

# RAPPORT RSE

## GROUPE EMILE DUFOUR

### VSME module complet

Norme de reporting de durabilité volontaire pour les micro, petites et moyennes entreprises non cotées

Année de référence du reporting : 2024

JUIN 2026





# SOMMAIRE

## 3 ○ **INTRODUCTION**

- Contexte et objectifs du rapport – B2, C1, C2
- Propos introductifs du Directeur Général – C1, C2
- Périmètre, méthode et référentiel – B1, B2

## 7 ○ **PRÉSENTATION DE GED**

- Présentation des activités – B1, C1
- Localisation des sites et activités par établissement – B1
- Gouvernance et secteur d'activité clientèle – B1, C1
- Historique et chiffres clés – B1
- Certifications, qualifications et évaluations – B2, C2

## 13 ○ **ANALYSE STRATÉGIQUE**

- Méthodologie de l'analyse RSE – C1, C2
- Cartographie des parties prenantes – C1
- Modèle d'affaires – C1
- Chaîne de valeur – C1
- Double matérialité – ESRS 2 IRO-1, IRO-2, SBM-3
- Impacts, risques et opportunités RSE – ESRS 2 SBM-3
- Conclusion de la double matérialité – ESRS 2 SBM-3, IRO-1, IRO-2

## 30 ○ **CADRE D'ENGAGEMENT ET PILOTAGE RSE**

- Vision et gouvernance de la démarche RSE – B2, C1, C2
- Engagements environnementaux – B2, B3, B7, C2, C3, C4
- Engagements sociaux – B2, B8, B9, B10, C5, C6, C7
- Engagements de gouvernance – B2, B11, C2
- Politiques et référentiels internes – B2, C2
- Maturité externe, engagements externes et évaluations – B2, C2

## 37 ○ **ENVIRONNEMENT**

- Politique énergie et climat – B2, B3, C2, C3, C4
- Consommation d'énergie – B3
- Réduction des émissions de gaz à effet de serre – B3, C3
- Trajectoires climat et énergie 2030 – B3, C3, C4
- Politique économie circulaire – B7, C2
- Biodiversité, eau et pollution – B4, B5, B6

## 45 ○ **SOCIAL**

- Politique sociale et droits humains – B2, C6, C7
- Droits humains dans la chaîne de valeur et dispositif d'alerte – C6, C7
- Effectifs, dialogue social et conditions de travail – B8, B10, C5
- Santé et sécurité au travail – B9
- Rémunération, avantages, compétences et évolution – B10, C5
- Égalité, inclusion, respect au travail et dispositif d'alerte – C5, C6, C7

## 55 ○ **GOVERNANCE, ÉTHIQUE ET CONFORMITÉ**

- Achats responsables et relations fournisseurs – B2, C2, C6
- Éthique des affaires, anticorruption et lanceurs d'alerte – B11, C2, C7
- RGPD, charte informatique et conformité réglementaire – B2, C2
- Culture d'entreprise et structuration interne – B2, C1, C2

## 60 ○ **AVANCEMENT, INDICATEURS ET MISE À JOUR ANNUELLE**

- Avancement des plans d'action et suivi annuel – B2, C2
- Trajectoire 2030 – B2, B3, B7, B8, B9, B10, B11, C2, C3, C4, C5, C6, C7

## 63 ○ **ANNEXES**

- Tableaux de correspondance VSME+ – B1 à B11, C1 à C9
- Tableau de correspondance ESRS - Matérialité
- Matrice des parties prenantes – C1
- Méthodologie de double matérialité – ESRS 2 IRO-1, IRO-2
- Évaluation Zei – B2, C2
- Évaluation EcoVadis – B2, C2
- Détail du bilan carbone 2023 – B3, C3

# Introduction

- 1 Contexte et objectif du rapport
- 2 Propos introductifs du Directeur Général
- 3 Périmètre, méthode et référentiel
- 4 Présentation des activités
- 5 Localisation des sites et activités par établissement
- 6 Gouvernance opérationnelle et secteur d'activité clientèle
- 7 Historique et chiffres clés
- 8 Certifications, qualifications et évaluations



---

## CONTEXTE ET OBJECTIFS DU RAPPORT

---



Chez **GED SAS**, la durabilité s'inscrit dans la continuité de l'histoire de l'entreprise. Depuis son origine, le Groupe s'est construit autour d'un modèle **familial, indépendant** et **ancré dans le terrain**. Sa performance repose sur des principes simples et durables : privilégier la **pérennité** plutôt que le court terme, tenir ses engagements auprès des **clients** et **fournisseurs**, faire confiance aux **collaborateurs**, transmettre les **savoir-faire** et développer les équipes en interne.

La démarche RSE engagée par GED ne vient donc pas créer de toutes pièces des pratiques responsables. Elle permet avant tout de **structurer, mesurer, formaliser** et **améliorer** des pratiques déjà présentes dans l'entreprise, afin de les inscrire dans un cadre plus lisible, plus partagé et plus durable.

Le présent rapport constitue la première publication externe de GED consacrée à cette démarche. Il a vocation à présenter, de manière claire et structurée, les principaux enjeux **environnementaux, sociaux** et de **gouvernance** du Groupe, les actions déjà engagées, ainsi que le cadre mis en place pour en assurer le suivi dans le temps.

L'engagement de GED ne se limite donc pas à un exercice de reporting : il s'appuie sur une **culture d'entreprise forte**, fondée sur la **proximité du terrain**, la **responsabilité individuelle**, la **parole tenue** et la volonté de progresser collectivement.

Bien que le Groupe GED ne soit pas soumis à l'obligation de publication au titre de la **CSRD**, il a fait le choix de s'appuyer sur les **référentiels européens de durabilité** afin de renforcer la solidité de son approche. L'identification et la hiérarchisation des enjeux ont ainsi été conduites selon la logique des **ESRS**, notamment à travers une **analyse de double matérialité**. Le reporting présenté dans ce document est structuré en référence au standard **VSME complet**, dans une logique **volontaire**, adaptée à la taille du Groupe, à ses activités et à son niveau de maturité.

L'année **2025** a marqué une étape importante dans cette trajectoire. Elle a notamment permis de formaliser plusieurs fondements du cadre RSE du Groupe, avec la mise en place d'une **politique environnementale**, d'une **politique sociale**, d'une **politique d'achats responsables**, d'une **charte éthique** et d'une **politique anticorruption**.

Le Groupe a également poursuivi le déploiement des actions définies à la suite de son **bilan carbone**, tout en renforçant la **collecte de données** sur l'ensemble de ses sites afin de fiabiliser et consolider son **reporting extra-financier**. Cette dynamique a été reconnue par l'obtention d'une **médaille d'argent EcoVadis en janvier 2026**, qui vient saluer la structuration de la méthodologie déployée et les progrès accomplis.



---

## PROPOS INTRODUCTIFS DU DIRECTEUR GÉNÉRAL

---



*“Depuis toujours, GED SAS se développe en s’appuyant sur des convictions fortes : la confiance, la responsabilité, l’engagement de ses équipes et la qualité de son savoir-faire technique. Ces valeurs guident nos décisions au quotidien et nous permettent de construire des relations durables avec nos clients, nos partenaires et l’ensemble de nos collaborateurs.*

*Ce premier rapport RSE marque une étape importante dans la formalisation d’engagements qui existent depuis longtemps au sein du groupe. Car au-delà des indicateurs et des exigences réglementaires, notre démarche repose avant tout sur notre manière d’entreprendre : être proches du terrain, agir avec responsabilité, favoriser l’évolution de nos collaborateurs et rechercher des solutions performantes et durables pour nos clients.*

*Les enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance nous invitent aujourd’hui à structurer davantage nos actions et à mesurer nos progrès. Ce rapport présente le chemin déjà parcouru, les initiatives mises en œuvre dans nos différentes activités ainsi que les axes sur lesquels nous souhaitons continuer à progresser.*

*Je tiens à remercier l’ensemble des collaborateurs du groupe pour leur implication, leur professionnalisme et leur capacité à faire vivre nos valeurs au quotidien. C’est grâce à leur engagement, à leur expertise et à leur sens des responsabilités que nous continuons à avancer et à développer un groupe solide, agile et tourné vers l’avenir. J’adresse également mes remerciements à l’ensemble de nos parties prenantes, clients, fournisseurs et partenaires pour la confiance qu’ils nous accordent et la qualité des relations que nous construisons ensemble.”*



**Alexis SAINT-DENIS**  
Directeur Général de GED SAS



Le présent **rapport VSME+ de GED SAS** a été construit à partir du **référentiel volontaire VSME**, en intégrant le **module basique** et le **module complet**. Le module basique constitue le **socle du rapport**, autour des informations **B1 à B11**, couvrant les principales thématiques **environnementales, sociales et de gouvernance** applicables à l'entreprise.

Le **module complet** vient enrichir cette première base afin d'apporter un niveau d'information plus détaillé, notamment sur le **modèle d'affaires**, les **pratiques mises en place**, les **actions engagées** et les **perspectives d'amélioration**. Cette structuration permet de présenter de manière progressive et lisible la **démarche de durabilité** de GED auprès de ses **partenaires externes**.

Dans le cadre de cette approche **VSME+**, certaines exigences inspirées de la **CSRD** ont également été intégrées de manière volontaire, en particulier l'**analyse de double matérialité** et l'identification des **impacts, risques et opportunités**, dits **IROs**. Cette démarche permet de mieux hiérarchiser les **enjeux de durabilité** les plus pertinents pour GED, à la fois au regard de ses **impacts sur son environnement et ses parties prenantes**, et au regard des **risques et opportunités pour son activité**.

Ce rapport s'inscrit donc dans une **démarche volontaire**, proportionnée à la **taille** et aux **activités** de l'entreprise, tout en anticipant les attentes croissantes du marché en matière de **transparence extra-financière**.

Indicateur	2024
Déclaration de durabilité consolidée ou individuelle	La déclaration est préparée sur une base individuelle
Statut juridique de l'organisation	SAS
Code NACE	Plusieurs codes NACE (détaillés p.9)
Bilan comptable de l'exercice (M€)	29
Chiffre d'affaires annuel (M€)	63
Nombre de salariés dans les effectifs à la fin de l'exercice	393

## PRÉSENTATION DES ACTIVITÉS



GED SAS propose une offre structurée autour de **six principaux groupes de produits et services**.



### INSTALLATIONS ÉLECTRIQUES INDUSTRIELLES ET AUTOMATISME

Cette activité comprend la **conception** et la **fabrication d'armoires électriques**, la **programmation d'automates** et de **systèmes de supervision**, l'**intégration sur site** et la **mise en service clé en main**.

Elle inclut également les **études techniques**, les **avant-projets** et les **prestations d'amélioration des process industriels**.

### INSTALLATIONS ÉLECTRIQUES TERTIAIRES

GED intervient sur la **conception** et la **fabrication d'armoires électriques**, les travaux en **courants forts**, notamment en **distribution**, **éclairage** et **sécurité**, ainsi que sur les **courants faibles**, tels que les **réseaux**, la **fibre** ou le **contrôle d'accès**.

Cette activité couvre également la **supervision**, l'**automatisation** et le **diagnostic des installations**, notamment dans les **bâtiments administratifs** et les établissements recevant du public. GED propose également l'**installation de bornes IRVE** depuis plus de 10 ans et de **panneaux photovoltaïques** depuis 2023, pour des projets publics ou privés.



### NÉGOCE ET DISTRIBUTION

Cette activité comprend la **fourniture de moteurs, pompes, ventilateurs, réducteurs, équipements de levage** et **matériels électriques**, tels que **variateurs, démarreurs** ou **armoires**, ainsi que la distribution de **produits de soudage**, d'équipements de **protection individuelle** et de **systèmes d'aspiration centralisée**.

## PRÉSENTATION DES ACTIVITÉS



### INSTALLATIONS DE CHAUFFAGE, VENTILATION ET CLIMATISATION (CVC)

GED réalise des **études**, l'**installation**, la **maintenance** et le **dépannage** d'équipements tels que les **climatiseurs**, **CTA**, **VMC**, **aérothermes** et **groupes froids**.

Cette activité couvre également les **réseaux de plomberie** et d'**air comprimé**, les **planchers chauffants**, les **radiateurs**, ainsi que la **vente** et la **maintenance de compresseurs**, **sécheurs** et **systèmes de traitement des condensats**.

### RÉPARATIONS ET INSTALLATIONS DE MACHINES TOURNANTES

GED réalise des opérations de **maintenance préventive et curative** sur des **moteurs**, **pompes**, **ventilateurs** et **réducteurs**. L'entreprise propose également des prestations de :

- **diagnostic technique**, telles que les **analyses vibratoires**, la **thermographie**, l'**endoscopie** ou les **ultrasons**,
- ainsi que des interventions sur site comprenant la **dépose**, le **transport**, le **lignage laser**, l'**équilibrage dynamique**, le **bobinage**, la **métallisation**, le **remontage** et les **essais électriques**.

Cette activité comprend aussi des **contrats de maintenance industrielle** et des **audits d'installations mécaniques**.



### THERMOGRAPHIE ET ULTRASONS

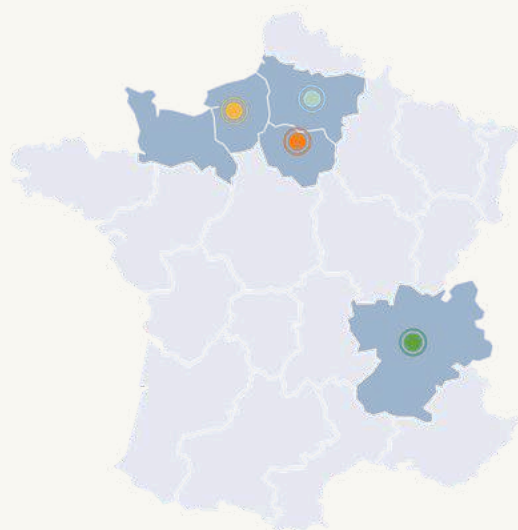
GED développe une activité de **thermographie** et de **contrôles par ultrasons**, destinée au **diagnostic énergétique** et **technique** des bâtiments et installations.

Cette activité permet notamment d'identifier les **pertes de chaleur**, les **anomalies électriques ou mécaniques**, ainsi que les **zones difficiles d'accès**, y compris par **drone**. Elle s'appuie sur des **compétences certifiées**, notamment en **thermographie de niveau 2** et selon les exigences **ASNT**.



## Localisation des sites

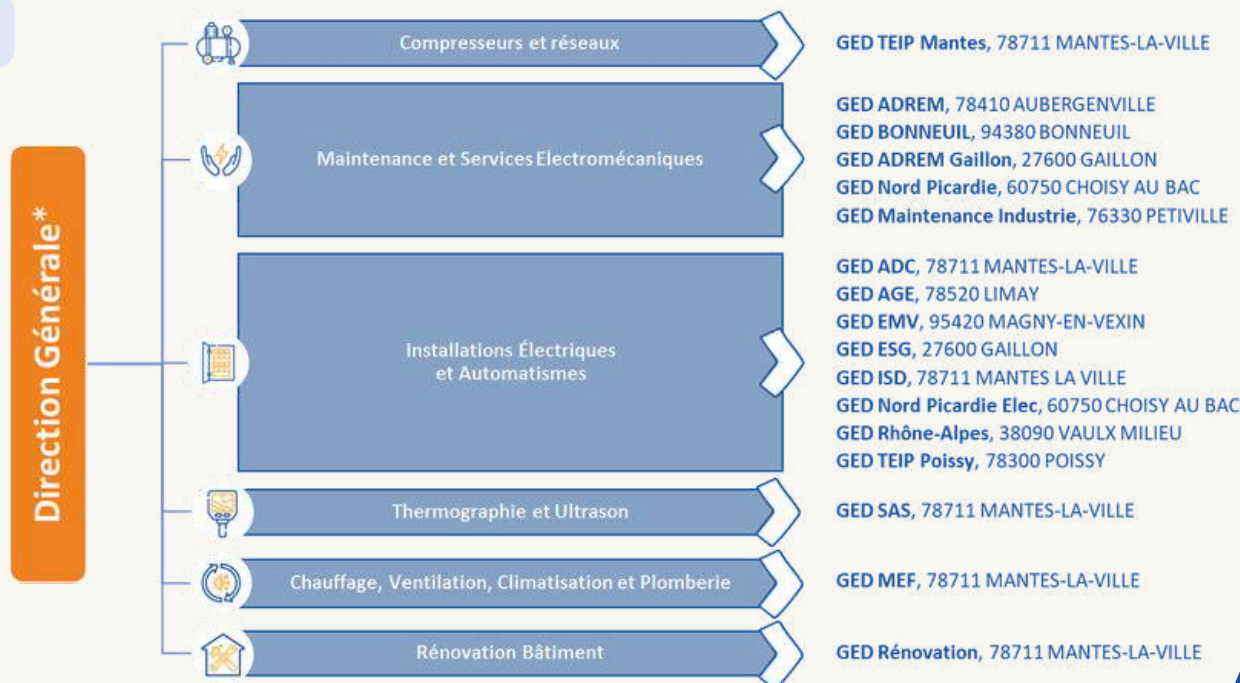
La majorité des sites sont localisés dans le **Nord-Ouest** de la France dans les départements des **Yvelines**, du **Val-d'Oise**, de l'**Oise**, de l'**Eure** et de la **Seine-Maritime** ainsi qu'un établissement en **Isère**.



-  Établissements ADC /ADREM / AGE / ISD / MEF / TEIP / TEIP Mantes/Bonneuil/IMT/Siège/EMV
-  Établissement /ADREM Gaillon/ESG/ Maintenance Industrie
-  Établissements Nord Picardie Nord Picardie Elec
-  Établissement Rhône-Alpes

## Activités par établissement

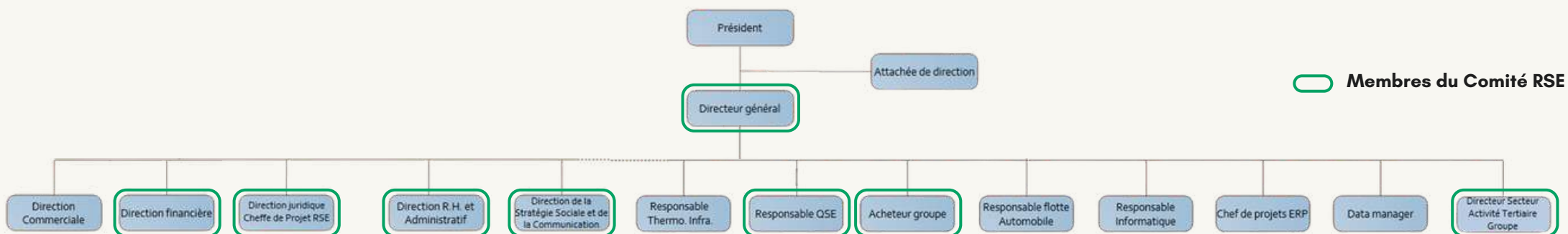
GED SAS compte **17 établissements**, répartis autour de plusieurs spécialités techniques : 8 dédiés aux **installations électriques industrielles et à l'automatisme**, 5 aux **machines tournantes**, 1 au **CVC**, 1 aux **compresseurs et réseaux**, ainsi qu'IMT, nouvel établissement (2026) à l'**activité pluridisciplinaire**.





## Organigramme et gouvernance opérationnelle

GED SAS s'appuie sur une organisation structurée autour de la **Direction générale**, des **directions fonctionnelles** et des **responsables d'activités**. Cette organisation permet d'**assurer le pilotage stratégique** du Groupe, la **coordination des fonctions support** et le **suivi opérationnel des établissements**.



## Secteur d'activité clientèle

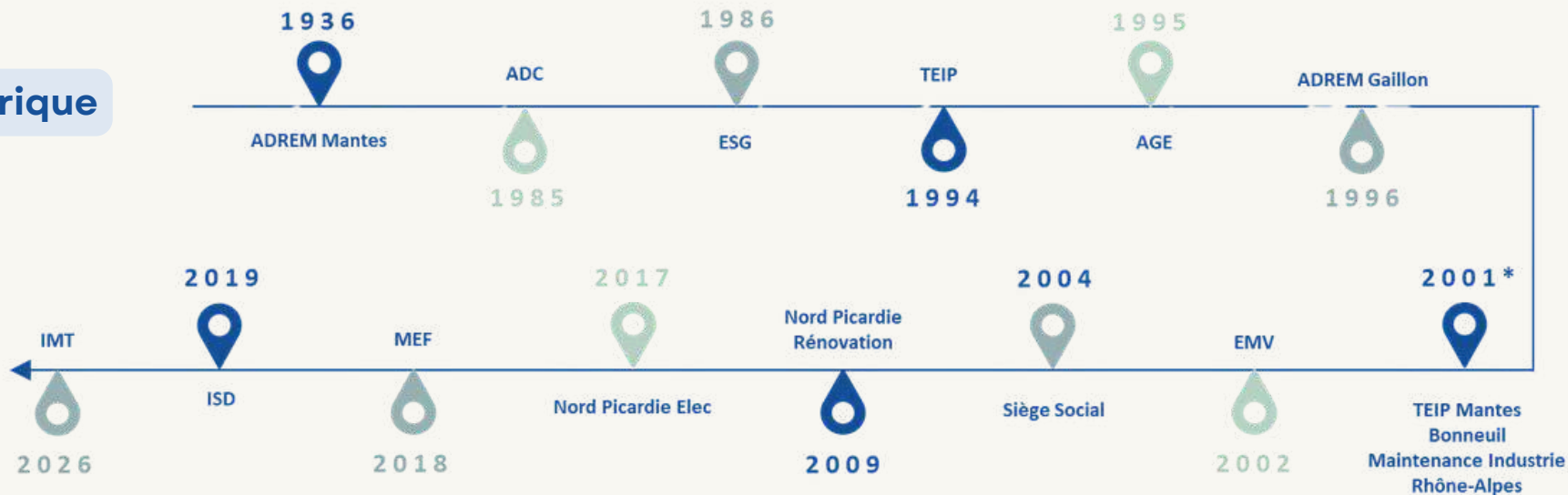


GED intervient auprès d'une clientèle diversifiée, composée principalement d'**acteurs industriels, tertiaires et institutionnels**. Ses prestations s'adressent notamment à des clients issus de l'**industrie**, des **infrastructures**, du **bâtiment**, des **collectivités**, de la **logistique**, de l'**énergie** et des **services**.

Cette diversité sectorielle constitue un facteur de résilience pour le Groupe. Elle permet à GED de **limiter sa dépendance** à un secteur unique, tout en **valorisant ses expertises techniques** dans des **environnements variés**.



## Historique



## Chiffres clés



## CERTIFICATIONS, QUALIFICATIONS ET ÉVALUATIONS



Qualification CFMGT12  
Gestion - Technique  
Sûreté - Sécurité  
Télécommunications  
Classification 5

Qualification LCPT  
Logement  
Commerce et Petit  
Tertiaire  
Classification 5

Qualification CFLCPT2  
Réseaux de  
Communications  
Sûreté - Sécurité  
Classification 5

Qualification MGT1  
Automatisme  
Études  
IRVE2  
Classification 5



Certaines de ces certifications & qualifications sont spécifiques à des établissements du Groupe GED S.A.S.

