

DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

Exercice 2023



Le stationnement
qui fait bouger la ville

Table des matières

1	LE GROUPE	5
1.1	LE GROUPE EN QUELQUES MOTS	5
1.2	HISTORIQUE	5
2	MODELE D’AFFAIRES	9
2.1	STRATEGIE	10
2.2	LE MARCHÉ DU STATIONNEMENT FACE AUX ÉVOLUTIONS URBAINES	12
2.3	LE POLE MUTATIONS URBAINES	16
2.4	INDIGO NEO ET LES SERVICES DIGITAUX	17
2.5	LES RESULTATS ECONOMIQUES DU GROUPE	18
2.6	TAXINOMIE	18
3	RISQUES	26
4	ENVIRONNEMENT	28
4.1	NEUTRALITE CARBONE	28
4.2	REPORTING ENVIRONNEMENTAL	28
4.3	EMISSIONS DE GAZ A EFFET DE SERRE	29
4.4	ECONOMIE CIRCULAIRE	33
4.5	BIODIVERSITE	36
4.6	CERTIFICATION ENVIRONNEMENTALE	36
4.7	REFINANCEMENT LIE AU DEVELOPPEMENT DURABLE	36
5	SOCIAL	38
5.1	EFFECTIFS	38
5.2	AGE ET ANCIENNETE	38
5.3	SANTE ET SECURITE	39
5.4	DIVERSITE	46
5.5	ABSENTEISME	49
5.6	FORMATION ET DEVELOPPEMENT	50
5.7	ATTRACTION DES TALENTS ET RETENTION DES COLLABORATEURS	52
5.8	DIALOGUE SOCIAL	54
5.9	LA FONDATION INDIGO	55
6	GOVERNANCE	60
6.1	ORGANISATION DE LA GOUVERNANCE	60
6.2	MISE EN ŒUVRE DE LA CONFORMITE	61
6.3	UN ENGAGEMENT DANS LES CONVENTIONS INTERNATIONALES	65
6.4	UN ENGAGEMENT ENVERS LES CLIENTS	66
7	NOTATION EXTRA-FINANCIERE	71
8	RAPPORT DE L’ORGANISME TIERS INDEPENDANT SUR LA DPEF	73

INDIGO Group (la « Société ») est une Société Anonyme à Directoire et Conseil de Surveillance au capital de 160 044 282 Euros, dont le siège social est situé 1 place des Degrés – Tour Voltaire – 92800 Puteaux, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Nanterre sous le numéro 800 348 146.

LE GROUPE

Chapitre 1

I.1 Le Groupe en quelques mots



Le Groupe est un acteur mondial et global du stationnement et de la mobilité urbaine. Au 31 décembre 2023, il opère dans 9 pays, sur deux continents (Europe, Amériques) et emploie près de 9 500 personnes à travers le monde.

Les activités du Groupe couvrent, de manière complémentaire, tous les types de stationnement (parcs en ouvrages, parcs mutualisés) et la régulation des flux en voirie (contrôle du stationnement, expertise des zones à faible émission). Le Groupe a développé également des services liés à la mobilité individuelle (Cyclopark)

et aux véhicules électriques (bornes à recharge rapide notamment). Il s'est engagé dans le déploiement d'une application digitale pour l'ensemble de son offre. Il explore de nouveaux services à la ville et à ses habitants, avec l'utilisation de ses espaces en matière de logistique urbaine (notamment stockage au dernier kilomètre).

Au 31 décembre 2023, le Groupe exploite dans le monde plus de 1 428 000 places réparties dans 2 570 parcs de stationnement et 2 224 kilomètres de stationnement sur voirie.

Le Groupe accompagne les collectivités, comme les acteurs publics et privés (hôpitaux, centres commerciaux, gares, aéroports, espaces de loisirs et événementiels, universités ...), dans leurs stratégies de mobilité urbaine. INDIGO est un acteur global à l'ancrage local. Dans un marché de la mobilité en plein essor, estimé à 140 milliards d'euros en 2025 (selon une étude de Businesscoot parue en 2022), le Groupe est un acteur clé de la mobilité du futur. Sa raison d'être est « créateur d'espace pour une ville apaisée en mouvement ».

I.2 Historique

1960-2000 : organiser le stationnement

Face à un besoin croissant de stationnement dans les villes, INDIGO, connu alors sous les marques GTM et Sogeparc, inaugure en 1964 son premier parc de stationnement en modèle concessif, sous l'esplanade des Invalides à Paris, suivi des parcs Georges V et Malesherbes-Anjou. Paris devient ainsi le laboratoire des innovations du Groupe. Avec le développement du stationnement en ouvrage et en voirie, les systèmes de péage s'automatisent et le paiement se dématérialise grâce à l'arrivée de la carte bancaire. GTM et Sogeparc commencent à exporter leur savoir-faire à l'international, principalement en Europe.

2001-2014 : offrir plus qu'une place de stationnement

Le parking n'est plus un lieu à usage unique mais devient un espace de services : services de mobilité, prêts de parapluies, de vélos, de cabas... Le parc de stationnement du XXI^e siècle prend forme et se conçoit comme un maillon de la mobilité urbaine. En 2001, GTM et Sogeparc fusionnent pour donner naissance à VINCI Park qui s'appuie sur ses fondamentaux (qualité, sécurité, accueil) pour séduire les utilisateurs. Le Groupe poursuit en parallèle son internationalisation, en s'implantant en Amérique du Nord et en Amérique du Sud.

2015-2021 : l'ère du digital et des mobilités douces

En 2015, VINCI Park devient INDIGO, à la suite de sa sortie du groupe VINCI. Il se positionne comme un acteur clé du stationnement et de la mobilité individuelle, avec une nouvelle offre digitale.

En 2016, le Groupe lance OPnGO, seule application qui offre à l'automobiliste une expérience de stationnement complète, incluant la recherche d'itinéraires, de la meilleure place au meilleur prix, avec un parcours client le plus efficace et le plus fluide possible.

En 2017, Le Groupe lance un nouveau service de vélos partagés sans station avec INDIGO®weel. Au sein du consortium Smovengo, le Groupe remporte l'appel d'offres « Vélib' 2 » pour la mise à disposition, pendant 15 ans, de vélos en libre-service dans la métropole parisienne.

En parallèle, le Groupe renforce sa position de leader par la voie d'acquisitions ciblées d'acteurs du stationnement ou de parkings, tant en France avec l'acquisition du pôle stationnement de Spie Batignolles Concessions, opéré sous la marque Spie Autocité-, que sur d'autres marchés, comme la Belgique, avec l'acquisition de la société Besix Park, en 2018. A l'inverse, le Groupe se désengage des pays dans lesquels il ne peut se positionner ainsi : le Qatar (février 2018), la Russie (avril 2018), le Royaume-Uni, l'Allemagne la République Tchèque et la Slovaquie (décembre 2018 à janvier 2019) sortent du périmètre du Groupe. Pour les mêmes raisons, en 2021, le Groupe a conclu la session de ses participations dans les co-entreprises panaméenne et américaine, respectivement en février et décembre puis chinoise en juillet 2022, pays dans lequel il s'était implanté en juin 2019.

En février 2020, le Groupe complète sa présence en Europe avec la constitution d'une filiale polonaise détenue à 100%, dénommée INDIGO Polska SA.

En mars 2021, le Groupe s'engage publiquement sur un objectif de neutralité carbone à horizon 2025 pour ses émissions directes et indirectes liées aux consommations énergétiques (scopes 1 et 2) et un contrôle des autres émissions indirectes, comme celles de ses fournisseurs (scope 3) d'ici à 2050.

En avril 2021, le Groupe dévoile la raison d'être qui guide l'ensemble de ses activités et de son développement^o : « créateur d'espace pour une ville apaisée en mouvement ».

2022 et 2023 : une nouvelle ère

Le Groupe ouvre un nouveau champ d'innovation, avec la commercialisation de plus de 20 sites éligibles à une conversion en un usage alternatif au stationnement. Au total, ce sont plus de 94 000 m² qui ont été identifiés comme susceptibles d'accueillir des activités de logistique urbaine, de drive et de stockage.

Le Groupe poursuit sa stratégie de croissance externe par l'acquisition, en 2022, d'une part en France des activités de stationnement en ouvrages de Transdev Group (une cinquantaine de parkings) et de Covivio (une dizaine d'ouvrages), et d'autre part au Brésil, via une prise de participation majoritaire dans la société PareBem, avec laquelle la filiale locale Administradora Geral de Estacionamentos fusionne et devient ainsi leader du stationnement dans le pays.

En juin 2022, le Groupe adhère au Pacte Mondial des Nations Unies.

En juillet 2022, le Groupe signe une nouvelle ligne de crédit renouvelable multidevises d'un montant de 300 millions d'euros, « sustainability linked », intégrant deux indicateurs, la réduction des émissions de CO₂ des scopes 1 & 2 et la puissance électrique cumulée installée dans les points de recharge pour véhicules électriques.

A compter du 1^{er} novembre 2022, le Groupe met en place une nouvelle organisation, pour mieux prendre en compte sa stratégie. La redistribution des zones géographiques d'activité marque la volonté de consolidation sur le marché européen, dont la France, et les ambitions de développement au Brésil et au Canada. La création du pôle Mutations urbaines indique l'engagement du Groupe dans les services à la ville, qu'il s'agisse des mobilités douces, des bornes de recharge électriques, de la régulation des flux de stationnement en voirie dans un contexte de nouvelles réglementations dans les centres urbains, ou encore des reconversions de certains espaces de parking en ouvrage (stockage au dernier kilomètre, marchés enfouis...). Le pôle digital/expérience client marque la volonté du Groupe de proposer une expérience digitale

complète, pour tous ses clients, quelle que soit la forme de stationnement choisie. Enfin, la création du secrétariat général souligne l'engagement dynamique du Groupe dans une politique ESG (Environnement, Social et Gouvernance), de marque employeur et de conformité structurée.

Cet engagement est illustré par la création, le 6 décembre 2022, de la Fondation INDIGO, abritée par la Fondation de France et dotée d'un budget minimum d'1 million d'euros sur 5 ans.

Le 25 avril 2023, le Groupe a pris le contrôle majoritaire de sa filiale colombienne City Parking, via l'augmentation de sa participation dans cette dernière de 50,0% à 87,5%.

Le 31 mai 2023, par l'intermédiaire d'une prise de participation majoritaire, le Groupe renforce sa présence sur le segment B2B en s'associant avec l'opérateur de parkings BePark. Fondée en 2011, BePark a développé une expertise unique lui permettant de répondre à l'ensemble des besoins de stationnement des entreprises. La société a ainsi développé un vaste réseau en Belgique, mais aussi au Luxembourg et en France.

Le 29 juillet 2023, le Groupe a signé, un acte de cession d'actions sous conditions suspensives avec Igneo Infrastructure Partners pour acquérir 100% de Parkia Spanish Holding SLU ainsi que de ses filiales. Cette acquisition, réunissant le 3^{ème} et le 4^{ème} opérateur en Espagne en termes de places de stationnement hors voirie, représente une opportunité unique pour le Groupe de consolider sa position dans ce pays. Cette acquisition est soumise à la condition suspensive d'obtention de l'autorisation de l'autorité de la concurrence espagnole (CNMC).

MODÈLE D'AFFAIRES

Chapitre 2

Un modèle pour accompagner durablement le développement des villes

Chiffres 2023



INDIGO
G R O U P

NOS RESSOURCES

Femmes et hommes

- 9 500 collaborateurs de 99 nationalités différentes
- 27,2 % de femmes (+0,6 point vs 2022) et 30,6 % de femmes managers
- 2 campus de formation en France et au Brésil

Capacité financière

- 839 M€ de chiffre d'affaires en 2022 Global Proportionate*
- Une partie du financement d'INDIGO (RCF à 300 M€) indexée sur sa capacité à réduire ses émissions de gaz à effet de serre et déployer des points de charge pour véhicules électriques

NOS SERVICES

Stationnement ouvrage et voirie

- 2 570 parkings exploités dans le monde
- 27 ans de durée résiduelle des actifs d'INDIGO
- 1,4 M de places de stationnement gérées
- 2 224 km de voirie urbaine gérée

Mobilité durable

- Plus de 18 000 vélos gérés en libre-service par Smovengo
- 4 100 places de stationnement vélos sécurisées dans les Cyclopark
- Plus de 7 000 points de charge pour véhicules électriques disponibles dans les parkings INDIGO

Mutations urbaines

Près de 100 000 m² d'identifiés en France pour des services de proximité (logistique, espaces de stockage...)

Services digitaux

Indigo Neo, l'appli du stationnement qui révolutionne l'expérience client en voirie et en ouvrage (1,6 M d'utilisateurs)

* Les données « Global Proportionate » se définissent comme les données consolidées IFRS ajustées de la quote-part de la contribution des activités du Groupe dans les co-entreprises, comme si ces dernières étaient consolidées par intégration proportionnelle.

NOTRE PARTAGE DE LA VALEUR

Environnement

- Neutralité carbone à horizon 2025 sur les scopes 1 et 2
- 86 % des parkings INDIGO équipés d'éclairage basse consommation
- 12,6 M€ investis pour l'installation de bornes de recharge pour véhicules électriques
- 77 Cyclopark installés dans les parkings INDIGO

Social et sociétal

- Plus de 900 M€ investis au cœur de nos territoires, ces 5 dernières années
- 1 M€ de dotation pour la Fondation INDIGO sur 5 ans au profit d'associations locales
- 8,3 h de formation dispensées en moyenne par salarié
- 122 accords collectifs signés entre les représentants du personnel et la direction, en vigueur à fin 2022

Gouvernance

- Rémunération variable des dirigeants indexée sur des critères ESG
- Dispositif de lutte anti-corruption (code de conduite, charte du lanceur d'alerte, modules de formation)

NOS VALEURS

Responsabilité et engagement

Respect et solidarité

Esprit de conquête et d'innovation

NOS CONTRIBUTIONS AUX ODD



NOS ATOUTS

Excellence opérationnelle

- Mesure de la qualité de service opérationnelle, audits externes
- Mesure de la satisfaction client et de la qualité de la relation client
- Télé-opération des exploitations avec des équipes basées dans chaque pays, non délocalisées
- Qualité et sécurité

Ancrage territorial

- Présence dans 500 villes
- Emplois de proximité
- Prestations avec des fournisseurs locaux

Engagement de nos collaboratrices et collaborateurs

- Près de 79 % des collaborateurs du groupe sont fiers de travailler pour INDIGO
- Près de 82 % trouvent leur travail intéressant
- +80 % trouvent que leur supérieur hiérarchique direct les soutient activement, les informe et est à l'écoute*

Gestion des risques

Un suivi des risques groupe, conformité et RSE au niveau de chaque pays

* enquête interne réalisée en 2021 comptant environ 3 000 salariés répondants

2.1 Stratégie

Dans un marché en grande mutation, le groupe INDIGO développe une stratégie qui lui permet, d'une part, de capitaliser sur ses atouts historiques, et d'autre part, de s'inscrire pleinement dans une démarche de croissance durable, alliant innovation et diversification de ses services au bénéfice de ses clients amont (villes) et aval (usagers).

Cette démarche, présentée dans son plan stratégique 2023, Prêts pour la nouvelle ère, se décline autour de deux axes principaux : la consolidation d'un modèle qui a fait la preuve de sa résilience et la création de valeur auprès de ses parties prenantes.

2.1.1 Un modèle solide autour de l'expertise du stationnement

Les expertises historiques d'INDIGO en matière de stationnement en ouvrage et en voirie font du Groupe le leader mondial de son secteur. C'est le seul acteur d'envergure internationale proposant une offre intégrée, accessible sur une plateforme digitale unique.

La solidité de son modèle d'affaire, fondé essentiellement sur des contrats longs et concessifs, repose sur des atouts développés par le Groupe :

- une expertise reconnue dans la conception et la gestion d'infrastructures premium ;
- la diversité de ses activités, de ses modes contractuels (pleine propriété, concession, bail, prestations de services), de ses clients amonts (B2G, B2B et B2C), et de ses sources de revenus (horaires, abonnements, autres services);
- une présence internationale construite autour d'une ambition de leadership à court terme et de création de valeur sur le long terme, dans la diversité des marchés et des cultures (Brésil, Colombie, Canada);
- un ancrage européen qui se renforce (Espagne, Belgique, Luxembourg, Suisse, Pologne).

En 2023, le Groupe intensifie sa transformation digitale pour offrir à ses clients une expérience complète et des parcours fluides, aussi bien dans ses parkings qu'en voirie. Sa plateforme INDIGO Neo rapproche les usagers des offres les plus adaptées à leurs besoins professionnels, résidentiels ou de loisir (à l'heure ou sous forme d'abonnements), en intégrant différents services (particulièrement un important réseau de bornes de recharge électrique, standard ou ultra-rapides).

Le Groupe s'appuie ainsi sur son modèle historique pour développer une culture de l'excellence et de l'innovation, en phase avec les nouvelles attentes des usagers et les exigences des villes en matière de régulation des flux de biens et des personnes.

2.1.2 Une création de valeur durable pour les parties prenantes

La transformation écologique des mobilités conduit INDIGO à s'engager résolument dans la diversification de ses activités, d'une part, en accompagnant le développement de la voiture électrique et des mobilités douces, et, d'autre part, en repensant la destination de ses parkings à des fins innovantes (stockage au dernier kilomètre notamment).

En 2023, INDIGO propose un niveau d'équipement en bornes de charge électrique (standard et ultra-rapides) en avance de phase sur le développement de l'offre de véhicules électriques, faisant ainsi des infrastructures de stationnement un élément clé de l'écosystème de recharge des véhicules électriques, à proximité du domicile comme du lieu de travail.

Le Groupe poursuit par ailleurs le développement de son offre de services autour du vélo, à travers son concept CycloPark, solution de stationnement sécurisé, et comme actionnaire de Smovengo, opérateur des vélos en libre-service du service Vélib dans la métropole parisienne.

Au-delà de ces investissements dans l'électricité et les mobilités douces, le Groupe intègre dans sa stratégie de long terme les « mutations urbaines », caractérisées par les nouveaux besoins des villes en matière de régulation des flux de biens et de personnes.

Expert du contrôle du stationnement sur voirie et de ses outils associés (horodateurs), le Groupe se positionne en expert de la gestion des usages et des droits du trafic en centre-ville, où se multiplient les places spécialisées (personnes handicapées, livraison, bornes de recharge, arrêt-minute, etc.) et débutent les premières expérimentations des zones à trafic limité ou à faibles émissions (ZTL- ZFE).

Par ailleurs, à travers la reconversion de certains de ses espaces en ouvrage, le Groupe s'ouvre aux métiers de la gestion d'actifs, avec des partenaires experts. Il s'agit de répondre aux nouvelles attentes en matière de stockage et de logistique urbaine et de permettre des solutions innovantes pour maintenir des services de proximité aux habitants des centres villes (stations de lavage ou livraison de produits frais par exemple).

2.1.3 Des standards de conformité et de RSE exigeants

Les ambitions du Groupe en termes de développement, de partenariats et d'engagement vis-à-vis de ses parties prenantes internes et externes, lui imposent un programme exigeant en matière de conformité et de RSE.

Le Groupe est conscient que ses actifs incorporels, tels que sa réputation, sa marque, ses relations d'affaires, sa capacité à protéger les données personnelles, à assurer la cybersécurité ou à développer une politique anticorruption efficace, constituent une valeur de durabilité pour le Groupe. Investis depuis la création du Groupe, ces champs sont sans cesse renforcés, conformément aux obligations réglementaires en vigueur et selon les standards et meilleures pratiques du marché. Le succès et la crédibilité de leur mise en œuvre reposent sur leur appropriation par les équipes comme une partie intégrante du modèle d'affaire.

La marque employeur fait l'objet d'une attention particulière. Elle s'appuie sur les valeurs fortes du Groupe : respect et solidarité, engagement et responsabilité, esprit de conquête et d'innovation. Elle se traduit par un engagement en termes d'égalité femmes/hommes, de lutte contre les discriminations, de formation et d'intégration. Une attention particulière est portée au recrutement et à la rétention des talents.

En matière d'environnement, le Groupe a engagé, en 2023, une réflexion nouvelle sur une possible trajectoire climat conforme aux accords de Paris, susceptible d'être validée par un organisme indépendant, le SBTi (Science-Based Target Initiative). Il a, par ailleurs, lancé les travaux de mise en conformité avec la nouvelle directive européenne CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive), afin de présenter, en 2024, un rapport extra financier selon les normes européennes d'informations de durabilité (ESRS - European Sustainability Reporting Standards).

Enfin, le Groupe affirme son ancrage territorial et ses valeurs de solidarité à travers son engagement dans la Fondation INDIGO, en France et dans certaines filiales du Groupe.

2.2 Le marché du stationnement face aux évolutions urbaines

2.2.1 Aperçu du marché

Le secteur du stationnement automobile englobe la conception, la construction et l'exploitation d'installations de stationnement. Il joue un rôle central dans la politique des transports urbains et dans la dynamisation des économies locales.

Le marché mondial du stationnement automobile comprend plusieurs marchés domestiques/régionaux, avec des niveaux de maturité et des perspectives de croissance variables. Les pays développés ont des marchés de stationnement bien définis, tandis que les pays en développement ont des niveaux de maturité plus faibles, mais des possibilités de croissance plus élevées.

2.2.2 Segmentation du marché

Le marché du stationnement automobile peut être segmenté selon différents critères.

2.2.2.1 Par type d'emplacement

Le stationnement en ouvrage comprend les places de stationnement qui ne sont pas en bordure de voie routière (voirie) et qui sont habituellement pourvus d'un contrôle d'accès (barrières). On parle alors de parcs de stationnement souterrains, aériens ou en enclos (espace clos en surface, équipé d'un contrôle d'accès).

Alors qu'ils sont souvent plus onéreux que le stationnement sur voirie pour les courts séjours, les parcs en ouvrage le sont généralement moins pour les longues périodes de stationnement. Les parcs en ouvrage sont la propriété d'entités publiques ou privées.

