une expertise développée en interne dans la transformation d'usage et l'adaptation des bâtiments en menant ces opérations de A à Z.

Sur les chantiers, les bonnes pratiques de gestion des nuisances environnementales impactant les riverains sont définies dans la Charte chantier responsable applicable à toutes les opérations. Ces bonnes pratiques portent sur le dialogue local, la gestion de la circulation, des déchets et des matières dangereuses, la prévention des pollutions (poussières, bruit, etc.), la protection de la biodiversité et la maîtrise des ressources en énergie et en eau.

4.4 ETRE PARTENAIRE DE NOS TERRITOIRES

Le Groupe Léon Grosse, acteur majeur de la construction, opère au cœur des territoires où il est implanté. Fort de ce maillage local, nous reconnaissons l'importance cruciale de notre rôle dans le développement et l'animation des écosystèmes locaux. Au-delà de notre activité économique, nous nous engageons à être un acteur responsable et intégré, en favorisant l'ancrage local et en tissant des relations solides avec l'ensemble de nos partenaires sur le terrain.

Le Groupe Léon Grosse développe des actions pour tisser des liens étroits avec les communautés locales et participer activement à la vie des territoires. Nos 64 agences jouent un rôle majeur pour faire vivre la vie locale et partager la culture Léon Grosse auprès des territoires. Quelques exemples d'initiatives et d'engagements envers les communautés et les acteurs locaux :

➤ Favoriser le dialogue et le partage avec nos partenaires locaux

Nous organisons des journées thématiques dédiées à l'échange et à la collaboration. La Journée Partenaires organisée par l'agence Ouvrage Fonctionnel IDF sur les quais de Seine en juin 2024, avec des partenaires du territoire tels que des architectes, bureaux d'études et clients, a permis de partager les réussites, les projets en cours et futurs.

➤ S'investir dans les initiatives sectorielles, locales et territoriales

Nous participons activement aux événements qui renforcent les liens avec les acteurs du territoire et promeuvent nos métiers. L'agence de Lyon, en collaboration avec la FFB, a répondu à l'initiative « Coulisses du Bâtiment » en accueillant 650 élèves et professeurs du Rhône en octobre pour leur faire découvrir le chantier "de l'intérieur". De même, quatre collaboratrices de l'agence de Dijon ont participé à l'événement "Les Sensation'elles du BTP" organisé par la FFB.

➤ Contribuer activement au développement local

Nos chantiers sont des vecteurs de dynamisme économique, générant des emplois et facilitant les interactions entre les différents participants du projet. Le Groupe, en établissant ses chantiers, renforce sa présence locale et joue un rôle clé dans l'enrichissement des régions où il opère. En 2024, le Groupe a acheté 90% des matériaux et prestations auprès d'acteurs locaux, c'est-à-dire localisés dans la même région que le chantier. Le développement local passe aussi par la construction et la rénovation de bâtiments dans les Quartiers Prioritaires de la Ville (QPV). En 2024, ce sont 15 projets de rénovation qui ont été livrés en QPV.

4.5 ETRE PARTENAIRE DE NOS FOURNISSEURS ET SOUS-TRAITANTS

La démarche d'achats responsables de Léon Grosse vise à associer ses fournisseurs et prestataires à ses ambitions RSE afin de s'assurer de l'atteinte de ses objectifs sociétaux, environnementaux et économiques.

La démarche d'Achats Responsables est déployée à l'ensemble des contrats stratégiques, pilotés par le service Achats du Groupe (contrats cadre, commandes à fort risque RSE et très impactants sur l'activité de l'entreprise). En 2024, une attention particulière a été portée à la définition de la démarche achats responsables désormais en place et qui vise notamment à évaluer les pratiques responsables de la quasi-totalité des fournisseurs stratégiques à horizon 2030 et à promouvoir les échanges avec les fournisseurs pour encourager la décarbonation des chaînes d'approvisionnement.

Charte Achats Responsables

En 2024, le service Achats a rédigé une charte Achats Responsables, en s'appuyant sur le référentiel ISO 20400, qui a été validé par le Comité de Direction Générale. Cette Charte formalise l'engagement de l'entreprise à intégrer des critères environnementaux, sociaux et éthiques dans ses processus d'Achats. Elle vise à promouvoir des pratiques d'achat responsables auprès des fournisseurs, et à encourager les fournisseurs à adopter les mêmes engagements pour une chaîne de valeur responsable.

A partir de 2024, la charte Achats responsables est annexée à tous les nouveaux contrats et avenants signés. Pour les contrats en cours, une communication spécifique a été faite aux fournisseurs début 2025, pour qu'ils acceptent et signent la Charte Achats Responsables.

Au travers de cette Charte, les fournisseurs de Léon Grosse s'engagent sur les sujets suivants :

- Ethique des Affaires
- Respect des droits de l'homme et des conditions de travail
- Protection de l'environnement
- Emploi et insertion
- Santé et sécurité des collaborateurs



En retour, Léon Grosse s'engage vis-à-vis de ses fournisseurs à respecter des principes de conduite éthique des affaires, communiquer de manière transparente, assurer l'égalité de traitement entre fournisseurs et à promouvoir des relations durables et équilibrées.