# Analyse Stratégique

- 1 Méthodologie
- 2 Parties prenantes
- 3 Modèle d'affaires
- 4 Chaîne de valeur
- 5 Double matérialité
- 6 Tableau des IROs
- 7 Conclusion de la double matérialité



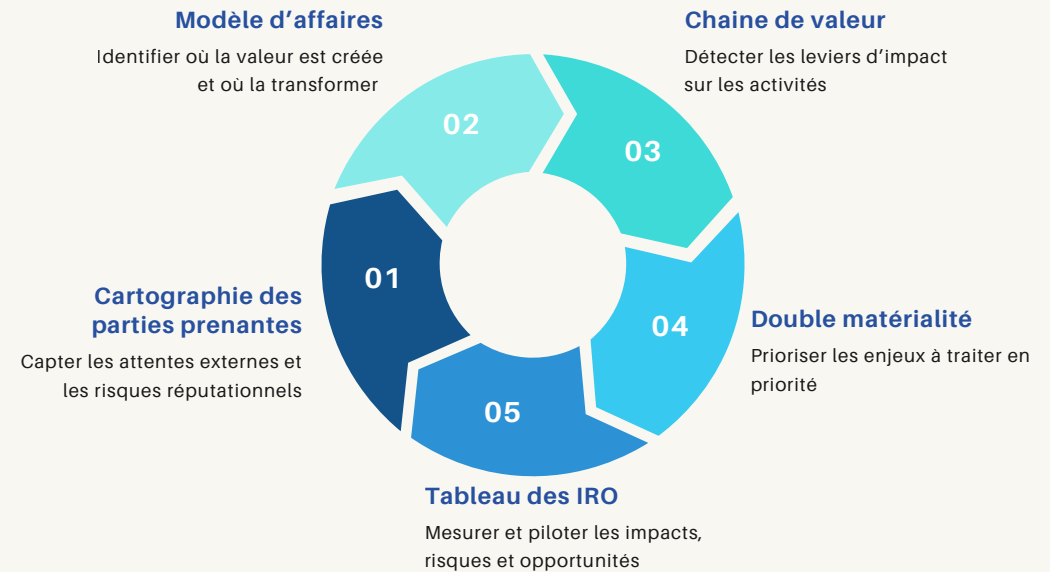
## MÉTHODOLOGIE

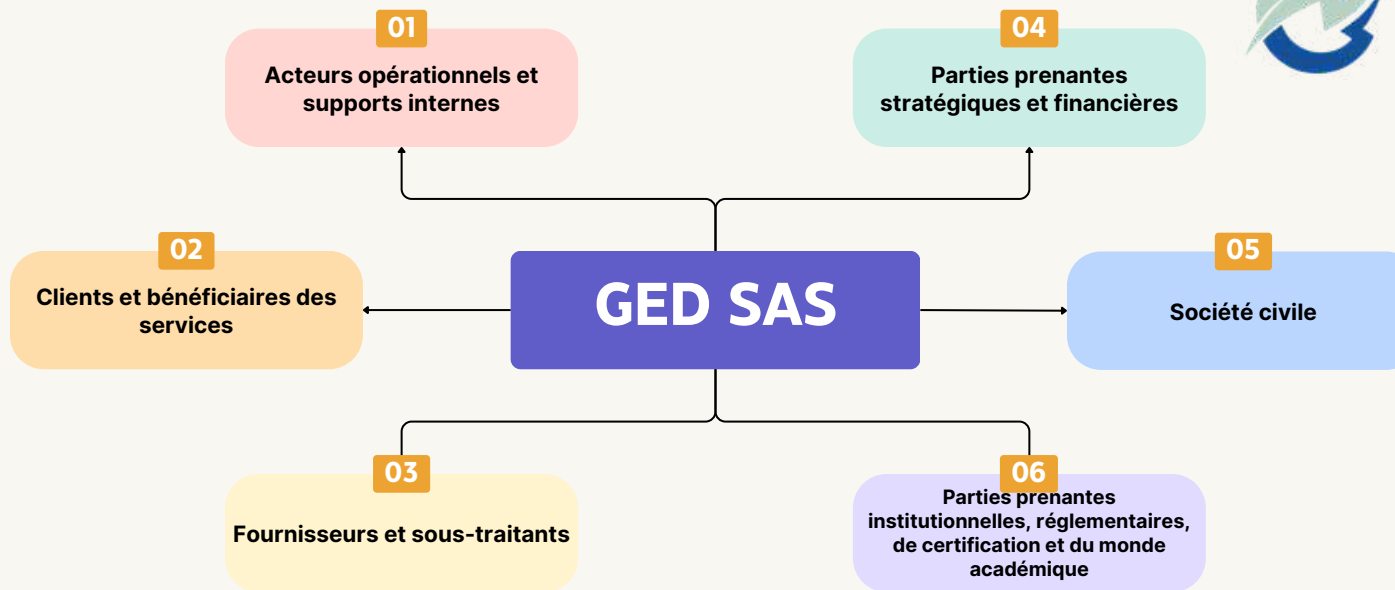


GED SAS a structuré sa réflexion RSE autour de cinq outils clés, utilisés comme leviers d'amélioration continue.

- 1 La **cartographie des parties prenantes** a apporté une lecture transverse des attentes et des influences externes, permettant de mieux intégrer les préoccupations sociétales (transparence, sécurité, éthique) dans les décisions stratégiques.
- 2 Le **modèle d'affaires** a permis de comprendre comment l'entreprise crée de la valeur, en mettant en évidence ses ressources, ses partenaires, ses activités clés et ses flux économiques. Cet outil permet d'aligner les engagements environnementaux et sociaux avec les priorités économiques, en identifiant les zones à fort impact et les marges de manœuvre concrètes.
- 3 La **chaîne de valeur**, en décomposant les processus internes, a servi à localiser précisément les sources d'impact (émissions, déchets, conditions de travail) et à cibler les actions d'amélioration là où elles sont les plus efficaces.
- 4 En croisant ces résultats avec l'**analyse de double matérialité**, GED a pu hiérarchiser ses enjeux RSE : ceux qui impactent l'environnement et la société et ceux qui affectent sa performance économique. Cette priorisation évite les actions dispersées et favorise une stratégie RSE ciblée et pertinente.
- 5 Enfin, le **tableau des IRO** (Impacts, Risques, Opportunités) a fourni une vision dynamique des enjeux : pour chaque sujet prioritaire, il identifie les effets concrets, les menaces à anticiper et les opportunités à saisir (innovation, fidélisation, compétitivité).

Ensemble, ces outils offrent un socle structurant pour piloter la **transformation durable de l'entreprise, construire un plan d'action cohérent** et **se préparer aux exigences réglementaires**.





	Parties prenantes	Intérêts et attentes	Mode de dialogues
<b>01</b>	<b>Acteurs opérationnels et supports internes</b> Middle management, Main-d'œuvre productive (MOD), Salariés administratifs, Représentants du personnel, Prévoyance, Mutuelle & Retraite	<b>Intérêts</b> : Conditions de travail sûres, reconnaissance, organisation claire, rémunération équitable, dialogue social <b>Attentes</b> : Attentifs aux décisions stratégiques, sensibles à la pénibilité, porteurs d'expertise terrain	Notes de service, affichage, intranet, newsletter, commission de communication, entretiens professionnels, réunion CSE/CSST, dialogue direct avec la hiérarchie privilégié
<b>02</b>	<b>Clients et bénéficiaires des services</b> Clients industriels privés, Clients tertiaires privés, Clients publics, Clients semi-publics, Clients export, Influenceurs / Prescripteurs, Usagers / Utilisateurs	<b>Intérêts</b> : Qualité, délais, prix compétitifs, innovation, continuité de service <b>Attentes</b> : Focalisés sur la performance, sensibles à la conformité publique, influenceurs sensibles à l'impact environnemental	Réponse aux appels d'offres, évènements commerciaux, dite communication commerciale (diffusion de comptes rendus), certificats de capacité
<b>03</b>	<b>Fournisseurs et sous-traitants</b> Fabricants, Distributeurs / Revendeurs, Sous-traitants, Fournisseurs d'énergie et d'eau, Bailleurs, Fournisseurs flotte automobile, Locateurs de matériel de chantier, Fournisseur matériel	<b>Intérêts</b> : Relation stable, commandes prévisibles, exigences claires, paiement respecté <b>Attentes</b> : Vigilants aux prix et délais, attachés à des relations équilibrées et aux exigences croissantes	Réunion régulière avec les fournisseurs, dialogue par la politique d'achats responsable et l'évaluation des fournisseurs, bonne communication orale
<b>04</b>	<b>Parties prenantes stratégiques et financières</b> Direction générale, Actionnaires dirigeants, Actionnaires salariés, Banques et assurances	<b>Intérêts</b> : Rentabilité, maîtrise des risques, transparence, performance économique <b>Attentes</b> : Exigent des résultats rapides, attentifs à la solidité du modèle et à la gouvernance	AGOA, réunions trimestrielles avec l'assureur, dialogue régulier avec les banques
<b>05</b>	<b>Société civile</b> ONG et lanceurs d'alerte, Biodiversité, Riverains, Médias, Associations	<b>Intérêts</b> : Réduction des impacts, éthique, transparence, contribution sociétale <b>Attentes</b> : Vigilants, parfois militants, attente forte de responsabilité et de transparence	Participation aux réunions des instances représentatives d'organisations professionnelles (GIR, MEDEF, Premlink), publication hebdomadaire sur LinkedIn
<b>06</b>	<b>Parties prenantes institutionnelles, réglementaires, de certification et du monde académique</b> Autorités de régulation & de contrôle, Institutions étatiques & européennes, Chambre de commerce & d'industrie, Organismes de certification, Organismes de formation & Monde académique	<b>Intérêts</b> : Conformité, reporting fiable, partenariats en formation et innovation <b>Attentes</b> : Attentes de conformité et de cohérence entre discours et pratiques	Dialogue ponctuel en fonction de la situation

## MODÈLE D'AFFAIRES



Le **modèle d'affaires de GED SAS** repose sur la capacité du Groupe à **concevoir, assembler, installer, maintenir et réparer des équipements techniques** destinés à des clients industriels, tertiaires, publics et institutionnels. Il s'appuie sur une expertise historique dans les métiers de l'**électricité**, de l'**électromécanique**, des **automatismes**, des **machines tournantes**, du **CVC**, du **négoce** et de la **distribution de matériels techniques**.

GED intervient principalement dans une logique de **gestion par affaire**. Chaque projet mobilise des compétences complémentaires, depuis l'analyse du besoin client jusqu'à la mise en service, la maintenance ou la réparation des équipements. Cette organisation permet au Groupe de proposer des **solutions adaptées aux contraintes techniques, opérationnelles et économiques** de ses clients.

Ce modèle est indissociable de l'**ADN familial** de GED. Le Groupe s'est développé progressivement en s'appuyant sur la **confiance accordée aux équipes**, la **proximité avec les clients**, la **transmission des compétences techniques** et la **fidélité de ses partenaires**. Cette culture permet de maintenir une **relation directe avec le terrain**, de préserver des **savoir-faire spécialisés** et de construire des **relations commerciales dans la durée**.

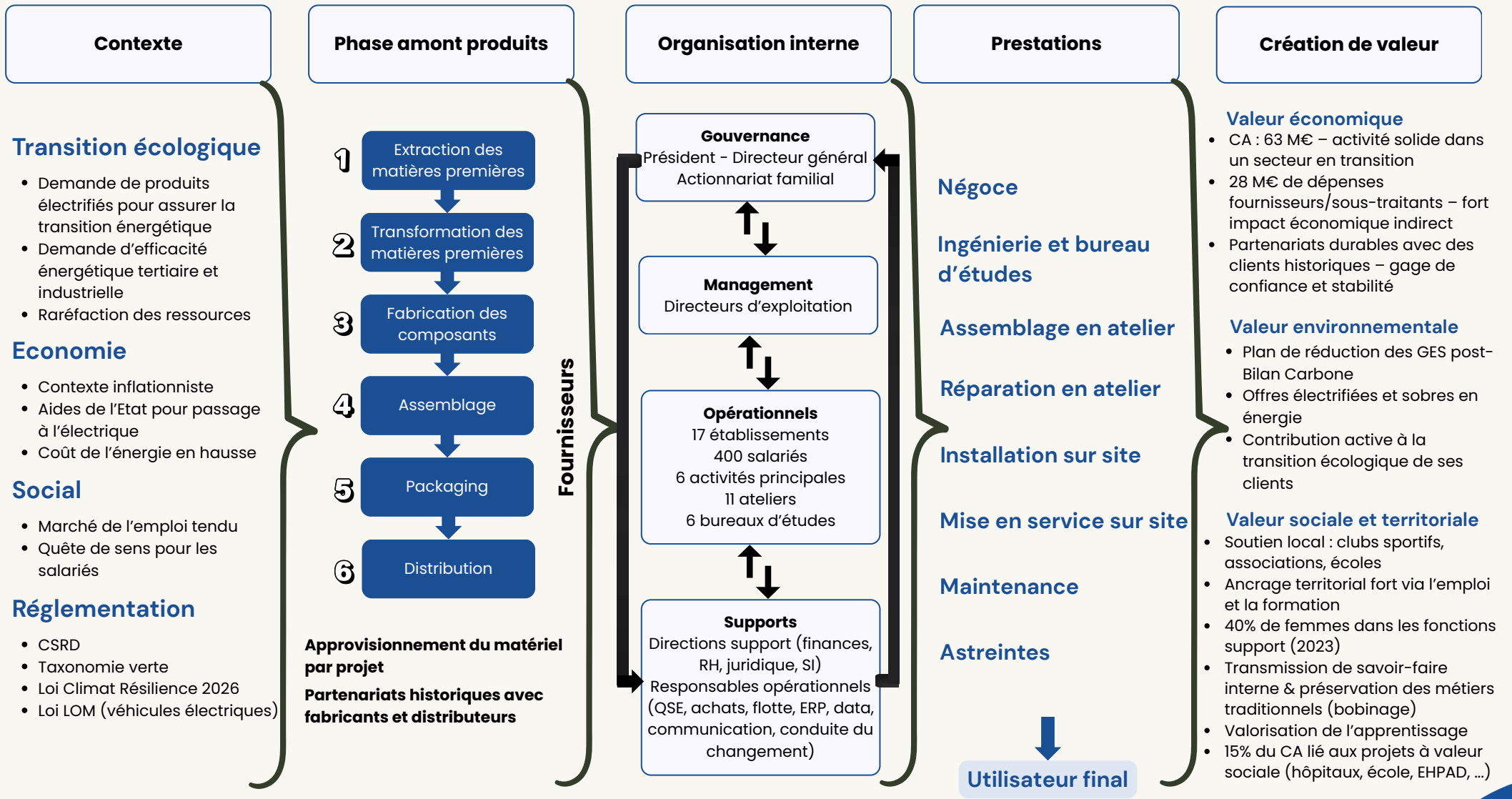
GED privilégie une logique de **pérennité** plutôt qu'une recherche de performance à court terme. Cette approche se traduit par l'importance donnée à la **maintenance**, à la **réparation**, au **développement interne des collaborateurs**, à l'**apprentissage** et à la **stabilité des relations** avec les clients et fournisseurs. Elle constitue un **facteur de résilience** pour le Groupe.

Dans un contexte de **transition énergétique** et de structuration croissante des attentes RSE, GED fait évoluer son modèle en s'appuyant sur ses fondamentaux : **expertise technique**, **indépendance**, **ancrage territorial**, **relations de long terme**, **parole tenue** et **formalisation progressive de sa démarche de durabilité**.

Composante du modèle	Rôle dans la création de valeur
<b>Contexte externe</b>	GED évolue dans un environnement marqué par l'électrification des usages, la recherche d'efficacité énergétique, les tensions sur certaines ressources, les attentes RSE des clients et l'évolution des exigences réglementaires.
<b>Ressources clés</b>	Le Groupe mobilise ses compétences techniques, ses ateliers, ses bureaux d'études, ses véhicules, ses fournisseurs, ses fonctions support et son ancrage territorial.
<b>Activités principales</b>	GED réalise des études, du négoce, de l'assemblage, de l'installation sur site, de la mise en service, de la maintenance, de la réparation et des interventions en astreinte.
<b>Clients et marchés</b>	Le Groupe intervient auprès de clients industriels, tertiaires, publics et institutionnels, dans des secteurs variés : industrie, infrastructures, bâtiment, énergie, logistique et services.
<b>Valeur économique créée</b>	GED génère de la valeur par la qualité de ses prestations, la continuité de service, la fidélisation de ses clients, la récurrence de certaines activités et la solidité de son réseau de partenaires.
<b>Valeur environnementale créée</b>	Les activités de GED peuvent contribuer à l'électrification des usages, à l'efficacité énergétique, à la maintenance des équipements et à l'allongement de leur durée de vie.
<b>Valeur sociale et territoriale créée</b>	GED contribue à l'emploi local, à l'apprentissage, à la transmission des savoir-faire techniques, à la préservation de métiers spécialisés et au soutien d'initiatives locales.

# MODÈLE D'AFFAIRES

Le modèle d'affaires permet de comprendre comment l'entreprise **crée de la valeur**, en mettant en évidence ses **ressources**, ses **partenaires**, ses **activités clés** et ses **flux économiques**. En RSE, cet outil permet d'aligner les **engagements environnementaux** et **sociaux** avec les **priorités économiques**, en identifiant les zones à fort **impact** et les **marges de manœuvre** concrètes.



## CHAÎNE DE VALEUR



La **chaîne de valeur de GED SAS** permet d'identifier les principales étapes sur lesquelles le Groupe peut générer des impacts, être exposé à des **risques** ou créer des **opportunités** en matière environnementale, sociale et de gouvernance. Elle complète le modèle d'affaires en apportant une lecture plus opérationnelle des **flux**, des **acteurs** et des **responsabilités** associés aux activités du Groupe.

Cette lecture permet de distinguer trois niveaux : la **chaîne amont**, qui regroupe les fournisseurs et les flux d'approvisionnement ; les **opérations propres de GED**, qui correspondent aux activités directement réalisées par le Groupe ; et la **chaîne aval**, qui couvre les prestations réalisées chez les clients, l'usage des équipements et leur fin de vie.

Les principaux **impacts environnementaux** se situent notamment dans le fret, les déplacements professionnels, l'utilisation des véhicules, les consommations d'énergie, les achats de matériels et la production de déchets techniques.

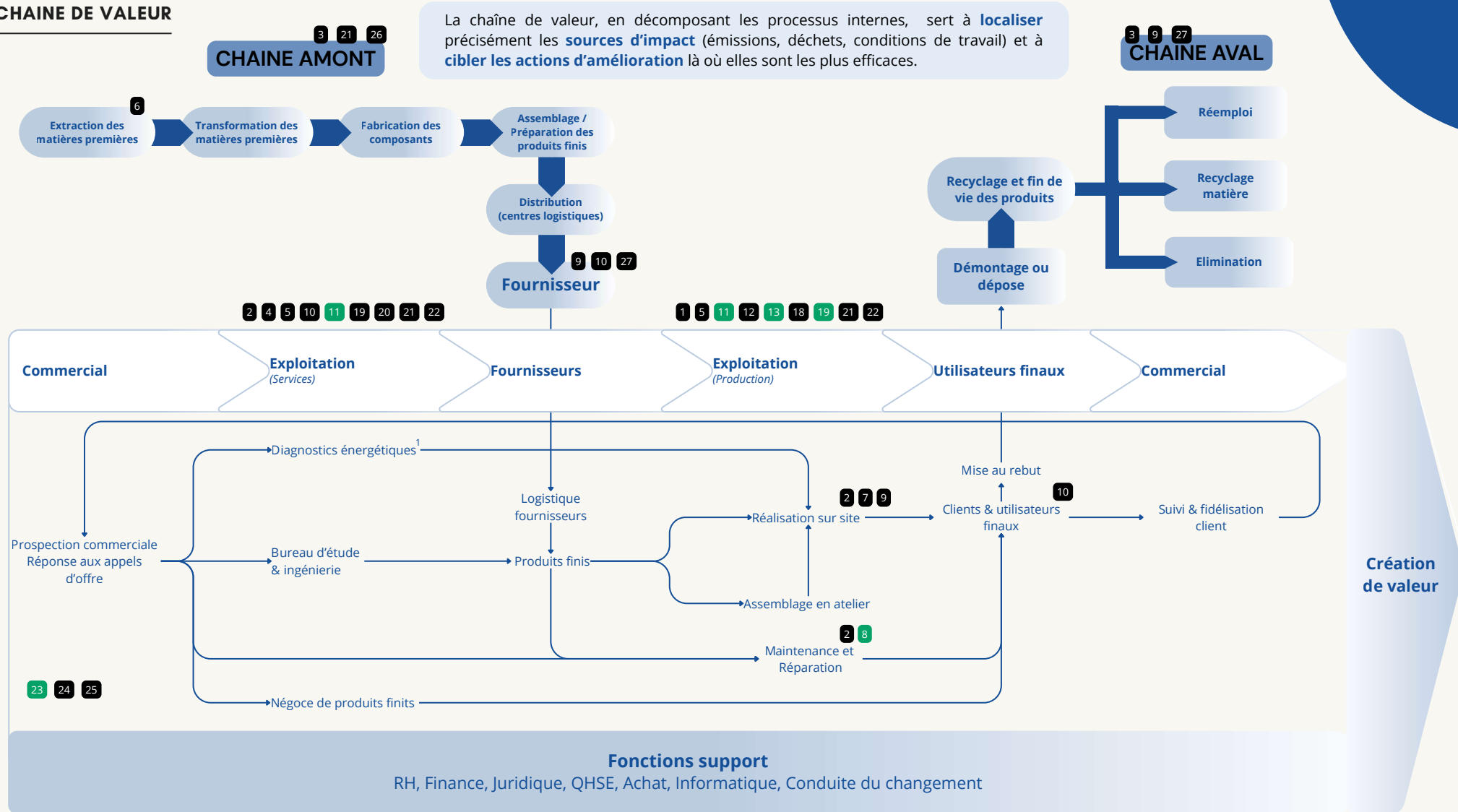
Les **enjeux sociaux** se concentrent principalement dans les opérations propres, avec la santé-sécurité, les conditions de travail, la formation, l'inclusion et la transmission des compétences.

Les **enjeux de gouvernance** concernent principalement la relation fournisseurs, les achats responsables, l'éthique des affaires, l'anticorruption, le RGPD et la structuration interne.

La chaîne de valeur constitue ainsi un **outil de priorisation**. Elle permet de relier les IRO identifiés dans l'analyse de double matérialité aux étapes concrètes de l'activité de GED, et d'orienter les actions vers les leviers les plus significatifs : réduction des émissions liées au fret et aux déplacements, structuration des achats responsables, amélioration de la gestion des déchets, prévention santé-sécurité, développement des compétences et accompagnement des clients dans leur transition énergétique.