Le stationnement sur voirie désigne les espaces de stationnement sur les voies publiques, habituellement en bordure de voie routière. Bien que de nombreuses places de stationnement sur voirie ne soient pas payantes, leur nombre tend à décroître et des solutions de paiement, de contrôle du paiement et de pénalités financières en cas d'absence de paiement sont alors mises en place. La gestion de la voirie relève en général des compétences des autorités locales.

2.2.2.2 Par modèle économique

Les contrats d'infrastructure englobent les parcs de stationnement détenus en pleine propriété, et ceux gérés dans le cadre de contrats de concession ou de baux de différents types à long terme. Il s'agit de contrats à risque de trafic : les opérateurs se rémunèrent via le prix payé par les utilisateurs payant leur stationnement au temps passé ou la vente d'abonnements et, selon les contrats, rémunèrent les propriétaires avec une redevance fixe ou variable (alors généralement fonction du chiffre d'affaires). L'opérateur est libre d'investir dans des solutions lui permettant d'améliorer ses revenus ou sa marge.

Les contrats à court terme représentent les baux à court terme et les contrats de prestation de services. Il s'agit de contrats sans risque de trafic (ou très limité pour les baux à court terme), dans lesquels l'opérateur n'est pas dépendant des revenus générés par le parking. Les contrats de prestation de services peuvent être des contrats à prix coûtant majoré (c'est généralement le cas en Amérique du Nord) ou des contrats forfaitaires dans lesquels l'entrepreneur assume le risque lié à ses coûts. Dans le cadre des contrats à court terme, l'opérateur a un devoir de conseil envers ses donneurs d'ordres, pouvant intégrer des recommandations les incitant à investir, mais il ne peut le plus souvent pas directement mettre en œuvre les solutions préconisées.

2.2.2.3 Par propriétaire des ouvrages

Le secteur public concerne les organismes publics (autorités locales, établissements publics, entreprises publiques).

Le secteur privé englobe les entreprises privées ou les particuliers.

2.2.2.4 Selon la nature de la génération des revenus (en fonction de la durée du séjour)

Stationnement horaire/quotidien : recettes liées au paiement du stationnement au temps passé, généralement pour de courtes durées inférieures à 24 heures.

Abonnements : revenus des forfaits destinés à une utilisation à plus long terme, accès périodique aux parcs de stationnement (par exemple mensuel, annuel ou saisonnier), location d'espaces physiques (par exemple, des espaces spécifiques loués à un utilisateur individuel).

2.2.3 Les tendances du marché

L'industrie du stationnement automobile évolue selon des tendances qui ont un impact globalement positif pour elle. Ces tendances peuvent se scinder en facteurs macro-économiques et facteurs liés à la dynamique de la mobilité individuelle.

2.2.3.1 Facteurs macro-économiques

Certaines tendances macroéconomiques constituent les principaux moteurs de l'industrie du stationnement automobile et devraient continuer à avoir un impact positif sur la demande de stationnement.

- L'augmentation du PIB par habitant, la croissance de la population et l'urbanisation transforment rapidement la mobilité individuelle :
 - l'augmentation du PIB par habitant accroît le pouvoir d'achat, facteur essentiel de la croissance de la motorisation, en particulier dans les pays en développement,
 - la croissance de la population urbaine accroît le besoin mondial de mobilité et ainsi la demande de stationnement dans les grandes villes où les équipements de stationnement sont plus importants et où des opérateurs privés sont présents,
 - la densité de la population dans les zones urbaines n'a pas d'impact sur la possession d'une voiture, à moins que des niveaux extrêmes de densité ne soient atteints et ne rendent l'utilisation de la voiture moins attrayante.
- La voiture reste essentielle pour le futur de la mobilité individuelle. Selon le baromètre 2023 Mobilités & entreprises d'Alphabet France, 75% des personnes en France travaillant en dehors de leur zone résidentielle utilisent leur véhicule à un moment donné pour se rendre au travail. En 2050, environ 3 milliards de véhicules seront potentiellement en circulation à travers le monde, soit une augmentation de 100 millions par année.
- Le défi pour les villes est désormais de combiner les infrastructures existantes et les technologies émergentes pour accroître l'efficacité des déplacements urbains.
- Les municipalités et autres organisations publiques, ainsi que les sociétés privées s'interrogent toutes sur les infrastructures et solutions qui permettront de répondre à ces défis.
- Avec l'expansion des villes, les coûts des infrastructures augmentent. C'est particulièrement vrai pour les déplacements entre la banlieue, à faible densité, et le cœur de ville, plus compact. L'avenir de la voiture se traduira par l'alternance de l'utilisation des véhicules personnels et des solutions partagées, le véhicule individuel étant utilisé comme moyen de transport principal (domicile-travail par exemple) et les solutions de mobilité partagée pour les autres besoins de déplacements.

- La crise sanitaire liée à la pandémie de Covid-19 a vu l'émergence de nouveaux comportements en matière de mobilité individuelle. Privilégiant les déplacements avec un moyen de locomotion individuel afin d'éviter l'utilisation des transports en commun, les habitants des grandes villes et/ou de leur banlieue ont utilisé des solutions de type vélos, vélos électriques ou trottinettes, ou ne le souhaitant pas compte-tenu des conditions météorologiques à un instant donné, se sont tournés vers l'automobile, notamment pour les déplacements domicile-travail. A contrario, le développement du télétravail contrebalance l'augmentation de l'utilisation du véhicule individuel pour les déplacements pendulaires. Le Groupe accompagne l'évolution de ces nouveaux usages et propose de nouveaux services dans ses parcs de stationnement, à destination de toutes les mobilités, comme les bornes de recharge pour véhicules électriques ou les parcs sécurisés pour vélos.

2.2.3.2 Facteurs liés à la dynamique de mobilité individuelle

Citadins : leurs habitudes et leur façon de se déplacer changent rapidement, notamment depuis la pandémie de Covid-19. Les utilisateurs souhaitent une offre de mobilité à la demande, la plus adaptée possible à leurs besoins, à la fois simple, flexible et au meilleur coût. L'impact du covoiturage sur le parc automobile devrait rester marginal, car ce phénomène se concentre dans les grandes villes occidentales, avec une pénétration limitée à ce jour. Il en va de même pour le vélo en libre-service, ce moyen de transport n'étant utilisé que pour des trajets de courte distance.

Villes : les espaces urbains évoluent également. Certaines villes sont « compactes » (à forte densité) comme Paris ou Londres, quand d'autres sont plus vastes ou « multicentriques » comme Toronto, Los Angeles, Sao Paulo ou Pékin. Chaque typologie de ville apporte ses propres défis de mobilité et d'infrastructures de transport. Les villes denses et compactes, disposant d'une solide infrastructure de transports publics, mettent en place des politiques de restriction des voitures personnelles et encouragent la transition du stationnement sur voirie vers le stationnement en ouvrage. Mais dans les banlieues à plus faible densité ou dans les villes moyennes, moins desservies par les transports publics, les voitures restent essentielles à la mobilité.

Mobilité : les innovations technologiques et industrielles permettent de résoudre les problèmes récurrents que l'on reproche aux véhicules : la pollution, la congestion du trafic, le faible taux d'utilisation, et le coût. Les véhicules personnels deviennent plus respectueux de l'environnement et restent le mode de transport le plus efficace pour les principaux besoins de déplacements quotidiens, dans de nombreuses villes. Néanmoins dans les centres-villes à forte densité, de nouvelles alternatives et des modes complémentaires de mobilité individuelle émergent rapidement (comme les services de location de vélos, de scooters ou de trottinettes).

Technologie : la technologie joue désormais un rôle majeur. La connectivité croissante des véhicules devrait avoir un impact positif sur la demande de stationnement en réduisant la congestion, car les voitures seront reliées aux infrastructures, optimisant ainsi les flux de circulation. L'Intelligence Artificielle (IA) et la *blockchain* vont jouer un rôle crucial dans la mobilité. En parallèle, les données sur les utilisateurs permettent aux villes et aux opérateurs de mieux comprendre les déplacements des personnes.

2.2.3.3 Environnement réglementaire

L'industrie du stationnement bénéficie d'une réglementation assez stable en raison de la nature à long terme de ses investissements et du partage des revenus entre les exploitants et propriétaires de parcs de stationnement.

En France, depuis le 1^{er} janvier 2018, la législation a permis aux collectivités de confier à des prestataires le contrôle du stationnement payant en voirie, offrant ainsi aux opérateurs de stationnement prêts à s'engager sur cette voie de nouvelles opportunités de croissance. Les municipalités considèrent généralement que le contrôle du stationnement n'est pas une activité essentielle pour elles et l'externalisent de plus en plus à des opérateurs privés.

En parallèle, au cours des dernières années, les autorités locales ont soutenu des hausses tarifaires et augmenté le nombre de places payantes en voirie afin d'accompagner leurs politiques urbaines et de générer des revenus supplémentaires permettant de les mettre en œuvre.

Plus récemment, certaines autorités locales ont, consécutivement à la pandémie de Covid-19, diminué le nombre de places en voirie afin de les consacrer au stationnement de moyens de mobilité individuelle douce et à des usages alternatifs au stationnement.

2.2.4 INDIGO et le marché du stationnement

INDIGO offre une expertise complète et innovante du stationnement. Voirie, parkings en ouvrage, parkings mutualisés, le Groupe opère suivant des modes contractuels variés (pleine propriété, concessions, baux et contrats de prestations de services), sur une large palette de segments de marchés et dans un grand nombre de pays et villes.

2.2.4.1 Présence mondiale

Grâce à une stratégie d'acquisition ou de cession soigneusement ciblée, combinée à une croissance organique soutenue, le Groupe est présent dans des zones géographiques clés qui bénéficient d'une forte demande intérieure.

Implantation géographique¹

Principaux modèles d'affaires



Infrastructure

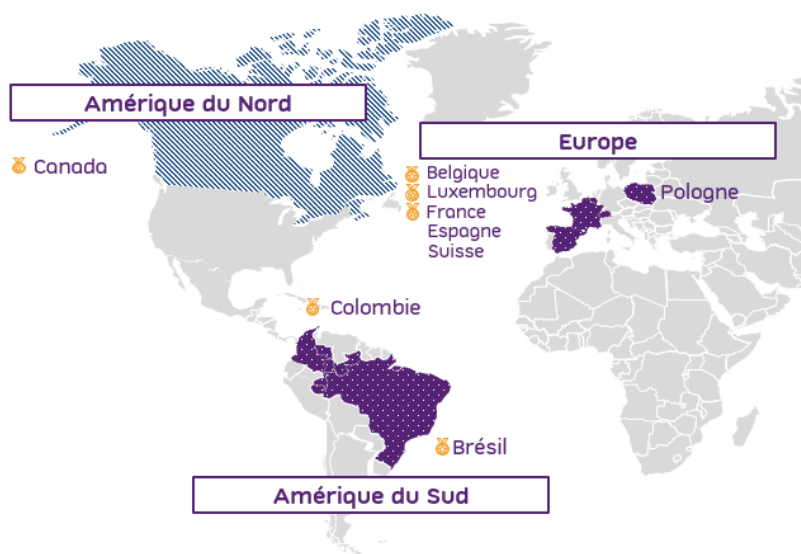


Différent d'Infrastructure

Market position



Top 3 leaders



Notes :

1. Implantation géographique au 31 décembre 2023

2.2.4.2 Stationnement en ouvrage

Concevoir, construire, financer et exploiter : en travaillant sur tous les aspects du stationnement, INDIGO développe une expertise riche et diversifiée qui lui permet de répondre à tout type de besoin de manière personnalisée. INDIGO conçoit, construit, finance et exploite des solutions de stationnement sur mesure pour rendre la vie citadine plus facile et plus intuitive.

Proposer des services innovants : paiement par mobile et en ligne, pré-réservation de places de stationnement, reconnaissance automatique de plaque minéralogique, guidage à la place, gestion connectée des parcs de stationnement, autant d'exemples de services qui favorisent un parcours client plus intégré et plus fluide.

Favoriser la gestion des flux : par son ingénierie commerciale, sa connaissance des typologies d'utilisateurs, la diversité de son réseau de stationnement, INDIGO peut conseiller les collectivités et les entreprises pour fluidifier le trafic et favoriser la rotation des véhicules et la dynamique urbaine.

2.2.4.3 Stationnement en voirie

INDIGO conseille et accompagne les collectivités dans la gestion de leur stationnement sur voirie, en proposant des services et des outils sur mesure, adaptés à leurs stratégies de mobilité. Contrôle, maintenance des horodateurs, collecte, conseil, accueil des riverains, INDIGO apporte son savoir-faire et son expertise pour répondre aux enjeux de fluidification et de dynamisation des centres villes, en facilitant la mobilité de leurs usagers.

La crédibilité du Groupe repose sur :

- plus de 25 ans d'expérience dans le contrôle et le recouvrement du stationnement sur voirie en Europe, avec des réussites emblématiques au Royaume-Uni, en Belgique, en Espagne et en France, où des taux de élevés de respect du stationnement payant en voirie ont pu être atteints,
- 2 224 kms de stationnement sur voirie confiés à INDIGO dans 7 pays au 31 décembre 2023.

2.3 Le pôle Mutations Urbaines

Le pôle Mutations Urbaines s'inscrit dans la stratégie du Groupe de développer les mobilités douces et les services à la Ville. Il regroupe ainsi les activités de contrôle du stationnement représentées par Streeteo, de mobilités durables par l'entremise d'INDIGO@weel et de SMOVENGO, de logistique urbaine et d'implantation de bornes de recharge directement supervisées par le Groupe. Ces deux dernières activités sont détaillées au sein des sections 4.3.2.2 Bornes de recharge pour véhicules électriques et 4.3.4 Réduction des émissions de gaz à effet de serre dans les centres-villes.

2.3.1 Streeteo

Dans le cadre de la réforme du stationnement payant en voirie en France, depuis le 1er janvier 2018, par laquelle les collectivités ont la possibilité de confier à des prestataires privés cette activité, le Groupe a créé une entité dédiée, Streeteo.

Les missions de service public de Streeteo ont pour objectif d'améliorer la fluidité du trafic en ville et d'assurer une gestion efficace de la mobilité automobile, tant pour le bien-être des riverains que pour le bon fonctionnement des commerces de proximité, et cela au bénéfice des finances publiques. Les prestations de Streeteo permettent ainsi une amélioration de la rotation et du taux de respect du stationnement, une diminution des nuisances (voitures ventouses, pollution), une redynamisation des centres-villes et augmentation des recettes de stationnement.

Streeteo s'appuie sur des technologies de pointe, véhicules intégrant la Lecture Automatisée de Plaques d'Immatriculation (LAPI), smartphones de contrôle, solutions informatiques 100 % intégrées pour garantir son efficacité opérationnelle ainsi qu'un pilotage en temps réel du service.

Ainsi, anticipant cette évolution et s'appuyant sur l'expertise acquise dans ce domaine dans des pays comme la Belgique, l'Espagne ou jusqu'en 2018 le Royaume-Uni, le Groupe a remporté une part significative des appels d'offres en France et opère dans 25 villes françaises à fin 2023. Enfin, la filiale belge du Groupe a déployé la marque Streeteo pour ses prestations de contrôle de stationnement dans 63 villes.

2.3.2 INDIGO@weel

INDIGO@weel opère aujourd'hui autour de deux axes de développement distincts, sur des segments dynamiques et connexes :

- le stationnement vélo sécurisé (via la marque CycloPark) : selon une étude réalisée en septembre 2020 par 6t-Bureau de recherche, 46 % des cyclistes renoncent à utiliser le vélo par crainte du vol. Pour répondre aux besoins de sécurisation et de confort des usagers, INDIGO@weel a pour objectif de déployer à grande échelle des espaces de stationnement sécurisés pour les vélos, au premier niveau des parkings gérés par le Groupe. Les espaces CycloPark proposent également de nombreux services dédiés pour les abonnés (casiers avec chargeurs de batteries, services et matériel d'entretien...). L'ouverture d'une dizaine de CycloPark en France, en 2021, a permis de confirmer l'attente très forte des cyclistes et des villes concernant la sécurisation du stationnement vélo. Ainsi INDIGO@weel termine l'année 2023 en ayant réalisé son plan de déploiement de CycloPark : 33 projets livrés pour un total d'un peu plus de 2 100 places, ce qui porte le nombre de CycloPark, à destination des usagers, à 77 pour plus de 4 100 places de stationnement en ouvrage.
- la mobilité en entreprise : INDIGO@weel propose une offre de vélopartage privative, autonome et clés en main aux entreprises, collectivités et toute organisation accueillant du public afin de favoriser les modes de déplacements doux sur ou depuis leurs sites. Le service comprend la mise à disposition d'une gamme de véhicules (vélos et vélos à assistance électrique), de « hubs de mobilité / dock stations », de l'application mobile dédiée ainsi qu'un service de maintenance complet. En 2023, INDIGO@weel a opéré avec succès ses différents contrats de gestion de flottes privatives, tant en France avec par exemple le site industriel d'Airbus à Marignane ou la ville de Villejuif, qu'en Belgique avec le Campus de Techlane à Gand et 11 parkings à Anvers.

2.3.3 SMOVENGO

Le Groupe est également membre du consortium Smovengo, composé, aux côtés de sa filiale INDIGO Infra, de Mobivia, Moventia et Smoove, qui propose des vélos en libre-service dans la métropole parisienne (service Vélib' 2) pour une période de 15 ans. Il s'agit du plus gros contrat de vélos en libre-service avec station au monde (hors Chine) avec, outre la ville de Paris, 61 communes qui bénéficient de ce service. SMOVENGO s'appuie sur près de 500 collaborateurs, experts du cycle et de la logistique, pour la maintenance et la régulation des vélos et vélos électriques de ce vaste périmètre.

En 2023, Smovengo a comptabilisé 47,5 millions de courses, soit 3 millions de plus qu'en 2022, grâce à la mise à disposition de plus de 18 000 vélos sur 1 475 stations.

2.4 INDIGO Neo et les services digitaux

La technologie révolutionne les usages et les habitudes, notamment en matière de stationnement. En parallèle, 20% des problèmes de congestion du trafic sont liés à la recherche de places de stationnement. Le stationnement connecté est l'un des leviers de développement pour fluidifier la recherche et améliorer l'expérience utilisateur.

Partant de ce constat, le Groupe a lancé, en 2016, la solution OPnGO qui propose une application mobile révolutionnaire pour le stationnement public et privé, en ouvrage et en voirie. En 2020, le Groupe a décidé d'intégrer sa filiale OPnGO et de la transformer en plateforme digitale unique au service de l'ensemble de ses entités et métiers. Afin de refléter cette évolution, la nouvelle identité digitale du Groupe est devenue, en 2022, INDIGO Neo, remplaçant ainsi la marque OPnGO. L'expertise d'INDIGO Neo repose sur près de 40 collaborateurs répartis entre la France, au siège du Groupe, et l'Estonie, au sein de sa filiale NOW! Innovations Technology.

INDIGO Neo est aujourd'hui la seule plateforme agrégeant toutes les solutions de stationnement et offrant la complémentarité voirie et ouvrage, totalement dématérialisée. INDIGO Neo offre un catalogue de services

complet afin de répondre de bout en bout aux besoins de stationnement des automobilistes et des conducteurs de deux-roues motorisés et de vélos.

En ouvrage, l'application mobile permet un parcours sans ticket grâce à la technologie de lecture de plaque d'immatriculation, de comparer l'offre de parking, de prépayer son stationnement, de stationner à l'heure et de souscrire ainsi que de gérer les abonnements.

En voirie, elle offre la possibilité de payer et renouveler le stationnement de façon dématérialisée, sans prise de ticket aux horodateurs et de réaliser les démarches d'abonnement. Elle s'adresse aussi bien aux visiteurs qu'aux résidents et professionnels en proposant tous les tarifs disponibles dans chaque ville.

Les services digitaux du Groupe ont été déployés dans 5 pays européens (Belgique, Espagne, Luxembourg, France et Suisse) ainsi qu'au Brésil et au Canada. Ils représentent, à fin 2023, un périmètre de 1 530 parcs de stationnement et 96 voiries.

Par ailleurs, INDIGO Neo s'est vu attribuer le contrat de paiement mobile pour les 20.000 places de la Ville de Luxembourg dont le service a débuté au 1er juin 2023. Le Groupe et son offre digitale INDIGO Neo renforce ainsi son leadership au Luxembourg ainsi que son positionnement de partenaire des villes dans la gestion des mobilités, notamment pour le stationnement en voirie.

2.5 Les résultats économiques du Groupe

Les résultats financiers du Groupe sont présentés dans ses comptes consolidés, disponibles sur le site internet <https://www.group-indigo.com>, rubrique investisseurs/résultats-financiers.

Le chiffre d'affaires consolidé *Global Proportionate*¹ du Groupe pour 2023 s'établit à 839 millions d'euros pour le Groupe, en croissance à cours de change constants par rapport à 2022 de 100 millions d'euros.

Le chiffre d'affaires croît à cours de change constants sur la France (hors Urban Shift) de +6,2%, sur le reste de l'Europe de +14,2% et celui de la zone Amériques de +43,1%. La contribution de Urban Shift représente 32,7 millions d'euros en 2023 contre 32,6 millions d'euros en 2022. La part des activités liées à la mobilité durable dans le chiffre d'affaires consolidé *Global Proportionate* du Groupe, à savoir INDIGO@weel et Smovengo, s'élève à 3,0% en 2023.

2.6 Taxinomie

En application du règlement européen UE 2020/852 du 18 juin 2020 et à son acte délégué UE 2021/2139 du 4 juin 2021 instaurant un dispositif de taxinomie des activités durables sur le plan environnemental, le Groupe a mis en œuvre un processus de reporting interne pour publier au sein du présent document ses activités éligibles et les indicateurs clés de performance associés.

2.6.1 Activités alignées

Toutes les activités (génératrices ou non de chiffre d'affaires) des filiales contrôlées par le Groupe ont été observées sous le prisme des domaines sectoriels, ainsi que de la description de chacune de ces activités, tels qu'ils figurent dans les annexes de l'acte délégué susmentionné traitant de l'atténuation et de l'adaptation au changement climatique.

Les activités alignées du Groupe, tant pour l'atténuation que l'adaptation au changement climatique, sont décrites dans le tableau ci-après.

¹ Les données « *Global Proportionate* » se définissent comme les données consolidées IFRS ajustées de la quote-part de la contribution des activités du Groupe dans les co-entreprises, comme si ces dernières étaient consolidées par intégration proportionnelle.