Voici les lignes directrices de la démarche Achats Responsables qui couvrent les Achats stratégiques au sein du Groupe:

- ▶ **L'intégration de critères environnementaux et sociaux dans le cadre des consultations** pour les contrats stratégiques. La pondération de ces critères diffère selon les types de consultation. Les critères peuvent être de différentes natures : label ou certification RSE, note Ecovadis, trajectoire de décarbonation, etc.
- ▶ **L'évaluation des fournisseurs sur les critères RSE**, via la plateforme Viaco : 92% de fournisseurs stratégiques évalués sur des critères RSE, via la plateforme Viaco.
- ▶ **La formation des équipes aux Achats Responsables** : tous les acheteurs sont formés aux enjeux d'Achats Responsables à leur arrivée dans l'entreprise. En 2024, il y a eu 3 nouveaux acheteurs formés. 100% des Acheteurs du service Achats sont formés aux Achats Responsables et leur performance dans ce domaine est un des objectifs de chaque acheteur dans le cadre de leur entretien annuel.

Cette démarche est déployée aux partenaires stratégiques, c'est-à-dire, ceux pour qui un risque environnemental, social ou économique a été identifié. Il s'agit donc des partenaires:

- ▶ En accord cadre
- ▶ Récurrents et essentiels pour nos métiers (par ex : béton prêt à l'emploi, armaturiers, préfabricants béton, ...)
- ▶ Nécessitant un suivi particulier quant à la gestion des risques de continuité de notre activité.

Le périmètre 2024 des partenaires stratégiques couvre 186 partenaires.

En 2025, une nouvelle évaluation des risques environnementaux, sociaux et économiques de nos partenaires sera réalisée.

Afin de proposer un accompagnement complet aux fournisseurs et sous-traitants, le service Achats et le service RSE travaillent sur une formation volontaire et des outils partagés avec nos partenaires. En 2025, le programme "Fournisseurs Durables" mis en place par le Pacte Mondial sera proposé aux fournisseurs.

Enfin, depuis 2024, tous nos contrats de sous-traitance incorporent désormais une clause carbone et de réemploi. Cette mesure élargit la clause jusque-là appliquée uniquement à la performance énergétique.

4.6 LA FONDATION LÉON GROSSE



Léon Grosse lance sa Fondation en 2023 pour conforter son rôle en faveur d'une société plus inclusive et solidaire.

La création de la Fondation Léon Grosse s'inscrit dans la continuité de la Raison d'être et du cadre d'engagement du Groupe. Elle lui donne un outil supplémentaire pour agir en faveur de la société en faisant fonctionner l'ascenseur social et en promouvant la solidarité.

Avec cet outil, Léon Grosse pousse un cran plus loin son engagement sociétal. Elle renforce son rôle d'acteur engagé dont la volonté est d'impacter concrètement la vie des territoires. Source d'énergie positive et de liens, la Fondation Léon Grosse donne aussi la possibilité aux collaborateurs de s'engager aux côtés des associations partenaires.

Permettre aux personnes en difficulté de réaliser leur potentiel La Fondation ouvre le champ des possibles et libère les énergies des personnes en difficulté. Elle soutient les acteurs associatifs qui œuvrent pour lever les freins à l'égalité des chances et aide les personnes à prendre en main leur propre développement. Son action s'articule autour de trois axes :

- Comprendre les freins à la réalisation de leur potentiel,
- Soutenir les associations qui les accompagnent en agissant en faveur de l'égalité des chances et
- Etre aux côtés des personnes qui ne se sentent ni légitimes ni à leur place.

Comprendre, soutenir et accompagner.

Pour agir avec efficacité et en profondeur, la Fondation Léon Grosse se focalise sur les causes et les conséquences de l'inégalité des chances. La Fondation se déploie à travers deux programmes :

- Les partenariats stratégiques d'une durée de trois ans, et
- Une campagne de sélection de projets annuelle.

En 2024, elle s'est engagée auprès des associations Sport dans la Ville (son partenaire stratégique), Toit à Moi, H'up Entrepreneurs, et Impala Avenir. En 2025, une nouvelle campagne de sélection de projets aura lieu.



Financier, son soutien est également humain via différents formats d'engagement collaborateurs (mécénat de compétences, mentorat, ateliers CV, stages de 3e/2nde, visites de chantiers,...) pour que les collaborateurs puissent donner de leur temps et partager leur expertise à des personnes dans le besoin.

La Fondation Léon Grosse a également parrainé en 2024 sa première "Promotion Starter Entrepreneurs dans la Ville", parrainée par Lionel Christolomme et reconduite en 2025 avec le parrainage d'Olivier Crillon. Ces promotions permettent aux entrepreneurs du programme de pitcher leur projet et d'échanger sur leurs problématiques de développement auprès d'un Comité de Direction Générale et de collaborateurs mobilisés pour les aider à réussir.