Étape de la chaîne de valeur	Acteurs et flux concernés	Enjeux RSE associés
Chaîne amont	Fournisseurs, fabricants, distributeurs, sous-traitants, prestataires, matières premières, composants électriques, câbles, moteurs, pompes, variateurs, armoires, équipements CVC, EPI, emballages, transport amont.	Dépendance aux ressources, origine des matières premières, conditions sociales dans la chaîne d'approvisionnement, empreinte carbone des achats, fret fournisseur, durabilité des équipements, réparabilité, disponibilité des pièces, achats responsables.
Opérations propres de GED	Commerce, bureaux d'études, approvisionnement, ateliers, assemblage, câblage, réparation, installation, mise en service, maintenance, dépannage, astreintes, fonctions support, déplacements professionnels, flotte automobile.	Consommations d'énergie, émissions de gaz à effet de serre, déplacements, déchets d'atelier et de chantier, santé-sécurité, conditions de travail, formation, transmission des compétences, organisation interne, qualité de service.
Chaîne aval	Clients industriels, tertiaires, publics et institutionnels, utilisateurs finaux indirects, équipements installés ou maintenus, usage des installations, maintenance, réparation, démontage, réemploi, recyclage et élimination.	Continuité d'activité des clients, fiabilité des installations, performance énergétique, allongement de la durée de vie des équipements, gestion des déchets techniques, fin de vie des produits, satisfaction client, contribution à la transition énergétique.

# CHAINE DE VALEUR



<sup>1</sup> Thermographie

## IMPACTS, RISQUES ET OPPORTUNITÉS RSE

- |                               |  |   |   |
|-------------------------------|--|---|---|
| 1 Augmentation de la chaleur  | 8 Activités de réparation, d'entretien et de maintenance | 15 Egalité de traitement                                      | 22 Formation / Politique anti-harcèlement |
| 2 Déplacements professionnels | 9 Pratiques déchets                                      | 16 Plan d'action égalité homme-femme                          | 23 Culture familiale                      |
| 3 Fret                        | 10 Politique RGPD  | 17 Aide au salarié touché par un handicap suite à un accident | 24 Process et méthodologie interne        |
| 4 Pollution numérique         | 11 Accès direct à la hiérarchie                          | 18 Conformité aux normes relatives au handicap                | 25 Communication entre activités          |
| 5 Perte de chaleur bâtiments  | 12 Contraintes métier                                    | 19 Evolution en interne                                       | 26 Politique d'achat responsable          |
| 6 Dépendance aux ressources   | 13 Aménagement du temps de travail                       | 20 Formations pour le développement des compétences           | 27 Politique anti-corruption              |
| 7 Vol de ressources           | 14 Travail récompensé                                    | 21 Formation charte éthique                                   |   |

● Impact positif ou opportunité

● Impact négatif ou risque

Le détail des impacts, risques et opportunités est disponible p.23 à 27.

## DOUBLE MATÉRIALITÉ

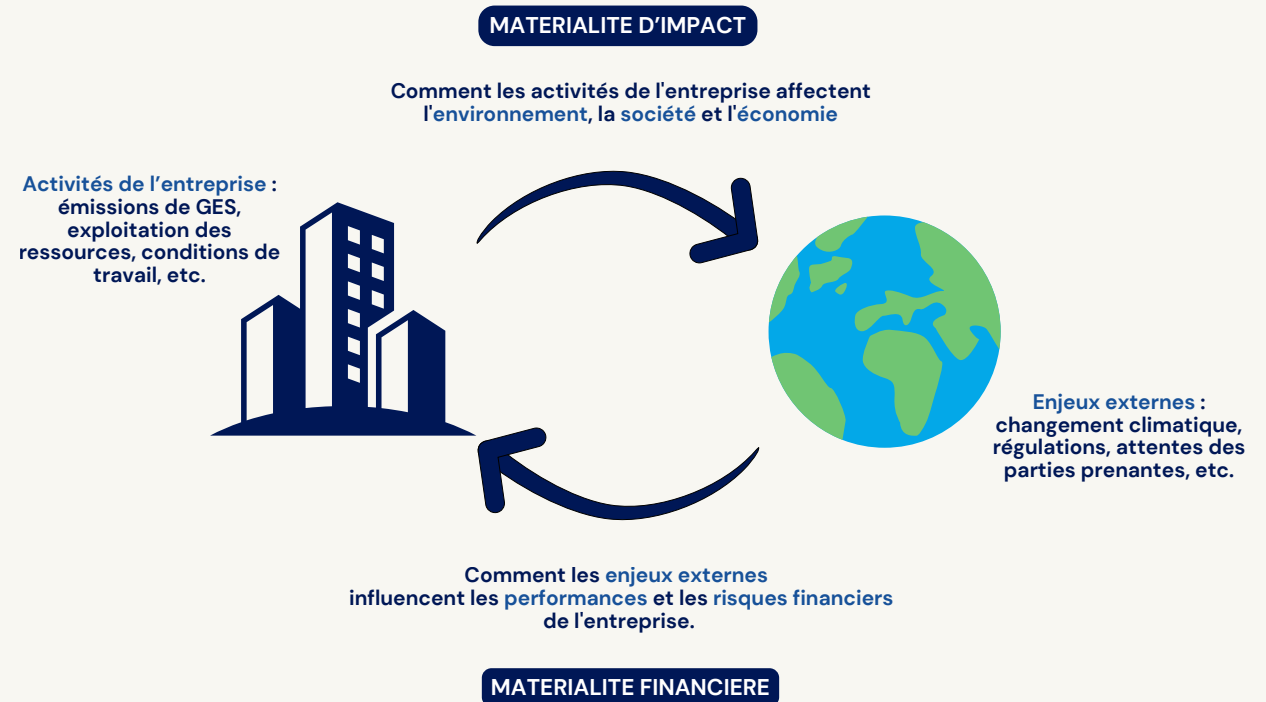


Dans la continuité de sa structuration RSE, GED SAS a engagé en 2025 une **analyse de double matérialité**, selon une méthodologie inspirée des exigences de la directive **CSRD** et des standards **ESRS**. Cette démarche a permis de croiser deux dimensions complémentaires : la **matérialité financière**, qui identifie les risques et opportunités ESG susceptibles d'affecter la performance de l'entreprise, et la **matérialité d'impact**, qui apprécie les effets positifs ou négatifs des activités de GED sur l'environnement, la société et les parties prenantes.

La méthode retenue s'est déroulée en deux temps. Une première phase d'**idéation** a permis d'identifier les principaux **impacts, risques et opportunités**, à partir des sous-enjeux des standards ESRS et des spécificités de l'activité de GED. Les impacts sur l'environnement et la société ont été distingués des risques et opportunités susceptibles d'affecter la **performance économique, opérationnelle ou réputationnelle** de l'entreprise.

Les IRO identifiés ont ensuite été évalués selon plusieurs critères, notamment leur **ampleur**, leur **probabilité d'occurrence**, leur **horizon temporel** et, pour les impacts négatifs, leur caractère potentiellement **irréversible**. Les résultats ont été agrégés selon le **principe du maximum** : pour chaque enjeu, la note la plus élevée entre l'impact, le risque ou l'opportunité a été retenue. Seuls les enjeux dépassant un **seuil de criticité** prédéfini ont été considérés comme matériels et intégrés à la **matrice finale de double matérialité**.

Cette démarche a permis à GED d'identifier ses **enjeux ESG les plus structurants** et de renforcer sa capacité de **pilotage stratégique**. Elle constitue une étape clé dans la préparation de son futur **reporting volontaire VSME**, tout en alignant progressivement les engagements de l'entreprise avec les **attentes réglementaires, sociétales** et celles de ses **parties prenantes**.

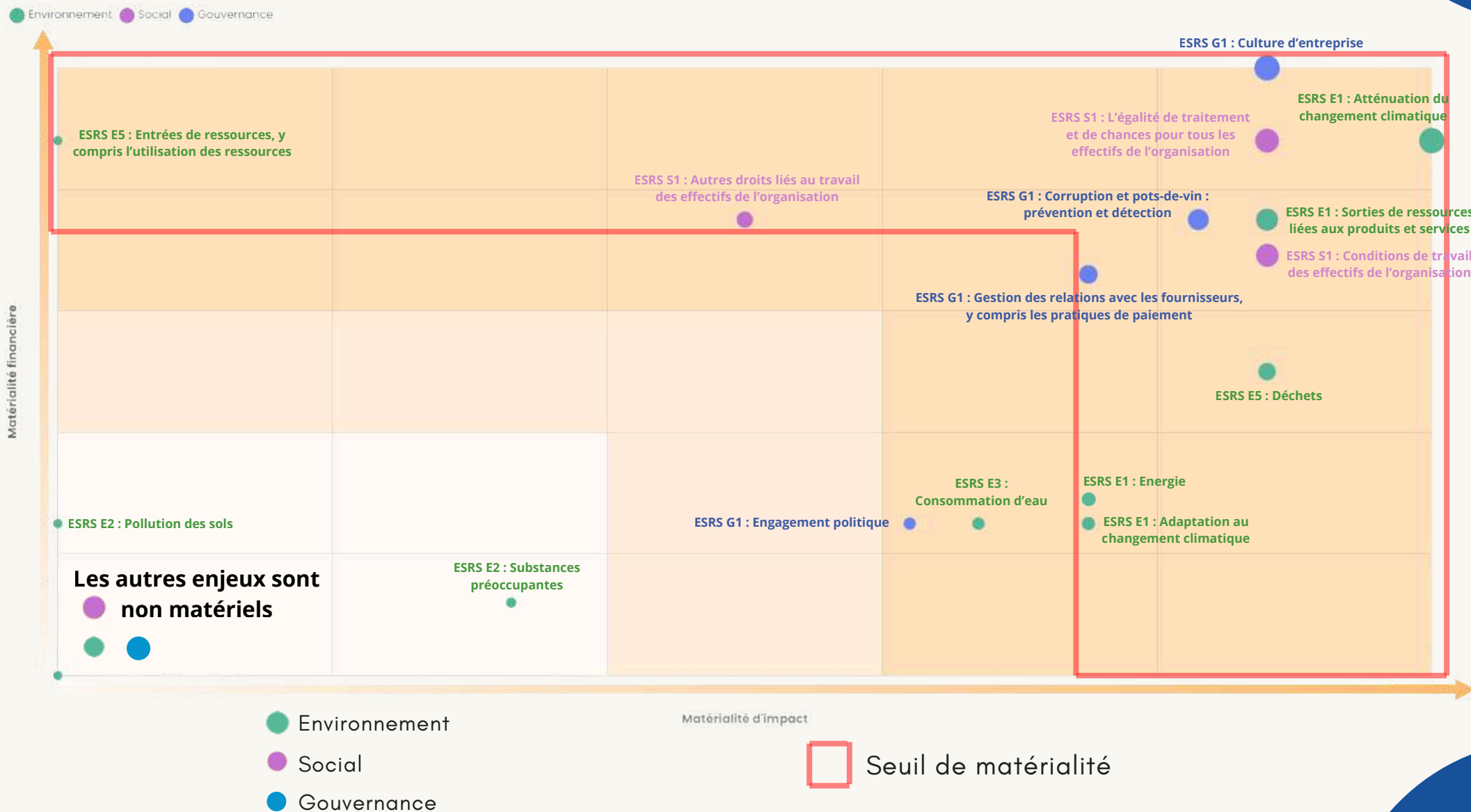


## RÉSULTATS DE L'ANALYSE DE DOUBLE MATÉRIALITÉ

Une analyse de double matérialité sert à **identifier** et **hiérarchiser** les enjeux de durabilité les plus importants :

- d'une part, ceux qui ont des **impacts** significatifs de l'entreprise sur l'**environnement et la société** (matérialité d'impact) ;
- d'autre part, ceux qui peuvent **affecter la performance**, les risques et la valeur de l'entreprise (matérialité financière).

Elle permet de concentrer le reporting sur les **sujets prioritaires** et d'**orienter la stratégie** et le **plan d'actions**. Les enjeux les plus en haut à droite sont donc les sujets prioritaires pour GED.



## DOUBLE MATÉRIALITÉ



### Explication de l'évaluation négative de la matérialité pour l'ESRS E2 Pollution

L'ESRS E2 - Pollution a été évalué comme **non matériel** pour GED. Les activités directes du Groupe présentent en effet un **faible potentiel de pollution significative** de l'air, de l'eau et des sols, en l'absence de procédés industriels lourds ou de rejets polluants majeurs identifiés. Des **impacts indirects** existent toutefois sur la chaîne de valeur, notamment liés à l'**extraction des matières premières**, à la production d'électricité, aux émissions potentielles de **fluides frigorigènes** et à l'usage de la flotte de véhicules. Ces enjeux demeurent toutefois limités au regard du profil d'activité du Groupe et font, pour certains, déjà l'objet de mesures de réduction, comme le **plan d'électrification de la flotte**.

### Explication de l'évaluation négative de la matérialité pour l'ESRS E3 Eau et ressources marines

L'ESRS E3 - Eau et ressources marines a été jugé **non matériel** pour GED. Le Groupe n'utilise pas d'eau de manière significative dans le cadre de ses activités, en dehors des **usages sanitaires et courants** sur site, dont les consommations font l'objet d'un **suivi et d'actions de réduction**. Des impacts indirects existent néanmoins sur la chaîne de valeur, notamment liés à l'extraction des matières premières et à la production d'électricité, qui peuvent générer des pressions sur la ressource en eau et les milieux aquatiques. Ces impacts demeurent toutefois indirects et limités au regard du profil d'activité du Groupe.

### Explication de l'évaluation négative de la matérialité pour l'ESRS E4 Biodiversité et écosystèmes

L'ESRS E4 - Biodiversité et écosystèmes a été évalué comme **non matériel** pour GED. Les activités directes du Groupe, principalement orientées vers l'**installation, la maintenance et les services techniques**, n'impliquent pas d'emprise significative sur des milieux naturels sensibles ni de transformation directe des écosystèmes. Des incidences indirectes peuvent néanmoins exister en amont de la chaîne de valeur, notamment du fait de l'extraction et de la transformation des matières premières nécessaires aux équipements installés. Toutefois, au regard du profil d'activité de GED et de l'absence d'impact direct significatif identifié sur la biodiversité ou les écosystèmes, cet enjeu n'a pas été considéré comme matériel à ce stade.

### Explication de l'évaluation négative de la matérialité pour l'ESRS S3 Communautés affectées

L'ESRS S3 - Communautés affectées a été jugé **non matériel** pour GED. Les activités du Groupe ne génèrent pas, à ce stade, d'**impact direct significatif** sur les communautés locales, en l'absence d'activités impliquant une forte emprise foncière, des déplacements de population ou des atteintes majeures à l'accès aux ressources essentielles. Des **nuisances ponctuelles** peuvent exister lors de certains chantiers, mais elles demeurent limitées et temporaires. Des impacts indirects peuvent par ailleurs exister en amont de la chaîne de valeur, notamment liés à l'extraction et à la transformation des matières premières. Au regard du profil d'activité de GED, cet enjeu n'a donc pas été retenu comme matériel à ce stade.

### Explication de l'évaluation négative de la matérialité pour l'ESRS S4 Consommateurs et utilisateurs finaux

L'ESRS S4 - Consommateurs et utilisateurs finaux a été jugé **non matériel** pour GED. Les installations réalisées par le Groupe peuvent concerner des bâtiments utilisés par des utilisateurs finaux, notamment dans le tertiaire. Toutefois, GED intervient dans un cadre principalement **B2B** et n'entretient pas de relation directe de consommation avec ces utilisateurs. Les enjeux identifiés concernent surtout la **conformité, la qualité et la sécurité** des installations, dans un cadre déjà fortement encadré sur le plan technique et réglementaire. Au regard du profil d'activité du Groupe, cet enjeu n'a donc pas été retenu comme matériel à ce stade.

Enjeux	IRO	Description	Mont	Propres opérations	Aval	Horizon temporel
IRO-1	Adaptation au changement climatique	Augmentation de la chaleur				
		L'augmentation des températures estivales peut entraîner une hausse des besoins de climatisation, une augmentation des consommations énergétiques et une adaptation des conditions de travail, notamment pour les équipes intervenant en extérieur ou en atelier. GED suit ce sujet afin d'identifier progressivement les sites les plus exposés et d'étudier des solutions d'adaptation, telles que l'amélioration de l'isolation, la ventilation ou le traitement thermique de certains bâtiments.		I-		MT
IRO-2	Atténuation du changement climatique	Déplacements professionnels				
		Les déplacements constituent un poste significatif du bilan carbone 2023, représentant environ 31 % des émissions totales. L'électrification progressive de la flotte automobile représente donc un levier prioritaire pour réduire l'empreinte carbone des déplacements, en particulier lorsque les trajets sont réalisés avec des véhicules d'entreprise. Cette action permet également d'anticiper les exigences réglementaires liées au verdissement des flottes.		I- R		CT
IRO-3	Atténuation du changement climatique	Fret entrant et sortant				
		Le fret représente le premier poste d'émissions du bilan carbone 2023, avec environ 36 % des émissions totales. GED souhaite renforcer le dialogue avec ses fournisseurs et partenaires logistiques afin d'identifier des leviers d'optimisation : regroupement des commandes, limitation des livraisons fragmentées, amélioration du taux de remplissage, mutualisation des flux et recours progressif à des solutions de transport moins émettrices lorsque cela est possible.	I- R		I- R	LT
IRO-4	Atténuation du changement climatique	Pollution numérique				
		Les usages numériques constituent un poste diffus mais suivi dans le bilan carbone, avec près de 800 000 e-mails envoyés en 2023. GED souhaite sensibiliser progressivement ses collaborateurs aux écogestes numériques, notamment la limitation des pièces jointes lourdes, l'utilisation de liens de partage, le nettoyage régulier des boîtes mail et l'usage raisonné des équipements informatiques.		I-	I-	MT
IRO-5	Energie	Consommation énergétique tertiaire				
		La performance énergétique des bâtiments constitue un levier de réduction des consommations et des émissions associées. GED prévoit de poursuivre l'identification des sites les plus énergivores et d'étudier des actions d'amélioration adaptées : réglages des équipements, isolation, ventilation, remplacement progressif de certains équipements et sensibilisation aux écogestes.		I- R		MT
IRO-6	Ressources entrantes, y compris l'utilisation des ressources	Dépendance aux ressources				
		GED mobilise indirectement certaines ressources sensibles à travers les équipements, composants et matériels achetés, notamment le cuivre, l'aluminium et certains composants électroniques. Cette dépendance peut exposer le Groupe à des tensions d'approvisionnement ou à une volatilité des prix. La structuration de la politique d'achats responsables doit permettre de renforcer progressivement le suivi des fournisseurs, la traçabilité des équipements et la prise en compte de critères de durabilité.	I- R			CT



Enjeux	IRO	Description	Mont	Propres opérations	Aval	Horizon temporel	
<b>IRO-13</b>	<b>Équilibre entre vie professionnelle et vie privée</b>	Aménagement du temps de travail	GED met en œuvre des dispositifs d'organisation du temps de travail adaptés aux contraintes de ses activités. Les horaires peuvent être ajustés en fonction des interventions, des trajets ou des contraintes techniques. Ces aménagements contribuent à mieux concilier les besoins opérationnels, la qualité du service rendu aux clients et l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.			<b>I+</b>	<b>LT</b>
<b>IRO-14</b>	<b>Salaires décents</b>	Juste compensation des conditions de travail exigeantes	GED veille à reconnaître l'engagement des collaborateurs, notamment lorsque certains postes impliquent des contraintes particulières. La politique de rémunération peut être complétée par des primes, dispositifs de reconnaissance ou mécanismes de compensation selon les situations. Cette approche contribue à l'attractivité des métiers, à la motivation des équipes et à la fidélisation des compétences.			<b>I+</b>	<b>LT</b>
<b>IRO-15</b>	<b>Diversité</b>	Egalité de traitement	GED affirme son engagement en faveur de l'égalité de traitement, de la non-discrimination et du respect des personnes. Ces principes sont intégrés dans la politique sociale, la charte éthique et les dispositifs internes de dialogue et d'alerte. Ils contribuent à renforcer la cohésion interne et à garantir un environnement de travail respectueux pour l'ensemble des collaborateurs.			<b>I+</b>	<b>LT</b>
<b>IRO-16</b>	<b>Diversité</b>	Plan d'action pour la mixité et l'inclusion	GED souhaite favoriser progressivement la mixité dans ses effectifs, notamment dans les métiers techniques où les femmes restent encore peu représentées. Cette démarche repose sur la sensibilisation, l'accès à la formation, l'accompagnement des parcours et l'ouverture progressive de l'ensemble des métiers à tous les profils.			<b>I+</b>	<b>LT</b>
<b>IRO-17</b>	<b>Emploi et inclusion des personnes handicapées</b>	Accompagnement du salarié en cas d'handicap du à un accident	Lorsqu'un salarié se trouve en situation de handicap ou de restriction médicale, GED privilégie une approche individualisée fondée sur le dialogue avec la médecine du travail, l'adaptation du poste et l'accompagnement du salarié concerné. Cette démarche vise à favoriser le maintien dans l'emploi et à préserver la continuité professionnelle.			<b>I+</b>	<b>LT</b>
<b>IRO-18</b>	<b>Emploi et inclusion des personnes handicapées</b>	Réglementation générale sur l'handicap	GED mène des actions en faveur de l'inclusion des personnes en situation de handicap, notamment à travers l'adaptation des postes lorsque cela est nécessaire et le recours à certains partenaires spécialisés. Le Groupe souhaite poursuivre la structuration de cette démarche afin de renforcer la prise en compte du handicap dans ses pratiques de recrutement, de maintien dans l'emploi et de sensibilisation interne.			<b>I-</b> <b>R</b>	<b>MT</b>

Enjeux	IRO	Description	Amont	Propres opérations	Aval	Horizon temporel
<b>IRO-19</b>	<b>Formation et développement des compétences</b>	Perspectives d'évolution interne	GED favorise le développement des compétences et les parcours d'évolution interne. Cette dynamique contribue à l'engagement des collaborateurs, à la transmission des savoir-faire et à la continuité de la relation client. Elle constitue également un levier d'attractivité et de fidélisation dans des métiers techniques où les compétences sont essentielles.			
<b>IRO-20</b>	<b>Formation et développement des compétences</b>	Développement de l'offre de formation	La formation constitue un axe de progression important pour accompagner l'évolution des métiers, la sécurité des équipes et la montée en compétences des collaborateurs. GED a engagé la structuration de son plan de formation afin de renforcer progressivement l'offre, au-delà des seules obligations réglementaires, et de mieux accompagner les besoins techniques, managériaux et transverses.		 	
<b>IRO-21</b>	<b>Mesures de lutte contre la violence et le harcèlement sur le lieu de travail</b>	Diffusion de la charte éthique	La charte éthique de GED formalise les principes de respect, d'intégrité et de comportement professionnel attendus au sein du Groupe. GED souhaite renforcer progressivement sa diffusion et son appropriation par les équipes, notamment par des actions de communication, de sensibilisation et d'intégration dans les dispositifs internes.			 
<b>IRO-22</b>	<b>Mesures de lutte contre la violence et le harcèlement sur le lieu de travail</b>	Prévention du harcèlement et des agissements sexistes	GED a engagé des actions de prévention et de sensibilisation relatives au harcèlement, aux agissements sexistes et aux comportements inappropriés. Le Groupe entend poursuivre cette démarche afin d'ancrer durablement une culture du respect au travail, de renforcer l'information des collaborateurs et de garantir un traitement approprié des situations signalées.			
<b>IRO-23</b>	<b>Culture d'entreprise</b>	Culture familiale	GED bénéficie d'une culture d'entreprise marquée par la proximité humaine, la réactivité, la solidarité et l'accessibilité de la hiérarchie. Cette culture contribue à l'intégration des nouveaux collaborateurs, à la fidélisation des équipes et à la qualité de la relation client. Dans un contexte de croissance, GED veille à préserver ce socle culturel tout en renforçant progressivement la structuration du Groupe.		 	
<b>IRO-24</b>	<b>Culture d'entreprise</b>	Structuration des méthodes internes	Le développement de GED s'accompagne d'un besoin croissant d'harmonisation des pratiques et de formalisation de certains processus. Cette structuration vise à renforcer la lisibilité des méthodes de travail, la coordination entre équipes et l'efficacité collective, tout en préservant l'agilité et la proximité qui caractérisent le Groupe.		 	