Secteurs	Activités alignées
6 - Transports	<p>6.4 Exploitation de dispositifs de mobilité des personnes, cyclologique : La vente, l'achat, le financement, le crédit-bail, la location et l'exploitation de dispositifs de mobilité ou de transport des personnes dont la propulsion est apportée par l'activité physique de l'utilisateur, un moteur à émission nulle, ou la combinaison d'un moteur à émission nulle et d'une activité physique.</p> <p>➡ Location de vélos et de vélos électriques (INDIGO®weel).</p>
	<p>6.13 Infrastructures pour la mobilité des personnes, cyclologique : La construction, la modernisation, l'entretien et l'exploitation d'infrastructures pour la mobilité des personnes, y compris la construction de routes, de ponts et de tunnels d'autoroute et d'autres infrastructures réservées aux piétons et aux bicyclettes, avec ou sans assistance électrique</p> <p>➡ Gestion de parcs de stationnement dédiés aux vélos ou construction et exploitation d'espaces sécurisés dédiés aux vélos dans les parkings (Cyclopark).</p>
7 - Construction et activités immobilières	<p>7.3 Installation, maintenance et réparation d'équipements favorisant l'efficacité énergétique : Mesures de rénovation individuelles consistant en l'installation, la maintenance ou la réparation d'équipements favorisant l'efficacité énergétique. (d) installation et remplacement de sources lumineuses écoénergétiques</p> <p>➡ Remplacement des anciens luminaires dans les parkings par des éclairages LED.</p>
	<p>7.4 Installation, maintenance et réparation de stations de recharge pour véhicules électriques à l'intérieur de bâtiments (et dans des parcs de stationnement annexés à des bâtiments)</p> <p>➡ Installation et exploitation de bornes de recharge pour véhicules électriques dans les parkings.</p>

Le Groupe est avant tout un exploitant de parkings. Or, la définition d'un « bâtiment » dans les critères techniques des annexes traitant de l'atténuation et de l'adaptation au changement climatique renvoie à la directive UE 2010/31 : « aux fins de la présente directive, on entend par « bâtiment », une construction dotée d'un toit et de murs, dans laquelle de l'énergie est utilisée pour réguler le climat intérieur ».

Les parkings ne rentrent pas dans cette définition, ils ne disposent pas de systèmes de régulation de la température intérieure. Les locaux d'exploitation pourraient être concernés mais ils ne représentent qu'une infime partie des surfaces des parkings.

Les parkings ne sont donc pas considérés comme des « bâtiments ». C'est pourquoi les activités de construction de bâtiments neufs (7.1), de rénovation de bâtiments existants (7.2) et d'acquisition et propriété de bâtiments (7.7) n'ont pas été jugées éligibles par le Groupe.

2.6.2 Indicateurs clés de performance

Les ratios financiers ont été définis conformément aux prescriptions de l'annexe I de l'acte délégué UE 2021/2178 du 6 juillet 2021.

- Chiffre d'affaires (CA)

Le dénominateur est directement issu des comptes consolidés IFRS du Groupe (après élimination des transactions intra-groupe). Le périmètre couvert correspond à la totalité du périmètre des comptes consolidés, les entreprises associées et coentreprises comptabilisées selon la méthode de la mise en équivalence étant exclues. Le dénominateur comprend l'intégralité des revenus reconnus sur la période dont les revenus des parcs de stationnement (pleine propriété, concession, bail, ou prestations de services), les revenus réalisés aux titres des travaux de construction sur les ouvrages en concession ainsi que tout autres revenus générés par le groupe. Il n'intègre pas les produits des activités annexes.

Le numérateur comprend la partie de ce chiffre d'affaires liée aux activités identifiées comme alignées.

- Dépenses d'investissement (CAPEX)

Le dénominateur est directement issu des comptes consolidés IFRS du Groupe (après élimination des transactions intra-groupe). Le périmètre couvert correspond à la totalité du périmètre des comptes consolidés, les entreprises associées et coentreprises comptabilisées selon la méthode de la mise en équivalence étant exclues. Les dépenses d'investissement comprennent les entrées d'actifs corporels et incorporels de l'exercice considéré, avant amortissement et réévaluations, ainsi que les entrées d'actifs corporels et incorporels résultant de regroupements d'entreprises.

Le numérateur comprend la partie de ces dépenses d'investissement liées aux activités identifiées comme alignées.

- Dépenses d'exploitation (OPEX)

Le dénominateur est directement issu des comptes consolidés IFRS du Groupe (après élimination des transactions intra-groupe). Le périmètre couvert correspond à la totalité du périmètre des comptes consolidés, les entreprises associées et coentreprises comptabilisées selon la méthode de la mise en équivalence étant exclues. Le dénominateur comprend les coûts directs non-inscrits à l'actif, qui concernent la recherche-développement, la rénovation des bâtiments, les contrats de location à court terme, l'entretien et la réparation, et toute autre dépense directe, liée à l'entretien courant d'actifs corporels par l'entreprise ou par le tiers auprès de qui ces activités sont externalisées, qui est nécessaire pour que ces actifs continuent de bien fonctionner.

Le numérateur comprend la partie de ces dépenses d'exploitation liées aux activités identifiées comme alignées.

- Indicateurs et informations qualitatives

Conformément à l'article 10 de l'acte délégué UE 2021/2178 du 6 juillet 2021, le Groupe publie la part de ses activités économiques alignées à la taxinomie et de ses activités économiques non alignées à la taxinomie dans son chiffre d'affaires total, ses dépenses d'investissement totales et ses dépenses opérationnelles totales.

Les activités alignées du Groupe représentent une part marginale de son chiffre d'affaires et de ses charges d'exploitation sur l'exercice. A l'inverse des dépenses d'investissements significatives ont été réalisées en 2023 concernant ces activités.

Les activités alignées présentées ne représentent pas le cœur de métier du Groupe qui est un acteur mondial et global du stationnement et de la mobilité urbaine. A ce titre, le Groupe opère majoritairement dans la conception, la construction, le financement et l'exploitation des solutions de stationnement.

Néanmoins, le Groupe a pour volonté de développer ses activités vertes. Cela se caractérise par des investissements significatifs depuis 2022 dans (1) l'installation de bornes de recharge électriques dans ses parkings en France et en Europe et (2) le déploiement d'une nouvelle offre de stationnement de vélos dans ses parkings à travers la marque Cyclopark. Au 31 décembre 2023, 7 253 points de charge électriques sont déployés dans le Groupe et plusieurs projets significatifs ont été conclus. Concernant l'offre Cyclopark, l'année 2023 se termine avec plus de 4 100 places sécurisées réparties dans 77 Cyclopark en France ainsi qu'en Belgique et en Suisse.

Au 31 décembre 2023, la part des activités alignées du Groupe représente 0,4% de son chiffre d'affaires, 0,4% de ses OPEX et 4,8% de ses CAPEX.

Ces impacts s'inscrivent au cœur du plan « Go for Climate » du Groupe qui consiste en des actions concrètes pour réduire ses émissions de carbone et développer la puissance électrique cumulée installée dans les points de recharge de véhicules électriques. Ces deux KPI ont été notamment définis pour le refinancement de la ligne de crédit renouvelable multidevises sustainability linked mise en place en juillet 2022.

Ainsi, le Groupe a notamment pour objectif à horizon 2025 la mise en place de 10 000 points de charge électriques en Europe et la création de 5 000 places de vélos sécurisées.

Part des dépenses CapEx issue des produits ou services associés à des activités économiques alignées sur la taxinomie — Informations pour l'année 2023

Exercice 2023	Année		Critères de contribution substantielle							Critères d'absence de préjudice important (écrits res DNSHs) (h)							Part des CapEx alignés sur la taxinomie (A.1 + A.2) (18)	Catégorie des services habitante (19)	Catégorie des services transitoire (20)
	Code (2)	CapEx (3) Millions/euro	Part des CapEx, année N (4) %	Atténuation du changement climatique (5)	Adaptation au changement climatique (6)	Eau (7)	Pollution (8)	Économie circulaire (9)	Biodiversité (10)	Atténuation du changement climatique (11)	Adaptation au changement climatique (12)	Eau (13)	Pollution (14)	Économie circulaire (15)	Biodiversité (16)	Garanties minimales (17)			
A. ACTIVITÉS ÉLIGIBLES À LA TAXINOMIE																			
A.1. Activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la taxinomie)																			
Locations vélos	CCM/CCA 6.4	0,03	0,01%	OUI	OUI	NON	NON	NON	NON	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	0,20%		
Gestion de parc de stationnement dédiés aux vélos ou construction et exploitation d'espaces sécurisés dédiés aux vélos dans les parkings	CCM/CCA 6.13	1,3	0,44%	OUI	OUI	NON	NON	NON	NON	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	1,02%	H	
Remplacement des andiens lumineux dans les parkings par des LEDs	CCM/CCA 7.3	0,0	0,00%	OUI	OUI	NON	NON	NON	NON	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	0,00%	H	
Installation et exploitation de bornes de recharges pour véhicules électriques dans les parkings	CCM/CCA 7.4	12,6	4,32%	OUI	OUI	NON	NON	NON	NON	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	5,58%	H	
CapEx des activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la taxinomie) (A.1)		13,9	4,77%	50%	50%	%	%	%	%	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	6,80%		
Dont habitantes		13,9	4,76%	2,38%	2,38%	%	%	%	%								6,61%	H	
Dont transitoires			0%	0%													0%		
A.2. Activités éligibles à la taxinomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxinomie) (g)																			
EL: N/EL (j) REL: N/EL (l) EL: N/EL (i) EL: N/EL (k)																			
CapEx des activités éligibles à la taxinomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxinomie) (A.2)		0,0	0%	%	%	%	%	%	%								%		
A. CapEx des activités éligibles à la taxinomie (A.1 + A.2)		13,9	4,77%	%	%	%	%	%	%								6,80%		
B. ACTIVITÉS NON ÉLIGIBLES À LA TAXINOMIE																			
CapEx des activités non éligibles à la taxinomie		271,6	95,23%																
TOTAL		291,5	100 %																

Part des OpEx concernant des produits ou services associés à des activités économiques alignées sur la taxinomie — Informations pour l'année 2023

Exercice 2023	Année		Critères de contribution substantielle						Critères d'absence de préjudice important (écritures DNSH) (h)						Part des OpEx alignées sur la taxinomie (A.1) ou éligibles (A.2) à la taxinomie, année N-1 (8)	Garanties minimales (17)	Catégorie activité habitante (19)	Catégorie activité transitoire (20)	
	Code (e) (2)	OpEx (B) Millions/euro	Part des OpEx, année N (g)	Atténuation du changement climatique (5)	Adaptation au changement climatique (6)	Eau (7)	Pollution (8)	Économie circulaire (9)	Biodiversité (10)	Atténuation du changement climatique (11)	Adaptation au changement climatique (12)	Eau (13)	Pollution (14)	Économie circulaire (15)					Biodiversité (16)
Activités économiques (1)			%	OUI	NON	NON	NON	NON	OUI	NON	NON	NON	NON	NON	NON	OUI	H	T	
				OUI	NON	NON	NON	NON	OUI	NON	NON	NON	NON	NON	NON	OUI	H	T	
A. ACTIVITÉS ÉLIGIBLES À LA TAXINOMIE																			
A.1. Activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la taxinomie)																			
Locations vélos	CCM/CCA 6.4	0.1	0.03%	OUI	OUI	NON	NON	NON	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI			0.26%
Gestion de parcs de stationnement dédiés aux vélos ou construction et exploitation d'espaces sécurisés dédiés aux vélos dans les parkings	CCM/CCA 6.13	0.2	0.03%	OUI	OUI	NON	NON	NON	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	H		0.03%
Remplacement des anciens luminaires dans les parkings par des LEDs	CCM/CCA 7.3	0.0	0.00%	OUI	OUI	NON	NON	NON	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	H		0%
Installation et exploitation de bornes de recharges pour véhicules électriques dans les parkings	CCM/CCA 7.4	1.9	0.35%	OUI	OUI	NON	NON	NON	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	H		0.07%
OpEx des activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la taxinomie) (A.1)		2.3	0.41%	50%	50%	%	%	%	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI			0.35%
	Dont habitantes	2.1	0.39%	0.19%	0.19%	%	%	%	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	H		0.10%
	Dont transitoires		0%	0%	0%	%	%	%	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI			0%
A.2 Activités éligibles à la taxinomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxinomie) (g)																			
				EL-N/EL (f)	EL-N/EL (f)	EL-N/EL (f)	EL-N/EL (f)	EL-N/EL (f)	EL-N/EL (f)	EL-N/EL (f)	EL-N/EL (f)	EL-N/EL (f)	EL-N/EL (f)	EL-N/EL (f)	EL-N/EL (f)	EL-N/EL (f)			%
OpEx des activités éligibles à la taxinomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxinomie) (A.2)		0.00	0%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%			%
A. OpEx des activités éligibles à la taxinomie (A.1 + A.2)		2.3	0.41%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%			0.35%
B. ACTIVITÉS NON ÉLIGIBLES À LA TAXINOMIE																			
OpEx des activités non éligibles à la taxinomie		547.4	95.59%																
TOTAL		549.66	100 %																

Degré d'éligibilité et d'alignement par objectif environnemental – Informations pour l'année 2023

Objectif environnemental	Part du chiffre d'affaires/chiffre d'affaires total		Part des CapEx/Total des CapEx		Part des OpEx/Total des OpEx	
	Alignée sur la taxinomie par objectif	Éligible à la taxinomie par objectif	Alignée sur la taxinomie par objectif	Éligible à la taxinomie par objectif	Alignée sur la taxinomie par objectif	Éligible à la taxinomie par objectif
CCM	100%	100%	100%	100%	100%	100%
CCA	0%	0%	100%	100%	100%	100%
WTR	0%	0%	0%	0%	0%	0%
CE	0%	0%	0%	0%	0%	0%
PPC	0%	0%	0%	0%	0%	0%
BIO	0%	0%	0%	0%	0%	0%

Légende :

CCM pour Atténuation du changement climatique

CCA pour Adaptation au changement climatique

WTR pour Ressources aquatiques et marines

CE pour Économie circulaire

PPC pour Prévention et réduction de la pollution

BIO pour Biodiversité et écosystèmes

RISQUES

Chapitre 3

Le processus d'identification des principaux risques extra-financiers se fonde sur l'analyse des textes réglementaires applicables à la Déclaration de Performance Extra-Financière, notamment la liste des informations citées dans le décret 2017-1265 sur la matrice des risques financiers, sur celle relative à la lutte contre la corruption (en application de la loi dite Sapin II) ainsi que sur des *benchmarks* sectoriels.

Le processus d'évaluation des risques extra-financiers repose sur l'analyse de la probabilité d'occurrence et de la gravité de chaque risque identifié. Ces derniers ont été déterminés et évalués par les directeurs de chaque pays dans lequel le Groupe opère. La matrice des principaux risques extra-financiers a ensuite été approuvée par le Comité d'audit et des risques du Groupe.

Le Groupe a ainsi identifié 11 risques extra-financiers principaux, présentés ci-après :

Description du risque	Référence de l'enjeu RSE correspondant	Indicateur clé
Environnemental		
Défaut de maîtrise des consommations énergétiques	4.3.2.1 Réduction de la consommation énergétique	Intensité électrique (consommation moyenne par site)
Non-contribution à la mobilité individuelle durable	4.3.4.1 Mobilités individuelles douces	Pourcentage du chiffre d'affaires lié aux mobilités durables
Social		
Dégradation des conditions de santé et de sécurité des collaborateurs	5.3 Santé et sécurité	Taux de Fréquence et de Gravité des accidents du travail
Carence dans l'application de la réglementation incendie	5.3.7 Santé et sécurité des clients	Nombre de fermeture administrative de parkings pour carence en matière de réglementation incendie
Carence dans la prise en compte de la sécurité des utilisateurs	5.3.7 Santé et sécurité des clients	Pourcentage des effectifs disposant d'une habilitation valide de Sauveteurs Secouristes du Travail ou équivalent
Discriminations, manque de diversité (y compris mixité)	5.4 Diversité	Part des femmes dans les effectifs et dans différents indicateurs
Augmentation de l'absentéisme	5.5 Absentéisme	Taux d'absentéisme
Gestion inadaptée des compétences	5.6 Formation et développement	Nombre moyen d'heures de formation par an et par salarié
Manque d'attractivité et non rétention des talents	5.7 Attraction des talents et rétention des collaborateurs	Taux de turnover
Dégradation des relations sociales	5.8 Dialogue Social	Nombre de jours de grève pour des revendications impliquant directement le Groupe.
Gouvernance		
Carence dans la mise en œuvre des politiques de prévention de lutte contre la corruption, le trafic d'influence, le favoritisme et les conflits d'intérêt	6.2.1 Code de conduite	Pourcentage de diffusion aux personnes cibles

Les informations présentées au fil de cette Déclaration de Performance Extra-Financière (DPEF) reflètent les politiques mises en place afin de prévenir ces risques. Elles vont cependant au-delà des seuls risques extra-financiers présentés ci-dessus afin de donner une image globale sur les questions sociales, sociétales et environnementales du Groupe.

Des guides méthodologiques présentant des définitions communes à toutes les filiales du Groupe ont été fournis aux personnes en charge de collecter et d'agrèger les données. Ils sont révisés chaque année pour les fiabiliser ainsi que pour tenir compte de la mise à jour annuelle des principaux risques extra-financiers du Groupe.

ENVIRONNEMENT

Chapitre 4

4.1 Neutralité Carbone

Le Groupe est avant tout un exploitant de parcs de stationnement et de stationnement sur voirie. Et seul un nombre marginal d'ouvrages est concerné chaque année par des travaux de construction ou de rénovation lourde, principalement en France.

Or, l'activité d'exploitant ne génère que peu d'impacts environnementaux et ceux-ci ont des effets relativement réduits. Il est d'ailleurs à noter qu'en France, le législateur a décidé en 2005/2006 d'extraire les parcs de stationnement de la catégorie des Installations Classées pour la Protection de l'Environnement (ICPE), qui régissent les activités à risques environnementaux dépendant du Ministère de l'Ecologie, pour les intégrer au classement des Etablissements Recevant du Public (ERP), dont le risque majeur identifié est l'incendie, relevant du ministère de l'Intérieur.

Cependant, le Groupe a développé depuis de nombreuses années une démarche environnementale et s'est publiquement engagé au travers de sa Politique Sante-Sécurité Environnement à « *Minimiser ses impacts environnementaux en réduisant ses consommations d'énergie, notamment dans ses ouvrages, et mettre en œuvre les technologies et les solutions permettant de diminuer les émissions de ses clients tout en leur facilitant l'accès à des mobilités individuelles non-consommatrices d'énergie fossile.* »

En 2021, le Groupe a renforcé sa démarche environnementale en s'engageant sur un objectif de neutralité carbone à horizon 2025 pour ses émissions directes et indirectes liées aux consommations énergétiques (scopes 1 et 2), ainsi qu'un contrôle des autres émissions indirectes (scope 3), comme celles de ses fournisseurs, d'ici à 2050.

4.2 Reporting environnemental

Le Groupe en France réalise un reporting environnemental depuis 2006, de manière conforme à la loi dite Grenelle II depuis l'exercice 2012 et en son nom propre, à l'issue de sortie du Groupe VINCI, depuis l'exercice 2014. En 2016 et 2017, INDIGO Group a également réalisé volontairement un reporting environnemental pour ses filiales dans lesquelles le mode de gestion des contrats relève majoritairement du modèle économique dit d'infrastructure, soit la Belgique, l'Espagne, la France et le Royaume-Uni (ses activités dans ce dernier pays ayant depuis été cédées en décembre 2018). Ce modèle permet en effet aux filiales concernées de prendre l'initiative de déployer volontairement des mesures favorisant la réduction de ses consommations énergétiques et par conséquent de ses émissions de Gaz à Effet de Serre (GES). A contrario, dans le mode de gestion en prestation de services, le Groupe n'a qu'un devoir de conseil, pouvant intégrer des recommandations incitant ses clients amont à investir dans des équipements favorisant la réduction des émissions de GES, mais ne peut le plus souvent pas directement mettre en œuvre les solutions préconisées compte tenu du caractère limité de ses missions.

Considérant sa stratégie de neutralité carbone sur ses scopes 1 et 2 à horizon 2025, le Groupe a décidé d'intégrer, à partir de l'exercice 2021, l'ensemble de ses filiales contrôlées de la branche stationnement dans son reporting environnemental. En conséquence, la filiale colombienne City Parking, détenue majoritairement depuis avril 2023, a reporté ses données environnementales dès l'année de sa prise de contrôle.

A fin 2023, le reporting environnemental couvre 97,0% du chiffre d'affaires *Global Proportionate* du Groupe.

4.3 Emissions de gaz à effet de serre

4.3.1 Emissions du Groupe

La quantification des émissions de GES se fonde sur les périmètres ISO scopes 1, 2 et 3 de la norme internationale ISO 14064. Le scope 1 intègre les émissions résultant de l'utilisation des combustibles fossiles (gaz naturel et carburants), le scope 2 intègre les émissions issues de l'achat d'énergie, principalement l'électricité, et le scope 3 recense les autres émissions indirectes liées à l'activité des entités du Groupe. Les émissions sont calculées en utilisant les facteurs d'émission propres à chaque pays. Pour le scope 3, la méthodologie développée par l'ADEME, l'Agence De l'Environnement et de la Maîtrise de l'Energie française, a été utilisée en se fondant sur l'expérience des entités françaises du Groupe qui l'utilisent depuis 2016 afin de calculer les équivalents CO₂ de leurs émissions indirectes.

Le tableau ci-après présente les émissions de GES du Groupe, exprimées en Tonnes équivalent CO₂.