Deux événements solidaires ont également eu lieu en 2024 :

- ▶ Une marche solidaire pour l'association Toit à Moi lors du séminaire des assistantes de Léon Grosse
- ▶ Une course solidaire pour Sport dans la Ville (Kilomètre for Change).

Au total, **361 collaborateurs se sont engagés auprès de la Fondation Léon Grosse en 2024.**

5

Tableau des indicateurs RSE



	Référence DPEF	Indicateur	Donnée 2024	Donnée 2023	Donnée 2022	Périmètre 2024
Cadre engagement 2021-2025	1.5	Part des offres avec une alternative de réduction de l'impact environnemental	70%	62%	27%	Périmètre Groupe hors LG Lux, Guiban, Voé, Granuloé, Rinaldi, Techniwood, De Groot en Visser, LG Immobilier
	1.5	Intensité carbone interne (scope 1 & 2)	10	9,1	9,7	Périmètre Groupe hors HMR, Granuloé, De Groot en Visser
	1.5	Taux de satisfaction des collaborateurs	N/C	78	N/C	Périmètre 2023 : Groupe hors LG Lux, Guiban, Voé, Granuloé, Rinaldi, Techniwood, De Groot en Visser, LG Immobilier
	1.5	Part de managers féminins	20%	19%	18%	Périmètre Groupe hors De Groot en Visser
	1.5	Nombre d'heures de formation par collaborateur	15h	13H	14H	Périmètre Groupe hors De Groot en Visser
	1.5	Part des compagnons recrutés issus de l'insertion entre 2021 et 2025	22%	18%	19%	Périmètre Groupe hors LG Lux, HMR, Voé, Granuloé, Kyotec, Techniwood, Rinaldi, De Groot en Visser
	1.5	NPS	60	36	N/C	Périmètre Groupe hors LG Lux, Horizen, Voé, Granuloé, Techniwood, De Groot en Visser, LG Immobilier
	1.5	Note Ecovadis Achats Responsables	50	-	50	Périmètre Groupe
	1.5	Part des achats locaux	90%	84%	77%	Périmètre Groupe, hors Façades, LG Lux, HMR, Guiban
Cadre engagement 2025-2030	2.1	Émissions scope 1 & 2 en valeur absolue	7527	7081	-	Périmètre Groupe hors HMR, Granuloé, De Groot en Visser
	2.1	Émissions scope 3 (TéquivCO ₂ / M€ CA)	219	240	-	Périmètre Groupe hors HMR, Granuloé, De Groot en Visser, Guiban, LG Lux, Voé, LG Immobilier
	2.1	Part des collaborateurs sensibilisés aux enjeux climatiques	15%	-	-	Périmètre groupe
	2.3	Part des projets intégrant de l'économie circulaire	12%	-	-	Périmètre Groupe hors LG Immobilier
	3.2	Taux de satisfaction des collaborateurs	N/C	78	N/C	Périmètre Groupe
	3.3	Part des collaborateurs formés pour leur évolution professionnelle	70%	-	-	Périmètre Groupe
	3.4	Part des cadres féminins	26,60%			Périmètre Groupe
	3.2	Part des collaborateurs mobilisés sur des "actions à impact"	13%	-	-	Périmètre Groupe
	4.2	NPS	60	36	N/C	Périmètre Groupe
	4.2	Part des offres avec une alternative bas carbone chiffrée	N/C	-	-	Périmètre Groupe hors LG Immobilier
	4.3	Part des recrutement de collaborateurs en insertion	10,80%	-	-	Périmètre entités France
	4.4.	Note Ecovadis Achats Responsables	50	-	50	Périmètre Groupe
Indicateurs Économique	1.2	Chiffres d'affaires	907 M€	942 M€	800 M€	Périmètre Groupe
	1.2	Prise de commandes	969 M€	1453 M€	1300 M€	Périmètre Groupe
	1.2	Trésorerie	367 M€	347 M€	348 M€	Périmètre Groupe
Indicateurs Environnement	2.1	Nombre de logements réhabilités livrés	1066	-	-	Périmètre IRIS
	2.1	Part du chiffre d'affaire labellisé environnement	58%	58%	48%	Périmètre Construction, IRIS
	2.1	Émissions liées aux consos de la flotte automobile (Téq CO ₂)	5 990	5669	4848	Périmètre Groupe hors De Groot en Visser, HMR, Granuloé
	2.1	Émissions liées au transport de marchandises et au transport par tiers (en Téq CO ₂)	6 766	873,5	-	Périmètre Groupe hors LG Immobilier, De Groot en Visser, LG Lux, HMR, Guiban, Granuloé
	2.1	Nombre d'opérations accompagnées par le Pôle bas carbone	100	80	-	Périmètre Groupe
	2.1	Nombre de collaborateurs ayant suivis une formation interne sur les enjeux carbone et l'économie circulaire	202	92	-	Périmètre Groupe
	2.1	Emission scope 1 (T éq CO ₂)	6 769	6 465	-	Périmètre Groupe hors HMR, Granuloé, De Groot en Visser
	2.1	Emission scope 2 (T éq CO ₂)	757	616	-	Périmètre Groupe hors HMR, Granuloé, De Groot en Visser
	2.1	Emission scope 3 (T éq CO ₂)	181 465	212 719	-	Périmètre Groupe hors HMR, Granuloé, De Groot en Visser, Guiban, LG Lux, Voé, LG Immobilier
	2.1	Consommation totale énergies renouvelables (kWh)	10518709,0	-	-	Périmètre Groupe.
	2.1	Consommation totale d'électricité (kWh)	14814215	11304529	13222203	Périmètre Groupe hors HMR, Granuloé, De Groot en Visser
	2.1	Intensité carbone de la flotte automobile (TéquivCO ₂)	6,5	6	6	Périmètre Groupe hors HMR, Granuloé, De Groot en Visser
	2.2	Nombre de projets en cours incluant des matériaux biosourcés	35	-	-	Périmètre Groupe
	2.2	Nombre de projets en cours ou livrés avec une démarche de réemploi	18	-	-	Périmètre Groupe
	2.2	Poids total déchets valorisés (Tonnes)	39338	34076	26306	Périmètre Groupe hors HMR, Granuloé, De Groot en Visser, Guiban, LG Lux, Voé, LG Immobilier
	2.2	Taux de valorisation des déchets	96%	95%	94%	Périmètre Groupe hors HMR, Granuloé, De Groot en Visser, Guiban, LG Lux, Voé, LG Immobilier