Enjeux	IRO	Description	Amont	Propres opérations	Aval	Horizon temporel
<b>IRO-25</b> Culture d'entreprise	Communication entre les activités	La diversité des métiers et des implantations de GED rend essentielle la circulation de l'information entre les activités. Le Groupe souhaite renforcer les échanges transverses, le partage d'expérience et la coopération entre équipes afin de mieux valoriser l'ensemble de ses expertises, de développer les synergies commerciales et d'améliorer la qualité du service rendu aux clients.		R Op		MT
<b>IRO-26</b> Gestion des relations avec les fournisseurs, y compris les pratiques en matière de paiement	Politique d'achat responsable	GED a formalisé une politique d'achats responsables afin d'intégrer progressivement des critères environnementaux, sociaux et éthiques dans ses relations fournisseurs. Cette démarche s'appuie sur un Code de conduite fournisseurs, des évaluations RSE et l'intégration progressive d'exigences responsables dans les appels d'offres et les contrats. Elle vise à renforcer la transparence, la maîtrise des risques et la qualité des relations avec les partenaires.	I-	Op		CT
<b>IRO-27</b> Prévention et détection, y compris les formations	Politique anti-corruption	GED a formalisé une politique anticorruption afin de renforcer son cadre de conformité et de prévention des comportements contraires à l'éthique. Cette politique s'inscrit dans une démarche plus large de conduite responsable des affaires, comprenant la charte éthique, le dispositif d'alerte, la sensibilisation des collaborateurs et le suivi des situations à risque.	I-	I- R	I-	CT

---

## CONCLUSION DE LA DOUBLE MATÉRIALITÉ

---



### Divulgarion de la situation financière actuelle

À la date du présent rapport, les principaux **effets financiers** identifiés concernent essentiellement certains postes de **charges d'exploitation** et, à l'inverse, la contribution positive de certaines activités récurrentes. GED SAS est notamment exposée à une **hausse de coûts** liée aux consommations d'énergie des bâtiments, aux effets de la chaleur sur les besoins de climatisation, ainsi qu'aux tensions sur les **prix du carburant** lié au transport et, indirectement, de certains postes de sous-traitance. Certaines contraintes opérationnelles peuvent également générer des surcoûts ponctuels, notamment en matière de déplacements, d'organisation du travail ou de charges connexes. Parallèlement, l'activité de **maintenance** constitue un facteur de **résilience économique**, en contribuant à la **fidélisation des clients**, à la récurrence de certains flux de trésorerie et à la stabilité d'une partie du chiffre d'affaires. À ce stade, et sur la base des éléments disponibles, aucun risque significatif d'ajustement important de la valeur comptable des actifs et passifs n'a été identifié.

### Divulgarion des effets financiers anticipés des risques et opportunités matériels sur la situation financière, la performance financière et les flux de trésorerie à court, moyen et long terme

À moyen et long terme, GED anticipe que les enjeux **environnementaux, sociaux et de gouvernance** identifiés dans le cadre de son analyse de double matérialité pourront produire des effets financiers croissants, tant en charges qu'en opportunités de développement. La trajectoire engagée par l'entreprise, notamment en matière de **réduction des consommations énergétiques**, d'**électrification progressive de la flotte**, de structuration des **achats responsables**, d'amélioration des processus internes et de renforcement de la conformité, pourra nécessiter des **investissements financiers** et des efforts de transformation organisationnelle.

En contrepartie, ces évolutions sont susceptibles de contribuer à une meilleure maîtrise de certains coûts, à une réduction de l'exposition aux hausses des prix de l'énergie et du transport, au renforcement de la **compétitivité commerciale** de GED, ainsi qu'au développement d'offres liées à la **transition énergétique** et à la maintenance. À ce stade, la quantification précise de ces effets financiers anticipés demeure en cours de consolidation, dans le cadre de la structuration progressive du reporting et des dispositifs de collecte de données.

### Résilience de la stratégie et du modèle d'entreprise face aux IROs

GED estime que sa stratégie et son modèle d'entreprise sont globalement **résilients** face aux IRO matériels identifiés. Cette résilience repose sur la **diversification de ses activités**, la complémentarité de ses métiers, son **actionnariat familial**, son **indépendance financière**, la fidélité de sa clientèle et le rôle structurant de la **maintenance**. L'entreprise demeure toutefois attentive à la **volatilité des coûts** de l'énergie et des ressources, aux **tensions de recrutement**, à l'évolution réglementaire ainsi qu'à la structuration progressive de certains processus internes. À ce stade, GED considère néanmoins que ces facteurs sont maîtrisables au regard des actions déjà engagées en matière de **décarbonation**, de **performance énergétique**, d'**achats responsables** et de **pilotage ESG**.

---

## CONCLUSION DE LA DOUBLE MATÉRIALITÉ

---



### Conclusion de la double matérialité

L'analyse de double matérialité a permis à GED SAS d'identifier et de hiérarchiser **les enjeux de durabilité les plus significatifs** au regard de ses activités, de sa chaîne de valeur et des attentes de ses parties prenantes. Elle constitue une base structurante pour orienter la démarche RSE du Groupe et concentrer les efforts sur les sujets présentant les impacts, risques ou opportunités les plus importants.

Les principaux enjeux matériels identifiés concernent notamment le **changement climatique**, la **consommation d'énergie**, les **déplacements**, le **fret**, l'**utilisation des ressources**, les **déchets**, les **conditions de travail**, la **formation**, l'**égalité de traitement**, les **achats responsables** et la **prévention de la corruption**.

Certains sujets, tels que l'**eau**, la **pollution** ou la **biodiversité**, n'ont pas été considérés comme matériels à ce stade pour les opérations propres de GED. Ils font toutefois l'objet d'un suivi proportionné afin de vérifier l'absence d'évolution significative et d'améliorer progressivement la qualité des données disponibles.

Les résultats de cette analyse ont servi de base à la **formalisation des politiques ESG**, à la **définition des plans d'action** et à la **structuration des indicateurs de suivi** présentés dans le rapport. Cette analyse sera actualisée régulièrement afin de tenir compte de l'évolution des activités de GED, de son environnement réglementaire, des attentes de ses parties prenantes et de sa maturité RSE.



# Cadre d'engagement & Pilotage RSE

- 1 Vision et gouvernance de la démarche
- 2 Vision et engagement par thématique
- 3 Politiques et référentiels internes
- 4 Maturité externe, engagements externes et évaluations



---

## VISION & GOUVERNANCE

---



La démarche RSE de GED SAS s'inscrit dans la continuité de son histoire **familiale** et **entrepreneuriale**. Elle repose sur une vision de long terme, attachée à l'**indépendance du Groupe**, à la stabilité des relations avec ses partenaires, à la **proximité du terrain** et à la **pérennité des emplois et des savoir-faire**.

Cette vision s'appuie sur des principes profondément ancrés dans l'histoire de GED : privilégier la **pérennité** plutôt que le court terme, préserver l'**indépendance** de l'entreprise, faire confiance aux collaborateurs, encourager l'**autonomie** et la **responsabilité individuelle**, rester proche du terrain, transmettre les savoir-faire et respecter la **parole donnée** aux clients, fournisseurs et équipes.

La RSE s'inscrit dans cette continuité. Elle ne remet pas en cause l'ADN de GED : elle permet au contraire de le rendre plus lisible, de mieux le documenter et de l'améliorer dans le temps. Les politiques formalisées, les indicateurs suivis et les plans d'action engagés donnent un cadre commun à des pratiques qui existaient déjà pour partie dans l'entreprise : la **confiance**, la **promotion interne**, la **transmission des savoir-faire**, la **qualité de service**, le respect des engagements et la proximité avec les clients et fournisseurs.

La gouvernance de la démarche est portée par la **Direction générale**, qui en définit les grandes orientations, valide les politiques mises en place et veille à leur cohérence avec la stratégie de développement du Groupe. Cette implication permet de garantir que la RSE reste connectée aux réalités de l'entreprise, à ses métiers et à ses priorités opérationnelles.

Le pilotage opérationnel est assuré par la **cheffe de projet RSE**, en lien avec les directions et responsables métiers concernés. Son rôle consiste à coordonner la collecte des informations, consolider les données, suivre l'avancement des actions engagées et accompagner les équipes dans la mise en œuvre des politiques définies.

Les responsables métiers contribuent à cette démarche sur leur périmètre respectif, tant dans la remontée des données que dans la mise en œuvre des actions relevant de leurs activités. Cette organisation permet de conserver un lien direct entre la démarche RSE et les réalités du terrain : **chantiers, ateliers, clients, fournisseurs**, équipes techniques et fonctions support.

Afin de renforcer encore cette organisation, GED SAS prévoit la mise en place d'un **comité RSE** au dernier trimestre 2026. Celui-ci aura vocation à suivre les résultats obtenus, examiner les plans d'action engagés, identifier les axes de progression et associer progressivement les fonctions concernées à la démarche.

L'ensemble de ce cadre vise à renforcer la robustesse du reporting de durabilité, la traçabilité des informations publiées et la capacité de l'entreprise à piloter ses engagements. Il traduit également la volonté de GED de faire de la RSE un outil **utile, concret** et fidèle à son modèle : une entreprise **familiale, indépendante**, proche du terrain et engagée dans la durée.



## Environnement



GED s'engage à réduire ses **impacts environnementaux** sur l'ensemble de sa **chaîne de valeur**.

Cet engagement se traduit par une volonté de :



**Décarboner** ses activités, en réduisant ses **émissions de gaz à effet de serre** et sa **consommation énergétique**

Maîtriser l'**utilisation des ressources**, à travers la **digitalisation** des processus, la **réduction** et le **recyclage** des **déchets**



Développer des **solutions durables** pour ses clients, notamment via l'installation d'équipements favorisant la **transition énergétique** (panneaux solaires, bornes de recharge, pompes à chaleur, CTA, maintenance optimisée) en interne et chez nos clients.

Mobiliser ses parties prenantes, en mettant en place une **politique d'achats responsables** et en intégrant progressivement des **critères RSE** dans les **relations fournisseurs**



*Installation de panneaux photovoltaïques par GED SAS*

## Chiffres-clés

**-15%** d'émissions CO2 visées d'ici 2030 (total)

**100%** de recyclage des déchets de bureaux en 2026

**100%** de véhicules électriques particuliers en 2029

**VISION ET ENGAGEMENT : SOCIAL**



**Social**



**GED place l'humain au cœur de son développement.**

Cet engagement se traduit par une volonté de :



Garantir un environnement de travail **sain, sûr** et **respectueux de la santé** des collaborateurs

Favoriser la **diversité**, l'**égalité des chances** et l'**inclusion** dans l'ensemble des équipes



Développer les **compétences** par la **formation continue** et l'**accompagnement** des carrières

Encourager le **dialogue social** et la **participation active** des collaborateurs à la **démarche RSE**



Contribuer à la **cohésion sociale** des territoires où l'entreprise opère, notamment par des **partenariats locaux** et des actions de **soutien aux communautés**



*Photographie des équipes de GED ADREM à l'occasion des voeux 2026*

**Chiffres-clés**

**100%** des managers formés à la diversité et l'inclusion

**-10%** du taux de fréquence des accidents sur 5 ans

**2026** questionnaire QVCT annuel avec cible de progression



## Gouvernance



GED s'appuie sur une gouvernance de **proximité**, fondée sur la **confiance**, la **responsabilité** individuelle, la **parole tenue** et la **stabilité** des relations avec ses clients, fournisseurs et collaborateurs.

Cet engagement se traduit par une volonté de :



Intégrer systématiquement les enjeux **environnementaux**, **sociaux** et **économiques** dans les **décisions stratégiques**

Garantir une gestion **rigoureuse** et **équitable**, en conformité avec la **réglementation** et les **attentes** des parties prenantes



Renforcer la **transparence** par la publication régulière d'un **rapport RSE**

Promouvoir l'**intégrité** et l'**éthique des affaires** à travers un **code de conduite**, des **clauses RSE** dans les contrats fournisseurs, et des formations internes sur l'**éthique** et la **prévention de la corruption**



Assurer un pilotage dédié de la **démarche RSE**, animé par une cheffe de projet et suivi par la direction générale.



*Sophie HEBERT, Laurent SAINT-DENIS et Alexis SAINT-DENIS*

## Chiffres-clés

**50%** des directions d'agences formées à l'anticorruption d'ici 2027

**100%** des appels d'offres intégrant des exigences RSE dès 2026

**T4 2026** mise en place du comité RSE



GED SAS a fait le choix de formaliser et de diffuser ses politiques relatives aux thématiques ESG identifiées comme matérielles. Cette formalisation ne signifie pas que ces pratiques sont nouvelles pour le Groupe. Elle vise avant tout à mieux **structurer**, **harmoniser**, **mesurer** et **améliorer** des engagements déjà présents dans l'entreprise, en cohérence avec son histoire familiale, sa proximité avec le terrain et sa volonté de construire dans la durée.

Les politiques internes permettent de donner un cadre commun à des principes déjà fortement ancrés dans la culture de GED : la **confiance donnée aux collaborateurs**, le **respect des engagements**, la **qualité de service**, la prévention des risques, l'attention portée aux équipes, la relation durable avec les fournisseurs et la **transmission des savoir-faire**.

Indicateur	Politiques	Politiques accessibles au public	Actions	Objectifs
Changement climatique	Oui	Oui	Oui	Oui
Pollution	Non	Non	Liées à la politique changement climatique	Non
Ressources aquatiques et marines	Non	Non	Non	Non
Biodiversité et écosystèmes	Non	Non	Non	Non
Economie circulaire	Oui	Oui	Oui	Oui
Effectifs	Oui	Oui	Oui	Oui
Travailleurs de la chaîne de valeur	Oui	Oui	Oui	Oui
Communautés touchées	Non	Non	Non	Non
Consommateurs et utilisateurs finaux	Non	Non	Oui	Non
Conduite des affaires	Oui	Oui	Oui	Oui

## MATURITÉ EXTERNE, ENGAGEMENTS EXTERNES ET ÉVALUATIONS



GED SAS suit l'évolution de sa **maturité ESG** au travers d'**évaluations externes** et d'outils de pilotage complémentaires. Les premières évaluations réalisées, notamment via **Zei** et **EcoVadis**, ont constitué des **points de référence initiaux**. Elles reflétaient le niveau de structuration de la démarche RSE au démarrage, avant la formalisation de plusieurs **politiques**, la mise en place de nouveaux **dispositifs de suivi** et l'accélération des **plans d'action**.



Ainsi, la première notation **Zei** avait permis d'établir un **état des lieux initial**, avec un score de **69/100 sur le volet social**, de **49/100 sur le volet environnemental** et de **31/100 sur le volet gouvernance**. Ces résultats traduisaient l'existence de **pratiques déjà engagées** et de **performances opérationnelles réelles**, mais mettaient également en évidence un besoin de **formalisation**, de **structuration** et de **pilotage plus systématique** de la démarche RSE.

De même, la première évaluation **EcoVadis** réalisée en 2023 par **GED SAS** avait abouti à un score global de **53/100**, correspondant au **49e percentile**. Ce résultat constituait une **première évaluation externe de référence** et a permis d'identifier plusieurs **axes de progrès**, notamment en matière de **formalisation des politiques**, de **structuration des achats responsables**, de **pilotage des indicateurs ESG** et de **documentation des actions engagées**.

Depuis, la démarche RSE du Groupe s'est fortement structurée. GED a formalisé plusieurs **politiques internes**, renforcé la **collecte de données**, déployé une démarche d'**achats responsables**, structuré son dispositif de **gouvernance**, engagé un **plan climat** et consolidé ses actions **sociales** et **éthiques**.



Cette progression est confirmée par les évaluations les plus récentes. **GED** a obtenu la **médaille d'argent EcoVadis** en janvier **2026**, avec un score global de **73/100**, correspondant au **88e percentile**. Cette évolution représente une progression de **20 points** par rapport à la première évaluation EcoVadis, ainsi qu'une amélioration significative du positionnement relatif de l'entreprise, passée du **49e au 88e percentile**.



GED a également signé la **Charte d'Engagement RSE de l'UIMM** et réalisé une première évaluation associée, obtenant une note de **12,75/15**. Cette démarche traduit la volonté du Groupe de s'inscrire dans un **cadre d'engagement sectoriel reconnu** et de poursuivre l'**amélioration continue** de ses pratiques.



Les premières évaluations constituent donc des **points de référence initiaux**, tandis que les résultats les plus récents témoignent de l'**accélération de la démarche RSE** du Groupe et de l'**efficacité des actions engagées**. Dans cette continuité, GED souhaite désormais inscrire ces évaluations dans un **suivi régulier** : une nouvelle **évaluation Zei** sera réalisée afin de mesurer l'évolution de la **maturité ESG** du Groupe, l'évaluation **EcoVadis** sera renouvelée **annuellement**, et GED poursuivra sa démarche auprès de l'**UIMM** avec pour objectif d'obtenir le **label associé à la Charte d'Engagement RSE**.

# Environnement

- 1 Politique énergie et climat
- 2 Politique économie circulaire
- 3 Biodiversité, eau et pollution





Depuis le lancement de sa stratégie RSE, GED SAS a formalisé une **politique environnementale** intégrant les enjeux d'**atténuation et d'adaptation au changement climatique**. Cette politique vise à **réduire progressivement les émissions de gaz à effet de serre** du Groupe, à **maîtriser ses consommations énergétiques** et à adapter ses sites et ses pratiques aux effets déjà perceptibles du changement climatique.

### Atténuation du changement climatique

En matière d'atténuation, GED s'appuie sur la réalisation régulière de **bilans carbone** afin d'identifier ses principaux postes d'émissions et de structurer sa **trajectoire climat**. Le Groupe s'est fixé un objectif de **réduction de 15 % de ses émissions totales de gaz à effet de serre d'ici 2030** par rapport à l'année de référence 2023.

Cette trajectoire repose principalement sur la **réduction de la dépendance aux combustibles fossiles**, l'**électrification progressive de la flotte automobile**, l'**amélioration de la performance énergétique des sites**, la **sobriété dans les usages** et la **sensibilisation des collaborateurs** aux écogestes, à la sobriété énergétique et à la sobriété numérique.

GED prévoit également de poursuivre le **dialogue avec ses fournisseurs** afin d'identifier des leviers de réduction des émissions associées au **fret amont**, notamment par l'**optimisation des flux**, le **regroupement des commandes** et le recours progressif à des solutions de transport moins émettrices lorsque cela est possible.



*Borne de recharge électrique installée par GED EMV*

### Adaptation au changement climatique

En matière d'adaptation, GED prend en compte les principaux **risques climatiques** susceptibles d'affecter ses activités, notamment l'**augmentation des températures estivales**, la hausse des besoins de climatisation, les impacts potentiels sur les conditions de travail en extérieur ou en atelier, ainsi que les risques de perturbation de la chaîne de valeur.

Le Groupe prévoit ainsi de structurer progressivement un **plan d'adaptation thermique par site**, afin d'identifier les établissements les plus exposés, de prioriser les actions à engager et d'améliorer le **confort**, la **prévention** et la **continuité opérationnelle**.

### Gouvernance et suivi

La mise en œuvre de cette politique est pilotée par la **cheffe de projet RSE**, en lien avec la **Direction générale** et les responsables métiers concernés. Le suivi des indicateurs sera renforcé par la **collecte annuelle des données via la plateforme Zei**, ainsi que par les outils de pilotage déjà mobilisés pour le suivi énergétique des bâtiments.

Cette politique s'inscrit dans une logique d'**amélioration continue**, combinant **réduction des émissions, transformation du mix énergétique, maîtrise des consommations** et **adaptation progressive des sites et des pratiques de GED**.

**-15%** d'émissions CO2 visées d'ici 2030 (total)



Axe	Orientation retenue	Déclinaison opérationnelle / indicateurs associés
<b>Réduction des émissions de GES</b>	Réduire les émissions totales de 15 % d'ici 2030 par rapport à 2023	Suivi du bilan carbone, émissions par scope, trajectoire 2030, réduction des postes les plus significatifs : fret, déplacements, énergie et intrants.
<b>Transformation du mix énergétique</b>	Réduire la dépendance aux combustibles fossiles et augmenter la part de l'électricité faiblement carbonée	Suivi de la part des combustibles, des combustibles fossiles, de l'électricité et de l'électricité d'origine renouvelable dans la consommation totale.
<b>Électrification de la flotte</b>	Atteindre 100 % de véhicules particuliers électriques à horizon 2029 et poursuivre progressivement la transition des véhicules utilitaires	Suivi du taux d'électrification des véhicules particuliers et utilitaires, adaptation progressive des infrastructures de recharge et réduction des consommations de carburants fossiles.
<b>Performance énergétique des sites</b>	Identifier les sites les plus énergivores et déployer des actions d'efficacité énergétique et d'adaptation thermique	Analyse des consommations par site, réglages des équipements, isolation, ventilation, traitement thermique des bâtiments et actions de sobriété.
<b>Fret amont</b>	Engager un dialogue avec les fournisseurs pour optimiser les flux et réduire les émissions associées au transport	Regroupement des commandes, limitation des livraisons fragmentées, optimisation du taux de remplissage, mutualisation des flux et recours progressif à des solutions moins émettrices.
<b>Sobriété et sensibilisation</b>	Sensibiliser les collaborateurs aux écogestes, à la sobriété énergétique et à la sobriété numérique	Actions de sensibilisation sur les usages énergétiques, les équipements, les e-mails, les pièces jointes lourdes, les liens de partage et le nettoyage des boîtes mail.
<b>Adaptation au changement climatique</b>	Prendre en compte les risques liés aux fortes chaleurs, au confort thermique et à la continuité opérationnelle	Structuration progressive d'un plan d'adaptation thermique par site, identification des établissements exposés et priorisation des actions à engager.