Emissions 2023 en T eq CO ₂	Scope 1 (combustibles fossiles)	Scope 2 (électricité)	Scope 3 (activités du Groupe)	Total Emissions CO ₂ 2023	Répartition
Belgique	333	150	8 992	9 475	10,1%
Brésil	119	103	16 152	16 374	17,5%
Canada	738	255	6 696	7 688	8,2%
Colombie	5	12	453	469	0,5%
Espagne	49	39	2 628	2 717	2,9%
France	965	3 455	49 520	53 940	57,6%
Luxembourg	94	539	1 102	1 736	1,9%
Pologne	47	352	511	909	1,0%
Suisse	0	10	320	329	0,4%
TOTAL 2023	2 350	4 915	86 372	93 638	100,0%
TOTAL 2022	2 599	6 039	98 849	107 487	
Variation 2023-22	-9,6%	-18,6%	-12,6%	-12,9%	

Les émissions du Groupe sont en baisse de 12,9% par rapport à 2022. Elles reflètent les efforts du Groupe pour diminuer ses émissions des Scopes 1 et 2, décrits ci-dessous et, pour le Scope 3, tiennent compte d'une évaluation plus fine des achats courants et immobilisés.

Les émissions liées à l'activité du Groupe (Scope 3), qui contribuent à hauteur de 92,2% des émissions totales, intègrent les équivalent CO₂ liés aux achats de produits et services courants et immobilisés pour 73,9%, aux kilomètres parcourus dans les ouvrages par les utilisateurs pour 18,8%, aux déplacements domicile-travail pour 6,1%, aux voyages d'affaires pour 0,9% et aux transports amont et aval de marchandises pour 0,3%. Compte tenu de ce pourcentage peu significatif, le Groupe a considéré que le transport amont et aval de marchandises ne constituait pas un enjeu RSE majeur pour lui.

4.3.2 Réduction des émissions de GES du Groupe

Face aux enjeux du changement climatique, le Groupe agit de manière à limiter ses impacts environnementaux en limitant ses propres émissions de GES, celles de ses clients et en développant de nouvelles mobilités individuelles durables non carbonées.

4.3.2.1 Réduction de la consommation énergétique

Les entités du Groupe portent une attention particulière à leur consommation d'énergie, notamment l'électricité, qui représente en 2023 un total de 91 219 MWh, en baisse de 14,2% par rapport à celle de 2022 (106 285 MWh). L'intensité électrique par site consommant de l'électricité (parcs de stationnement et bureaux) passe de 134,71 MWh fin 2022 à 101,69 en 2023, soit une diminution de 24,5%.

La France, de par la taille de ses activités au sein du Groupe et du mode prédominant de contrats dits d'infrastructure dans son modèle économique, représente 73,3% de la consommation d'électricité du Groupe.

La consommation électrique est majoritairement due à l'éclairage des parcs de stationnement. Les efforts du Groupe ont donc naturellement porté sur l'optimisation des conditions d'éclairage dans ses ouvrages.

Ainsi, dans la phase de conception d'un nouveau parc de stationnement souterrain, si le parti pris architectural le permet, les éclairages naturels sont systématiquement préférés : par exemple, le parc de stationnement Hôtel de Ville à Dieppe, inauguré en 2016, bénéficie de trois puits de lumière, à l'intérieur desquels des pins laricio ont été plantés. Dans le même esprit, pour la construction d'un parc de stationnement en superstructure, un système de ventilation naturelle par les façades permettant également à la lumière du jour de se diffuser est systématiquement privilégié si la configuration des lieux le permet.

De plus, les filiales du Groupe ont investi depuis plusieurs années dans des luminaires utilisant des sources d'éclairage et des réflecteurs plus performants que ceux installés jusqu'alors (plus de lumens dispensés par Watt consommé). Ainsi le Groupe remplace progressivement les tubes fluorescents d'ancienne génération T8 ou T5 par des sources à technologie LED. A fin 2023, cette dernière technologie équipe 86,0% des ouvrages du Groupe dans lesquels il peut investir, contre 67,3% en 2022 et 47,6% fin 2021.

Par ailleurs, des systèmes de régulation du niveau d'éclairage en fonction de la présence de personnes dans les parcs de stationnement sont installés afin d'optimiser la consommation électrique durant les périodes de faible fréquentation.

En outre, en France, afin de constater toute dérive de la consommation électrique le plus rapidement possible, des outils de suivi des consommations électriques à distance ont été implantés pour des parcs de stationnement stratégiques et il est procédé annuellement avec le fournisseur d'énergie référencé à une analyse de leur bilan électrique.

Il résulte de ces mesures une baisse de l'intensité électrique (consommation par site) en France de 52,1% et une diminution de la consommation d'électricité de 48,3% entre 2014 et 2023, 2014 représentant la première année de publication des données environnementales des entités françaises du Groupe vérifiées par un Organisme Tiers Indépendant.

4.3.2.2 Bornes de recharge pour véhicules électriques

Afin de promouvoir l'électromobilité, le Groupe favorise le déploiement de bornes de recharge en libre-service pour véhicules électriques dans ses parcs de stationnement.

Ainsi, à titre d'exemple, le Groupe en France a inauguré, en décembre 2022, la première station de recharge ultra-rapide (4 points de charge de 150 kWh chacun) dans Paris intra-muros au parking Porte d'Italie. En 2023, ce sont 8 points de charge de ce type qui ont été mis en service sur le parking Gare Bâle à Mulhouse.

A fin 2023, le Groupe met à disposition un total de 7 253 places équipées d'un point de charge pour véhicules hybrides rechargeable ou électriques dans les parkings qu'il exploite, soit une augmentation de 85,3% du nombre de points de charge comparé aux 3 915 comptabilisés fin 2022.

A noter pour la France la déduction de 2 711 MWh dans ses consommations d'électricité liée à l'utilisation des bornes de recharge pour véhicules électriques par ses clients, consommation plus que doublée par rapport à celle de 2022 (1 342 MWh).

En parallèle, le Groupe se dote de véhicules électriques (voitures, deux-roues) pour ses propres besoins de service : ainsi, fin 2023, les voitures et véhicules utilitaires électriques ou hybrides représentent 26,9% de la flotte automobile du Groupe contre 19,8% en 2022.

4.3.2.3 Energies renouvelables

Depuis plusieurs années, le Groupe fait appel pour ses consommations d'électricité aux garanties d'origine, certifiant que l'électricité qu'il utilise est produite à partir de sources d'énergie renouvelables. Par ailleurs, la filiale canadienne bénéficie de la production d'hydro-électricité au Canada, les énergies renouvelables représentant 87,7% de ses consommations.

A fin 2023, l'électricité produite à partir de sources d'énergie renouvelables utilisée par le Groupe représente 20,3% de sa consommation électrique, soit 3 173 tonnes d'équivalent CO₂ évitées.

Par ailleurs, le Groupe étudie systématiquement lors des appels d'offre, et selon les conditions d'ensoleillement de l'ouvrage, la possibilité technique d'installer des ombrières photovoltaïques sur les parcs de stationnement de surface ou en superstructure, si la terrasse constitue un niveau de stationnement, ou l'installation de panneaux photovoltaïques en l'absence de stationnement sur le toit.

4.3.2.4 Diminution des déplacements

Afin de réduire les déplacements nationaux et internationaux, le siège social français du Groupe, ainsi que les sièges sociaux étrangers et la plupart de ses bureaux régionaux, ont été équipés d'installations de visioconférence. Les bureaux des directeurs sont équipés d'un grand écran et d'une webcam afin d'assister à ce type de conférence. De nouvelles technologies de communication informatisées ont également été déployées, permettant d'organiser des réunions en ligne avec les collaborateurs du Groupe ou avec des interlocuteurs externes. Au niveau du Groupe, le management a donné la priorité à la visioconférence pour réduire les déplacements et leurs impacts.

En parallèle, la France a mis en place, dès 2016, une politique voyages et déplacements invitant à préférer les moyens de communication précités afin d'éviter les déplacements, à privilégier l'utilisation des transports en commun notamment dans les grandes agglomérations et à limiter le nombre de participants quand un déplacement est nécessaire.

Les formations en e-learning se développent à un rythme soutenu dans la plupart des pays où le Groupe est implanté. Elles permettent au Groupe de réduire ses coûts de formation, d'en dispenser davantage, et de réduire fortement les besoins en déplacements liés, réduisant à due concurrence les émissions de GES.

4.3.2.5 Des achats responsables

En France, le Groupe intègre le développement durable dans le cadre des consultations de prestations à enjeux environnementaux, sociaux ou sociétaux, comme celles ayant trait aux consommables d'exploitation (tickets, produits de nettoyage) ou celles à forte composante de main d'œuvre (intérim, nettoyage, gardiennage). Ces consultations prennent en compte une partie « Engagements RSE » que tout fournisseur doit renseigner. Dans l'évaluation des offres, cet aspect peut représenter jusqu'à 5% de la note globale. Selon la spécificité du référencement, chaque fournisseur sélectionné s'engage sur des indicateurs RSE qui lui sont propres, par exemple sous forme d'engagements liés à la promotion de l'égalité Homme-Femme, à l'emploi de personnes en situation de handicap ou de difficultés d'insertion, à la sensibilisation à une conduite automobile sécuritaire et éco-responsable, ou encore à l'utilisation de produits respectueux de l'environnement.

Ainsi, les imprimeurs des tickets de stationnement en ouvrages ou en voirie font partie en France du réseau Imprim'Vert®, garantissant notamment que ses adhérents procèdent à une élimination conforme des déchets dangereux et n'utilisent pas de produits toxiques pour la fabrication de leurs produits. Les deux fournisseurs référencés en France approvisionnent également la Belgique, l'Espagne et le Luxembourg, faisant ainsi bénéficier ces quatre pays de tickets respectueux de l'environnement.

Enfin en France, les fournisseurs titulaires d'un contrat cadre doivent se conformer à la « Charte achats responsables », renouvelée en 2021. Cette charte engage notamment les fournisseurs au respect des principes d'éthique des affaires et des conventions internationales en matière de Droit du Travail et de Droits de l'Homme.

4.3.3 Réduction des émissions de gaz à effet de serre des utilisateurs

Outre la réduction de ses propres émissions, le Groupe a implanté dans ses parcs de stationnement des technologies qui limitent la congestion et fluidifient le parcours des utilisateurs.

Ainsi, quand cela se révèle pertinent compte tenu de la fréquentation du parc, de systèmes de guidage dynamique à la place sont installés. Ils indiquent, via des codes couleur, les places prises et disponibles ; les clients trouvent ainsi plus rapidement un emplacement libre en période de forte affluence sans multiplier les passages dans les zones saturées, diminuant ainsi les émissions de polluants.

De même, les lecteurs de plaque minéralogique accélèrent le passage en entrée et sortie de parc. Les clients s'étant enregistrés localement ou qui réservent une place n'ont plus à s'arrêter aux barrières de péage pour prendre leur ticket en entrée ni pour régler leur stationnement ou insérer le ticket justificatif de paiement en sortie.

En parallèle, le Groupe ouvre ses espaces de stationnement à des modes de transport décarbonés par la gestion de parcs de stationnement dédiés aux vélos ou l'intégration de zones sécurisées pour les vélos et vélos électriques spécifiques (via la marque Cyclopark) au sein de ses ouvrages, en France et en Belgique.

4.3.4 Réduction des émissions de gaz à effet de serre dans les centres-villes

4.3.4.1 Mobilités individuelles douces

Dans la plupart des grandes villes, particulièrement en Europe, l'utilisation intensive de la voiture est dénoncée et des mesures de restriction de circulation sont mises en œuvre. Face à cet enjeu, le Groupe s'est interrogé, dès 2014, sur la place de l'automobile à long terme dans les métropoles et, plus globalement, sur l'avenir de la mobilité urbaine.

Le Groupe est convaincu que les voitures individuelles restent le mode de transport le plus efficace dans de nombreuses villes pour les trajets quotidiens primaires, à l'exception des courts trajets en centre-ville. Mais, il anticipe le stationnement dans la ville du futur comme exempt de stationnement en voirie, les véhicules n'ayant possibilité de se garer que dans les parcs de stationnement en ouvrage, comme cela a été décidé par la Ville de Madrid pour son hypercentre de 5 km² en novembre 2018. Enfin, les citoyens expriment un besoin fort en solutions d'intermodalité de moyens de transport, pour passer par exemple du parc de stationnement ou de la station de métro à un véhicule partagé, 2 ou 4 roues.

Ces constats ont amené le Groupe à, d'une part, continuer d'investir et de se développer sur son cœur de métier, l'exploitation de parcs de stationnement et, d'autre part, s'engager sur la voie des mobilités urbaines individuelles douces, ou non émettrices de GES, avec comme objectif de transformer ses parcs de stationnement en *hubs* de mobilité urbaine.

C'est ainsi que le Groupe a été l'un des fondateurs du consortium Smovengo pour répondre à l'appel d'offres relatif au marché des vélos en libre-service Vélib' de la métropole parisienne, appel d'offres remporté par la suite en 2017. En parallèle, le Groupe a créé INDIGO®weel, service de location de vélos et de scooters électriques partagés initialement destiné aux particuliers. L'activité d'INDIGO®weel a évolué en réorientant son offre de location de vélos et vélos électriques vers les entreprises souhaitant réduire leurs émissions de GES et en y ajoutant une activité de gestion d'espaces sécurisés pour les vélos dans les parkings.

Ainsi, comme mentionné au sein de la section 2.5 Les résultats économiques du Groupe, la part des activités liées à la mobilité durable dans le chiffre d'affaires consolidé *Global Proportionate* du Groupe, à savoir INDIGO®weel et Smovengo, s'élève à 3,0% pour l'année 2023.

Pour les collectivités publiques, ces nouvelles mobilités proposées par le Groupe participent à la diminution de la pollution, à la fluidification de la circulation et au désengorgement des zones urbaines.

4.3.4.2 Parcs de stationnement

Les parcs de stationnements peuvent également contribuer à diminuer les émissions de GES dans les centres-villes.

Concrétisant sa vision du « Parking du Futur », le Groupe intègre dans ses ouvrages de nouveaux services liés à l'automobile, fluidifiant les déplacements urbains et facilitant la vie quotidienne de ses utilisateurs et des populations riveraines. Ainsi, le Groupe s'est entouré des meilleurs partenaires dans leurs secteurs, tels Midas pour la mise en place de centres d'entretien automobile, Total Wash pour l'installation de stations de lavage ou Norauto pour l'entretien des deux-roues en France. Le Groupe a également conclu en France un partenariat avec Amazon et Mondial Relay pour l'installation de consignes de colis sécurisées dans ses ouvrages, ou avec REXEL, expert mondial de la distribution de matériel électrique, pour l'installation de consignes de livraison dans ses parcs de stationnement à destination des professionnels du bâtiment. En Espagne, un tel partenariat existe avec les sociétés de distribution de colis Pudo et Inpost. Ces services, à proximité de la place de stationnement habituelle ou occasionnelle, ou encore de son lieu de résidence ou de travail, permettent d'éviter pour les utilisateurs, ou de minimiser pour les riverains, des déplacements pour obtenir des prestations équivalentes.

Par ailleurs, le Groupe propose l'intégration d'Espaces Logistiques Urbains (ELU) dans ses ouvrages. Un ELU est une plateforme logistique urbaine permettant le stockage temporaire de produits à livrer. Les camionnettes de livraison ne se déplacent plus jusqu'aux destinataires finaux, elles n'ont qu'une seule destination, l'ELU. Par la suite, la livraison des marchandises s'effectue dans la périphérie du parc de stationnement, par des véhicules de petite taille, principalement électriques ou non motorisés, limitant ainsi les encombrements des centres villes et les émissions de polluants. Ainsi, en partenariat avec la société Grand Frais, un premier ELU s'est ouvert à Paris au sein du parc Harlay Pont Neuf en 2019, et à fin 2023 ce sont 5 ELU avec cette société qui permettent ainsi aux parisiens de se faire livrer à domicile des paniers de produits frais sans alourdir le trafic urbain. Comme énoncé précédemment, le Groupe a identifié plus de 94 000 m² de surface de parking convertibles en France en activités de logistique urbaine, de drive et de stockage. Un projet représentant l'équivalent de 135 places de stationnement est ainsi en cours sur le parking lyonnais Cité Internationale PI avec la société Shurgard. Au Canada, le Groupe déploie plusieurs partenariats nationaux comme avec Bird dans le domaine des mobilités douces, Purolator dans le domaine de la logistique, ou Black Mountain Storage dans le domaine du stockage résidentiel.

Enfin, le Groupe anticipe le développement de ce type d'activité dans la construction de ses ouvrages : ainsi, lors de la construction du parc de stationnement de la gare d'Agen, un étage a été pourvu d'une hauteur sous plafond de 3 mètres, au lieu des 1,90 mètres habituels, afin de pouvoir éventuellement reconverter plus facilement l'étage en local d'activité urbaine et logistique.

4.4 Economie circulaire

En termes d'économie circulaire, seule l'absence de maîtrise des consommations énergétiques constitue un enjeu majeur pour le Groupe, comme expliqué précédemment. Il se préoccupe néanmoins de la gestion de ses déchets ainsi que d'une utilisation durable des ressources.

4.4.1 Gestion des déchets

Même si l'activité du Groupe génère globalement peu de déchets, il se soucie de leurs éventuelles atteintes à l'environnement, tant pour ses exploitations de parcs de stationnement en ouvrage que sur voirie, mais aussi dans ses bureaux.

4.4.1.1 Déchets générés par l'exploitation du stationnement

Les tubes fluorescents utilisés pour l'éclairage des parcs de stationnement contiennent notamment du mercure qui est un polluant. Par conséquent, une attention est apportée à leur traitement en fin de vie : ils sont soit collectés par un prestataire chargé du recyclage, soit recyclés par l'intermédiaire des fournisseurs de tubes fluorescents. L'entité brésilienne, qui compte parmi ses clients amonts de nombreux centres commerciaux et hôpitaux, profite également des programmes de recyclage mis en place par ces derniers.

Les batteries utilisées dans les horodateurs et dans une moindre mesure pour l'alimentation des éclairages de secours dans les parkings sont systématiquement collectées en fin de vie, soit directement par les collectivités, soit par des entreprises spécialisées mandatées par le Groupe. Ce sont ainsi 6,3 tonnes de batteries qui ont été traitées par ces dernières en 2023.

Selon les réglementations applicables, les déchets produits par les clients fréquentant les parcs de stationnement font l'objet d'un tri sélectif. La filiale luxembourgeoise est détentrice du label « SuperDrecksKëscht ISO 14024:2000 », décerné par l'Administration de l'Environnement, la Chambre des Métiers et la Chambre de Commerce aux entreprises qui gèrent leurs déchets dans le respect de l'environnement selon cette norme internationale.

En 2022, la filiale brésilienne du Groupe a conclu un partenariat avec la société Musa, dont l'objectif est de développer des solutions pour une gestion durable des déchets. Ainsi, Musa a recueilli en 2023 3 310 kilos de tenues de travail usées afin de les transformer en déchets recyclables.

4.4.1.2 Tri des déchets de bureau

Au siège du Groupe, un tri sélectif des papiers usagés a été mis en place, et les consommables en fin de vie des imprimantes partagées sont retournés au fournisseur.

Depuis plusieurs années, les équipements informatiques non valorisables sont ponctuellement donnés à des associations ou collectés par des entreprises agréées, telles que la société Recyclea, titulaire de l'agrément « Entreprise Adaptée », qui courant 2023 a procédé à l'enlèvement au siège du Groupe de 600 kilos de matériels informatiques variés.

4.4.2 Pollution des sols

La pollution des sols ne constitue pas un risque majeur pour le Groupe. Cependant, des dispositifs de gestion ont été mis en place afin de s'en prémunir.

4.4.2.1 En phase de construction

Avant la construction d'un parc de stationnement, le Groupe obtient, selon les réglementations locales applicables, les permis de construire et environnementaux nécessaires et se conforme alors aux éventuelles prescriptions environnementales liées. Un audit d'analyse de la pollution éventuelle des terrains à excaver est systématiquement réalisé. Les éventuelles terres polluées découvertes en phase de construction sont systématiquement dirigées vers les décharges appropriées.

4.4.2.2 En exploitation

Les activités des sites génèrent des eaux usées (sanitaires, nettoyage), des eaux de ruissellement contenant potentiellement des hydrocarbures, ainsi que l'éventuel pompage d'eaux d'exhaure pour les parkings souterrains construits dans la nappe phréatique. Selon les réglementations en vigueur, les eaux de ruissellement peuvent devoir être traitées avant d'être rejetés à l'égout et les eaux d'exhaure sont susceptibles de devoir être rejetées dans un réseau distinct.

Ainsi, en France et au Luxembourg réglementairement, ainsi que dans quelques parcs belges sans obligation similaire, les eaux de ruissellement provenant des eaux de pluie et des infiltrations de la nappe phréatique, sont décantées dans des fosses de séparation avant d'être rejetées à l'égout. A l'issue de la décantation, les eaux envoyées dans le réseau public d'assainissement sont exemptes de boues potentiellement hydrocarburées, ces dernières restant conservés dans la fosse pour être ensuite collectées et traitées par des entreprises spécialisées.

En matière de sécurité incendie, les réglementations locales peuvent imposer la présence de groupes électrogènes. Afin d'éviter toute contamination accidentelle des sols en cas de fuite des réservoirs, ces derniers sont protégés par un confinement extérieur étanche.

Enfin, concernant les polluants réglementés, les éventuels retraits d'amiante ou de peinture au plomb, qui peuvent avoir lieu à l'occasion de travaux menés dans les parcs de stationnement que le Groupe gère pour son propre compte, s'effectuent conformément aux lois en vigueur et sont là aussi confiés à des entreprises spécialisées.

4.4.3 Eau

L'eau domestique ne constitue pas un enjeu pour l'activité du Groupe. Elle sert principalement pour le nettoyage des parcs ainsi que pour les tests de certains systèmes d'extinction automatique à eau de type sprinklers. La consommation d'eau achetée s'est élevée à 134 237 m³ pour l'année 2023 ; pour le Canada, en l'absence de compteurs d'eau, seule une estimation des consommations pour les bureaux est intégrée à cette donnée.