Indicateurs Sociaux	2.2	Poids total déchets dangereux (Tonnes)	55	255	24	Périmètre Groupe hors HMR, Granuloé, De Groot en Visser, Guiban, LG Lux, Voé, Lg Immobilier
	2.2	Poids total déchets non dangereux (Tonnes)	40922	35615	28070	Périmètre Groupe hors HMR, Granuloé, De Groot en Visser, Guiban, LG Lux, Voé, Lg Immobilier
	2.3	Consommation d'eau (m3)	40529	-	34758	Périmètre Groupe hors HMR, Granuloé, De Groot en Visser, Guiban, LG Lux, Voé, Lg Immobilier
	2.3	Part de chiffre d'affaire labellisé ISO 14001	83%	85%	90%	Périmètre Groupe
	3.1	Nombre total d'accidents avec arrêt de travail	78	80	37	Périmètre Groupe
	3.1	Taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt	17	19	11	Périmètre Groupe
	3.1	Taux de gravité des accidents du travail	1,1	1	1,7	Périmètre Groupe
	3.1	Nombre de jours perdus en raison d'accidents du travail, de décès ou de problèmes de santé	5063	4089	5642	Périmètre Groupe
	3.1	Nombre de décès résultant d'accidents du travail et de problèmes de santé	0	0	0	Périmètre Groupe
	3.1	Part de chiffre d'affaire labellisé ISO 45001	86%	96%	89%	Périmètre Groupe
Indicateurs d'Éthique et de Gouvernance	3.1	Nombre de sites opérationnels disposant d'une certification MASE	2	-	-	Périmètre Groupe
	3.2	Effectif total au 31.12	2 763	2651	2199	Périmètre Groupe
	3.2	Effectif de cadres	1203	1098	924	Périmètre Groupe hors De Groot en Visser
	3.2	Effectif d'ETAM	620	924	503	Périmètre Groupe hors De Groot en Visser
	3.2	Effectif de compagnons	940	757	772	Périmètre Groupe hors De Groot en Visser
	3.2	Effectif de CDI	2588	2488	2070	Périmètre Groupe hors De Groot en Visser
	3.2	Effectif de CDD	36	24	26	Périmètre Groupe hors De Groot en Visser
	3.2	Effectif Hommes	2231	2160	1793	Périmètre Groupe
	3.2	Effectif Femmes	532	491	406	Périmètre Groupe
	3.2	Taux absentéisme	6,19%	5,60%	7,64%	Périmètre Groupe hors De Groot en Visser
	3.2	Nombre de collaborateurs ayant reçu une médaille d'ancienneté	128	110	-	Périmètre Groupe
	3.2	Nombre d'heures travaillées	4 600 280	3 660 928	3 590 135	Périmètre Groupe hors De Groot en Visser
	3.2	Part des collaborateurs ayant souscrit à l'opération d'actionnariat salarié	68%	65%	60%	Périmètre Groupe hors De Groot en Visser
	3.2	Part des collaborateurs actionnaires (grâce à l'abondement unilateral)	100%	100%	-	Périmètre Groupe hors De Groot en Visser
	3.2	Part d'employés couverts par des conventions collectives et représentés par des représentants des employés officiellement élus	100%	-	-	Périmètre Groupe
	3.2	Nombre d'accords collectif signés	19	17	4	Périmètre Groupe
	3.3	Nombre d'heures de formation	40 232	26646	26274	Périmètre Groupe
	3.3	Taux de formation	82%	85%	66%	Périmètre Groupe
	3.3	Nombre d'heures de formation par collaborateur formé	18	16	21	Périmètre Groupe
	3.3	Part d'employés ayant régulièrement fait l'objet d'évaluations de leurs performances et de leur évolution de carrière	100%	-	-	Périmètre Groupe
	3.4	Part de femmes employées dans l'ensemble de l'organisation	19%	19%	18%	Périmètre Groupe
	3.4	Part de femmes au sein du conseil de surveillance de l'entreprise	42%	42%	-	-
	3.4	Part de femmes au plus haut niveau de direction (CODE)	17%	17%	33%	Périmètre Groupe
	3.4	Nombre de femmes dans la filière Travaux	114	93	81	Périmètre Groupe
	3.4	Score de l'index égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	78	83	90	Périmètre entité juridique Léon Grosse
	3.4	Nombre de nouveaux aménagements de postes	5	5	-	Périmètre Groupe hors LG Lux, HMR, Voé, Granuloé, Kyotec, Techniwood, Rinaldi, De Groot en Visser
	3.4	Nombre de collaborateurs bénéficiant de la BOETH	86	82	37	Périmètre Groupe hors LG Lux, HMR, Voé, Granuloé, Kyotec, Techniwood, Rinaldi, De Groot en Visser
Indicateurs d'Éthique et de Gouvernance	4.1	Nombre d'incidents signalés au travers de la procédure d'alerte	0	0	-	Périmètre Groupe
	4.1	Nombre d'incidents de corruption confirmés	0	0	-	Périmètre Groupe
	4.1	Nombre d'incidents liés à la sécurité de l'information confirmés	0	0	-	Périmètre Groupe
	4.1	Part du total des sites évalués ou audités en interne sur une question spécifique d'éthique des affaires	80%	-	-	Périmètre Groupe
	4.1	Part d'employés formés à l'éthique des affaires	80%	-	-	Périmètre Groupe
	4.1	Part de partenaires stratégiques par un processus de lutte contre la corruption	86%	-	-	Périmètre Partenaires Stratégiques
	4.4	Part de contrats avec une clause environnementale	100%	-	-	Périmètre Sous-traitant
	4.4	Part de fournisseurs ayant reçu la Charte Achats Responsables	100%	-	-	Périmètre Partenaires Stratégiques