## CONSOMMATION D'ÉNERGIE



Dans le cadre de sa trajectoire environnementale, GED SAS souhaite prioritairement réduire sa **dépendance aux combustibles fossiles**. Sur une consommation énergétique totale de **6 725 MWh**, les combustibles représentent **5 799 MWh**, soit environ **86 %** de la consommation totale. Les combustibles fossiles représentent à eux seuls **5 705 MWh**, soit près de **85 %** de la consommation énergétique de GED.

L'objectif principal n'est donc pas uniquement de réduire la consommation énergétique totale, mais de **transformer progressivement le mix énergétique** de l'entreprise. Cette transformation repose principalement sur la **substitution des consommations de carburants fossiles par de l'électricité**. Cette électricité n'est pas intégralement renouvelable : GED dispose de contrats garantissant environ **10 % d'électricité d'origine renouvelable**, tandis que le solde repose sur le **mix électrique français**. Celui-ci est majoritairement bas-carbone, notamment en raison du poids important du nucléaire, qui n'est toutefois pas une énergie renouvelable au sens strict.

Poste	Consommation renouvelable (MWh)	Consommation non-renouvelable (MWh)	Consommation totale (MWh)	Part dans l'énergie totale (%)
Consommation annuelle d'électricité	103,742	821,988	925,725	13,8
Consommation annuelle de combustibles	94,73	5704,553	5799,283	86,2
Consommation annuelle d'énergie	198,472	6526,529	6725,001	100

Le principal levier identifié concerne la **flotte de véhicules particuliers**. GED vise un passage à **100 % de véhicules particuliers électriques à horizon 2029**. Cette action permettra de réduire fortement les consommations d'essence et de gazole associées aux véhicules particuliers, tout en augmentant la consommation électrique liée aux recharges. Il s'agit donc d'une action de **substitution énergétique** : moins de combustibles fossiles, davantage d'électricité faiblement carbonée.

Compte tenu de la méthodologie retenue dans le bilan carbone, cette action contribuera principalement à la réduction des émissions du **Scope 3**, dans la mesure où les déplacements domicile-travail réalisés avec des véhicules d'entreprise y sont comptabilisés. L'impact sur le **Scope 1** sera plus progressif.

À horizon 2030, cette trajectoire pourrait porter la consommation annuelle d'électricité d'environ **926 MWh à environ 1 576 MWh**, tout en réduisant la consommation annuelle de combustibles d'environ **5 799 MWh à environ 3 409 MWh**. La part de l'électricité dans le mix énergétique passerait ainsi d'environ **14 % à près de 32 %**, tandis que la part des combustibles fossiles diminuerait significativement.

Les actions de **sobriété et d'efficacité énergétique** viendront en complément, notamment sur les consommations de gaz, les bâtiments et les usages internes. Elles permettront de réduire certaines consommations résiduelles, mais le levier principal à horizon 2030 demeure la **substitution des carburants fossiles par une électricité faiblement carbonée**.

Ainsi, la trajectoire énergétique de GED repose sur **trois axes** : réduire la dépendance aux combustibles fossiles, augmenter la part de l'électricité dans les usages, et maintenir une part contractuelle d'électricité renouvelable, tout en s'appuyant sur le caractère faiblement carboné du mix électrique français.

## RÉDUCTION DES GAZ À EFFET DE SERRE



Dans le cadre de sa politique environnementale, GED SAS a réalisé un premier **bilan carbone** sur l'exercice 2023 afin d'identifier ses principaux postes d'émissions et de structurer sa **trajectoire climat**. Ce bilan fait ressortir un total de **4 713 tCO<sub>2</sub>e**. Les émissions sont principalement concentrées sur le **fret**, qui représente **36 %** du total, et les **déplacements**, qui représentent **31 %**. Les intrants en biens et matières constituent le troisième poste d'émissions, avec **12 %** du total, devant la fin de vie des produits, qui représente **8 %**. À partir de ces résultats, GED a défini plusieurs axes prioritaires d'action.

### Mobilité et flotte automobile

GED a engagé une trajectoire d'électrification progressive de sa flotte. L'objectif est d'atteindre **100 % de véhicules particuliers électriques à horizon 2029**, puis de poursuivre la transition des véhicules utilitaires à **horizon 2032**. À date, le parc comprend **21 véhicules électriques**, dont **11 véhicules particuliers** et **10 véhicules utilitaires**. Les commandes prévues pour 2026 portent sur **22 véhicules particuliers** et **4 véhicules utilitaires électriques**, ce qui permettrait de porter le taux d'électrification des véhicules particuliers de **13,4 % à 40,2 %**, et celui des véhicules utilitaires à **8 %**.

La transition des véhicules utilitaires sera plus progressive, compte tenu des contraintes propres à cette catégorie de véhicules, notamment en matière d'**autonomie**, de **disponibilité des modèles**, de **coût** et d'**adéquation aux usages opérationnels**. GED prévoit également d'adapter progressivement les infrastructures de recharge à l'évolution du parc.

### Fret fournisseur amont

Le fret constituant le premier poste d'émissions, GED prévoit de structurer une démarche spécifique avec ses fournisseurs. Celle-ci consistera à **cartographier les principaux flux entrants**, à identifier les livraisons les plus récurrentes ou les plus émettrices, puis à travailler avec les fournisseurs sur des leviers de réduction : **regroupement des commandes**, limitation des livraisons fragmentées, **optimisation du taux de remplissage**, mutualisation des flux, recours à des transporteurs moins émetteurs ou livraison directe chez le client lorsque cela permet d'éviter des trajets intermédiaires.

Scope	Emissions de GES (tCO <sub>2</sub> e)
Scope 1	794
Scope 2	26
Scope 3	3893
Total	4713

### Énergie et bâtiments

GED prévoit également de mettre en place un **plan de performance énergétique et d'adaptation thermique par site**. Cette démarche s'appuiera sur les actions déjà engagées dans certains établissements, où des travaux d'adaptation et d'atténuation ont permis de réduire à la fois les **émissions de gaz à effet de serre** et les **coûts énergétiques**. Elle visera à identifier les bâtiments les plus énergivores ou les plus sensibles aux fortes chaleurs, puis à prioriser les actions à engager : réglages des équipements, amélioration de l'**isolation**, traitement des toitures, ventilation, remplacement de certains équipements de chauffage ou de climatisation, installation de **destratificateurs d'air**, ou encore étude de solutions comme les **panneaux solaires** ou les toitures blanches.

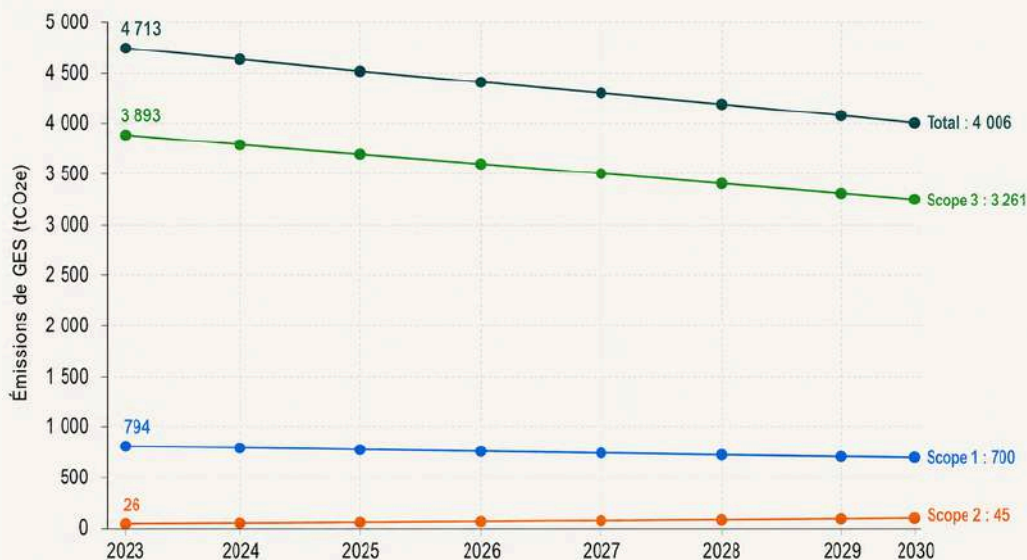
### Sobriété et sensibilisation

En complément des actions techniques, GED souhaite renforcer la **sensibilisation des collaborateurs**. Des campagnes porteront sur les **écogestes** au bureau, la **sobriété énergétique** et la **sobriété numérique**, notamment la limitation des pièces jointes lourdes, le recours aux liens de partage, le nettoyage des boîtes mail et l'usage raisonné des équipements.

Ces actions s'inscrivent dans la trajectoire environnementale de GED, qui vise une **réduction de 15 % des émissions totales de gaz à effet de serre d'ici 2030** par rapport à 2023. Cette réduction sera principalement portée par l'**électrification progressive de la flotte**, notamment des véhicules particuliers, ainsi que par les actions engagées sur l'**énergie**, le **fret amont** et la **sobriété des usages**. Le plan climat fera l'objet d'un **suivi annuel** afin d'évaluer les progrès réalisés et d'ajuster les priorités si nécessaire.



ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE



Catégorisation	Emissions de GES 2023 (tCO2e)	Emissions de GES 2030 (tCO2e)	Variation en tCO2e	Variation en %
Scope 1	794	700	-94	-11,8 %
Scope 2	26	45	+19	+73,1 %
Scope 3	3893	3261	-632	-16,2 %
<b>Total</b>	<b>4713</b>	<b>4006</b>	<b>-707</b>	<b>-15 %</b>

- Emissions totales
- Emissions Scope 3
- Emissions Scope 1
- Emissions Scope 2

CONSOMMATION D'ÉNERGIE



Catégorisation	2024	Objectif 2030
Part de l'électricité dans la consommation totale	13,8 %	31,6 %
Part des combustibles dans la consommation totale	86,2 %	68,4 %
Part des combustibles fossiles dans la consommation totale	84,8 %	66,5 %
Part d'énergie renouvelable dans la consommation totale	3 %	5,1 %

- Consommation d'énergie fossile
- Consommation d'énergie non fossile



GED SAS a formalisé, dans le cadre de sa politique environnementale, plusieurs engagements relatifs à l'**utilisation des ressources** et à l'**économie circulaire**. Cette politique vise à mieux encadrer les **flux de matières**, la **gestion des déchets**, l'**allongement de la durée de vie des équipements**, la valorisation de certains flux spécifiques, ainsi que l'intégration progressive des enjeux de circularité dans les pratiques d'achat et dans l'organisation opérationnelle. Elle s'inscrit dans une logique de structuration progressive, cohérente avec la nature des activités de GED, principalement centrées sur l'installation, la maintenance et les services techniques.

### Politique et engagements

GED porte une attention particulière au **traitement et au tri des déchets** générés par ses activités. Le Groupe constate toutefois que certaines pratiques doivent encore être harmonisées et généralisées à l'ensemble de ses sites. Dans cette perspective, GED s'engage à mettre en place le tri des déchets sur l'ensemble de ses sites, avec un objectif de **recyclage dans 100 % de ses bureaux d'ici 2026**. Le Groupe se fixe également comme objectif de réduire de **15 % le volume de déchets** produits dans les bureaux d'ici 2030, grâce à la sensibilisation des collaborateurs, à la suppression progressive des déchets à usage unique, au déploiement d'**alternatives réutilisables et durables**, ainsi qu'à la **digitalisation** de certains supports et processus.

La politique de GED accorde également une attention particulière aux flux présentant des enjeux spécifiques. Les **déchets dangereux** générés dans le cadre des activités, notamment les huiles, sont pris en charge dans des **filières adaptées**. Certains autres flux, comme le bois, font également l'objet d'une gestion dédiée. Une première **quantification des déchets** a été réalisée ; elle constitue une base de travail utile, mais devra être consolidée lors des prochains exercices afin d'améliorer la qualité du pilotage et la fiabilité des données disponibles.

S'agissant des **déchets d'équipements électriques et électroniques**, GED privilégie, lorsque cela est possible, une logique de **seconde vie**. Le matériel encore fonctionnel peut être réutilisé en interne, les équipements loués peuvent être restitués aux loueurs afin d'être reconditionnés ou réemployés, et le recours à des prestataires spécialisés dans le **reconditionnement** pourra être renforcé lorsque cela est pertinent.

### Contribution à l'économie circulaire

La contribution de GED à l'économie circulaire repose principalement sur trois leviers : la **gestion encadrée de certains déchets**, la recherche de solutions de **seconde vie pour les équipements** et l'**allongement de la durée d'usage des installations** grâce aux activités de maintenance.

Les prestations de **maintenance** permettent, dans de nombreux cas, de prolonger la durée de vie des installations et de limiter leur remplacement prématuré. Cette logique contribue à **préserver les ressources** en favorisant le maintien en service, l'entretien et l'optimisation des équipements plutôt que leur renouvellement systématique.

La politique relative à l'utilisation des ressources et à l'économie circulaire est également articulée à la démarche d'**achats responsables** de GED. Le Groupe a diffusé une **politique d'achats responsables** ainsi qu'un **code de conduite fournisseurs** à ses principaux partenaires, et prévoit d'intégrer une **clause RSE dans l'ensemble des nouveaux contrats fournisseurs dès 2026**. Cette démarche doit permettre de renforcer progressivement le dialogue avec les fournisseurs sur la **réduction des déchets à la source**, la **durabilité des équipements** et l'accès à des données environnementales plus robustes.

Catégorie	Poids total des déchets générés en 2024 (en tonnes)
Déchets non dangereux	257,4
Déchets dangereux	6,8
<b>Total</b>	<b>264,2</b>

À ce stade, GED n'a pas identifié de démarche structurée d'**écologie industrielle territoriale** avec d'autres acteurs locaux. La contribution actuelle du Groupe à l'économie circulaire repose donc principalement sur la maintenance des équipements, la gestion encadrée de certains déchets, la recherche de solutions de seconde vie pour les D3E, la montée en puissance progressive du tri et l'intégration graduelle des enjeux de circularité dans les achats.



Bien que les enjeux liés à l'eau et à la pollution n'aient pas été identifiés comme matériels dans le cadre de l'analyse de double matérialité, GED SAS a souhaité réaliser une **collecte spécifique** sur ces sujets afin de vérifier l'absence de donnée sensible et d'élargir sa démarche environnementale.

S'agissant de l'eau, l'analyse réalisée a permis de constater qu'aucun établissement de GED n'est situé dans une **zone de stress hydrique** identifiée. Les consommations d'eau recensées sont principalement liées aux **usages sanitaires** des bureaux et des sites, et non à des procédés industriels fortement consommateurs d'eau. L'eau ne constitue donc pas, à ce stade, un enjeu direct significatif pour les opérations propres de GED.

Catégorie	Prélèvement d'eau en 2024 (m3)	Consommation d'eau en 2024 (m3)
Tous les sites	1372,6	1372,6
Sites situés dans des zones soumises à un stress hydrique	0	0

L'eau demeure toutefois un sujet important à l'échelle de la **chaîne de valeur**, notamment en amont, dans l'extraction des matières premières, la transformation des matériaux et la production d'énergie. Les leviers directs de GED sur ces consommations restent limités, mais l'entreprise pourra progressivement intégrer cette dimension dans sa démarche d'**achats responsables**, en particulier dans le dialogue avec ses fournisseurs et dans l'amélioration des données environnementales disponibles sur les équipements achetés. En interne, GED prévoit également de sensibiliser ses équipes à la **sobriété dans les usages de l'eau**, au même titre que pour les enjeux liés au climat, à l'énergie et à l'économie circulaire.

Catégorie	2024
Nombre de sites impactant négativement la biodiversité situés dans des zones vulnérables	0
Superficie des sites impactant négativement la biodiversité situés dans des zones vulnérables (en ha)	0

S'agissant de la pollution, l'analyse réalisée n'a pas permis d'identifier de **rejet direct significatif** dans les sols ou dans l'eau. Les substances ou déchets présentant un enjeu spécifique sont pris en charge par des **prestataires spécialisés**, dans des **filières adaptées** de traitement ou de valorisation. À ce stade, les principaux impacts potentiels identifiés concernent plutôt les **émissions atmosphériques** liées aux consommations énergétiques, aux véhicules, aux engins et aux chaudières utilisés dans le cadre des activités.

La **pollution de l'air** a donc été appréciée principalement à partir des consommations d'énergie et des équipements utilisés. Cette approche permet d'identifier les principales sources potentielles d'émissions atmosphériques, même si elle ne constitue pas une mesure exhaustive de l'ensemble des polluants. GED poursuivra la **structuration de son suivi environnemental** afin d'améliorer progressivement la qualité des données disponibles sur ces sujets.

Catégorie	2024
Volume de pollution de l'air générée (t)	22,297
Oxydes de soufre générés (t)	0,007
Volume d'Oxydes d'Azote (NOx) générés et consommés	13,806
Volume de composés organiques volatils non méthaniques (COVNM) générés et consommés	1,122
Volume de Particules Fines (PM2,5) générés et consommés	0,613
Volume de Carbone Suie (CS) générés et consommés	0,332
Volume de Polluants Inorganiques Divers générés dans l'air (t)	6,417

# Social

- 1 Politique sociale et droits humains
- 2 Effectifs, dialogue social et conditions de travail
- 3 Santé et sécurité au travail
- 4 Rémunération, avantages, compétences et évolution
- 5 Egalité, inclusion, respect au travail et dispositif d'alerte





GED SAS a formalisé une **politique sociale et de respect des droits humains** afin d’encadrer la gestion des principaux **impacts, risques et opportunités sociaux** concernant ses effectifs. Cette politique s’applique à l’ensemble des **salariés, intérimaires, alternants et stagiaires** du Groupe. Elle s’inscrit dans le respect des **droits humains**, des **conventions fondamentales de l’Organisation internationale du travail**, du **Code du travail français**, ainsi que des **accords et usages internes** de GED.

Cette politique vise à garantir à chaque collaborateur un environnement de travail **respectueux, sûr, équitable** et propice au **développement professionnel**. Elle couvre notamment la **prévention du harcèlement et des violences**, la **non-discrimination**, l’**égalité professionnelle**, l’**inclusion**, la **liberté syndicale**, le **dialogue social**, la **santé et la sécurité**, la **qualité de vie et des conditions de travail**, la **rémunération décente**, le **respect du temps de travail** ainsi que le **développement des compétences**.

Thématique couverte	Échéance / cible	Objectif / indicateur associé
<b>Dignité et respect des personnes</b>	Prévenir les comportements inappropriés, le harcèlement et les violences au travail	100 % des managers et équipes RH concernés formés à la prévention du harcèlement
<b>Dispositif d’alerte</b>	Permettre le signalement sécurisé des atteintes aux droits humains ou aux règles internes	100 % des signalements traités dans un délai maximal de 30 jours
<b>Non-discrimination et égalité de traitement</b>	Garantir l’égalité des chances et lutter contre toute forme de discrimination	Maintien d’un Index égalité professionnelle $\geq 85/100$ lorsque calculable
<b>Inclusion et handicap</b>	Faire progresser l’emploi et le maintien dans l’emploi des personnes en situation de handicap	Progression vers un meilleur taux d’emploi et de recrutement handicap
<b>Dialogue social</b>	Maintenir un dialogue régulier avec les représentants du personnel	100 % des échéances légales de consultation du CSE respectées
<b>Santé, sécurité et QVCT</b>	Prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail	Réduction du taux de fréquence des accidents du travail de 10 % sur cinq ans
<b>Prévention des risques</b>	Structurer l’évaluation et la prévention des risques professionnels	100 % des évaluations de risques réalisées
<b>Rémunération décente</b>	Garantir le respect des planchers conventionnels et des règles internes de rémunération	100 % des salariés couverts par une convention collective ; 0 salarié sous le salaire adéquat
<b>Protection sociale</b>	Assurer une couverture sociale commune aux salariés	100 % des salariés couverts par un accord frais de santé
<b>Temps de travail et équilibre des temps</b>	Assurer le respect des règles applicables et favoriser l’équilibre vie professionnelle / vie personnelle	Suivi des congés familiaux, de l’absentéisme et des conditions de travail
<b>Compétences et évolution</b>	Développer la formation, les entretiens professionnels et les parcours internes	100 % des entretiens professionnels réalisés tous les deux ans +20 % d’heures moyennes de formation par salarié d’ici 2030
<b>Gouvernance et amélioration continue</b>	Piloter la politique sociale dans la durée	Suivi régulier des indicateurs sociaux et révision complète de la politique tous les trois ans



### Droits humains dans la chaîne de valeur

GED SAS a également intégré dans sa politique sociale et droits humains des engagements spécifiques concernant les **travailleurs de sa chaîne de valeur**. Cette démarche traduit la volonté du Groupe de promouvoir, dans la mesure de son influence, le respect des **droits humains et des droits fondamentaux au travail** auprès de ses fournisseurs, sous-traitants, prestataires et autres partenaires.

Cette politique vise en particulier à prévenir les risques de **travail des enfants**, de **travail forcé**, de conditions de travail indignes ou de violations graves des droits humains au sein de la chaîne de valeur.

Cette démarche est articulée avec la **politique d'achats responsables** et le **Code de conduite fournisseurs** de GED. La politique d'achats responsables prévoit notamment que les partenaires du Groupe respectent les droits humains et fondamentaux, garantissent leur **conformité légale et éthique**, développent des pratiques responsables et communiquent de manière **transparente** sur leurs initiatives RSE.

GED a ainsi défini plusieurs engagements opérationnels concernant sa chaîne de valeur :

Thématique	Cible
Communication du Code de conduite fournisseurs aux fournisseurs stratégiques	100 %
Intégration d'un critère social et d'un critère éthique dans les appels d'offres significatifs	100 %
Évaluations ou revues fournisseurs intégrant un volet social et droits humains	Au moins 10 par an
Cas avéré de violation grave des droits humains chez les fournisseurs critiques	Objectif : 0 cas non traité
Traitement des cas identifiés	Plan d'actions systématique

### Dispositif d'alerte et incidents graves

GED a mis en place un **mécanisme d'alerte sécurisé** permettant de signaler toute atteinte aux droits humains, toute situation de harcèlement, tout agissement sexiste ou toute violation grave des règles internes. Le **règlement intérieur** rappelle les protections applicables aux **lanceurs d'alerte** et encadre les situations de harcèlement moral, de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes.

Le dispositif prévoit un **accusé de réception sous sept jours**, un traitement selon une procédure définie, ainsi qu'une **présentation annuelle au CSE** d'un bilan des alertes reçues et des mesures correctrices mises en œuvre.

S'agissant des incidents négatifs graves en matière de droits humains, **aucun cas de travail des enfants ni de travail forcé** n'a été signalé sur les exercices suivis. GED poursuivra le suivi de ces indicateurs dans le cadre de sa politique sociale et droits humains, ainsi que dans ses relations avec ses partenaires.