Pour les eaux souterraines, les nouveaux parcs de stationnement construits dans la nappe phréatique ne rejettent pas d'eaux d'exhaure (eaux prélevées dans la nappe phréatique, qu'elles soient recueillies après infiltration dans le dernier niveau du parc de stationnement ou pompées pour éviter de telles infiltrations). C'est par exemple le cas pour le parking « Les Sablons », à Neuilly sur Seine en France, ouvert en 2022, les solutions constructives retenues l'évitant. De plus, des études sont menées pour réduire le volume total d'eaux d'exhaure rejetées par les parcs de stationnement existants du groupe en France : lors d'une rénovation, si le contexte le permet, une séparation des eaux usées et eaux d'exhaure est réalisée. Ainsi, lors de la rénovation du parc Lutèce-Cité à Paris, un réseau a été créé afin de rejeter les eaux de nappe directement à la Seine.

4.4.4 Matières premières

L'exploitation des parcs de stationnement est une activité de prestation de services qui ne génère que peu de consommation de matières premières. Cependant, le Groupe apporte une attention particulière à ses consommations de papier.

Ainsi, les 21,6 tonnes de papier bureautique commandées en 2023 dans les neuf pays reportant leurs émissions de GES comportent des labels ou certifications attestant que leur fabrication a un impact environnemental réduit ou est issu de forêts gérées durablement.

D'autre part, les filiales diminuent leurs consommations de papier en systématisant l'impression recto-verso sur les imprimantes partagées, en favorisant l'archivage et la communication numérique et en dématérialisant leurs factures fournisseurs ainsi que celles qu'elles émettent.

4.5 Biodiversité

La construction et l'exploitation de parcs de stationnement s'effectuant essentiellement en milieu urbain, l'activité du Groupe n'est donc que très peu concerné par les aspects liés à la biodiversité. Cependant, afin de mieux appréhender et anticiper la préservation de la faune et de la flore d'un site sur lequel un parc de stationnement pourrait être construit, INDIGO a formé aux enjeux de la biodiversité des chefs de projet au sein de ses directions technique et juridique françaises.

Quand la configuration des lieux le permet, le Groupe agit en faveur de la biodiversité en aménageant les extérieurs des parkings qu'il gère avec la plantation d'arbres ou d'arbustes, ou en implantant des ruches, comme par exemple aux abords de plusieurs parcs de stationnement belges et français.

4.6 Certification environnementale

Certaines entités du Groupe, comme la filiale espagnole, ont décidé de s'engager dans une démarche de certification environnementale de type ISO 14001, dont les exigences reposent sur le principe d'amélioration continue de la performance environnementale par la maîtrise des impacts liés à l'activité de l'entreprise.

4.7 Refinancement lié au développement durable

Le Groupe a signé, le 27 juillet 2022, une nouvelle ligne de crédit renouvelable multidevises liée au développement durable (« *sustainability linked* ») d'un montant de 300 millions d'euros avec une échéance prolongée jusqu'en juillet 2027 (et deux options de prolongation additionnelle d'un an soumises à l'approbation des banques).

Le Groupe a défini deux indicateurs de performance qui s'inscrivent dans sa stratégie RSE et ESG menée depuis plusieurs années :

- une réduction de 5% par an de ses émissions de CO₂ liées aux Scopes 1 et 2, soit une baisse de 40% en 2029 sur la base des émissions de 2019 (exclusion des acquisitions postérieures à la date de signature et supérieures à 1 000 places, en l'occurrence les consommations de PareBem au Brésil et de City Parking en Colombie pour 2023),
- une puissance installée aux bornes recharge pour véhicules électriques plus que quadruplée entre 2021 et 2029, avec définition de seuils annuels.

Pour l'année 2023, les objectifs annuels de ces deux indicateurs ont été atteints :

- émissions de CO₂ des scopes 1 et 2 : 7 167 TCO₂eq pour un objectif maximum 2023 de 10 624 TCO₂eq,
- puissance installée aux bornes de recharge : 78 493 kWh pour un objectif 2023 de 38 428 kWh.

SOCIAL

Chapitre 5

5.1 Effectifs

Au 31 décembre 2023, les effectifs du Groupe s'élevaient à 9 499 collaborateurs. A l'exception des effectifs mentionnés ci-dessous, les données sociales présentées dans cette DPEF n'intègrent pas 2 collaborateurs basés au Royaume-Uni au sein de la filiale Les Parcs GTM UK, cette dernière n'exerçant aucune activité opérationnelle, ainsi que 32 personnes de la société BePark, en Belgique, acquise par le Groupe en juin 2023.

Répartition des effectifs	Au 31 décembre		Evolution		Répartition
	2022	2023	Var. 23-22	Var. 23-22	2023
France	1 909	1 805	-104	-5,4%	19,1%
Belgique	302	266	-36	-11,9%	2,8%
Espagne	181	190	9	5,0%	2,0%
Estonie	18	20	2	11,1%	0,2%
Luxembourg	91	94	3	3,3%	1,0%
Pologne	55	70	15	27,3%	0,7%
Suisse	13	14	1	7,7%	0,1%
Europe	660	654	-6	-0,9%	6,9%
Brésil	4 537	4 639	102	2,2%	49,0%
Canada	1 513	1 521	8	0,5%	16,1%
Colombie	846	846	0	0,0%	8,9%
Amériques	6 896	7 006	110	1,6%	74,0%
Total	9 465	9 465	0	0,0%	100,0%

Au 31 décembre 2023, l'effectif global pour lequel le Groupe reporte ses données sociales reste inchangé par rapport à 2022, soit 9 465 employés.

5.2 Age et ancienneté

5.2.1 Age moyen

L'âge moyen des collaborateurs du Groupe s'élève à 37 ans et 7 mois, avec 35 ans et 9 mois pour les femmes et 38 ans et 3 mois pour les hommes.

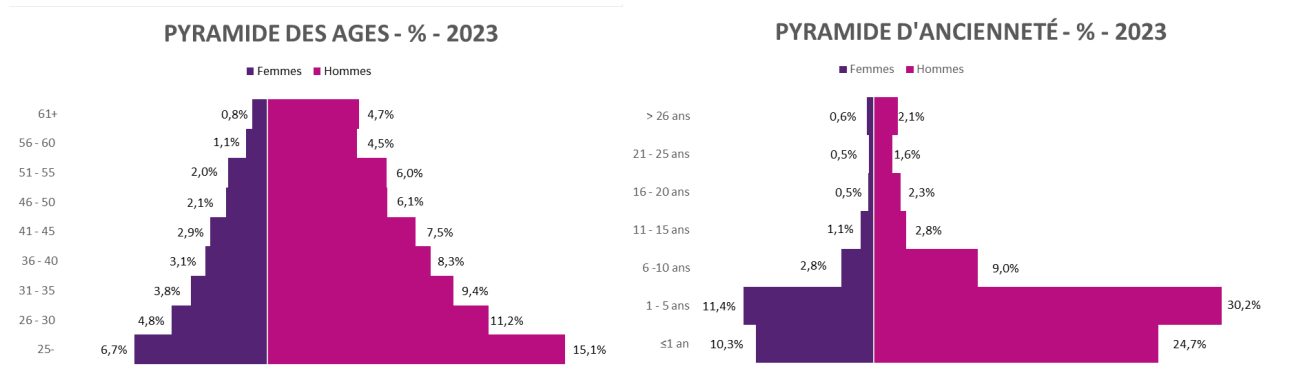
Les collaborateurs de moins de 30 ans représentent 37,8% des effectifs et les plus de 55 ans 11,0% des effectifs.

5.2.2 Ancienneté

L'ancienneté moyenne des collaborateurs du Groupe est de 4 ans et 7 mois, avec 4 ans et 2 mois pour les femmes et 4 ans et 9 mois pour les hommes.

A noter une grande disparité en fonction des pays avec notamment une ancienneté moyenne de 2 ans et 8 mois au Brésil ou de 3 ans et 3 mois au Canada contre 10 ans et 10 mois en France au sein de la division Parking.

Les collaborateurs avec une ancienneté inférieure à 1 an représentent 35,0% des effectifs du Groupe et ceux avec une ancienneté supérieure à 5 ans 23,4%.



5.3 Santé et sécurité

L'un des piliers de la politique sociale du Groupe est la priorité donnée à la santé et la sécurité au travail. Le Groupe est convaincu que la gestion des ressources humaines requiert en premier lieu des actions visant à protéger et sécuriser les collaborateurs qui, par leurs actions quotidiennes, sont les garants de la réussite et du bon développement des différents pôles du Groupe. Les taux de fréquence et de gravité sont des indicateurs clés présentés trimestriellement pour toutes les filiales aux membres du Comité d'audit et des risques du Groupe.

5.3.1 Taux de Fréquence et taux de gravité

5.3.1.1 Taux de fréquence

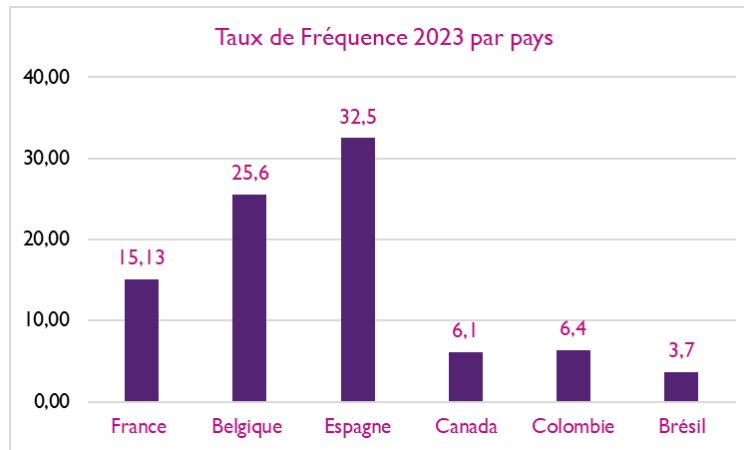
En 2023, le taux de fréquence² du Groupe est de 6,77, en diminution de 1,24 points par rapport au taux de 8,01 de 2022.

Les agressions verbales ou physiques envers les employés du Groupe représentent 12,6% des accidents de travail recensés en 2023 (contre 20,3% en 2022). Elles ont principalement eu lieu en France et en Belgique, tant au sein des équipes en charge d'assurer le bon fonctionnement des parkings que de celles assurant le contrôle du stationnement en voirie.

Taux de Fréquence 2023 par zone	
France	15,13
Europe	19,74
Amériques	4,39
Indigo Groupe	6,77

La disparité des taux de fréquence se retrouve au sein de chaque zone. En effet, chaque pays inscrit sa politique dans un contexte local, où les réglementations peuvent différer et l'identification des risques s'avérer propre à leur activité. Ce sont également des éléments qui varient selon le contexte organisationnel et l'évolution des métiers du Groupe. Le tableau ci-après présente les taux de fréquence des principaux pays dans lequel il opère en termes de nombre d'employés.

² Le taux de fréquence est défini comme le nombre d'accidents du travail entraînant un arrêt de travail multiplié par 1 000 000 puis divisé par le nombre d'heures de travail.



La typologie des causes des accidents avec arrêt de travail se décompose en quatre catégories majeures : les déplacements pédestres pour 39,4% du total des accidents, les heurts par véhicule en mouvement pour 18,1%, les agressions verbales ou physiques pour 12,6%, et la manutention / posture pour 6,3%.

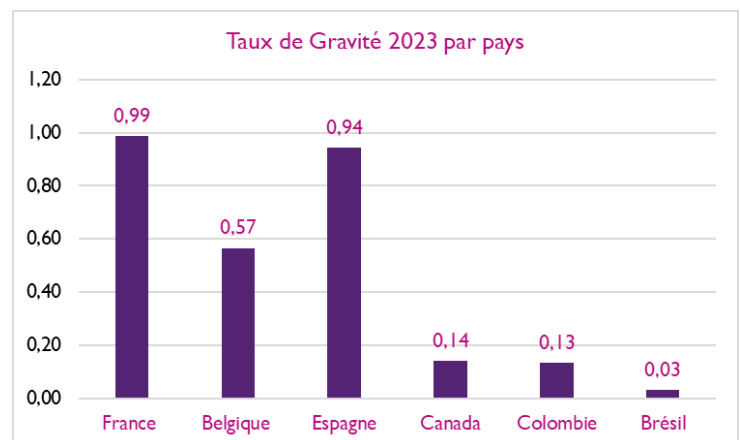
L'analyse de ces accidents permet au Groupe de faire évoluer ses organisations et ses procédures. Par exemple, la France a fait le choix, en 2016, de mener un projet visant à réduire l'encaissement d'espèces dans les parcs, faisant reculer le risque d'agression pour ses collaborateurs. Selon une logique similaire, la décision a été prise, en 2019, de remplacer la « petite caisse » (permettant aux collaborateurs d'effectuer des dépenses occasionnelles liées à l'exploitation) par une carte bancaire dédiée. Dans un même esprit, les équipes techniques de Streeteo ont mis en place, en 2021, une fonction « SOS » sur le terminal de contrôle et de verbalisation des agents de terrain. Cette solution d'alerte en cas de malaise, de chute ou d'altercation avec un usager permet à un agent de contrôle de prévenir immédiatement sa hiérarchie ainsi que ses collègues opérant à proximité, ces derniers se rendant alors sur zone pour lui prêter assistance.

5.3.1.2 Taux de Gravité

En 2023, le taux de gravité³ du Groupe s'élève à 0,22, en baisse de moitié par rapport au taux de 0,44 de 2022.

Il n'y a eu aucun décès consécutif à accident de travail en 2023, ni en 2022.

Taux de Gravité 2023 par zone	
France	0,99
Europe	0,50
Amériques	0,06
Indigo Groupe	0,22



³ Le taux de gravité est défini comme le nombre de jours en arrêt de travail multiplié par 1 000 puis divisé par le nombre d'heures de travail

5.3.2 Prévention santé et sécurité

Améliorer le cadre de vie au travail et préserver la santé des salariés est une priorité majeure du Groupe. C'est dans cet esprit que le Groupe s'est engagé publiquement au travers de sa Politique Santé-Sécurité-Environnement, publiée sur son site internet, à :

- « respecter, voire dépasser, dans la mesure du possible, les réglementations internationales et locales applicables en matière de Santé, de Sécurité et d'Environnement,
- identifier et prévenir tout risque potentiel pour ses salariés,
- mettre à disposition de ses équipes des lieux de travail sûrs ainsi que les équipements et la formation nécessaires pour prévenir les accidents. »

Ainsi, de nombreux collaborateurs, à tous les niveaux de responsabilité, ont des objectifs et des plans d'intéressement fondés sur des performances liées à la sécurité (ligne managériale opérationnelle, Direction des ressources humaines, membres du Directoire d'INDIGO Group). En France, l'accord d'intéressement, renouvelé juin 2022 pour l'ensemble des collaborateurs de l'Unité Economique et Sociale (UES), qui regroupe les sociétés dont l'activité est l'exploitation de parcs de stationnement, intègre un objectif d'amélioration du taux de fréquence.

5.3.3 Organisation de la prévention

Sous la supervision des managers locaux, chaque entité développe ses pratiques en matière de santé et de sécurité, selon ses spécificités et en conformité avec les lois et réglementations locales.

- En France, conformément à la réglementation, le Groupe dispose au sein du Comité Social et Economique de l'UES d'une Commission Sécurité, Santé et Conditions de Travail (CSSCT) active, composée sur proposition de la Direction de 6 membres au lieu de 3 réglementairement, formés à la sécurité au travail et notamment à la détection d'un danger grave et imminent. Elle se réunit tous les trois mois pour débattre et traiter des questions en la matière.

En outre, lors d'accidents graves, à l'initiative de la CSSCT ou de la Direction des Ressources Humaines, des enquêtes sont réalisées par des membres désignés afin d'établir un arbre des causes et de proposer des solutions correctives pérennes.

En parallèle, le Groupe a nommé un Responsable national de la Prévention qui s'occupe des conditions de travail et de sécurité en France, avec un seul objectif, leur amélioration. Il s'appuie sur les correspondants Prévention-Sécurité locaux les plus proches du terrain, les responsables de district (une quarantaine en France). Ces derniers s'assurent que la politique nationale est bien déployée sur tous les sites de leurs zones respectives et organisent la formation au sein de leur territoire. Enfin, chaque mois, les directeurs régionaux (cinq en France) reçoivent un rapport intégrant des indicateurs de performance dans le domaine et mettent en œuvre des actions correctives pour améliorer la politique de santé et sécurité dans leur région.

L'un des piliers de la prévention sécurité est le « Quart d'heure Sécurité », réunion mensuelle avec émargement digital et possibilité de laisser des commentaires. Les thèmes abordés sont rédigés par le Préventeur, en collaboration avec la CSSCT. Ils sont préparés en tenant compte de l'analyse des risques issue du Document Unique d'Evaluation des Risques, des statistiques d'accidentologie des mois précédents, ou en relation avec l'actualité des Accidents de Travail. Le Quart d'heure sécurité est porté par le Responsable de District et s'adresse à tous les collaborateurs opérationnels. Les informations afférentes aux « Quart d'heure sécurité » sont disponibles sur un intranet dédié, « Site prévention INDIGO France », permettant au personnel d'exploitation de confirmer qu'il a assisté au quart d'heure sécurité et qu'il a compris les messages de prévention (petit questionnaire à remplir). Ce site recense également les archives des quarts d'heure sécurité ainsi que des informations liées à la Sécurité et est accessible à tous les collaborateurs en France (exploitation et siège) depuis l'intranet du Groupe.

Des initiatives équivalentes ont été déployées dans plusieurs pays :

- En Belgique, le Groupe dispose de l'équivalent de la CSSCT qui, comme en France, conduit des audits de sites. Il se réunit mensuellement pour discuter des aspects sécuritaires et convenir des actions nécessaires. Conformément à la réglementation locale, un plan quinquennal global de prévention est mis en place et se traduit en plans d'actions annuels.
- En Espagne, la filiale du Groupe est certifiée ISO 45001, norme de référence en matière de santé et sécurité au travail. Ainsi, tous ses sites et postes de travail sont audités annuellement par un service de prévention externe afin d'identifier les risques et les améliorations à apporter au cours de l'année suivante.
- En Colombie, un comité paritaire constitué de 12 membres, nommés à part égale par la Direction Générale de City Parking et les représentants du personnel, est chargé de suivre les aspects liés à la santé et la sécurité sur les lieux de travail. Se réunissant mensuellement, ce comité a notamment la charge d'analyser les causes des accidents de travail et de proposer des actions d'amélioration en matière de sécurité au travail.

Le suivi de la sécurité s'effectue à l'aide d'une plateforme de gestion dédiée et déployée pour tous les sites où City Parking opère. Elle intègre l'identification et l'évaluation des risques en matière de santé et de sécurité ainsi que les diagnostics et les plans d'action liés. Elle permet de suivre les accidents du travail et de générer les indicateurs associés ainsi que de planifier les audits santé et sécurité.

Enfin, en 2019, le Ministère du Travail colombien a promulgué une réglementation (*Resolución 0312*) concernant la mise en œuvre de normes liées à la santé et la sécurité sur le lieu de travail. En 2023, City Parking a obtenu un niveau de conformité de 94,25%, lui permettant d'atteindre le meilleur niveau possible (au-delà de 85%), soit le niveau « acceptable ».

Dès lors que la plupart des accidents sont constitués de chutes de plain-pied, le Groupe est particulièrement vigilant, dans l'ensemble des pays dans lesquels il opère, à sensibiliser les équipes et le management à l'utilisation d'équipements de protection individuels (EPI) et à une grande vigilance. Ainsi, en fonction des risques liés à leur poste de travail, les employés bénéficient d'EPI adaptés et renouvelés au fur et à mesure, selon leur état d'usage. Typiquement, pour le personnel d'exploitation des parcs de stationnement, les EPI sont constitués de chaussures de sécurité et de gilets réfléchissants. Pour les employés en charge du contrôle du stationnement, également sujets au risque de chute de plain-pied, des chaussures de marche antidérapantes intégrant un bon amortissement pour les talons et une protection particulière pour les chevilles ont été choisies au sein de la filiale Streeteo.

5.3.4 Formation Santé - Sécurité

Les formations liées à la santé et à la sécurité représentent 26,1% du nombre total des heures de formation dispensées au sein du Groupe en 2023, contre 18,3% en 2022.

Les formations liées à la santé et à la sécurité prennent une place importante dans les pays qui connaissent un taux de fréquence et/ou de gravité conséquent : en France, au sein du pôle Stationnement, elles constituent 59,9% des heures de formation dispensées en 2023 et 63,1% en Belgique. D'une manière générale ces formations intègrent la sécurité incendie, l'habilitation électrique, la prévention des agressions, la connaissance de son environnement de travail ou les gestes à appliquer pour devenir Sauveteurs Secouriste du Travail.

Ainsi, dès leur arrivée dans le Groupe, les collaborateurs reçoivent une formation initiale à la sécurité. Par exemple, en France, les salariés ont accès via une plate-forme en ligne au « carnet de sécurité électronique » regroupant l'ensemble des informations relatives aux risques santé-sécurité du Groupe. Le carnet de Sécurité est complété par le responsable de chaque parc de stationnement des risques inhérents à la configuration et au contexte du site. Chaque nouveau collaborateur prend alors connaissance des dangers

liés à son environnement de travail. En fin de parcours, un questionnaire reprenant les principaux éléments de la formation doit être validé par le collaborateur.

Un suivi des formations initiales est effectué, notamment afin de respecter la fréquence des formations qui, réglementairement, doivent être régulièrement renouvelées comme les formations à l'habilitation électrique, à la sécurité incendie ou aux premiers secours.

Des exercices grandeur nature de simulation d'incendie et d'évacuation peuvent être menés, permettant ainsi d'améliorer les processus d'intervention, tant pour les pompiers que pour les collaborateurs du Groupe, comme par exemple ceux opérés en janvier 2023 sur le parking Bourse-Jaurès à Bordeaux.

Certaines formations peuvent être décidées compte-tenu de la situation spécifique de certains parcs de stationnement : ainsi, en partenariat avec l'association "Coordination toxicomanies" à Paris, des sessions de formation ont été organisées afin d'éviter les accidents et nouer le dialogue avec les toxicomanes pour les dissuader de se sédentariser dans les parcs de stationnement. Des actions similaires ont été menées à Bordeaux avec l'association « La Case ».

5.3.5 Bien-être des collaborateurs

Le Groupe a élaboré, en 2017, un guide sur la parentalité pour l'ensemble de ses collaborateurs français, rédigé dans le cadre de l'accord sur l'égalité entre les hommes et les femmes. Il traite des démarches administratives que les parents doivent accomplir et des droits auxquels ils ont accès pour les congés de maternité, de paternité et parentaux.