4.4	Part d'appels d'offres réalisés en 2024 intégrant au moins un critères RSE	88%	-	-	Périmètre Partenaires Stratégiques
4.4	Part de partenaires stratégiques évalués sur des critères RSE	92%	-	-	Périmètre Partenaires Stratégiques
4.4	Part d'acheteurs ayant reçu une formation aux achats responsables	100%	-	-	Périmètre Groupe hors Façade

6

Tableau de correspondance



6.1 TABLEAU DE CORRESPONDANCE AU GRI

Chapitres dans le rapport de durabilité	Pages dans le rapport de durabilité	Indicateurs dans le rapport de durabilité	Indicateurs Global Reporting Initiative - par code	
Performance sociale				
Collaborateurs				
Effectifs	34-35	Effectif total et répartition des salariés par genre, par type de contrat et par pôle d'activités	GRI 102-4, GRI 102-7, GRI 102-8, GRI 401-1, GRI 405-1	
Organisation du travail	43-44	Heures travaillées et absentéisme	GRI 401-1	
Recrutement et motifs de départ	36	Recrutement et motifs de départ	GRI 401-1	
Santé, sécurité, sûreté des salariés, sous-traitants et intérimaires				
Démarche et mesures de prévention	40-42	Conditions de santé et de sécurité au travail	GRI 102-14	
Sûreté des personnels	40-42	Accidents du travail, notamment leur fréquence et leur gravité, ainsi que les maladies professionnelles	GRI 403	
Employabilité et développement des compétences				
Démarche générale en matière d'employabilité et de développement des compétences	33	Politiques mises en œuvre en matière de formation	GRI 404-2, GRI 404-3	
Développement des compétences et formation	38	Nombre total d'heures de formation	GRI 404-1, GRI 412-2	
Partage de la valeur	37	Actionnariat salarié	GRI 401-2	
Dialogue social				
Démarche générale du dialogue social	45	Organisation du dialogue social, procédures d'information, de négociation et de consultation du personnel	GRI 402-1	
Mesures prises en matière de dialogue social et résultats	45			
L'inclusion et la diversité				
Démarche générale en faveur de l'inclusion et de la diversité	47-51	Politique en matière d'inclusion et de diversité	GRI 405-1	
Mesures prises en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes	47-48	Mesures prises en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes		
Mesures prises en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap	51	Mesures prises en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées		
Performance environnementale				
Agir au service de la transition				
Atténuation du changement climatique et énergie	19-21	Objectifs de réduction fixés volontairement à moyen et à long terme pour réduire les émissions de gaz à effet de serre et moyens mis en œuvre à cet effet	GRI 305-5	
Actions de réduction des émissions des opérations propres	21	Consommation d'énergie, mesures prises pour améliorer l'efficacité énergétique et recours aux énergies renouvelables	GRI 302-1, GRI 302-4, GRI 305-1, GRI 305-2, GRI 305-5	
Actions de réduction des émissions sur la chaîne de valeur	22-27	Postes significatifs d'émissions de gaz à effet de serre générées du fait de l'activité de la Société,	GRI 302-2, GRI 302-5, GRI 305-3, GRI 305-5	
Adaptation au changement climatique	28-29	Evolution des business	-	
Favoriser l'économie circulaire et les matériaux biosourcés				
Favoriser les techniques et matériaux faiblement consommateurs de ressources naturelles	26-27	Actions d'approvisionnement responsable et solutions destinées à favoriser l'utilisation de matériaux durables	GRI 301-1, GRI 301-2	
Améliorer le tri pour systématiser la valorisation des déchets dans les activités du Groupe	25	Mesures de prévention, de recyclage, de réutilisation, d'autres formes de valorisation et d'élimination des déchets	GRI 103-1	
Améliorer l'impact environnemental des chantiers				