Thématique	Cible
Dispositif d'alerte interne	En place
Accusé de réception des alertes	Sous 7 jours
Bilan des alertes et mesures correctrices	Présentation annuelle au CSE
Cas signalés de travail des enfants 2024 et période 2025 suivie	0
Cas signalés de travail forcé 2024 et période 2025 suivie	0
Cas signalés d'incidents confirmés au sein de son propre personnel liés à la traite des êtres humains 2024 et période 2025 suivie	0



Les indicateurs relatifs aux effectifs, au dialogue social et aux conditions de travail permettent de suivre plusieurs IRO identifiés lors de la **double matérialité**, notamment l'**accès direct à la hiérarchie**, la **culture familiale** de GED SAS, les **contraintes métier**, l'**harmonisation des pratiques internes**, la **circulation de l'information entre activités** et l'**attractivité des métiers techniques**.

Au 31 décembre 2024, GED comptait **393 salariés**, contre 392 salariés au 31 décembre 2023. L'effectif se compose de **44 femmes et 349 hommes**, soit une part féminine de **11,2 %**. Cette répartition reflète la nature des métiers exercés par GED, principalement orientés vers des activités techniques, notamment l'installation, la maintenance, l'électrotechnique, l'électromécanique, la plomberie, le chauffage, la ventilation et les compresseurs.

L'effectif 2024 se répartit entre **100 cadres, 28 employés, 78 ouvriers, 153 techniciens et agents de maîtrise**, ainsi que **34 apprentis**. GED a également recours à l'intérim pour répondre à certains besoins opérationnels, avec un effectif intérimaire moyen annuel de **33,58 personnes (ETP)** en 2024.

Genre	Nombre d'employés (en effectif)	Part en pourcentage
Masculin	349	88,8 %
Féminin	44	11,2 %
<b>Nombre total d'employés</b>	<b>393</b>	<b>100 %</b>

Type de contrat	Nombre d'employés
Contrat à durée déterminée	15
Contrat à durée indéterminée	359
Nombre d'intérimaires (ETP)	33,58
Nombre d'apprentis	34
Nombre de travailleurs indépendants	0

### Emploi, recrutements et turnover

L'année 2024 a été marquée par **73 embauches et 66 départs**. Le turnover s'établit à **18,3 %**. Dans un contexte de forte demande sur certains profils techniques, GED poursuit ses efforts pour renforcer l'**attractivité de ses métiers**, développer l'**apprentissage**, favoriser la **transmission des compétences** et **fidéliser les savoir-faire clés**.

Indicateur	2024
Embauches	73
Départs	66
<b>Taux de rotation / Turnover</b>	<b>18,3</b>

### Conditions de travail et expression des salariés

La **proximité managériale** constitue un marqueur fort du fonctionnement de GED. L'entreprise conserve une culture d'**accès direct à la hiérarchie**, de dialogue de terrain et de **réactivité** dans le traitement des situations opérationnelles. Cette organisation favorise la circulation de l'information, la remontée des besoins et la prise de décision au plus près des réalités du terrain.

Cette proximité contribue également à l'**autonomie des collaborateurs** et à la **responsabilité individuelle** dans les métiers. Les échanges réguliers entre les équipes et leur encadrement permettent d'identifier rapidement les difficultés rencontrées, d'accompagner les évolutions professionnelles et de maintenir un lien direct avec les enjeux opérationnels.

Dans un contexte de croissance et de diversification des activités, GED souhaite préserver cette culture tout en renforçant progressivement ses pratiques de gestion des ressources humaines. L'objectif est de conserver l'**agilité** et la **proximité** qui caractérisent le Groupe, tout en développant des outils de suivi, des indicateurs et des dispositifs permettant d'accompagner durablement les collaborateurs et de mieux piloter les enjeux sociaux à l'échelle de l'ensemble des entités.



## Dialogue social et représentation du personnel

Le dialogue social est structuré autour du **Comité social et économique**. Tous les salariés de GED SAS sont représentés par des **instances du personnel**. Le CSE comprend plusieurs commissions, dont la **CSSCT**, la **commission formation**, la **commission information et aide au logement**, ainsi que la **commission égalité professionnelle**.

Les salariés de GED sont également couverts à **100 %** par une **convention collective** correspondant à l'activité exercée au sein de leur établissement, notamment la **Convention collective nationale de la métallurgie** ou la **convention collective régionale du bâtiment et des ingénieurs et cadres du bâtiment**.

En 2024, les réunions entre la Direction générale et le CSE/CSSCT se sont tenues à **10 reprises**. Ce nombre est passé à **11 réunions en 2025**, avec un objectif de **12 réunions en 2026**, soit une réunion mensuelle. Ce suivi contribue à renforcer le **dialogue social**, l'**expression des salariés** et la **qualité des échanges entre les représentants du personnel et la Direction**.

Type de contrat	Nombre d'employés
Salariés couverts par une convention collective	100 %
Salariés représentés par les instances du personnel	100 %
Réunions CSE/CSSCT en 2024	10
Objectif de réunions CSE/CSSCT en 2026	12



*Challenge Energie, 2025*



### Prévention santé-sécurité

Les enjeux de **santé-sécurité**, d'**absentéisme** et d'**équilibre des temps** répondent directement aux IRO identifiés autour des **contraintes métier**, des **conditions de travail exigeantes**, de l'**aménagement du temps de travail** et de la **prévention des risques**. Certains postes impliquent des déplacements fréquents, des interventions sur chantier, du travail en atelier, des horaires variables ou des interventions ponctuelles en dehors des horaires standards. Ces contraintes peuvent accroître la **pénibilité**, le risque d'accident et les besoins d'aménagement de l'organisation du travail.

GED SAS s'appuie sur le **CSE et la CSSCT** pour suivre les sujets de santé, sécurité et conditions de travail. Le **règlement intérieur** rappelle les principales obligations applicables en matière de sécurité, notamment le respect des consignes, l'utilisation des **équipements de protection individuelle**, l'entretien du matériel, les règles relatives aux véhicules et les procédures applicables en cas d'accident ou de situation dangereuse.

GED organise également des réunions régulières de **sensibilisation à la santé et sécurité au travail**. Ces réunions prennent la forme de causeries et/ou de quarts d'heure sécurité, dont le thème est défini en fonctions des remontées d'accidentologie ou dans un objectif de **prévention** et de **sensibilisation** de ses salariés. Cette sensibilisation est renforcée par des campagnes d'affichage au sein des bureaux (troubles psychologiques et TMS) et des ateliers (risques d'accidents physiques).

La politique sociale fixe notamment un objectif de **réduction du taux de fréquence des accidents de 10 % sur cinq ans**, la réalisation de **100 % des évaluations de risques**, la mise en œuvre d'au moins **une action annuelle santé-sécurité**, ainsi que le suivi et la réduction progressive de l'absentéisme.

### Accidentologie

En 2024, GED a recensé **27 accidents du travail** de salariés. Le taux d'accidents du travail s'établit à **6,565** selon la méthodologie de suivi retenue. Le **taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt**, ou TF1, ressort à **24,31**, tandis que le taux de fréquence des accidents du travail déclarés, ou TF2, s'élève à **32,82**. **Aucun décès** de salarié résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle n'a été constaté en 2024.

Indicateur	2024
Nombre d'accidents du travail des salariés	27
Taux de gravité (TG)	1,11
Taux d'accidents du travail*	6,565
Nombre de décès de salariés résultant d'accidents du travail et de maladies professionnelles	0
Taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt (TF1)	24,31
Taux de fréquence des accidents du travail déclarés (TF2)	32,82

\* Cet indicateur mesure le nombre d'accidents du travail sur une année pour 100 travailleurs à temps plein, en partant de l'hypothèse qu'un travailleur à temps plein effectue 2 000 heures par an.



### Adaptation des postes et maintien dans l'emploi

GED SAS agit également sur **l'adaptation des postes** et **l'amélioration des conditions de travail**. Lorsque cela est nécessaire, des aménagements de poste peuvent être mis en œuvre afin de favoriser le **maintien dans l'emploi** et l'adaptation des conditions de travail aux besoins identifiés.

Ces aménagements peuvent notamment porter sur **l'équipement ergonomique du poste**, **l'adaptation de l'environnement de travail** ou **l'accompagnement du salarié concerné**, en lien avec les recommandations de la médecine du travail. Cette démarche répond aux IRO relatifs à **l'inclusion**, au **maintien dans l'emploi** et à **l'adaptation des conditions de travail**.

Dans cette continuité, GED a participé à une action de sensibilisation organisée avec **PRESANSE**, visant à mettre en lumière les parcours de collaborateurs ayant connu un accident et à valoriser les solutions concrètes permettant d'adapter les postes aux situations individuelles.

Cette initiative contribue à promouvoir le **maintien dans l'emploi**, la **prévention de la désinsertion professionnelle** et une approche individualisée de l'accompagnement des salariés.



*Rencontres santé-travail PRESANSE, 2026*

### Protection sociale et équilibre des temps

En matière de protection sociale, GED propose une **couverture frais de santé** et une **couverture prévoyance à 100 %** de ses salariés. La couverture santé est prise en charge à hauteur de **50 % par l'employeur** sur la cotisation de base, le solde étant à la charge du salarié. La couverture prévoyance est également assurée pour l'ensemble des salariés, avec une prise en charge partagée entre l'employeur et le salarié.

Indicateur	Situation
Salariés couverts par une couverture santé	100 %
Salariés couverts par une couverture prévoyance	100 %
Aménagements de poste lorsque nécessaire	Oui
Objectif de réduction du taux de fréquence des accidents	-10 % sur 5 ans
Objectifs d'évaluation des risques	100 %

GED intègre également **l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle** dans sa politique sociale. Le suivi des **congs familiaux** contribue à documenter ces enjeux. En 2024, GED a recensé **2 congés maternité**, **1 congé parental** et **12 congés paternité**.



### Rémunération décente et couverture conventionnelle

Les sujets de rémunération, d'avantages sociaux, de formation et d'évolution professionnelle sont directement liés aux IRO identifiés en matière de **salaires décents**, de **juste compensation des conditions de travail exigeantes**, de **fidélisation des collaborateurs**, de **perspectives d'évolution interne** et de **développement des compétences**.

GED SAS veille au respect des **dispositions conventionnelles** applicables en matière de rémunération. Les niveaux de rémunération sont définis en fonction des postes, des responsabilités, de l'expérience et des compétences attendues. Les **grilles de rémunération** s'appuient notamment sur les conventions collectives applicables au sein du Groupe.

En 2024, **aucun salarié n'a été rémunéré en dessous du salaire adéquat** et **100 % des salariés** sont couverts par une convention collective.

Indicateur	2024
Nombre de salariés rémunérés en dessous du salaire adéquat (effectif)	0
Part des salariés couverts par une convention collective (effectif)	100 %

### Masse salariale, primes et avantages sociaux

La politique de rémunération est complétée par des dispositifs collectifs d'avantages sociaux, notamment le **Plan d'Épargne Entreprise**, le **Plan d'Épargne Retraite**, la **prime de participation** selon les critères d'éligibilité et les prestations du Comité social et économique. Les primes représentent par ailleurs une composante complémentaire de la rémunération, avec un poids de **8,125 %** de la masse salariale brute en 2024.

### Formation et développement des compétences

La **formation** constitue un levier important de réponse aux IRO relatifs au **développement des compétences** et aux **perspectives d'évolution interne**. Elle permet d'accompagner l'**évolution des métiers**, de renforcer la **sécurité des salariés**, de **soutenir la montée en compétences** et de **favoriser la fidélisation**.

En 2024, GED a consacré **103 434,28 €** à la formation professionnelle, hors rémunérations, frais de déplacement et hébergement. **141 salariés** ont bénéficié d'une formation au cours de l'exercice. Les actions de formation ont principalement porté sur la **sécurité**, les **compétences techniques**, les **évolutions des métiers**, les **outils internes** et le **développement managérial**.

En 2024, le nombre moyen d'heures de formation s'établit à **10,24 heures par salarié**. Les femmes salariées ont bénéficié en moyenne de **17,5 heures** de formation, contre **9,63 heures** pour les hommes salariés. Cette donnée traduit une attention portée à l'accès des femmes à la formation, dans un contexte où leur part dans l'effectif total reste limitée en raison de la forte technicité des métiers exercés.

Indicateur	2024
Salariés formés	141
Nombre moyen d'heures de formation réalisées par une femme salariée	17,5
Nombre moyen d'heures de formation réalisées par un homme salarié	9,63
Nombre moyen d'heures de formation	10,24
Budget formation professionnelle	103 434,28 €



Les enjeux d'égalité, d'inclusion, de respect au travail et de dispositifs d'alerte répondent à plusieurs IRO identifiés lors de la **double matérialité**, notamment l'**égalité de traitement**, la **mixité dans les métiers techniques**, l'**inclusion des personnes en situation de handicap**, la **prévention du harcèlement** et la structuration des **canaux de signalement**.

GED SAS affirme son engagement en faveur de l'**égalité professionnelle**, de la **non-discrimination**, de l'inclusion et du respect au travail. Ces principes sont intégrés à la **politique sociale et droits humains** ainsi qu'au **règlement intérieur**, qui encadre notamment la prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes.

### Égalité femmes-hommes

La structure des effectifs de GED reste marquée par une forte prédominance masculine, liée à la nature technique des métiers exercés. En 2024, les femmes représentaient **11,2 %** de l'effectif total, contre 12,24 % en 2023 et 12,27 % en 2022. Leur présence varie selon les catégories socioprofessionnelles : elles représentent **31,82 %** des cadres, **63,64 %** des employés, **2,27 %** des ouvriers, **0 %** des techniciens et **2,27 %** des apprentis en 2024.

Indicateur	2022	2023	2024
Femmes dans l'effectif total	12,27 %	12,24 %	11,2 %
Femmes parmi les cadres	34,78 %	33,33 %	31,82 %
Femmes parmi les employés	56,52 %	54,16 %	63,64 %
Femmes parmi les techniciens	0 %	2,08 %	0 %
Femmes parmi les ouvriers	2,08 %	2,08 %	2,27 %
Femmes parmi les apprentis	6,52 %	8,33 %	2,27 %
Ratio femmes / hommes au niveau de l'encadrement			0,7



**GED S.A.S**  
LE MOTEUR DE VOS ÉNERGIES

### Formation et progression de la mixité

GED poursuit son **plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle**, avec l'objectif d'augmenter la part des femmes dans les catégories où elles sont minoritaires. Cette ambition s'inscrit dans un contexte où certains métiers techniques restent encore peu féminisés.

Le **taux de formation du personnel féminin** progresse sur les exercices suivis : il atteint **4,17 %** en 2024, contre 1,21 % en 2023 et 0,6 % en 2022. Cette progression contribue à renforcer l'**accès des femmes à la formation** et accompagne la démarche de mixité engagée par GED.

Indicateur	2022	2023	2024
Taux de formation du personnel féminin	0,6 %	1,21 %	4,17 %

### Inclusion des personnes en situation de handicap

L'inclusion des personnes en situation de handicap constitue un enjeu identifié dans la **double matérialité**. GED privilégie une approche pragmatique de **maintien dans l'emploi**, fondée sur le dialogue avec la **médecine du travail**, l'**adaptation des postes** et la **recherche de solutions individualisées** lorsque cela est nécessaire.

Cette démarche vise à préserver l'**employabilité** des personnes concernées, à adapter les conditions de travail et à favoriser la **continuité professionnelle**. GED souhaite également progresser vers une meilleure prise en compte du handicap dans ses pratiques de **recrutement**, de maintien dans l'emploi et de **sensibilisation interne**.



### Respect au travail et prévention du harcèlement

La **prévention du harcèlement**, des agissements sexistes et des comportements inappropriés constitue un volet important de la **politique sociale et droits humains**. Le **règlement intérieur** encadre les situations de harcèlement moral, de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes, et rappelle les règles applicables ainsi que les **voies de signalement**.

GED SAS entend renforcer progressivement la **sensibilisation des managers**, des équipes RH et des collaborateurs à ces enjeux. Cette démarche doit contribuer à diffuser une **culture commune du respect au travail**, à favoriser la prévention et à garantir un traitement approprié des situations signalées.

### Dispositif d'alerte et indicateurs clés

Le respect au travail repose également sur le **dispositif d'alerte interne**. Le règlement intérieur prévoit la possibilité de signaler des situations relevant notamment du harcèlement, des agissements sexistes, de manquements graves ou d'atteintes aux **droits fondamentaux**. Il rappelle également les protections accordées aux **lanceurs d'alerte** contre les représailles.

Indicateur	Situation suivie
Dispositif d'alerte interne	En place
Protection des lanceurs d'alerte rappelée dans le règlement intérieur	Oui
Accusé de réception des alertes	Sous 7 jours
Traitement des signalements	Sous un délai maximal de 30 jours
Bilan des alertes et mesures correctives	Présentation annuelle au CSE

La politique sociale de GED fixe plusieurs **objectifs de progrès**, parmi lesquels la prévention du harcèlement, la **formation des managers et équipes RH** aux enjeux de diversité et d'inclusion, la progression vers un meilleur niveau d'**emploi des personnes en situation de handicap**, ainsi que le **traitement structuré des alertes**. Le suivi de ces sujets fera l'objet d'un bilan régulier auprès des **instances représentatives du personnel**, dans une logique d'**amélioration continue**.

### Conclusion du volet social

Les données sociales suivies par GED traduisent une démarche de **structuration progressive**, cohérente avec les enjeux identifiés dans l'analyse de **double matérialité**. Les principaux axes de pilotage concernent la **santé-sécurité**, les **conditions de travail**, le **dialogue social**, la **formation**, l'**égalité professionnelle**, l'**inclusion**, la prévention du harcèlement et le respect des **droits humains**.

À la suite des **comités RSE**, GED prévoit de préciser en 2026 des **objectifs complémentaires** sur l'ensemble de ces thématiques afin de renforcer le pilotage des actions engagées. Cette démarche permettra d'associer progressivement les **directions opérationnelles** concernées, de consolider les **indicateurs de suivi** et de définir des trajectoires adaptées aux enjeux sociaux identifiés.

# Gouvernance, éthique et conformité

- 1 Achats responsables et relations fournisseurs
- 2 Éthique des affaires, anticorruption et lanceur d'alerte
- 3 RGPD, charte informatique et conformité réglementaire
- 4 Culture d'entreprise et structuration interne



## ACHATS RESPONSABLES ET RELATIONS FOURNISSEURS



GED SAS a formalisé une **politique d'achats responsables** afin de faire de la fonction achats un **levier de performance durable**, en cohérence avec sa démarche RSE. Cette politique s'inscrit dans une logique d'alignement avec la **norme ISO 20400**, à laquelle l'acheteur Groupe a été formé par l'AFNOR.

Cette démarche vient structurer une **relation fournisseurs** déjà marquée par la **stabilité**, la **confiance** et la recherche de **relations équilibrées** dans la durée. Pour GED, les achats responsables ne se limitent pas à l'ajout de critères RSE dans les contrats : ils traduisent une manière de travailler fondée sur la **parole tenue**, la qualité du dialogue, la clarté des attentes et la volonté de progresser avec ses partenaires.

La politique repose sur plusieurs principes structurants : intégrer les enjeux **environnementaux, sociaux et éthiques** dans les décisions d'achat, agir avec **intégrité**, développer des **relations durables** avec les fournisseurs et inscrire la démarche dans une logique d'**amélioration continue**.

GED a également mis en place un **Code de conduite fournisseurs** destiné à formaliser les attentes du Groupe auprès de ses fournisseurs, sous-traitants et prestataires. Ce code constitue un socle commun de référence en matière de **conformité légale**, de respect des **droits humains**, de conditions de travail, de **santé-sécurité**, de protection de l'**environnement**, de confidentialité, de transparence et de prévention des comportements contraires à l'éthique.

Dans le cadre du déploiement progressif de cette politique, GED SAS a retenu une méthode de priorisation fondée sur une **règle 80/20** appliquée en deux niveaux. Le Groupe a d'abord ciblé les fournisseurs représentant 80 % du volume d'achats, puis a concentré ses premières démarches sur les fournisseurs représentant 80 % de ce premier périmètre.

Sur ce segment prioritaire, **17 fournisseurs** ont, à ce jour, satisfait aux premières exigences définies par GED, à savoir la réalisation de l'**évaluation RSE** et la signature du **Code de conduite fournisseurs**. Ces fournisseurs représentent **66 % du volume d'achats** couvert par ce segment prioritaire.

GED renseigne également le **baromètre achats responsables de l'ObsAR**, qui permet de mesurer la **maturité des pratiques** d'achats responsables et constitue un outil de suivi, de comparaison et d'identification de nouveaux axes de progrès.

Indicateur	Situation actuelle	Objectif
<b>Acheteur Groupe formé à l'ISO 20400</b>	Formation réalisée par l'AFNOR	Maintien des compétences et sensibilisation progressive des collaborateurs impliqués dans les achats
<b>Fournisseurs du segment prioritaire ayant signé le Code de conduite et réalisé l'évaluation RSE</b>	17 fournisseurs	Extension progressive du périmètre couvert
<b>Part du volume d'achats couvert par ces fournisseurs sur le segment prioritaire</b>	66 %	100 %
<b>Nouveaux appels d'offres intégrant des exigences achats responsables</b>	Non systématique à date	100 % à compter de 2026
<b>Audits fournisseurs sur site réalisés</b>	0 à date	Premier audit prévu en 2026

À compter de 2026, GED prévoit d'intégrer des **exigences relatives aux achats responsables** dans chaque nouvel appel d'offres fournisseur ainsi que dans chaque nouveau contrat. Le Groupe prévoit également la réalisation d'un premier **audit fournisseur sur site en 2026** afin de renforcer le suivi des engagements fournisseurs, de vérifier la mise en œuvre effective des exigences RSE et de poursuivre la structuration de sa démarche dans une logique d'**amélioration continue**.



GED SAS fonde son développement sur des principes d'**intégrité**, de **confiance**, de respect des lois et de **parole tenue**. Ces principes guident les relations entretenues avec les clients, les fournisseurs, les collaborateurs et les partenaires du Groupe.

Afin de formaliser ces engagements, GED a mis en place une **charte éthique** et une **charte anticorruption**, applicables à l'ensemble des collaborateurs, dirigeants et partenaires commerciaux, notamment les fournisseurs, sous-traitants et prestataires. Ces documents définissent un socle commun de règles de conduite dans les relations internes et externes du Groupe.

Pour GED, l'éthique des affaires repose d'abord sur des comportements concrets : **respecter ses engagements**, agir avec loyauté, éviter les situations ambiguës, prévenir les conflits d'intérêts, garantir la transparence des relations d'affaires et maintenir des **relations équilibrées** avec les clients, fournisseurs et partenaires.

Le Groupe applique une politique de **tolérance zéro** à l'égard de toute forme de corruption, active ou passive, ainsi qu'à l'égard des pratiques assimilées telles que le trafic d'influence, les paiements de facilitation ou l'octroi d'avantages indus. Les règles internes encadrent notamment les cadeaux et invitations, les situations de conflits d'intérêts, la traçabilité des opérations financières et les relations avec les tiers.