Le bien-être au travail en conditions d'exploitation est également une priorité pour le Groupe. Par exemple, compte tenu de la part significative des moteurs diesel en France (émetteurs de particules fines et d'oxydes d'azote NOx), le Groupe est allé au-delà de la réglementation en équipant volontairement de systèmes de surveillance de la qualité de l'air (qui déclenchent, en cas de dépassement des seuils réglementaires, la ventilation mécanique) les parkings clos de moins de 500 places et ouverts au public qu'il gère pour son propre compte. De plus, dans ces parkings, des systèmes ont été mis en place pour renouveler l'air dans les niveaux au moins une fois par jour. Et enfin, les locaux d'exploitation dans ces parkings sont équipés d'un dispositif de surpression pour éviter les entrées de gaz d'échappement.

En France, un accord spécifique relatif à la qualité de vie, les conditions de travail et la prévention des risques professionnels a été conclu avec les partenaires sociaux le 20 décembre 2023, traitant notamment de l'articulation entre la vie professionnelle, la vie personnelle et les responsabilités familiales. Des mesures telles que la création d'un congé pour s'occuper des enfants malades de moins de 12 ans ont ainsi été mises en place. Le Groupe promeut également la solidarité entre ses salariés : la mise en œuvre du dispositif de don de jour de repos existant depuis 2022 a été élargie aux personnes en perte d'autonomie ou en cas de décès d'un enfant de moins de 25 ans. Ce dispositif vise à établir les modalités de don aux salariés dont le conjoint, l'enfant ou l'ascendant au premier degré est gravement malade et dont l'état de santé nécessite une présence continue. En parallèle, il permet à un collaborateur de prendre un congé pour assister un proche présentant un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité. Et, afin de renforcer cette démarche, le Groupe en France a conclu un partenariat depuis 2020 avec la société « Prev&Care », plateforme qui assure de manière confidentielle l'information, l'accompagnement et l'assistance des personnes qui se retrouvent brusquement en situation d'aidant familial suite à la perte d'autonomie d'un proche (grand-âge, maladie, handicap, accident). En 2023, 13 salariés ont ainsi pu bénéficier de ces prestations.

L'accord relatif à la qualité de vie au travail de décembre 2023 réaffirme également le droit à la déconnexion et rappelle les modalités de l'usage raisonné des outils numériques dans le cadre professionnel.

Des initiatives locales peuvent également donner lieu à des jours de congés supplémentaires, comme en Colombie qui accorde depuis 2017 à chaque collaborateur une journée de congé supplémentaire à l'occasion de son anniversaire. En France, le personnel d'exploitation travaillant dans les parcs de stationnement souterrains bénéficie de trois journées de congés supplémentaires en compensation de conditions de travail ne permettant pas ou peu l'exposition à la lumière du jour. A noter que compte tenu du nombre de jours de congés ou de repos non pris par ses employés (compensation lumière du jour,

ancienneté, jours liés à la réduction du temps de travail après la loi sur les 35 heures), la France a mis en place un dispositif de Compte Epargne Temps (CET) et de Plan d'Epargne pour la Retraite Collectif (PERCO). Ainsi, pour éviter de perdre les jours non pris, les salariés ont la possibilité de les verser sur le CET, une passerelle existant ensuite entre ce dernier et le PERCO.

Enfin, en matière de promotion du lien nation-armée et du soutien à l'engagement dans les réserves, le Groupe appliquera les dispositions issues de la Loi française du 1er août 2023 relative à la programmation militaire, afin de permettre aux collaborateurs le souhaitant de s'engager dans la réserve opérationnelle de l'armée française.

5.3.6 Soutien contre le stress

Tous les collaborateurs peuvent bénéficier de mesures d'accompagnement liées à des situations de stress au travail. Ainsi, en France, pour les collaborateurs des parcs de stationnement et ceux de Streeteo, en charge du contrôle et de la verbalisation du stationnement en voirie, régulièrement sujets aux agressions verbales ou physiques (43,8% des accidents du travail en 2023), une assistance psychologique 24/7 est disponible : en cas d'appel, un salarié est pris en charge par un psychologue pour une consultation d'environ 45 minutes. Des dispositifs spécifiques peuvent également être déployés, telle que la mise en place d'une cellule de soutien psychologique (échange collectif et/ou individuel).

Un dispositif spécifique de « gestion de situation de crise » a par ailleurs été prévu dans l'accord relatif à la qualité de vie, les conditions de travail et la prévention des risques professionnels du 20 décembre 2023 via la mise en place d'un service d'intervention post-traumatiques dans le cadre professionnel, accessible 24h/24 et 7j/7, pour aider les managers et les services ressources humaines à gérer les situations de crise.

Enfin, le Groupe en France a ouvert en 2023 l'accès à l'ensemble de ses salariés au service d'écoute et de soutien psychologique gratuit et anonyme de PSYFrance Assistance.

Les actions de réduction du stress au travail passent également par des journées de sensibilisation, de formation ou de recyclage à certains risques (risque amiante, manœuvre de secours sur ascenseurs, risque électrique, risque incendie, gestion des conflits au travail, gestion de l'agressivité des clients, e-learning relatif aux agressions physiques et verbales). En France, une sensibilisation des encadrants au risque psychosociaux est également réalisée au cours des formations management et des mesures spécifiques en faveur de la prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes ont été mises en place. Ainsi, des référents harcèlement moral dans l'entreprise ont été créés et des enquêtes paritaires sont effectuées en cas de suspicions ou d'allégations de trouble psycho-sociaux, de harcèlement ou d'agissements sexistes.

Les entretiens annuels d'évaluation constituent également une bonne opportunité pour les managers d'évaluer l'équilibre vie privée – vie professionnelle, le collaborateur étant invité à s'exprimer sur ses éventuelles difficultés dans l'organisation de son temps de travail (congrés, temps de repos, journées de travail) et à estimer si sa charge de travail permet une bonne adéquation entre vie privée et vie professionnelle.

Avec l'essor du télétravail dans le cadre des confinements successifs et des mesures destinées à lutter contre la propagation du coronavirus, le Groupe en France a signé un accord relatif au télétravail en 2020, régulièrement renouvelé depuis. En autorisant jusqu'à 3 jours de télétravail par semaine, ce dernier permet ainsi à ceux qui le souhaitent de bénéficier d'un meilleur équilibre entre vie privée et professionnelle.

Dans chaque pays, pour toute question liée à la sécurité et à la santé sur le lieu de travail, les collaborateurs peuvent se tourner soit vers les représentants des Comités dédiés, soit vers les Directions des Ressources Humaines. Par exemple, en France, les représentants de la CSST ont été formés à la prise en compte des risques psychosociaux. Au Canada, un programme d'aide en la matière est accessible via une demande du service du personnel. La filiale brésilienne, via son site web, s'engage à fournir une réponse pour toute question concernant la santé et la sécurité au travail dans un délai de 48 heures.

5.3.7 Santé et sécurité des clients

Les actions menées dans le cadre de la prévention santé et sécurité pour les collaborateurs du Groupe bénéficient de fait aux utilisateurs de ses parcs de stationnement. Ainsi, les formations à la sécurité incendie, premier risque répertorié pour les parcs de stationnement en ouvrage, intègrent notamment la préparation à l'évacuation du site avec une attention particulière pour les personnes souffrant d'un handicap. Les opérations d'évacuation peuvent être facilitées par l'utilisation de caméras, sur site ou dans un centre dédié à la télé-opération, comme en France, en Belgique, au Luxembourg, en Espagne, au Brésil ou au Canada. En cas d'absence de personnel sur site, les alarmes de bon fonctionnement des principaux organes techniques des parkings, incluant la sécurité incendie, sont remontées sur ces centres. Suite au déclenchement d'une alarme incendie, les employés du centre de télé-opération peuvent aider le personnel d'intervention (collaborateurs du Groupe et/ou pompiers) à l'aide des caméras implantées.

En outre, des formations de type Sauveteur Secouriste du Travail (SST) sont dispensées dans la plupart des pays. Ainsi, en cumulé, 4,9% des effectifs du Groupe détenait une habilitation valide de Sauveteur Secouriste du Travail à fin 2023. A noter que ce type de formation est à renouveler tous les deux ans pour les collaborateurs français concernés.

De surcroît, en France, 184 collaborateurs disposaient au 31 décembre 2023 d'un diplôme national SSIAP niveau 1, 2 ou 3 en cours de validité (Service de Sécurité Incendie et d'Assistance aux Personnes - Sécurité Incendie et Premiers Secours), leur permettant d'intervenir en cas de départ de feu, d'assister les pompiers en cours d'intervention et de venir en aide aux personnes encourant un danger (étant précisé que la formation SST est un préalable à la formation SSIAP). Le premier niveau de formation SSIAP dure 12 jours.

En parallèle, des formations spécifiques peuvent être délivrées selon les risques propres aux pays, comme en Colombie où le personnel d'exploitation est formé à l'évacuation en cas de tremblement de terre. Au Canada, en période hivernale, le principal risque pour les employés et les clients est la chute sur sol gelé, enneigé ou mouillé : des actions spécifiques sont prises pour réduire ce risque, notamment avec des entreprises de déneigement.

De plus, conformément aux réglementations locales, la qualité de l'air à l'intérieur des parcs de stationnement est contrôlée par des installations d'analyse de la teneur en monoxyde de carbone (CO) et/ou d'oxydes d'azote (NO ou NO₂). Le franchissement de certains seuils déclenche le démarrage de la ventilation mécanique du parc. De telles installations sont implantées en France, en Belgique, au Luxembourg, en Suisse et en Espagne. Comme évoqué précédemment, la France a décidé d'étendre son obligation d'équiper d'analyseurs d'air ses parcs de plus de 500 places à ceux proposant un nombre inférieur de places que le Groupe gère pour son propre compte.

Enfin, les parcs de stationnement doivent se conformer à certaines règles en matière de sécurité incendie. Les dispositifs réglementaires locaux sont évalués par des administrations ou des bureaux de contrôle. En cas de manquement grave, une fermeture administrative du site peut alors être prononcée. En comptabilisant les audits internes et les inspections, ce sont 370 audits liés à la sécurité incendie ainsi qu'à la santé et la sécurité des personnes qui ont été menés dans les ouvrages du Groupe en 2023 et aucun site n'a été concerné par une fermeture administrative.

5.4 Diversité

Le Groupe s'est publiquement engagé à « favoriser la mixité, la non-discrimination et l'accès au développement des compétences, à l'employabilité et à la promotion de tous ses collaborateurs, sans aucune distinction », en combattant toute forme de discrimination envers ses collaborateurs, à l'embauche, dans les relations de travail et dans les évolutions de carrière, ainsi qu'en promouvant une égalité reposant sur les compétences et le savoir-faire.

En outre, le Groupe a défini et communiqué une politique de Ressources Humaines équitable, interdisant toute discrimination fondée sur des motifs illégaux tels que le sexe, l'âge, les mœurs, l'orientation sexuelle, l'appartenance à une race, l'origine ethnique ou la nationalité, le handicap, les opinions ou engagements religieux, politiques ou syndicaux. Cette politique, qui s'applique à tous les collaborateurs du Groupe, fait partie du Code de Conduite du Groupe, lui-même disponible sur le site Internet du Groupe.

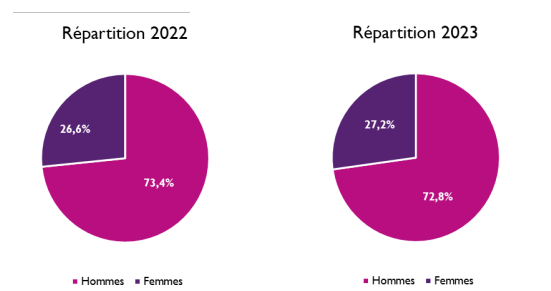
5.4.1 Egalité professionnelle entre hommes et femmes

Conscient que la démarche relative à l'égalité professionnelle est un levier essentiel de la performance de l'entreprise, le Groupe s'inscrit depuis plusieurs années dans une politique volontariste en faveur de la diversité, de respect de la dignité au travail, d'égalité des chances et de gestion des ressources humaines fondée sur les compétences et les résultats.

5.4.1.1 Effectifs hommes-femmes

Au 31 décembre 2023, les femmes représentent 27,2% des effectifs du Groupe, soit 2 577 collaboratrices. Elles représentaient 26,6% des effectifs à fin 2022.

Effectifs	2022	2023	Variation 23-22	
Hommes	6 945	6 888	-57	-0,8%
Femmes	2 520	2 577	57	2,3%
Total	9 465	9 465	0	0,0%



La proportion de femmes est variable selon les zones et les pays : en France, chez Streeteo, filiale dédiée aux activités de gestion et de contrôle du stationnement en voirie, l'effectif féminin s'élève à 30,3%, pour 19,8% au sein de la division parking, en Espagne, les femmes représentent 55,8% des effectifs et en Colombie 36,1%.

Répartition par genre 2023	Hommes	Femmes
France	79,2%	20,8%
Europe	69,3%	30,7%
Amériques	71,4%	28,6%
Total	72,8%	27,2%

La faible proportion de femmes dans le Groupe s'explique principalement par une vision parfois stéréotypée des métiers du stationnement suscitant un faible intérêt de la part des femmes. Toutefois, compte tenu notamment des mesures prises en faveur de la mixité, cette situation s'améliore progressivement. Par exemple, afin de faire croître la proportion de femmes au sein des effectifs du Groupe, des campagnes de communication sur les réseaux sociaux sont menées régulièrement afin de valoriser les femmes dans les métiers du stationnement. En parallèle, à l'occasion de la journée internationale des femmes, le 8 mars de chaque année, ou d'« octobre rose », mois international de prévention du cancer du sein, des actions spécifiques sont menées par de nombreuses filiales, tant en interne qu'en participant à des événements dédiés.

5.4.1.2 Manager / Non-manager

Les managers⁴ représentent 5,6% des effectifs du Groupe au 31 décembre 2023, soit 533 collaborateurs. Les femmes, qui représentent 27,2% des effectifs du Groupe, constituent 30,6% des managers. En proportion de leurs populations respectives, les femmes managers représentent 6,3% des collaboratrices et les hommes managers représentent 5,4% des collaborateurs.

5.4.1.3 Rémunération

La politique de rémunération est guidée par des principes communs de partage des fruits de la croissance, d'individualisation des rémunérations et d'intéressement des salariés à la marche du Groupe. Ainsi, l'individualisation des salaires met l'accent sur les responsabilités individuelles et les performances de chaque collaborateur, à tous les niveaux de la hiérarchie.

La répartition des coûts salariaux du Groupe reflète partiellement celle des effectifs puisque les femmes représentent 24,6% de ces coûts et 27,2% des effectifs, les hommes respectivement 72,8% et 75,4%.

	Effectif 2023 - %		Coûts salariaux 2023 - %	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Total	72,8%	27,2%	75,4%	24,6%

L'écart de rémunération non ajusté entre les hommes et les femmes (différence entre le salaire horaire brut moyen des hommes et des femmes, exprimé en pourcentage du salaire des hommes) s'élève à 9,7%.

En France, selon l'application de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 sur la liberté de choisir son avenir professionnel, l'Unité Economique et Sociale (UES) du pôle stationnement et Streeteo calculent et publient un index d'égalité professionnelle Femmes-Hommes. En cas d'Index inférieur à 75 points, l'entreprise doit mettre en place des mesures correctives pour atteindre au moins 75 points, dans un délai de 3 ans. Pour l'année 2023, le score s'élève à 89/100 pour l'UES et 94/100 pour Streeteo, avec un résultat de 39 points sur 40 sur l'indicateur d'écart de rémunération pour les deux entités.

5.4.1.4 Promotion

Le nombre de promotions en 2023, rapporté à l'effectif total du Groupe en fin d'année, est de 6,7%, soit 634 collaborateurs qui ont vu leurs responsabilités étendus.

Promotion	Hommes	Femmes
	6,3%	7,8%

Au regard de leur population respective, 7,8% des femmes ont été promues contre 6,3% pour les hommes.

Le tableau ci-contre présente la répartition des promotions par genre et par catégorie managers/non-managers. En proportion de leur population respective, 16,6% des femmes managers ont connu un avancement de carrière contre 12,2% des hommes. Pour la population non-manager, 7,2% des femmes et 5,9% des hommes ont été promus.

Promotion	2023
Managers	13,5%
Promotion hommes	12,2%
Promotion femmes	16,6%
Non Managers	6,3%
Promotion hommes	5,9%
Promotion femmes	7,2%
Total	6,7%

⁴ Collaborateur avec un niveau de responsabilité et d'autonomie tangible, qui doit répondre à des objectifs, est soumis à des obligations réelles de résultat, est responsable de son organisation et de ses moyens et/ou de la gestion professionnelle et sociale de ses équipes et/ou possède un savoir-faire ou une expertise dans un ou plusieurs domaines.

5.4.1.5 Lutte contre les discriminations entre hommes et femmes

Historiquement, les femmes sont faiblement représentées dans les métiers du stationnement. Le Groupe met ainsi en œuvre un certain nombre de mesures visant à promouvoir la mixité et plus généralement la diversité sur le lieu de travail.

Les pratiques de recrutement du Groupe constituent le premier axe de non-discrimination et de diversité. Une charte de recrutement est ainsi intégrée sur le site internet du Groupe, précisant l'engagement « à une égalité de traitement des candidatures afin de promouvoir l'égalité des chances et de lutter contre toute discrimination ».

Cet engagement se poursuit par une égalité de traitement dans le domaine de la rémunération et un accès sans discrimination à la promotion ou à la formation. Par exemple, en France, un rapport sur l'égalité Hommes-Femmes est réalisé chaque année et mis à disposition des représentants du personnel. De plus, un nouvel accord quadriennal relatif à l'égalité professionnelle a été conclu en décembre 2023 de manière unanime avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives de la branche stationnement en France. Il précise notamment les mesures et plans d'actions en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. Intégrant un diagnostic sur l'égalité professionnelle, il a entre autres comme ambition la définition d'objectifs de progression en matière d'embauche et d'accès à l'emploi, de rémunération, de formation professionnelle, de déroulement de carrière et de promotion professionnelle.

A l'échelle mondiale, la direction du Groupe comprend des femmes occupant des postes à responsabilité opérationnelle, ou fonctionnelle. Un nombre croissant de femmes sont recrutées pour des postes de direction ou d'experts, comme par exemple à des postes de Secrétaire Générale du Groupe, Directrice Fiscale du Groupe, Directrice des Ressources Humaines, Directrice Juridique ou Directrices de secteur d'exploitation en France.

En outre, tant par leurs pratiques de recrutement que par des campagnes de sensibilisation internes comme externes, les filiales du Groupe travaillent à valoriser le travail des femmes. Ainsi, au Brésil, un « Groupe Diversité » a été constitué. Composé de volontaires, il se réunit régulièrement et travaille à promouvoir et à influencer le management de la filiale brésilienne sur cette thématique.

Le Groupe a demandé à ses filiales contrôlées de mesurer le nombre de candidatures féminines et masculines reçues pour les postes ouverts au niveau du comité de direction de chaque pays et jusqu'à deux niveaux hiérarchiques en dessous du comité de direction. Ainsi, sur les 133 postes ouverts en 2023 les candidatures (internes et externes) ont concerné pour 53,3% des candidatures féminines et pour 46,7% des candidatures masculines. La proportion de femmes retenues s'est élevée à 56,4% contre 43,6% pour les hommes.

5.4.2 Les personnes de toutes origines

Le Groupe compte 99 nationalités différentes, au 31 décembre 2023, le Canada, avec 79 nationalités, et la France, avec 40 nationalités, se distinguant tout particulièrement.

Le Groupe poursuit une politique volontariste de management de l'égalité des chances. La première démarche vise à combattre la discrimination dans les processus internes de l'entreprise (recrutement, évolution professionnelle ...). La seconde s'appuie sur une politique de formation pour tous.

5.4.3 Les personnes de tout âge

Les relations entre les générations sont fondées sur les principes de confiance, de respect et d'apports mutuels. Le Groupe a pour principe de n'opérer aucune discrimination, pour quelque cause liée à l'âge que ce soit, à l'embauche, dans la gestion des carrières et dans les relations de travail. Ainsi, les recrutements du Groupe en 2023 ont concerné pour 58,7% des personnes de moins de 30 ans et pour 3,4% des collaborateurs de plus de 55 ans.

5.4.4 Les personnes de tout handicap

L'engagement contre la discrimination s'applique également aux personnes souffrant d'un handicap. Ainsi, certains pays, comme la France ou l'Espagne, demandent réglementairement que les entreprises emploient un certain pourcentage d'employés reconnus comme étant des travailleurs handicapés. Le Groupe se conforme à ces obligations dans les deux pays précités, que ce soit directement ou par l'intermédiaire de sous-traitants.

En France, dans la continuité de l'audit effectué avec l'Agefiph en mai 2022, le Groupe poursuit son engagement en faveur de l'inclusion et du soutien aux personnes en situation de handicap. A l'occasion de la négociation de l'accord Egalité professionnelle de décembre 2023, un plan d'action spécifique a été négocié en vue de favoriser l'insertion professionnelles et maintenir dans l'emploi les travailleurs handicapés. Des mesures innovantes ont ainsi été instaurées, comme la création de référents handicap régionaux et d'une commission handicap, la possibilité d'étendre le recours au télétravail ou le bénéfice d'absence rémunérée pour les rendez-vous médicaux liés au handicap.

Des actions régionales en la matière ont régulièrement lieu, comme par exemple avec les « Duoday » durant la Semaine du Handicap, lors desquels des personnes en situation de handicap sont accueillies durant une journée en exploitation pour découvrir les métiers du stationnement. Cette action permet aux employés sur site de s'ouvrir à la diversité et au handicap et au Groupe de communiquer sur ses valeurs sociales et de potentiellement attirer des talents. Il permet à la personne présentant un handicap d'être immergée dans un environnement de travail pour amorcer une possible insertion ou conforter un projet professionnel.

Au siège du Groupe, les anciens matériels informatiques et téléphoniques sont confiés à la société Recyclea, société sociale et inclusive, employant une majorité de collaborateurs handicapés et titulaire de l'agrément « Entreprise Adaptée ».