Engagement dans des démarches de labellisation	30	Organisation de l'entreprise pour prendre en compte les questions environnementales et, le cas échéant, les démarches d'évaluation ou de certification en matière d'environnement	GRI 102-18	
Préserver les milieux naturels - enjeu Biodiversité	30-31	Mesures prises pour préserver ou restaurer la biodiversité	GRI 103-1, GRI 304-2, GRI 304-3	
Préserver les milieux naturels - Pollution	30-31	Mesures de prévention, de réduction ou de réparation de rejets dans l'air, l'eau et le sol affectant gravement l'environnement.	GRI 304-2	
Préserver les milieux naturels - enjeu Eau	30-31	Consommation eau et gestion de la ressource	GRI 303-3, GRI 303-5	
Performance sociétale				
Gouvernance et conduite des affaires				
Démarche générale en matière de droits humains	57	Actions engagées en faveur des droits humains et du travail illégal	GRI 406-1, GRI 407, GRI 408-1, GRI 409-1	
Démarche générale en matière de conduite des affaires	54-55	Actions engagées en faveur de la conduite des affaires responsables	GRI 102-13	
Relations avec les clients				
Accompagner les clients dans la transition	22-23	Relations entretenues avec les parties prenantes de l'entreprise et les modalités du dialogue avec celles-ci	GRI 102-42, GRI 102-43, GRI 102-44, GRI 413-1	
Assurer une prestation de qualité	58			
Relations avec les fournisseurs et sous-traitants				
Démarche d'achats responsables	61-62	Politique d'achat des enjeux sociaux et environnementaux	GRI 102-9, GRI 204	
Des relations locales et durables avec les fournisseurs et sous-traitants	61-62	Prise en compte dans les relations avec les fournisseurs et les sous-traitants de leur responsabilité sociale et environnementale	GRI 204, GRI 414-1	
Prise en compte de critères environnementaux et sociaux dans les achats	61-62	Prise en compte dans la politique d'achat des enjeux sociaux et environnementaux	GRI 204, GRI 414-1	
Contribution socio-économique dans les territoires				
Contribution à la cohésion sociale des territoires	60	Insertion professionnelle des plus éloignés de l'emploi	GRI 203-1	
Entreprise citoyenne et solidaire	63	Soutien à des initiatives et actions des fondations	GRI 203-1	

6.2 TABLEAU DE CORRESPONDANCE AUX ODD

Périmètre	Indicateurs	2024	Objectifs 2025
Réduire l'impact environnemental de nos activités			
Construction & Kyotec	Part des offres avec un impact environnemental réduit	70%	100%   
Construction	Indice d'impact carbone lié à nos émissions internes (Teq CO2/M€)	10	8,4 
Permettre à chacun de s'engager, de s'épanouir et de réaliser son potentiel			
Groupe	Taux de satisfaction collaborateurs	NA	> 70%  
Groupe	Nombre d'heures de formation par collaborateur par an	15h	20h  
Groupe	Taux de managers féminins	20%	25%  
Construction	Taux d'embauche des compagnons issus de l'insertion entre 2021 et 2025	22%	10%  
S'inscrire en partenaire de confiance			
Construction & Façades	Net Promoter Score	60	40  
Construction	Part des achats locaux	90%	> 80%  
Groupe	Note Ecovadis " Achats responsables"	50	60  

7

Note méthodologique



7.1 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 durables, actions visant à promouvoir la pratique d'activités physiques et sportives et les actions visant à promouvoir le lien Nation-armée et à soutenir l'engagement dans les réserves » ne sont pas traitées dans ce rapport compte tenu de l'activité de Léon Grosse.

7.2 PROCÉDURES MÉTHODOLOGIES 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.

7.3 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 exceptions. Dans ce cas, le périmètre de couverture des indicateurs est indiqué en précisant le périmètre organisationnel sur lequel l'indicateur s'applique dans l'Annexe : Tableau des indicateurs.