GED veille également au respect des lois et réglementations applicables, notamment en matière de droit du travail, de concurrence, de sécurité, d'environnement et de protection des données. Cette exigence s'inscrit dans une culture d'entreprise fondée sur la **responsabilité individuelle**, la qualité des relations professionnelles et le respect des engagements pris.

Les relations avec les clients, fournisseurs et partenaires reposent sur des critères **objectifs**, **transparentes** et **équitable**s. GED sélectionne ses partenaires sur la base de la qualité, de la performance, du respect des obligations légales et de l'adhésion aux principes éthiques du Groupe.

GED dispose par ailleurs d'un **dispositif d'alerte interne** permettant de signaler, de manière sécurisée et confidentielle, toute situation susceptible de constituer une atteinte aux règles éthiques, aux droits humains, aux obligations légales ou aux principes anticorruption du Groupe. Ce dispositif vise à **protéger les lanceurs d'alerte** contre toute forme de représailles et à assurer le traitement des signalements selon une procédure définie.

Indicateur	Situation actuelle
Charte éthique	Oui
Mécanismes de signalement des comportements illicites ou contraires au code de conduite	Oui
Nombre de condamnations pour infraction à la législation sur la lutte contre la corruption et les actes de corruption	0
Montant des amendes pour infraction à la législation sur la lutte contre la corruption et les actes de corruption	0
Objectif de formation des directions d'agence à l'anti-corruption	50 % d'ici 2027

Enfin, GED souhaite renforcer progressivement la **sensibilisation et la formation** de ses équipes aux enjeux d'éthique des affaires et de lutte contre la corruption. La formation a été initiée au niveau de la Direction générale, avec un déploiement progressif prévu au sein de l'organisation. Le Groupe s'est fixé pour objectif de former **50 % des postes de direction d'agences** à l'anticorruption d'ici **2027**, sur une base 2026.



La **protection des données personnelles**, la **sécurité de l'information** et la **conformité réglementaire** constituent pour GED SAS des enjeux importants de gouvernance et de responsabilité. Ces sujets participent à la qualité des relations avec les salariés, les clients, les fournisseurs et l'ensemble des parties prenantes, tout en contribuant à la maîtrise des **risques juridiques, opérationnels et réputationnels**.

GED s'appuie à ce titre sur un cadre interne destiné à encadrer l'usage des outils numériques, à protéger les informations traitées par l'entreprise et à garantir le respect des **droits des personnes concernées**. Le règlement intérieur identifie explicitement le **délégué à la protection des données (DPO)** et rappelle les droits des salariés sur leurs données personnelles. En complément, la **charte informatique** de GED formalise les principales règles applicables en matière de sécurité des systèmes d'information, de confidentialité, de gestion des accès, de protection des données et de bon usage des outils numériques.

Dans une logique d'**amélioration continue**, GED réalise une mise à jour régulière de son **registre des traitements** ainsi qu'une actualisation progressive de sa documentation associée. La personne en charge du sujet a suivi par ailleurs la formation « Formation - Délégué à la protection des données - DPO » proposée par **AFNOR Compétences**. GED entend également renforcer la **sensibilisation de ses collaborateurs** aux enjeux de protection des données et de sécurité de l'information, dans un contexte marqué par une vigilance accrue autour des risques de **fuite de données et de cyberattaque**.

L'ensemble de ce dispositif s'inscrit dans une démarche de consolidation déjà engagée des pratiques de GED en matière de conformité, de sécurité de l'information et de protection des données personnelles. Il a vocation à renforcer dans le temps la **traçabilité des traitements**, la sensibilisation des collaborateurs et la **robustesse du cadre de gouvernance** associé.

Dans cette continuité, GED a également fait l'objet d'un **audit volontaire** relatif à la cybersécurité, réalisé par des **commissaires aux comptes**. Cet audit a permis d'identifier plusieurs axes de sécurisation et de formuler des recommandations visant à **renforcer la protection des systèmes d'information**, la maîtrise des accès, la prévention des risques de cyberattaque et la résilience des outils numériques.



Les recommandations issues de cet audit font désormais l'objet d'un suivi par GED, dans une logique d'**amélioration continue** et de **consolidation progressive** de son dispositif de cybersécurité.

Afin de piloter cette démarche, GED s'appuiera sur des **indicateurs** centrés sur l'actualisation du dispositif, la sensibilisation des collaborateurs et le traitement des situations éventuelles. Le suivi portera notamment sur la réalisation d'une **revue régulière du registre des traitements**, la mise à jour de la documentation associée lorsque nécessaire, le nombre d'**actions de sensibilisation** menées auprès des collaborateurs, ainsi que le traitement des **demandes d'exercice des droits** des personnes concernées.

GED suivra également, le cas échéant, les **violations de données personnelles** confirmées et les situations nécessitant une **notification à l'autorité compétente** ou aux personnes concernées. Cette approche permet de conserver un suivi proportionné, centré sur les événements significatifs, sans assimiler tout incident informatique mineur à un manquement en matière de protection des données personnelles.

Indicateur	Situation actuelle
DPO identifié dans le règlement intérieur	Oui
Charte informatique formalisée	Oui
Registre des traitements	Mise à jour régulière
Demandes d'exercice des droits RGPD traitées	100 % des demandes reçues traitées dans les délais applicables



GED SAS est une entreprise familiale dont le développement s'est construit autour de valeurs de **proximité**, de **confiance**, d'**autonomie**, de **réactivité** et d'**engagement collectif**. Cette culture constitue un marqueur fort de l'identité du Groupe et contribue à la qualité des relations entretenues avec les collaborateurs, les clients, les fournisseurs et les partenaires.

Avant même la formalisation du présent rapport, GED portait déjà plusieurs **pratiques responsables** : confiance donnée aux collaborateurs, autonomie dans les métiers, proximité avec les équipes de terrain, **transmission des savoir-faire**, **promotion interne** et respect de la **parole donnée**.

La croissance de GED, notamment par l'intégration progressive de nouvelles activités et de nouveaux établissements, renforce le besoin d'**harmoniser certaines pratiques**. L'enjeu est de préserver l'agilité et la proximité qui font la force du Groupe, tout en **structurant davantage** les échanges entre activités, les méthodes internes et les outils de pilotage.

GED organise plusieurs **temps collectifs** destinés à renforcer la **cohésion interne** et le partage d'expérience, notamment le **Challenge Énergie**, des rencontres thématiques avec les fournisseurs et des portes ouvertes dans certains établissements. Ces initiatives favorisent le **sentiment d'appartenance**, la coopération entre activités, la diffusion des bonnes pratiques et l'**amélioration continue** du service rendu aux clients.

La **démarche RSE** permet aujourd'hui de donner davantage de lisibilité à ces pratiques. Elle vise à mieux les **formaliser**, les **mesurer** et les **améliorer**, sans les dénaturer. GED souhaite ainsi maintenir un équilibre entre son modèle historique, fondé sur la confiance et la réactivité, et une **structuration progressive** adaptée à sa taille, à la diversité de ses métiers et à ses perspectives de développement.



*Anniversaire des 90 ans de GED SAS, 2026*

### Conclusion du volet gouvernance

Le volet gouvernance traduit la volonté de GED de structurer un **cadre de pilotage responsable, éthique et transparent**, tout en restant fidèle à son modèle familial. Les actions engagées renforcent la **culture d'entreprise**, les **achats responsables**, la **prévention de la corruption**, la **protection des données personnelles** et la **conformité réglementaire**.

À compter de 2026, GED poursuivra cette démarche avec la mise en place du **comité RSE**, l'intégration progressive des **exigences RSE** dans les appels d'offres et contrats fournisseurs, ainsi que le **suivi annuel des indicateurs de gouvernance**.

# Avancement, indicateurs et mise à jour annuelle

- 1 Avancement des plans d'action et suivi annuel
- 2 Trajectoire 2030



---

## AVANCEMENT DES PLANS D'ACTION ET SUIVI ANNUEL

---



### Avancement des plans d'action

À la suite de son **diagnostic de durabilité**, GED SAS a engagé un **plan d'action** destiné à structurer progressivement sa **démarche RSE** et à traduire les **enjeux** identifiés en actions concrètes. Cette démarche ne constitue pas une rupture avec le fonctionnement historique de l'entreprise. Elle vise au contraire à **formaliser, mesurer et améliorer** des pratiques déjà présentes dans le Groupe, en cohérence avec son **identité familiale**, son **ancrage terrain** et sa volonté de **construire dans la durée**.

L'année 2025 a constitué une **première phase de déploiement**, marquée par la **formalisation** de plusieurs dispositifs et par le lancement des **chantiers jugés prioritaires**. Les avancées les plus significatives concernent notamment les **achats responsables**, avec la mise en place d'une politique dédiée, d'un **Code de conduite fournisseurs** et le lancement des premières évaluations sur un périmètre prioritaire.

GED a également poursuivi la structuration de son dispositif de **prévention de la corruption**, ainsi que le renforcement de ses pratiques de **conformité et de vigilance** à l'égard des tiers.

En parallèle, GED a engagé plusieurs actions d'**organisation interne** visant à accompagner sa croissance, à harmoniser certaines pratiques entre entités et à renforcer la **circulation de l'information** au sein du Groupe.

Sur le volet climatique, les premières priorités portent sur la mise en œuvre des suites du **bilan carbone**, notamment en matière de **mobilité**, de **performance énergétique**, de **sobriété** et de réduction progressive de certains postes d'émissions.

Dans l'ensemble, les actions engagées traduisent une logique de **montée en maturité progressive**. Certaines mesures sont déjà formalisées ou en cours de déploiement, tandis que d'autres entreront en phase opérationnelle à compter de 2026.

### Suivi annuel des politiques et indicateurs

La collecte réalisée dans l'outil **Zei** a constitué la base de préparation du présent **rapport VSME**. Elle a permis à GED de **centraliser** les informations qualitatives et quantitatives disponibles, de structurer son **reporting** et de consolider un premier niveau de **suivi** de ses politiques, de ses objectifs et de ses plans d'action.

GED prévoit d'**actualiser cette collecte chaque année** afin de suivre de manière régulière l'évolution de sa démarche de durabilité. Ce suivi annuel portera à la fois sur les **politiques formalisées**, sur les **objectifs associés** à ces politiques, sur l'avancement des **plans d'action** définis, ainsi que sur les principaux **indicateurs de pilotage** retenus. L'objectif est de disposer, d'un exercice à l'autre, d'un cadre homogène permettant de mesurer les progrès réalisés, d'identifier les écarts éventuels et d'ajuster les priorités si nécessaire.

Dans cette logique, le suivi annuel de GED s'appuiera en particulier sur les informations relatives à l'**énergie et aux émissions de gaz à effet de serre**, aux **déchets et à l'utilisation des ressources**, aux volets sociaux, ainsi qu'aux sujets de **gouvernance et d'éthique**. Plus précisément, le dispositif de suivi mobilisera notamment les indicateurs relatifs à l'énergie et au climat, aux déchets et ressources, aux effectifs et conditions de travail, à la formation, ainsi qu'au dispositif de prévention de la corruption. Pour les volets les plus avancés, GED s'appuiera également sur les sections consacrées aux **objectifs climatiques**, aux **droits humains**, à certains sujets sociaux et aux dimensions de gouvernance déjà structurées dans le rapport.

Cette actualisation annuelle a vocation à faire du rapport VSME un véritable **outil de pilotage**. Elle permettra à GED de suivre dans le temps la mise en œuvre de ses engagements, de renforcer la **cohérence entre les politiques et les résultats** observés, et d'améliorer progressivement la **robustesse de son reporting de durabilité**.



La **trajectoire 2025-2030** de GED SAS vise à **consolider les actions déjà engagées** et à **structurer progressivement le suivi** à moyen terme des principaux **enjeux de durabilité** identifiés. Elle ne se substitue pas aux **politiques thématiques** présentées précédemment, mais en synthétise les **objectifs** et les **jalons de suivi**.

Cette trajectoire s’inscrit dans la continuité du modèle GED : une **entreprise familiale et indépendante**, attachée à la **pérennité**, à la **qualité de service**, au **développement interne des équipes**, à la **transmission des savoir-faire** et à la **stabilité des relations** avec ses clients et fournisseurs.

Elle donne un **cadre mesurable** aux **engagements du Groupe**, sans dénaturer ce qui fait sa force. La **démarche RSE** permet ainsi de **structurer les pratiques**, de **suivre les progrès** et d’**améliorer les actions** dans le temps, tout en conservant la **proximité**, l’**autonomie** et la **responsabilité individuelle** qui caractérisent GED.

Thématique	Axe	Objectif principal à moyen terme
Environnement	Climat	Réduire les émissions totales de GES de 15 % d’ici 2030
	Energie	Réduire la dépendance aux combustibles fossiles et accompagner l’électrification de la flotte
	Risques climatiques	Mieux intégrer les enjeux de chaleur et de confort thermique dans le pilotage des sites
	Économie circulaire	Généraliser le tri, réduire les déchets de bureau et renforcer le suivi des filières
Social	Politique sociale	Renforcer le pilotage de la santé-sécurité, de la formation, de l’égalité professionnelle et de l’inclusion
	Droits humains	Prévenir les violations graves dans les opérations propres et la chaîne de valeur
Gouvernance	Achats responsables	Déployer les exigences RSE dans les appels d’offres, contrats et évaluations fournisseurs
	Ethique et anticorruption	Former les postes exposés, suivre les alertes et consolider la culture de conformité
	Données personnelles	Actualiser régulièrement le registre des traitements et renforcer la sensibilisation RGPD / cybersécurité

# Annexes

- 1 [Tableau de correspondance VSME+](#)
- 2 [Tableau de correspondance ESRS - Matérialité](#)
- 3 [Matrice d'importance et de niveau de relation des parties prenantes](#)
- 4 [Méthodologie double matérialité](#)
- 5 [Détails notation Zei](#)
- 6 [Détails notation Ecovadis](#)
- 7 [Détails du bilan carbone](#)



## TABLEAU DE CORRESPONDANCE VSME+



Référence	Information traitée	Pages du rapport	Précision de lecture
<b>B1</b>	Base d'établissement	p. 6 à 11	Les informations générales relatives au périmètre, au statut juridique, aux activités, aux effectifs, aux sites et aux chiffres clés sont présentées dans les premières pages du rapport.
<b>B2</b>	Pratiques, politiques et initiatives futures pour une transition vers une économie plus durable	p. 31 à 36, p. 38 à 44, p. 46 à 47, p. 56 à 62	Les politiques, engagements, actions et objectifs sont présentés par pilier ESG, avec une synthèse du suivi annuel prévu.
<b>B3</b>	Énergie et émissions de gaz à effet de serre	p. 38 à 42, p. 72 à 73	Les informations relatives à la politique climatique, aux consommations d'énergie, au bilan carbone et à la trajectoire climat sont regroupées dans la partie environnement et en annexe.
<b>B4</b>	Pollution de l'air, de l'eau et des sols	p. 22, p. 44	Le sujet est présenté dans les enjeux non matériels et fait l'objet d'un suivi proportionné dans la partie environnement.
<b>B5</b>	Biodiversité	p. 22, p. 44	Le sujet est présenté dans les enjeux non matériels, avec les indicateurs associés dans la partie environnement.
<b>B6</b>	Eau	p. 22, p. 44	Les consommations d'eau et l'exposition aux zones de stress hydrique sont présentées dans la partie environnement.
<b>B7</b>	Utilisation des ressources, économie circulaire et gestion des déchets	p. 23 à 24, p. 43, p. 56	Les enjeux liés aux ressources, aux déchets, à la maintenance, à la seconde vie des équipements et à l'économie circulaire sont traités dans la partie environnement.
<b>B8</b>	Effectifs : caractéristiques générales	p. 48 à 49	Les informations relatives aux effectifs, aux contrats, aux intérimaires, aux apprentis, aux embauches, aux départs et à l'encadrement sont présentées dans la partie sociale.
<b>B9</b>	Effectifs : santé et sécurité	p. 50 à 51	Les indicateurs de santé-sécurité, les actions de prévention, la protection sociale et l'adaptation des postes sont présentés dans la partie sociale.
<b>B10</b>	Effectifs : rémunération, négociation collective et formation	p. 49, p. 51 à 52	Les informations relatives à la couverture conventionnelle, à la rémunération, aux avantages sociaux, à la formation et au développement des compétences sont présentées dans la partie sociale.
<b>B11</b>	Condamnations et amendes en matière de lutte contre la corruption et les actes de corruption	p. 57	Les indicateurs relatifs à l'éthique des affaires et à la prévention de la corruption sont présentés dans la partie gouvernance.

## TABLEAU DE CORRESPONDANCE VSME+



Référence	Information traitée	Pages du rapport	Précision de lecture
C1	Stratégie : modèle économique et initiatives liées à la durabilité	p. 7 à 19, p. 31 à 34, p. 61 à 62	Le rapport présente les activités de GED, son modèle d'affaires, sa chaîne de valeur, ses parties prenantes, sa gouvernance RSE, ainsi que les engagements structurants de sa démarche de durabilité.
C2	Description des pratiques, politiques et initiatives futures pour une transition vers une économie plus durable	p. 31 à 36, p. 38 à 44, p. 46 à 47, p. 56 à 62	Les politiques environnementales, sociales et de gouvernance sont présentées avec les actions engagées, les objectifs associés et les modalités de suivi annuel.
C3	Cibles de réduction des émissions de GES et transition climatique	p. 38 à 42, p. 72 à 73	GED présente sa trajectoire climat, incluant un objectif de réduction de 15 % des émissions totales de GES d'ici 2030, l'électrification progressive de la flotte, la maîtrise de l'énergie et les actions de sobriété.
C4	Risques climatiques	p. 23, p. 28, p. 38 à 42	Les risques liés au climat sont abordés à travers l'analyse de double matérialité, la politique climatique, les enjeux d'adaptation thermique des sites, la performance énergétique et la continuité opérationnelle.
C5	Caractéristiques supplémentaires générales des effectifs	p. 48 à 53	Le rapport présente la structure des effectifs, la répartition par catégories, les apprentis, les intérimaires, le ratio femmes / hommes dans l'encadrement, ainsi que les éléments relatifs à la formation et à la mixité.
C6	Politiques et procédures en matière de droits humains	p. 46 à 47, p. 53 à 54, p. 56	La politique sociale et droits humains couvre les engagements de GED en matière de respect des personnes, de non-discrimination, de prévention du harcèlement, d'inclusion, de handicap et de droits humains dans la chaîne de valeur.
C7	Incidents graves en matière de droits humains	p. 47, p. 54, p. 57	Le rapport présente les dispositifs de signalement, le traitement des alertes et le suivi des incidents graves relatifs aux droits humains, notamment dans les opérations propres et la chaîne de valeur.
C8	Recettes de certains secteurs et exclusion des indices de référence de l'UE*	-	Cette information n'a pas fait l'objet d'une analyse spécifique dans le cadre de cette première publication volontaire. GED pourra l'intégrer lors d'un prochain exercice, si l'analyse des activités et des recettes par secteur est réalisée.
C9	Ratio femmes / hommes au sein de l'organe de gouvernance	p. 53	Le rapport présente l'organisation de la gouvernance opérationnelle de GED. Le ratio femmes / hommes peut être précisé selon le périmètre retenu pour l'organe de gouvernance suivi dans le rapport.

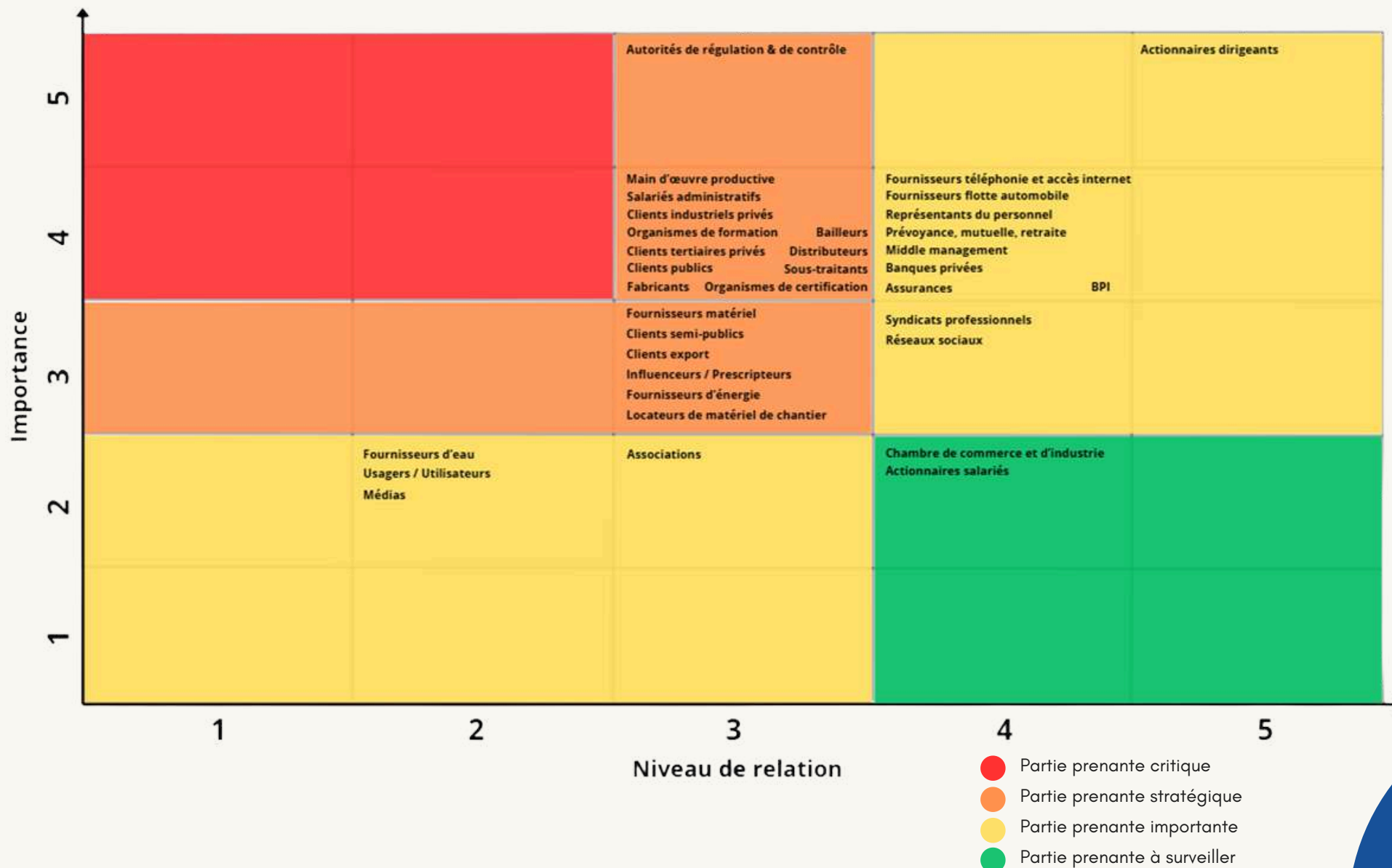
\* Le présent rapport couvre les principales informations du module complet VSME pertinentes au regard des données disponibles et de l'état de maturité de la démarche RSE de GED SAS. Certaines informations spécifiques, notamment lorsqu'elles nécessitent une analyse sectorielle détaillée des recettes ou un traitement complémentaire, pourront être intégrées lors des prochains exercices.