En Colombie, City Parking soutient avec des moyens, des formations et l'embauche de plusieurs personnes handicapées l'association Fundación Ideal qui, depuis 1962, agit dans le domaine de l'éducation et de la formation de personnes en situation de handicap afin de les inclure socialement et professionnellement. Le processus d'intégration intègre une analyse de l'environnement de travail afin de s'assurer que ce dernier ne constitue pas de risque pour ces personnes.

5.5 Absentéisme

5.5.1 Taux d'absentéisme

A l'exception des congés légaux, le taux d'absentéisme intègre tout type d'absences, y compris les jours de chômage partiel. Il est pour le Groupe de 6,0 en 2023, en baisse de 0,8 point par rapport au taux de 6,8 en 2022.

Absentéisme	2022	2023
France	12,3	8,0
Europe	10,0	9,7
Amériques	5,2	5,3
Total	6,8	6,0

5.5.2 Lutte contre l'absentéisme

Le Groupe est particulièrement attentif à l'évolution du taux d'absentéisme dans chacun des pays dans lesquels il est présent : à l'instar des taux de fréquence et de gravité, le taux d'absentéisme de chaque entité est présenté trimestriellement aux membres du Comité d'audit et des risques du Groupe. Compte tenu de la disparité des taux d'absentéisme et des spécificités ou réglementations locales, chaque entité met en place sa propre politique en la matière, notamment pour lutter contre les absences fréquentes de courte durée.

Au Luxembourg, en Belgique, comme au sein de la filiale française Streeteo, l'absentéisme est l'un des critères pris en compte dans le calcul de la prime mensuelle des agents.

Au Brésil, conformément au « Manuel Opérateur », en cas d'absence non prévue, un employé doit fournir un justificatif dans un délai de 48 heures. Si la personne ne peut légitimer son absence, une politique disciplinaire progressive est mise en œuvre en commençant par un avertissement verbal. En outre, la filiale brésilienne effectue un classement de ses parcs de stationnement selon leur efficacité opérationnelle. L'un des critères d'évaluation est le taux d'absentéisme, incitant ainsi les collaborateurs à être présent afin de favoriser un bon classement de leur site.

En France, de la même manière que pour le taux de fréquence, l'accord d'intéressement renouvelé en juin 2022 pour l'ensemble des collaborateurs de l'Unité Economique et Sociale du pôle stationnement intègre un objectif concernant l'amélioration de ce taux d'absentéisme.

Dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire, sur la thématique de la lutte contre l'absentéisme, la Direction et les Instances Représentatives du Personnel se sont accordées pour rétablir, dès le 1er janvier 2019, un délai de carence d'un jour en cas d'absence pour maladie, à compter du second arrêt de travail dans l'année, le régime de prise en charge au titre de la prévoyance restant inchangé. Les parties s'étaient fixé l'objectif d'abaisser l'absentéisme global annuel à un seuil de 4,5 % pour l'année 2019. Cet objectif n'ayant pas été atteint, et conformément à l'accord précité, une carence de deux jours est appliquée depuis le 1er janvier 2020 à compter du second avis d'arrêt de travail initial.

L'accord relatif à la qualité de vie, les conditions de travail et la prévention des risques professionnels de décembre 2023 ambitionne notamment l'atteinte de ces objectifs en favorisant le bien-être au travail comme une réponse concrète à la problématique de l'absentéisme.

En parallèle, des procédures spécifiques sont mises en place afin d'accompagner la reprise des collaborateurs, tout en formant les managers au suivi de ce sujet. Des actions de sensibilisation sont également menées auprès des équipes d'exploitation.

Des initiatives similaires sont prises en Belgique : outre un programme de réintégration des personnes ayant connu une absence de longue durée, un suivi mensuel de l'absentéisme est réalisé et donne lieu à des réunions de synthèse avec les responsables opérationnels. Une analyse de la récurrence des absences est menée, des plans d'actions spécifiques peuvent alors être engagés afin notamment de déterminer les causes des absences répétées.

5.6 Formation et développement

5.6.1 Heures de formation

Conformément à son engagement de « favoriser la mixité, la non-discrimination et l'accès au développement des compétences, à l'employabilité et à la promotion de tous ses collaborateurs, sans aucune distinction », le Groupe assure le développement professionnel de ses collaborateurs et contribue à leur évolution personnelle. Ainsi, ce sont plus de 78 000 heures de formation qui ont été dispensées en 2023, représentant un nombre moyen de 8,3 heures de formation par an et par collaborateur.

5.6.2 Egalité d'accès à la formation

Le taux d'accès à la formation du Groupe est de 74,1 %, soit 7 009 employés distincts ayant bénéficié d'une formation en 2023. La distribution des personnels formés par genre donne 26,3% pour les femmes (pour 27,2% des effectifs) et 73,7% pour les hommes (pour 72,8% des effectifs).

Taux d'accès à la formation	Genre	
	Hommes	Femmes
Total	74,1%	26,3%

Au niveau du Groupe, les femmes, qui représentent 27,2% des effectifs, ont bénéficié de 27,0% des heures de formation et les hommes, totalisant 72,8% des effectifs, de 73,0% de ces heures.

Les managers, qui représentent 5,6% des effectifs, se répartissent 7,8% du total des heures de formation, les non-managers qui constituent 94,4% des effectifs bénéficiant des 92,2% restants.

Heures de formations	Genre		Catégorie	
	Hommes	Femmes	Managers	Non-managers
Total	73,0%	27,0%	7,8%	92,2%

5.6.3 Thématiques des formations

Au niveau du Groupe, les formations métier (techniques, administratives et outils) représentent 41,8% des heures de formation et celles concernant la Responsabilité Sociétale des Entreprises ou RSE (Hygiène et Sécurité, Environnement et Diversité) 32,1%.

5.6.4 Types de formation

Deux types de formation coexistent, celles en présentiel, où un formateur transmet à ses stagiaires ses connaissances, et celles en *e-learning*, ou formation en ligne, accessibles depuis internet ou l'intranet du Groupe. Le décompte des heures de formation en présentiel s'effectue selon les temps de présence des stagiaires. Seules les formations supérieures ou égales à un quart d'heure sont prises en compte.

5.6.5 Développement des compétences

Grâce au développement professionnel de ses collaborateurs, le Groupe est en mesure de gérer les mutations organisationnelles et technologiques qui transforment ses métiers et son organisation. Les activités du Groupe intègrent une forte composante humaine, tant dans ses activités traditionnelles de stationnement (exploitation et maintenance de parcs de stationnement ou des horodateurs) qu'au sein du pôle Mutations Urbaines (contrôle du stationnement en voirie, entretien et gestion des vélos ou vélos électriques, gestion des bornes recharge) et des équipes techniques d'INDIGO Neo.

Depuis sa création, le Groupe a toujours favorisé la promotion sociale : historiquement, la formation a été un enjeu puisque peu d'établissements scolaires et universitaires offrent des programmes d'apprentissage pour des emplois dans l'industrie du stationnement. En réponse, le Groupe a créé en France, en 2004, une académie de formation interne, qui constitue aujourd'hui la base de sa stratégie de formation. L'ambition du « Campus INDIGO » est de valoriser et fidéliser les collaborateurs, tout en développant leurs compétences, pour qu'ils puissent progresser et faire carrière dans le stationnement ou la mobilité urbaine. Ce campus est unique dans l'industrie du stationnement et offre deux types de formation :

- Des formations professionnelles diplômantes et fondées sur les normes de la branche professionnelle. Le Groupe est un acteur majeur dans son métier des Certificats de Qualification Professionnelle (CQP). Dans le cadre des CQP, le stagiaire se voit décerner un diplôme délivré par la branche professionnelle qui atteste de la bonne acquisition des compétences requises pour un poste d'agent d'exploitation, de technicien ou de responsable d'exploitation. En octobre 2023, une promotion de 22 collaborateurs a entamé le programme de formation pour devenir Responsable ou Adjoint au Responsable d'Exploitation de Stationnement. Les formations s'étalent sur plusieurs mois et correspondent à une moyenne de 158 heures de formation par personne.
- D'autres formations, non sanctionnées par un diplôme, principalement dédiées aux outils et aux processus métier.

Le Campus INDIGO a obtenu la certification française QUALIOPi, délivrée aux organismes de formation professionnelle continue qui respectent un référentiel national. Son objectif est la mise en place d'une démarche d'amélioration continue des prestations dispensées. Elle intègre également des exigences en matière de respect de valeurs éthiques et de responsabilité sociétale.

Afin de s'assurer que tous ses collaborateurs sont suffisamment qualifiés et que la qualité du service qu'il fournit reste homogène au niveau mondial, le Groupe a décidé d'étendre ce principe de campus à l'international en 2015. Ainsi, le Brésil a créé sa propre *Corporate University*, université d'Entreprise, proposant des formations en présentiel ou en e-learning. Dans le même esprit, le Groupe a négocié des licences illimitées dans un dispositif de formation digital global permettant aux différentes entités de se l'approprier sans payer d'abonnement. Aujourd'hui utilisée par le Brésil, le Canada et la France, cette plateforme intègre un module de supervision et permet la réalisation de contenus de formation digitaux multi supports, l'hébergement de ressources pédagogiques ainsi que la création de questionnaires ou requêtes.

Par ailleurs, afin d'échanger sur les meilleures pratiques, processus et outils, les pays organisent régulièrement des réunions avec leurs experts et managers. Ainsi, les équipes espagnoles ont partagé avec les équipes françaises leur expérience du contrôle du stationnement avant le lancement de Streeteo en France.

En outre, des évaluations individuelles ont lieu dans la plupart des filiales du Groupe. L'entretien d'évaluation est notamment l'occasion de s'assurer que le collaborateur a bien compris l'activité du groupe et connaît les enjeux de son poste dans l'organisation, de discuter de sa mobilité et des prochaines étapes possibles en termes de développement de carrière, et enfin de passer en revue les besoins en formation ou de définir un plan de formation.

Enfin, il y a eu des initiatives locales majeures dans les grands pays comme la France, où le Groupe a renégocié avec les partenaires sociaux en 2020 un accord de Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences (GPEC) afin de gérer les compétences et les talents dans un contexte d'évolution des activités et de l'organisation. L'objectif de cet accord est d'adapter les connaissances et l'expertise des salariés par des formations, des équipements et l'accès à l'information, leur permettant ainsi de conserver et d'améliorer leur efficacité pour une meilleure employabilité. Cet accord est également important pour promouvoir une meilleure transmission du savoir et une meilleure solidarité entre les générations.

5.7 Attraction des talents et rétention des collaborateurs

Attirer et conserver les talents est une des priorités sociales du Groupe. Ainsi, outre les actions envers la diversité et l'égalité des chances, l'accès à la formation sans discrimination, les actions de prévention en matière de sécurité et un climat social de qualité, INDIGO Group favorise la promotion interne de ses collaborateurs et a mis en place des processus pour détecter et conserver ses talents.

5.7.1 Promotion interne

Le Groupe privilégie autant que possible l'avancement interne, que ce soit pour l'encadrement d'exploitation ou les fonctions support. Dans de nombreux pays, les offres d'emploi sont disponibles sur les intranets locaux et les talents internes sont privilégiés au recrutement externe. Par exemple, au Luxembourg, l'actuel Directeur Financier a commencé sa carrière comme comptable dans la société. De même, au Canada, de nombreux cadres dirigeants (*Vice Presidents* et *Senior Vice Presidents*) ont été promus, après des débuts dans des fonctions opérationnelles. C'est également le cas pour la France où, au-delà du cursus professionnel de Certificats de Qualification Professionnelle déjà évoqué, de nombreux collaborateurs ont bénéficié de passerelles entre les fonctions opérationnelles et les fonctions support, ou sont devenus Directeurs Régionaux par promotion.

5.7.2 Revue des talents

Le Groupe a institué, en 2015, une revue des talents bisannuelle concernant environ 200 personnes de toutes ses entités, co-entreprises incluses. Les collaborateurs ciblés occupent des postes clés au sein du Groupe (membres des Comités de Direction et collaborateurs directs, experts).

En plus de la capacité à délivrer les résultats attendus dans la fonction occupée, les supérieurs hiérarchiques évaluent la possibilité pour chaque salarié concerné d'évoluer à un poste supérieur. Cette appréciation repose sur des entretiens avec des pairs, ainsi que sur l'évaluation annuelle du collaborateur. Les personnes de moins de 40 ans et susceptibles d'accéder à des responsabilités plus importantes dans un délai de 3 ans sont qualifiées de « haut potentiel ». Douze personnes ont ainsi été détectées en 2017 et ont bénéficié en 2018 d'un parcours spécifique incluant la découverte des différentes activités du Groupe dans plusieurs pays. En 2023, certaines de ces personnes ont déjà évolué au sein du Groupe, par exemple en passant de Trésorier du Groupe à Directeur Financier France puis Directeur Financier Groupe et Directeur Général Adjoint – Finance & Amériques en 2022, ou de Responsable des études techniques à Directeur technique France. En 2023, une nouvelle promotion de douze personnes, à parité, venant de différents pays et de fonctions supports ou opérationnelles, a achevé son cursus démarré l'année précédente.

Les filiales brésilienne et canadienne du Groupe, qui connaissent un taux de turnover conséquent de leur personnel, ont mis en place en 2019 leur propre programme de « jeunes talents » afin de fidéliser leurs hauts potentiels. La revue des talents constitue également le moyen pour le Groupe de nourrir son plan de succession.

5.7.3 Entretien d'évaluation

Comme précisé précédemment, des évaluations individuelles ont lieu dans la plupart des filiales du Groupe. Leur fréquence peut varier en raison du poste occupé par le collaborateur, elle est généralement annuelle pour les managers et peut être bisannuelle pour les non-managers, comme en France par exemple. Ces évaluations permettent à un encadrant de formaliser avec son collaborateur ses performances individuelles pour l'année écoulée et ses principaux objectifs pour l'année à venir. Elles permettent également de confirmer l'adéquation du collaborateur à son poste ou de planifier avec lui des actions de développement.

Le tableau ci-après présente par zone géographique le pourcentage d'entretiens d'évaluation réalisés au cours de l'année 2022. En effet, comme les évaluations sont menées selon les pays à différentes périodes de l'année, il a été décidé de publier celles de l'année précédente afin présenter des données exhaustives.

Entretiens d'évaluation	2021	2022
France	85,1%	75,6%
Europe	42,5%	52,1%
Amériques	32,3%	30,4%
Total	47,2%	41,0%

D'une manière générale, la catégorie des managers connaît un taux d'évaluation supérieur à celle des non-managers : 89,7% des managers ont bénéficié en 2022 d'une évaluation contre 38,6% pour les non-managers. 84,7% des managers féminins ont été évalués pour 91,5% des managers masculins, les taux se montant pour les non-managers à 41,5% pour les femmes et 37,5% pour hommes.

5.7.4 Turnover

Le taux de *turnover* (rotation du personnel) est présenté trimestriellement aux membres du Comité d'audit et des risques du Groupe.

Les taux de rotation ci-dessous se fondent sur les entrées et sorties de personnel permanent, ils n'intègrent pas les employés ayant été embauchés pour des missions à durée déterminée, ou équivalent selon les réglementations locales. Ils le sont par contre au Canada où une telle distinction ne s'opère pas.

Taux de turnover	2022	2023
France	26,1%	22,4%
Europe	16,4%	14,1%
Amériques	59,8%	73,0%
Total	50,0%	59,3%

Le taux de turnover du Groupe s'élève à 59,3%, en hausse de 9,3 points par rapport au taux de 50,0 de 2022, avec une répartition par genre de 59,5% pour les femmes et 59,2% pour les hommes. La répartition par catégorie donne de 19,0% pour les managers contre 61,7% pour les non-managers.

De fortes disparités existent selon les pays, avec par exemple, un taux de 13,9% en Espagne, de 16,7% en Belgique, de 64,2% au Canada, ou de 74,2% au Brésil.

A noter certains services spécifiques ou obligations réglementaires pouvant entraîner une incidence sur le taux de turnover, comme le contrôle du stationnement sur voirie, du fait des conditions de travail (météorologie, agressions), le service de voiturier au Canada, avec des emplois bien souvent à temps partiel occupés par des étudiants ou des personnes exerçant un deuxième emploi, et l'obligation réglementaire de surveiller les véhicules au Brésil (ce qui n'est pas le cas dans les autres pays).

5.7.5 Baromètre d'opinion

Au cours des dernières années, des baromètres d'opinion ou enquêtes sur l'engagement des collaborateurs du Groupe ont eu lieu dans plusieurs pays, comme au Brésil, en France, ou au Luxembourg, permettant aux Directions des pays de mettre en œuvre des plans d'action afin de renforcer cet engagement.

En 2021, le Groupe a décidé de construire un tel baromètre pour toutes ses filiales contrôlées, sur la base d'un questionnaire unique et anonyme, autour des quatre thèmes suivants : engagement, culture d'entreprise, management et stratégie du Groupe. Ce sont ainsi près de 3 000 collaborateurs qui ont participé au baromètre d'opinion en 2021, soit 60% des effectifs sondés. Les résultats de cette enquête ont permis au Groupe de définir des axes stratégiques d'amélioration, en cours de déploiement dans ses filiales. Le prochain baromètre d'opinion est prévu pour 2024.

5.8 Dialogue Social

Interdisant dans son Code de Conduite toute discrimination fondée sur des engagements syndicaux, le Groupe reconnaît l'engagement syndical et le droit de ses collaborateurs à adhérer à une organisation syndicale. Les instances représentatives du personnel élues ou les syndicats, selon les spécificités locales, constituent alors les organes privilégiés pour dialoguer sur les différents programmes internes du Groupe en matière de santé et sécurité, de rémunération, de conditions de travail, de formation, pour tous les collaborateurs sans aucune discrimination.

Au 31 décembre 2023, 79,5% des effectifs bénéficiaient de la présence d'instances représentatives du personnel.

Les négociations avec les partenaires couvrent *a minima* l'ensemble des négociations obligatoires quand des réglementations locales l'exigent, ou abordent des sujets propres à chaque syndicat, comme au Brésil ou au Canada. Par exemple, en France, elles portent sur les salaires, l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail, la Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences, ainsi que sur des accords spécifiques sur le travail de nuit, le don de jours de repos ou l'aménagement du temps de travail. Ainsi, à fin 2023 ce sont 122 accords collectifs qui sont en vigueur dans les entités du Groupe, dont 59 qui traitent, pour tout ou partie, de la rémunération, 39 de la sécurité au travail et 28 de la protection sociale.

Par ailleurs, afin de promouvoir le dialogue social et le respect de la liberté d'association, le Groupe en France a, depuis plusieurs années, adopté un accord spécifique sur l'exercice du droit syndical, qui a été régulièrement modifié et entièrement renouvelé en 2022. Cet accord intègre notamment des dispositions garantissant la non-discrimination en matière de rémunération, de formation et d'évolution de carrière pour les élus des instances représentatives du personnel.

En parallèle, via l'intranet du Groupe, tous les collaborateurs ont accès aux accords signés et aux informations des instances représentatives du personnel : les partenaires sociaux et les syndicats disposent en effet de pages consacrées à leur liberté d'expression et de communication.

En 2023, malgré un contexte de relations de travail constructives et apaisées, les absences pour grèves ont représenté 147 journées travaillées, uniquement en France, les trois-quarts d'entre elles suite à des mots d'ordre nationaux (réforme des retraites), le quart restant concernant des revendications salariales au sein de Streeeto.

5.9 La Fondation INDIGO

Créer en décembre 2022 et lancée en janvier 2023, la Fondation INDIGO a su solidement poser ses premières bases et engager toutes ses parties prenantes (associations, fondations, salariés du Groupe...). En soutenant 25 projets répartis dans 19 villes et 4 pays, à destination de plus de 150 000 bénéficiaires, son premier bilan dépasse largement ses ambitions initiales. Au total, ce sont 248 500€ qui ont été votés en 2023 et donnés à des organismes d'intérêt général.

La Fondation INDIGO agit pour une ville plus solidaire, plus agréable et plus durable. Elle intervient dans plusieurs domaines comme le sport et la culture et accompagne des projets qui renforcent les solidarités de proximité, qui visent à mettre la culture à la portée de toutes et tous, ou encore, qui s'appuient sur la pratique et les valeurs du sport pour favoriser l'épanouissement, l'insertion et la création de lien social.

Elle accompagne uniquement des projets proposés et suivis par les salariés de son fondateur.

Le bilan annuel de la Fondation INDIGO est disponible sur le site internet du Groupe, rubrique RSE – Publications.

5.9.1 Éducation

Les filiales du Groupe accueillent pour des besoins spécifiques des stagiaires et/ou alternants d'écoles ou d'universités de diverses filières. Cela permet au Groupe de détecter des talents et aux personnes concernées de travailler sur des missions réelles en rapport avec leur domaine d'étude. Ainsi, en 2023, ce sont 33 stagiaires et 24 alternants qui ont pu mettre en pratique leurs connaissances au sein des entités françaises du Groupe.

En parallèle, la Fondation INDIGO soutient des associations qui utilisent la culture et le sport pour accompagner des jeunes dans leur éducation. Par exemple, le Ballet de la favela de Paraispolis de Sao Paulo travaille en partenariat avec l'Uniitalo, le Centro Universitário Ítalo Brasileiro ou encore, le Cultura Inglesa et le Centro Universitário São Camilo. En France, l'association sportive de Pierrefite-sur-Seine réalise un suivi de la scolarité de certains jeunes adhérents au club.

5.9.2 Santé

En matière de santé, le Groupe travaille principalement avec des associations locales qui œuvrent pour la santé en général. Il a également fait preuve de solidarité envers le personnel soignant pendant la pandémie de Covid 19.

5.9.2.1 Associations

En partenariat avec le Centre d'Action Sociale de la Ville de Paris, le Groupe a participé pour la sixième année consécutive en janvier 2023 à la Nuit de la Solidarité, dont l'objectif est de décompter les personnes sans-abri dans la capitale ainsi que dans les bois de Vincennes et de Boulogne. Ce sont ainsi 23 parcs de stationnement qui ont été inclus dans le dispositif auquel ont participé des agents d'exploitation de nuit parisiens, mobilisés de 22 heures à 1 heure du matin.