Ci-dessous, le taux de couverture en pourcentage du chiffre d'affaires :

Périmètre 2024	CA couvert par le périmètre en 2024
Périmètre Groupe : - Construction : Blanck, Amiens, Rouen, Nantes, Dijon, SNEP, SOULIER, Villeneuve, Clermont Ferrend, Maura, Nice-Monaco, Lyon, Savoie-Dauphiné, Provence, Montpellier, GCN Méditerranée, GCN Rhin Rhône, Ouvrages Fonctionnels, Habitat Privé, Habitat Social, TP Ile de France, Besnard, Defillon, LGE LGM, LG Traveux Services, Beteg, LG Lux - Patrimoine : Chapelle, HMR, Majestan, - Rénovation Energétique : Guiban, IRIS, Voé, Granuloé, Horizen - Façade : Kyotec, Rinaldi, Techniwood, De Groot en Visser - Immobilier : LG Immobilier	100%
Périmètre Groupe hors LG Lux, Guiban, Voé, Granuloé, Rinaldi, Techniwood, De Groot en Visser, LG Immobilier	85%
Périmètre Groupe hors HMR, Granuloé, De Groot en Visser	98%
Périmètre Groupe hors De Groot en Visser	98%
Périmètre Groupe hors LG Lux, HMR, Mcjestan, Voé, Granuloé, Kyotec, Techniwood, Rinaldi, De Groot en Visser	84%
Périmètre Groupe hors LG Lux, Guiban, Horizen, Voé, Granuloé, Techniwood, De Groot en Visser, LG Immobilier	85%
Périmètre Groupe hors LG Lux, HMR, Guiban	81%
Périmètre Groupe hors HMR, Granuloé, De Groot en Visser, Guiban, LG Lux, Voé, LG Immobilier	88%
Périmètre Groupe hors LG Immobilier	97%
Périmètre entités France (en terme de Chiffres d'Affaires)	89%
Périmètre IRIS	12%
Périmètre Construction, IRIS	75%
Périmètre Groupe hors Façade	89%

Les acquisitions réalisées entre 2020 et 2024 (Kyotec, Voé, Techniwood, Rinaldi, HMR, De Groot en Visser) sont progressivement intégrées au reporting à l'échelle du Groupe Léon Grosse. En 2024, l'acquisition de De Groot en Visser a été réalisée ; celle-ci est encore peu intégrée dans le périmètre des indicateurs.

En 2024, les indicateurs sociaux ont été calculés en se basant sur le périmètre financier. Pour les indicateurs environnementaux et sociétaux, le périmètre financier a été utilisé dès que les données des entités étaient exploitables, c'est-à-dire fiables et exhaustives. Pour les années à venir, nous tendons à nous rapprocher de plus en plus du périmètre financier pour l'ensemble des indicateurs extra-financiers.

7.4 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
- Combustibles- Carburants- Consommations de la flotte automobile	- Électricité des sites fixes- Electricité des chantiers

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.

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

7.5 MÉTHODOLOGIE DE CALCUL DU SCOPE 3

La méthodologie de calcul du scope 3 du Bilan Carbone de Léon Grosse se base sur le GHG Protocol, dans un souci de conformité à un standard international et de cohérence avec la future application de la CSRD.

Elle s'applique à mesurer les émissions de GES des différentes activités du Groupe indépendamment selon leurs enjeux.

L'ensemble du Bilan Carbone de Léon Grosse est encodé sur la plateforme Aktio, un logiciel de comptabilité carbone indépendant.

Une partie des facteurs d'émissions et des méthodes d'estimations des émissions utilisés pour le scope 3 proviennent directement de l'outil Aktio et sont mis à jour régulièrement par ce tiers spécialisé. Les méthodologies de calcul des postes d'émissions se basent également sur des guides officiels sectoriels ou de sources internes ; les facteurs d'émissions utilisés peuvent provenir de la Base ADEME, de la Base INIES, ou de sources internes validées par tiers (voir ANNEXES : sources).

Une note méthodologique a été écrite afin de préciser les hypothèses et méthodes utilisées pour le calcul du scope 3.

8

Rapport de l'OTI sur la Déclaration consolidée de performance extra- financière



8.1 RAPPORT DE L'UN DES COMMISSAIRES AUX COMPTES, DÉSIGNÉ ORGANISME TIERS INDÉPENDANT, SUR LA VÉRIFICATION DE 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 vérification de la déclaration consolidée de performance extra-financière

Exercice clos le 31 décembre 2024

À l'assemblée générale,

En notre qualité de commissaire aux comptes de votre société (ci-après « entité ») désigné organisme tiers indépendant (« tierce partie »), accrédité par le COFRAC (Accréditation Cofrac Validation /Vérification, n°3-1884 rév2, portée disponible sur www.cofrac.fr) 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 mois 2024 (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 œuvre, 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 consolidée de performance extra-financière est conforme aux dispositions réglementaires applicables et que les Informations, prises dans leur ensemble, sont présentées, de manière sincère, conformément au Référentiel.