**TABLEAU DE CORRESPONDANCE ESRS - MATÉRIALITÉ**


Référence	Information traitée	Pages du rapport	Précision de lecture
<b>BP-2-17</b>	Prise en compte des enjeux de durabilité dans le modèle d'affaires et la stratégie	p. 6, p. 16 à 19, p. 28 à 29, p. 31 à 34, p. 61 à 62	Le rapport expose la manière dont les enjeux de durabilité sont progressivement intégrés au modèle d'affaires, à la chaîne de valeur et à la stratégie RSE de GED.
<b>GOV-5-36</b>	Gestion des risques, contrôle interne et reporting de durabilité	p. 31, p. 58, p. 61, p. 68 à 69	Le rapport décrit l'organisation de la collecte, les contrôles de cohérence, le rôle de la cheffe de projet RSE et le suivi annuel des politiques et indicateurs.
<b>SBM-1-40</b>	Produits, services, marchés, clients et modèle économique	p. 6 à 12, p. 16 à 17	Les activités, les groupes de produits et services, les clients, les chiffres clés et le modèle économique de GED sont présentés dans les premières sections du rapport.
<b>SBM-2-45</b>	Parties prenantes, intérêts et modalités de dialogue	p. 15, p. 67	La cartographie des parties prenantes précise les principales catégories concernées, leurs attentes et les modes de dialogue associés.
<b>SBM-3-48</b>	Impacts, risques et opportunités matériels	p. 21, p. 23 à 29	Les IRO matériels sont décrits à partir de l'analyse de double matérialité, avec une lecture par enjeu, chaîne de valeur et horizon temporel.
<b>IRO-1-53</b>	Processus d'identification et d'évaluation des IRO	p. 20, p. 68 à 69	La méthodologie détaille les groupes de travail, l'identification initiale des IRO, la cotation, les critères d'évaluation et le seuil de matérialité.
<b>IRO-2-58</b>	Explication des enjeux non matériels	p. 22	Les enjeux non matériels, notamment l'eau, la pollution, la biodiversité, les communautés affectées et les utilisateurs finaux, font l'objet d'une justification spécifique.
<b>IRO-2-59</b>	Détermination des informations matérielles à publier	p. 20 à 29, p. 68 à 69	Les informations publiées découlent de l'analyse de double matérialité, des IRO matériels, de leur hiérarchisation et du niveau de disponibilité des données.
<b>E1.SBM-3-18</b>	Risques importants liés au climat	p. 23, p. 28, p. 38 à 42	Les risques liés à la chaleur, à l'énergie, aux déplacements, au fret et à l'adaptation thermique sont identifiés et reliés à la trajectoire climat.
<b>E1.SBM-3-19</b>	Résilience de la stratégie et du modèle économique face au changement climatique	p. 28, p. 38 à 42	Le rapport présente la résilience du modèle de GED au regard de la diversification des activités, de la maintenance, de l'électrification et de la performance énergétique.
<b>E1.IRO-1-20</b>	Risques et opportunités de transition liés au changement climatique	p. 23, p. 38 à 42	Le rapport traite les enjeux liés aux émissions de GES, aux consommations énergétiques, à la flotte, au fret, à la sobriété et aux opportunités liées à l'électrification.
<b>E5.IRO-1-11</b>	Identification des IRO liés aux ressources et à l'économie circulaire	p. 23 à 24, p. 43	Les enjeux liés aux ressources entrantes, à la maintenance, à la réparation, aux déchets et à l'économie circulaire sont identifiés et traités.
<b>E5.IRO-1-AR 7</b>	Opportunités, impacts et risques liés à l'économie circulaire	p. 18 à 19, p. 23 à 24, p. 43, p. 56	Le rapport met en avant les leviers liés à la maintenance, à l'allongement de la durée de vie des équipements, à la seconde vie, aux déchets et aux achats responsables.
<b>G1.GOV-1-5</b>	Rôle de la gouvernance dans la conduite des affaires	p. 10, p. 31, p. 34, p. 56 à 59	Le rapport présente le rôle de la Direction générale, de la cheffe de projet RSE, des responsables métiers et du futur comité RSE dans le pilotage de la démarche.
<b>ESRS 2 / G1 IRO</b>	IRO liés à la conduite des affaires, aux achats responsables, à la culture d'entreprise et à l'anticorruption	p. 27, p. 34 à 35, p. 56 à 59	Les enjeux de gouvernance sont reliés à la culture d'entreprise, aux achats responsables, à l'éthique des affaires, à l'anticorruption, au RGPD et à la conformité.

## MATRICE D'IMPORTANCE ET DE NIVEAU DE RELATION DES PARTIES PRENANTES

✓ Cette matrice permet d'identifier et de hiérarchiser les parties prenantes selon leur importance stratégique pour GED (axe vertical) et le niveau de relation entretenu avec elles (axe horizontal). Elle facilite la priorisation des actions à mener, en orientant les efforts vers les parties prenantes les plus influentes et les mieux positionnées pour collaborer efficacement sur les enjeux identifiés.



## MÉTHODOLOGIE DE L'ANALYSE DE DOUBLE MATÉRIALITÉ



Dans le cadre de sa démarche RSE, GED a réalisé en 2025 une analyse de double matérialité, selon une méthodologie inspirée des exigences de la CSRD et des standards ESRS. Cette analyse a permis d'identifier, d'évaluer et de hiérarchiser les principaux impacts, risques et opportunités liés aux activités de GED, à ses opérations propres et à sa chaîne de valeur amont et aval.

L'analyse repose sur deux dimensions complémentaires :

Dimension	Objet de l'analyse
Matérialité d'impact	Identifier les impacts positifs ou négatifs des activités de GED sur l'environnement, les personnes, les parties prenantes et la société.
Matérialité financière	Identifier les risques et opportunités ESG susceptibles d'affecter la performance économique, la situation financière, les flux de trésorerie ou la résilience du modèle d'affaires de GED.

### 1. Identification initiale des IRO

La première étape a consisté à recenser de manière large les impacts, risques et opportunités potentiellement pertinents pour GED. Afin de garantir une lecture complète des enjeux, deux groupes de travail distincts ont été constitués :

Groupe	Composition	Objectif
Groupe 1	Opérationnels et directeurs métiers	Identifier les IRO liés aux activités terrain, aux métiers, aux chantiers, aux ateliers, aux clients et aux fournisseurs.
Groupe 2	Fonctions transverses : RH, juridique, finances, QSE, direction générale adjointe, etc.	Identifier les IRO liés à la gouvernance, aux ressources humaines, aux risques financiers, à la conformité et au pilotage interne.

Les groupes ont travaillé séparément afin de favoriser la liberté d'expression et d'éviter les biais de consensus. Cette phase d'idéation a été conduite sans filtre préalable, en recensant les impacts positifs et négatifs, réels ou potentiels, ainsi que les risques et opportunités financiers. Chaque IRO identifié a fait l'objet d'une brève description.

### 2. Première évaluation de l'importance

Note	Composition
0	Peu ou pas important
1	Faible
2	Modéré
3	Important
4	Très important

À l'issue de cette phase d'identification, chaque IRO a fait l'objet d'une première appréciation de son importance, selon une échelle de 0 à 4.

Seuls les IRO ayant obtenu une note de 3 ou 4 ont été retenus pour l'analyse détaillée. Cette étape a permis de concentrer l'évaluation approfondie sur les sujets les plus significatifs, tout en conservant une traçabilité des enjeux écartés à ce stade.

## MÉTHODOLOGIE DE L'ANALYSE DE DOUBLE MATÉRIALITÉ



### 3. Cotation détaillée selon les critères CSRD

Les IRO retenus ont ensuite été évalués selon des critères inspirés de la logique CSRD / ESRS.

Pour les impacts, l'analyse a porté sur :

Critère	Définition
<b>Amplitude</b>	Intensité ou gravité de l'impact identifié.
<b>Étendue</b>	Périmètre concerné : site, équipe, entreprise, chaîne de valeur ou territoire.
<b>Probabilité</b>	Probabilité de survenance lorsque l'impact est potentiel.
<b>Irrémédiabilité</b>	Difficulté à réparer, compenser ou revenir à la situation initiale en cas d'impact négatif.

Pour les impacts, l'analyse a porté sur :

Critère	Définition
<b>Probabilité de survenance</b>	Probabilité que le risque se matérialise.
<b>Amplitude des effets financiers</b>	Importance potentielle de l'effet sur les coûts, revenus, investissements, actifs, passifs ou flux de trésorerie.

Pour les opportunités financières, l'analyse a porté sur :

Critère	Définition
<b>Probabilité de matérialisation</b>	Probabilité que l'opportunité se réalise.
<b>Amplitude des effets positifs</b>	Importance potentielle de l'effet positif sur l'activité, la compétitivité, les revenus, les coûts évités ou la création de valeur.

### 4. Agrégation et matérialité finale

Les résultats ont ensuite été agrégés selon le principe du maximum. Pour chaque IRO, la note la plus élevée entre les dimensions impact, risque ou opportunité a été retenue comme note finale.

Les IRO obtenant une note finale supérieure ou égale à 3 ont été considérés comme matériels et intégrés à la matrice finale de double matérialité.

Résultat final	Traitement retenu
<b>Note finale &lt; 3</b>	IRO non matériel à ce stade
<b>Note finale ≥ 3</b>	IRO matériel intégré à la matrice et au reporting

Cette méthode a permis de hiérarchiser les enjeux de durabilité de GED en tenant compte à la fois de leurs impacts sur l'environnement et la société, et de leurs effets potentiels sur la performance économique de l'entreprise.

Les IRO matériels ont ensuite été représentés dans la matrice de double matérialité et utilisés pour structurer les politiques, plans d'action et indicateurs présentés dans le rapport. Cette analyse fera l'objet d'une actualisation régulière afin de tenir compte de l'évolution des activités de GED, de son environnement réglementaire, des attentes de ses parties prenantes et de sa maturité RSE.

## ANALYSE DE LA NOTATION ZEI



Dans le cadre de la structuration progressive de sa démarche RSE, GED a réalisé une **première évaluation sur la plateforme Zei en 2024**. Cette évaluation a permis d'établir un état des lieux initial de la maturité ESG du Groupe, à partir des informations disponibles au lancement de la démarche.

Cette première notation ne reflète pas nécessairement le niveau actuel de maturité de GED, dans la mesure où plusieurs politiques, indicateurs et plans d'action ont depuis été formalisés. Elle constitue néanmoins un point de référence utile pour mesurer les progrès réalisés dans le temps.

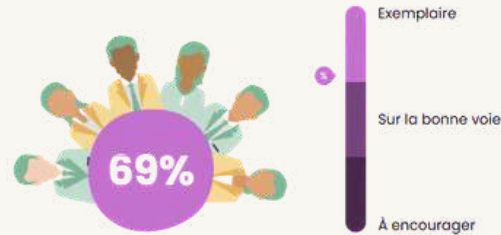
### Environnement



Points forts :

- Part des équipements et composants récupérés et revalorisés sur les opérations de maintenance : 100%
- Part de l'électricité bas carbone : 93%
- Part de l'énergie bas carbone : 54%

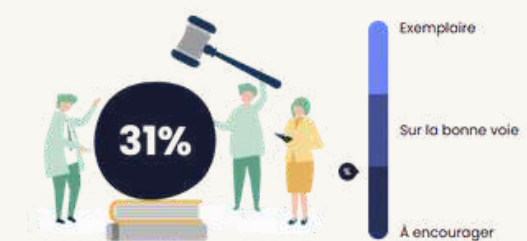
### Social



Points forts :

- Score d'emplois des seniors : 100%
- Score d'emplois en CDI : 100%
- Taux de rétention des collaborateurs : 83%
- Score d'emploi des jeunes : 80%

### Gouvernance



Points forts :

- Charte et code éthique : 100%
- Dialogue avec les parties prenantes : 70%
- Nomination d'un responsable RSE : 100%

L'évaluation Zei a permis d'identifier **plusieurs axes de progrès**, notamment la formalisation des politiques ESG, la structuration des indicateurs, la mise en place d'objectifs, le renforcement du suivi des actions et l'amélioration de la documentation disponible.

Depuis cette première évaluation, GED a engagé une **démarche de structuration plus avancée** : formalisation de politiques environnementale, sociale, éthique, anticorruption et achats responsables, réalisation d'un bilan carbone, analyse de double matérialité, consolidation des indicateurs sociaux et environnementaux, ainsi que préparation du présent rapport VSME+.

GED prévoit de **renouveler l'évaluation Zei afin de mesurer l'évolution de sa maturité RSE**, d'objectiver les progrès réalisés et d'identifier de nouveaux axes d'amélioration. Cette démarche s'inscrit dans une logique d'amélioration continue et de suivi annuel de la performance extra-financière.

---

## ANALYSE DE LA NOTATION ECOVADIS

---



**GED** a obtenu en janvier 2026 la médaille d'argent EcoVadis, avec un score global de **73/100**, correspondant au 88e percentile. Cette évaluation est valable du 16 janvier 2026 au 16 janvier 2027 et porte sur le périmètre de l'entité évaluée.



L'évaluation met en avant plusieurs **points forts** de la démarche RSE de GED, notamment la formalisation de politiques ESG, l'existence d'objectifs quantitatifs, la réalisation d'un bilan carbone, le suivi des indicateurs sociaux, la structuration de la politique achats responsables et la mise en place de dispositifs relatifs à l'éthique et à la sécurité de l'information.

Elle identifie également plusieurs **axes d'amélioration**, principalement liés à la formalisation du suivi dans la durée : mécanismes de revue des politiques, assurance externe du reporting de durabilité, alignement explicite du reporting avec un standard reconnu, évaluation des risques anticorruption, analyse des risques fournisseurs et développement d'audits fournisseurs sur site.

Ces résultats confirment la **progression** de GED dans la structuration de sa démarche RSE. Ils constituent également un repère externe utile pour orienter les prochains travaux, notamment le renforcement du pilotage des politiques, l'amélioration de la traçabilité des indicateurs, la poursuite de la démarche achats responsables et la consolidation du reporting annuel VSME+.

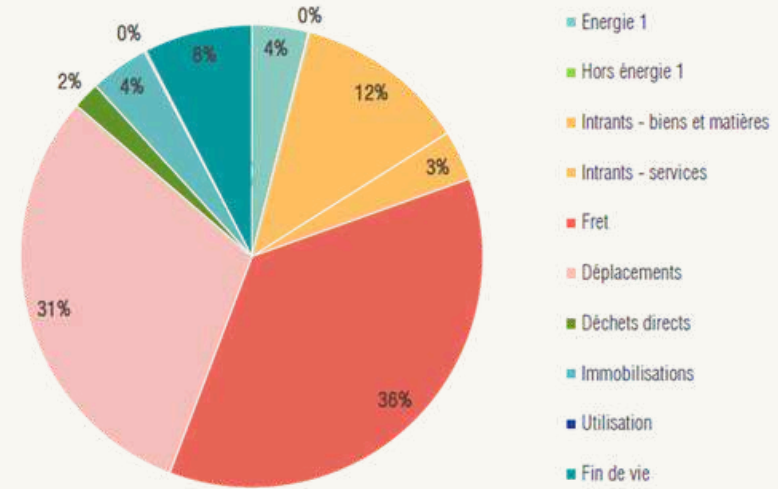
## DÉTAILS DU BILAN CARBONE 2023



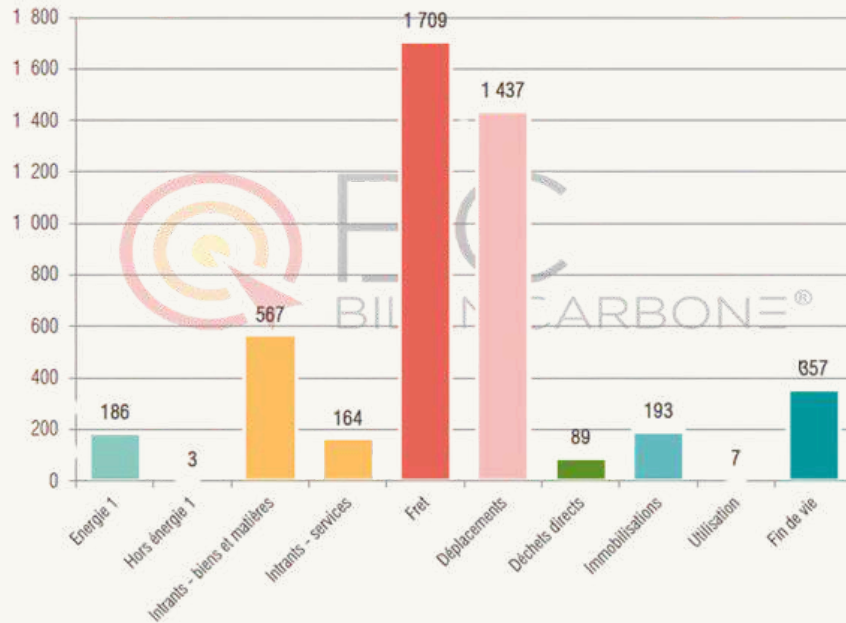
L'analyse des émissions de gaz à effet de serre met en évidence que le poste principal d'émission est le **fret**, représentant **36 %** des émissions totales. Les postes secondaires sont les **déplacements (31 %)**, suivis des **intrants en biens et matières (12 %)** et de la **fin de vie des produits (8 %)**.

Sur le plan des activités, c'est la **maintenance et les services** qui génèrent le plus d'émissions. Ce sont principalement les transports de marchandises (fret) et les déplacements professionnels et domicile-travail qui concentrent l'essentiel des impacts carbone.

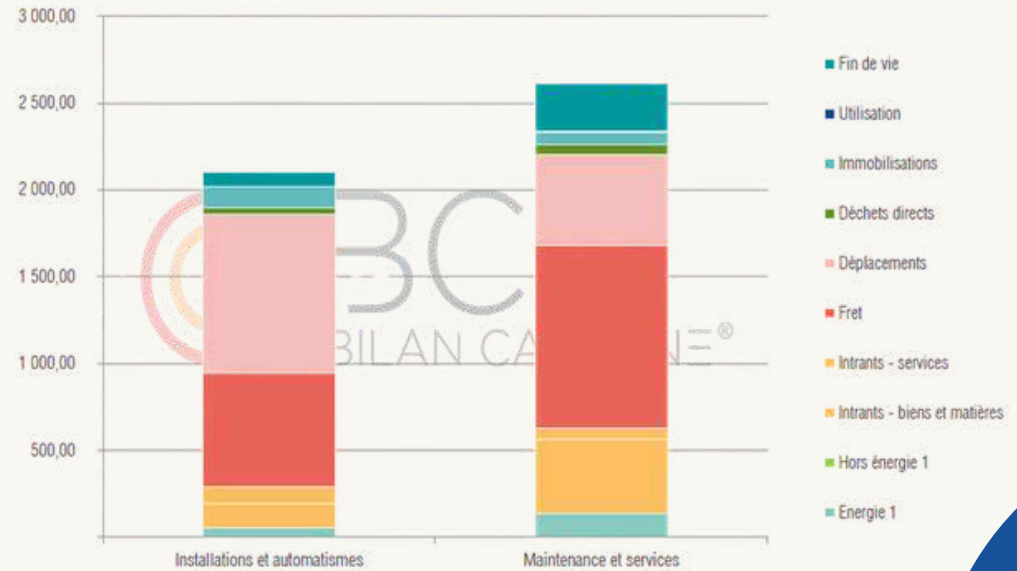
Bilan Carbone®  
Emissions de GES par catégorie, en %



BILAN CARBONE®  
Emissions de GES par catégorie, en tCO2e



Catégories : émissions de GES par site, en tCO2e





Catégorisation	Emissions de GES (tCO <sub>2</sub> e)
Volume des émissions GES du Scope 1 (tCO <sub>2</sub> e)	794
Emissions GES du scope 2 - méthode localisation	26
Volume des émissions GES du Scope 1 et 2	820
Emissions de GES de la Catégorie 1 du Scope 3 : Biens et services achetés (tCO <sub>2</sub> e)	931
Emissions de GES de la Catégorie 2 du Scope 3 : Biens d'équipement (tCO <sub>2</sub> e)	193
Emissions de GES de la Catégorie 3 du Scope 3 : Activités liées aux combustibles et à l'énergie hors scopes 1 et 2 (tCO <sub>2</sub> e)	0
Emissions de GES de la Catégorie 4 du Scope 3 : Transport et distribution en amont (tCO <sub>2</sub> e)	1709
Emissions de GES de la Catégorie 5 du Scope 3 : Déchets générés par les activités (tCO <sub>2</sub> e)	89
Emissions de GES de la Catégorie 6 du Scope 3 : Déplacements professionnels (tCO <sub>2</sub> e)	7
Emissions de GES de la Catégorie 7 du Scope 3 : Déplacements des employés (tCO <sub>2</sub> e)	600
Emissions de GES de la Catégorie 8 du Scope 3 : Actifs loués en amont (tCO <sub>2</sub> e)	0
Emissions de GES de la Catégorie 9 du Scope 3 : Transport et distribution en aval (tCO <sub>2</sub> e)	0
Emissions de GES de la Catégorie 10 du Scope 3 : Traitement des produits vendus (tCO <sub>2</sub> e)	0
Emissions de GES de la Catégorie 11 du Scope 3 : Utilisation des produits vendus (tCO <sub>2</sub> e)	7
Emissions de GES de la Catégorie 12 du Scope 3 : Traitement en fin de vie des produits vendus (tCO <sub>2</sub> e)	357
Emissions de GES de la Catégorie 13 du Scope 3 : Actifs loués en aval (tCO <sub>2</sub> e)	0
Emissions de GES de la Catégorie 14 du Scope 3 : Franchises (tCO <sub>2</sub> e)	0
Emissions de GES de la Catégorie 15 du Scope 3 : Investissements (tCO <sub>2</sub> e)	0
Emissions de GES de la Catégorie 16 du Scope 3 : Autres (en amont) (tCO <sub>2</sub> e)	0
Emissions de GES de la Catégorie 17 du Scope 3 : Autres (en aval) (tCO <sub>2</sub> e)	0
Emissions du Scope 3	3893
Total des émissions GES - GHG selon une méthode basée sur la localisation (tCO <sub>2</sub> e)	4713
Intensité carbone du Scope 1 et Scope 2 mesurés selon une méthode basée sur la localisation (tCO <sub>2</sub> e/M€)	13,108
Intensité carbone par Chiffre d'affaire (tCO <sub>2</sub> e/M€)	75,337



**Groupe Émile Dufour SAS**

**Siège social : P.I. de la Vaucouleurs - 2, rue de la  
Vaucouleurs  
78711 MANTES LA VILLE**

**[www.g-e-d.fr](http://www.g-e-d.fr)**

**Rapport RSE / VSME+ – Juin 2026**

Rapport réalisé par GED SAS avec l'accompagnement méthodologique du cabinet **EXAGONE**