Commentaire

Sans remettre en cause la conclusion exprimée ci-dessus et conformément aux dispositions de l'article A. 225-3 du code de commerce, nous formulons le commentaire suivant :

Comme précisé en note méthodologique, le périmètre de reporting n'est pas homogène et dépend de l'indicateur considéré. Ce périmètre de couverture est indiqué en pourcentage du chiffre d'affaires ou des effectifs couverts : « Les données couvrent 100 % du chiffre d'affaires analytique, sauf exceptions. 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, sous chaque tableau d'indicateur. »

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 (ou disponibles sur le site internet ou 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 à la direction de :

- sélectionner ou établir des critères appropriés pour la préparation des Informations ;
- préparer 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 ;
- préparer la Déclaration en appliquant le Référentiel de l'entité tel que mentionné ci-dessus ; ainsi que
- mettre en place le contrôle interne qu'elle 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 par le Directoire.

Responsabilité du commissaire aux comptes désigné organisme tiers indépendant

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^e 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 de nous prononcer sur :

- le respect par l'entité des autres dispositions légales et réglementaires applicables ;
- 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, notamment l'avis technique de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes, Intervention du commissaire aux comptes, intervention de l'OTI – Déclaration de performance extra-financière¹, complété de nos procédures propres, figurant en annexe du présent rapport, tenant lieu de programme de vérification, et à la norme internationale ISAE 3000 (révisée)².

Indépendance et contrôle qualité

Notre indépendance est définie par les dispositions prévues à l'article L. 821-28 du code de commerce et le code de déontologie de la profession de commissaire aux comptes. 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 trois personnes et se sont déroulés entre janvier et mai 2025 sur une durée totale d'intervention de 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 entretiens avec les personnes responsables de la préparation de la Déclaration.

¹ *Avis Technique - Intervention du CAC - Intervention de l'OTI - Déclaration de performance extra-financière – Actualisation décembre 2024*

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, 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 les informations prévues au II de l'article R. 225- 105 lorsqu'elles sont pertinentes au regard des principaux risques ;
- 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 vérifié que la Déclaration comprend une explication claire et motivée des raisons justifiant l'absence de politique concernant un ou plusieurs de ces risques conformément au I de l'article R. 225-105 du code de commerce ;
- 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. Pour certains risques, nos travaux ont été réalisés au niveau de l'entité consolidante³, pour les autres risques, des travaux ont été menés au niveau de l'entité consolidante et dans une sélection d'entités⁴].
- 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 du code de commerce.

³*Evolution des exigences réglementaires et commerciales concernant l'impact environnemental de nos procédés et produits (RE 2020, REP PEMB, CSRD, SNBC...) ; Prendre du retard par rapport aux attentes des parties prenantes du Groupe en matière d'achats responsables ; Incapacité du Groupe à assurer des approvisionnements en matières, produits et services répondant à ses besoins opérationnels, ses objectifs de croissance et ses engagements RSE ; Attentes de nos parties prenantes en matière d'ancrage territorial ; Incapacité de l'entreprise à recruter, former et fidéliser des collaborateurs dans des postes répondant à ses besoins opérationnels et de croissance ; Dégradation de l'image du Groupe envers les territoires dans lesquels il est implanté ; Dégradation des relations du Groupe avec ses partenaires commerciaux et ses clients ; Manque d'opportunité de co-développement avec des partenaires. (liste risque LG)*

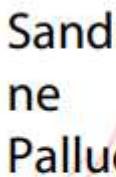
⁴*Entreprise Générale Léon Grosse ; LG Lux, Leon Grosse Electricité Maintenance, Mauro, SNEP, Soulier, Villeneuve, Blanck, Defillon, Beteg, Leon Grosse Immobilier*

- 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 auprès d'une sélection d'entités contributrices⁵ et couvrent entre 46 % et 100 % des données consolidées 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 œuvre 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.

Meylan, le 20 mai 2025

KPMG SA

 Signature
numérique de
Sandrine Pallud
Date :
2025.05.20
18:09:25
+02'00'

Sandrine Pallud

Associée

⁵ Entreprise Générale Léon Grosse ; LG Lux, Leon Grosse Electricité Maintenance, Mauro, SNEP, Soulier, Villeneuve, Blanck, Defillon, Beteg, Leon Grosse Immobilier

8.1.1 Annexes

► **Informations qualitatives (actions et résultats) considérées les plus importantes**

Enquête de satisfaction collaborateur et résultats associés
Politique d'actionnariat salarié
Renforcement de la politique de gestion des compétences et de formation des salariés
Action en faveur de la féminisation du secteur
Mesures de renforcement de la culture sécurité
Labellisation en environnement et résultats associés
Actions en faveur de la politique « Achats responsables »
Développement de nouvelles technologies en faveur de la performance environnementale

➤ 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 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

Emissions de gaz à effet de serre (scopes 1 et 2)

Emission de gaz à effet de serre du poste déchet du scope 3