Toujours en France, les équipes en charge des parcs de stationnement de Paris ont œuvré en partenariat avec les associations locales et nationales sur les problématiques liées aux personnes en errance. Ainsi, le Groupe identifie les zones investies par ces personnes dans ses parkings et guide les associations pour aller à leur rencontre. Les associations ont sensibilisé les équipes d'exploitation sur la manière d'aborder les personnes en errance, d'identifier leurs besoins et de leur proposer les contacts ou adresses qui pourraient leur être utiles.

En Colombie, City Parking a conclu un accord avec l'un de ses clients dans le cadre d'une campagne contre la conduite en état d'ébriété à Bogota en affichant des messages de prévention dans ses ouvrages et en proposant des alternatives à la conduite de son véhicule, comme l'appel d'un chauffeur ou d'un taxi.

Dans le même registre, la filiale canadienne est partenaire de longue date avec l'association MADD – *Mother Against Drunk Drivers*, dont le slogan est « Pas d'alcool, pas de drogue, pas de victimes » (*No alcohol, No drugs, No victims*) ; la contribution du Groupe pour l'année 2023 s'élève à 9 875 dollars canadiens. La filiale soutient également au Québec l'association « Opérations Nez Rouge » qui offre tout au long du mois de décembre aux conducteurs qui ont un peu trop bu la possibilité de se faire reconduire chez eux dans leur véhicule par des bénévoles. L'association a bénéficié de 85 heures de bénévolat de la part des employés canadiens et d'un don de 2 742 dollars canadiens.

5.9.2.2 Actions de la fondation

La Fondation INDIGO finance des actions favorisant le sport santé, comme pour le club de Rugby de Besagne à Toulon ou encore le Tennis Club Municipal de Flins-sur-Seine.

En outre, à l'occasion d'Octobre Rose, campagne annuelle de communication autour du cancer du sein, elle a soutenu une opération d'envergure portée par le Centre Hospitalo-Universitaire de Bordeaux intitulé « Tour de poitrine(s) ». Des ateliers d'autopalpation et des visites étaient organisés autour du matrimoine bordelais. Une campagne incitait à prendre rendez-vous au CHU pour se faire dépister.

Elle a également financé une partie de l'organisation de courses solidaires, comme celle de la Fondation Carlos Sanz à Saragosse en Espagne en juin 2023 ou encore la course Enfants sans Cancer de Saint-Cloud qui a eu lieu le 24 septembre 2023.

5.9.3 Aide aux plus démunis

Le Groupe n'est pas indifférent à la situation des personnes les plus démunies et soutient les actions de ses collaborateurs en la matière.

La filiale brésilienne du Groupe, sur son territoire d'origine de Porto Alegre, récolte tous les ans des vêtements, par le biais de l'association Manobra Solidaria. Ces dons sont collectés dans les parcs de stationnement, dans des bacs dédiés, triés, nettoyés puis redistribués aux plus démunis. En 2023, ce sont ainsi plus de 8 000 pièces qui ont été recueillies et données à plusieurs associations.

En Suisse, les équipes locales soutiennent l'association « Terre des hommes », qui œuvre pour la défense des droits des Enfants (santé maternelle et infantile, enfants et jeunes en situation de migration et accès à la justice). Leurs locaux sont situés au-dessus du parking Centre-Flon à Lausanne et le Groupe permet aux particuliers qui viennent déposer des dons, ainsi qu'aux bénévoles de l'association, de stationner gratuitement, que ce soit pour des déplacements réguliers ou à l'occasion de manifestations ponctuelles au bénéfice de l'association. Ces gratuités ont lieu en moyenne 50 fois par mois.

Au Canada et en Espagne, des dons sont opérés par les filiales à des associations venant en aide aux plus démunis, avec respectivement 5 000 dollars canadiens au profit de la Croix Rouge de Colombie-Britannique et 5 000 Euros à la Banque alimentaire (Banco de Alimentos).

La Fondation INDIGO agit également pour les plus démunis, à travers l'Art ou le sport. Par exemple en soutenant Solid'Art, à Lille en France, un salon d'Art Contemporain solidaire organisé par le Secours Populaire. Grâce à ce salon, une œuvre achetée permet à un enfant qui n'en a pas les moyens de partir en vacances. En complément du mécénat Fondation, des œuvres ont été acquises par le Groupe et sont exposées dans son siège social. Achetées dans le cadre de Solid'Art, 50% du montant évalué était réalisé sous forme de don au Secours Populaire.

La Fondation INDIGO a aussi financé la création d'un club de sport pour les enfants en situation vulnérables de la Fondation Santamarca de Madrid.

Bien que, du fait de ses activités, le Groupe ne soit pas concerné par la réglementation française relative à la lutte contre le gaspillage alimentaire, contre la précarité alimentaire, ni par le respect du bien-être animal et d'une alimentation responsable, équitable et durable, il mène cependant diverses actions en la matière. Ainsi, le Groupe s'est joint aux actions anti-gaspillage alimentaire au profit des plus démunis de l'association Le Chaînon Manquant. Cette dernière récupère les surplus des professionnels de l'alimentation et les redistribue aux personnes qui en ont le plus besoin. Dans le cadre de ce soutien, le Groupe offre depuis plusieurs années une place de stationnement au sein du parking du Marché Saint-Honoré, au centre de Paris, afin de faciliter la mobilité des véhicules de l'association.

5.9.4 Personnes souffrant d'un handicap

Le Groupe mène également des actions bénéficiant aux personnes en situation de handicap.

En France, allant au-delà de la réglementation qui lui est applicable, le Groupe a diffusé à l'intégralité de son personnel le guide officiel « Bien accueillir les personnes handicapées » décrivant les bonnes attitudes à adopter face à une personne souffrant d'une déficience physique, visuelle, auditive ou mentale.

En France, le Groupe a soutenu les championnats de France de parabadminton qui se sont déroulés début janvier 2023 au complexe de la Maison des Activités Multidisciplinaires de la ville de Saint-Orens dans l'agglomération Toulousaine.

En Colombie, la filiale City Parking, soutient la fondation Ideal (*Fundación Ideal*) qui œuvre pour l'insertion professionnelle, familiale et sociale des personnes en situation de vulnérabilité par l'éducation, la formation et le soutien. La contribution de City Parking s'effectue sous forme de ressources, de formations et d'embauche de personnes souffrant d'un handicap. A noter que l'engagement de City parking a été reconnu en janvier 2019 par l'Organisation des Nations Unies qui lui a attribué, au titre de l'année 2018, un Prix mondial de reconnaissance pour les bonnes pratiques d'employabilité pour les travailleurs handicapés (*Global recognition Award « Good practices of employability for workers with disability 2018 »*).

La Fondation INDIGO accompagne également différents projets de sensibilisation au handicap par le biais des sports paralympiques. Elle a soutenu deux événements, Les Olympiades à Metz et Handisport en Occitanie à Toulouse permettant au valides et non-valides de mieux connaître les sports paralympiques et se mettre en situation de handicap.

L'accès à la culture aux personnes en situation de handicap fait aussi partie de ses objectifs : le mécénat réalisé avec les Étoiles du Classique, à Saint-Germain-en-Laye, permet à des enfants autistes d'assister à certains spectacles.

5.9.5 Culture

La culture est un domaine d'intervention phare de la Fondation INDIGO. Elle a financé en 2023, des projets qui favorisent l'accès à la culture pour toutes et tous incluant :

- des festivals culturels, comme le Festival international de musique de chambre de Salon-de-Provence, les Étoiles du classique à Saint-Germain en Laye, Le Festival d'été de Nevers, le Spectacle Historique de Meaux et ses animations Rue'lles lors des Muzik'elles,
- des événements littéraires comme Le livre sur la Place de Nancy ou encore Le Printemps des poètes à Tours,
- un salon d'Art Contemporain : Solid'Art à Lille organisé par le Secours Populaire,
- des projets de création comme le Ballet de la Favela Paraispolis de Sao Paulo au Brésil, l'animation de l'orchestre amateur de la Philharmonie du Luxembourg ou encore, un projet artistique porté par le Musée d'Art Contemporain du Luxembourg pour des lycéens.

En échos aux mécénats de la Fondation INDIGO, le Groupe réalise des dons en nature pour renforcer l'impact des événements soutenus, en faisant la promotion de ces derniers dans ses parkings via ses espaces d'affichage. Ces dons ont été réalisés pour le Festival International de musique de chambre de Salon-de-Provence, les Muzik'elles et le Spectacle Historique de Meaux, le Livre sur la Place de Nancy ou encore, Les Etoiles du Classique de Saint-Germain-en-Laye. Des poèmes à la radio ont aussi été diffusés à l'occasion du Printemps des poètes à Tours.

Pour promouvoir Solid'Art à Lille, le Groupe a financé la création d'une vitrophanie monumentale dans son parking Euralille, en partenariat avec M. Damien Demaiter, parrain du festival 2023 et a organisé un concours à destination de ses usagers pour gagner des œuvres d'Art.

Sur demande, le Groupe autorise également le tournage de films ou la réalisation de séances photographiques dans ses parkings, comme dans celui du parking Mont d'Est, à Noisy le Grand en région parisienne, où depuis 2019, ce ne sont pas moins d'une dizaine de tournages et de séances photographiques qui y ont été réalisés ainsi qu'un défilé de mode.

5.9.6 Sport

Le sport constitue aussi un domaine d'intervention phare de la Fondation INDIGO. Elle finance des projets autour de différents objectifs d'intérêt général comme :

- le sport santé, avec la création d'un cours de tennis santé avec le TCM Flins-sur-Seine ou encore, du matériel et de la formation au rugby santé pour les entraîneurs du Club de Rugby de Besagne à Toulon
- le sport pour toutes et tous, avec de la sensibilisation au football féminin dans les quartiers de Nice avec l'association du CAVIGAL ou encore, des cours de sport pour les jeunes et les mamans avec l'association sportive de Pierrefitte-sur-Seine.
- le sport et l'inclusion, avec la fête des parasports organisée Place du Capitole à Toulouse par Handisport en Occitanie ou encore, le week-end des sports paralympiques et sports adaptés de la ville de Metz, organisé place de la République, en septembre.
- le sport et la solidarité, avec la Course enfant sans cancer de Saint-Cloud et la course Carlos Sanz de Saragosse.

Enfin, le Groupe est partenaire depuis sa création de la course nocturne Full Moon Trail reliant Aix-en-Provence à Marseille. En 2023, cinq collaborateurs ont participé à cette aventure sportive et sont tous arrivés au bout des 38, 41 ou 69 kilomètres de course selon les parcours choisis.

GOUVERNANCE

Chapitre 6

6.1 Organisation de la gouvernance

INDIGO Group est une Société Anonyme à Directoire et Conseil de Surveillance. Au 31 décembre 2023, elle est détenue à 99,60% par Infra Foch Topco, le solde étant détenu par un Fonds Commun de Placement d'Entreprise détenu par les salariés du Groupe.

Infra Foch Topco est une Société par Actions simplifiée elle-même détenue par :

- le Crédit Agricole Assurances à hauteur de 49,04%,
- Vauban Infrastructure Partners, à hauteur de 34,23%,
- MR Infrastructure Investment GmbH (MEAG), à hauteur de , de 14,81%,
- en autocontrôle, à hauteur de 0,34%,
- et, pour le solde, par le management du Groupe.

6.1.1 Le directoire

M. Sébastien FRAISSE, qui avait rejoint INDIGO Group en octobre 2012, est devenu le Président du Directoire depuis le 1er avril 2023.

Sous sa présidence, le Directoire, chargé de déterminer les orientations de l'activité du Groupe et de veiller à leur mise en œuvre, est composé de M. Edouard RISSO, Directeur Général adjoint, Finances et zone Amériques, de M. Xavier HEULIN, Directeur Général adjoint, Mutations urbaines et de Mme Valérie OHANNESSIAN, Secrétaire Générale.

Il s'est réuni 8 fois au cours de l'année 2023, avec un taux effectif de participation de ses membres de 100%.

6.1.2 Le conseil de surveillance

Le Conseil de Surveillance, qui a pour mission le suivi et le contrôle de la gestion des risques, est composé de six membres:

- M. Alexandre DE JUNIAC, personnalité indépendante, Président du Conseil ;
- Mme Magali CHESSE et M. Timothée PRADIER nommés à la demande de PREDICA ;
- M. Mounir CORM, Vice-Président du Conseil, et M. Romain UTHURRIAGUE, nommés à la demande de Vauban Infrastructure Partners ;
- Mme Manuela RATH, nommée à la demande de MEAG.

Les membres du Conseil de Surveillance ont des expériences variées dont bénéficie le Groupe, en particulier dans le secteur des infrastructures, y compris en ce qu'ils exercent des mandats dans d'autres sociétés européennes de ce secteur.

Il s'est réuni 6 fois au cours de l'année 2023. Le taux effectif de participation des membres a été de 97 % (6 membres présents sur 6 à 5 réunions, 5 membres présents sur 6 à une réunion sur 6).

6.1.3 Une gouvernance éthique

L'engagement de conformité du Groupe est porté par le Directoire, sous la supervision du Conseil de surveillance.

Des mécanismes de contrôle ont été mis en place afin de garantir une gestion transparente et la maîtrise des risques.

Plusieurs comités ont ainsi été constitués, chargés d'assister dans leurs travaux tant le Comité de Surveillance d'Infra Foch Topco que le Conseil de Surveillance d'INDIGO Group :

- **Un comité exécutif**, composé des membres du Directoire et des directeurs Europe et Digital-expérience client, chargé de la réflexion stratégique et de la direction du Groupe. Lui sont notamment présentés les éléments structurants liés à la RSE et la conformité.
- **Un comité des risques interne**, présidé par le Président du Directoire, M. Sébastien Fraisse, et réunissant les fonctions de l'Audit interne, Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD), Conformité, ESG, Sécurité IT, Juridique et Assurances, Ressources Humaines. Ce comité se réunit une fois par trimestre et a vocation à renforcer la maîtrise des risques par une approche transversale en favorisant les communications entre les parties prenantes. Y sont notamment présentés et discutés les sujets qui seront ensuite soumis à la revue du comité d'audit et des risques.
- **Un comité d'audit et des risques**, composé de Mme Magali CHESSE, M. Timothée PRADIER, Mme Manuela RATH, et M. Mounir CORM, en charge notamment de l'examen des comptes, de la revue des risques et de l'environnement de contrôle interne ainsi que du suivi des sujets de conformité et de RSE du Groupe;
- **Un comité des nominations et rémunérations**, composé de Mme Magali CHESSE, M. Timothée PRADIER, Mme Manuela RATH et M. Mounir CORM, en charge notamment des aspects relatifs à la rémunération des dirigeants du Groupe;
- **Un comité des investissements**, composé de Mme Magali CHESSE, M. Timothée PRADIER, Mme Manuela RATH et M. Romain UTHURRIAGUE, en charge de l'examen des projets d'investissement et de développement du Groupe dépassant certains seuils d'engagement.

6.2 Mise en œuvre de la conformité

Le Groupe attache la plus grande importance au respect des règles applicables dans la conduite de ses affaires, qu'elles émanent de la loi ou des valeurs qui fondent son action. Le respect de ces règles et l'exigence de conformité sont essentielles à la relation de confiance entre le Groupe et ses parties prenantes, clients publics et privés, partenaires ou fournisseurs, actionnaires ou investisseurs, et collaborateurs.

Cet attachement se traduit particulièrement par la mise en place d'un programme de conformité incluant notamment la mise en œuvre des obligations issues de la loi française du 9 décembre 2016 sur la transparence, la lutte contre la corruption et la modernisation de la vie économique (Loi Sapin II).

La fonction conformité au sein du Groupe est rattachée à la Direction Juridique, elle-même placée sous l'autorité du Secrétariat Général.

6.2.1 Code de conduite

En juillet 2016, le Groupe a formalisé l'ensemble des règles de bonne conduite qui s'imposent à tous ses collaborateurs, dans un code de conduite établi dans toutes les langues pratiquées au sein de ses filiales. Ce code de conduite énonce les principes d'éthique professionnelle qui doivent, en toutes circonstances, inspirer les comportements des collaborateurs et, plus largement, affirme attendre de chacun d'entre eux un comportement irréprochable, fondé sur la probité, la loyauté, le respect de la dignité et des droits individuels.

En accord avec la loi Sapin II, une nouvelle version du code de conduite (énonçant notamment les principes de lutte contre la corruption, la conduite à tenir vis-à-vis des agents commerciaux, des cadeaux/invitations, la prévention des conflits d'intérêts...), ainsi qu'une charte du lanceur d'alerte, ont été établis au cours de l'année 2019. Les documents ont été traduits dans toutes les langues parlées des filiales contrôlées au sein du Groupe et chaque pays dispose d'une ligne téléphonique confidentielle dédiée aux lanceurs d'alerte, permettant à chacun de pouvoir s'exprimer librement dans sa propre langue. Une adresse électronique dédiée est également mise à disposition des lanceurs d'alerte.

Conformément à son engagement « *d'impliquer ses collaborateurs et parties prenantes dans le respect des règles de bonne conduite* », le nouveau code de conduite ainsi que la charte du lanceur d'alerte ont été diffusés à l'ensemble des collaborateurs des filiales contrôlées du Groupe. Les co-entreprises ont été invitées à appliquer des règles similaires à celles figurant dans le code de conduite.

En outre, un envoi personnel a été fait aux personnes considérées comme étant, du fait de leurs fonctions, susceptibles d'être exposés aux risques de mauvaises pratiques. 100% des personnes concernées en Belgique, Espagne, France, Luxembourg, Pologne et Suisse ont formellement confirmé la bonne prise en compte du nouveau code de conduite. Le taux de retour s'élève à ce jour à 100% au Canada. Enfin, le Brésil a opéré un mode de diffusion différent : en complément de la diffusion générale énoncée ci-dessus, la filiale a procédé à la mise en place d'une formation ciblée de ses collaborateurs les plus exposés aux situations à risque. PareBem, société qui a fusionné avec la filiale brésilienne au 1er septembre 2022, disposait de son propre code de conduite, remis ou mis à disposition de ses collaborateurs à la signature du contrat d'embauche. En 2023, ce sont ainsi 100% des effectifs brésiliens qui ont signé le code de conduite. De plus, en juin 2023, INDIGO Brésil a mis en place une plateforme de e-learning incluant une formation au code de conduite incluse dans la procédure d'intégration des nouveaux salariés. Ce sont ainsi 68% des effectifs brésiliens qui ont été formés aux codes de conduite.

Par ailleurs, un processus de diffusion du code de conduite a été mis en place pour les nouveaux collaborateurs afin que ceux-ci puissent s'y conformer. En parallèle, l'information sur la disponibilité d'une ligne de lanceur d'alerte leur est délivrée.

Enfin, des actions de sensibilisation internes relatives aux obligations issues de la Loi Sapin II ont été dispensées aux Directions opérationnelles et fonctionnelles du Groupe en France et ont été suivies par la mise à disposition d'un e-learning fortement recommandé pour l'ensemble des collaborateurs et rendu obligatoire pour les cadres.

Au cours des dernières années, aucune entité du Groupe n'a été condamnée pour des faits de corruption ou de trafic d'influence, et aucune alerte n'a été remontée dans ces domaines depuis la mise à disposition des moyens de communication dédiés aux lanceurs d'alerte.

6.2.2 Cartographie des risques

Le dispositif et le déploiement du programme de conformité sont régulièrement présentés au cours de l'année aux différentes instances de gouvernance.

L'année 2023 a été marquée par la mise à jour de la cartographie des risques de corruption telle que prévue par la Loi Sapin II, qui a mobilisé les instances dirigeantes du Groupe ainsi que l'ensemble des entités opérationnelles et des filiales, françaises et étrangères. Dans ce cadre, un total de 87 personnes a été interviewé, au cours de 32 entretiens et ateliers.

L'exercice a ainsi donné lieu à l'élaboration d'une cartographie consolidée au niveau du Groupe et d'une cartographie spécifique à chaque pays, soit un total de 10 cartographies, selon les modalités préconisées par les recommandations de l'Agence Française Anticorruption.

Ces cartographies s'accompagnent de plans d'actions, définis au niveau local et au niveau du Groupe.

Ils ont été présentés et validés par le Directoire du Groupe, ainsi que par les organes dirigeants de chaque entité du Groupe. Les plans d'actions seront mis en œuvre et suivis jusqu'à leur réalisation sur deux ans.

Enfin, le conseil de surveillance a également validé la cartographie des risques consolidée au niveau du Groupe.

6.2.3 Evaluation des tiers

Le Groupe s'est doté, au cours de l'année 2023, d'un logiciel permettant l'envoi automatisé de questionnaires adaptés en fonction de la catégorie du tiers concerné. Cette évaluation est réalisée sur la base de l'identification préalable des tiers « à risques » déterminée en fonction de la nature du tiers, de sa localisation géographique, du montant envisagé de l'opération de son éventuelle relation de dépendance...).

En 2023, l'évaluation des tiers s'est concentrée sur les opérations de mécénats et sponsorings, elle sera déployée plus largement en 2024 pour l'ensemble des filiales du Groupe sur l'ensemble des tiers « à risques ».

6.2.4 Respect des réglementations

INDIGO Group rappelle dans la rubrique « Respect de la légalité » de son Code de conduite que « *Les Entités et leurs collaborateurs doivent respecter les lois et règlements applicables dans tous les pays où ils exercent leurs activités.* ». Ce principe s'applique ainsi dans tous les pays et quelles que soient les activités concernées, sans aucune exception.

En matière d'audit comptable et financier, des cabinets indépendants de commissariat aux comptes fournissent annuellement pour chaque filiale concernée et de façon consolidée pour le Groupe un rapport attestant de la sincérité, de la régularité et de l'image fidèle du résultat des opérations de l'exercice écoulé ainsi que de la situation financière et du patrimoine à la fin de l'exercice. Ce rapport n'a donné lieu à aucune réserve depuis la création du Groupe en 2014, lors de sa sortie du groupe VINCI.

C'est dans ce même esprit que le présent document est rédigé, comme l'ont été depuis 2014 les différents rapports réglementaires sur les données sociales, environnementales et sociétales auxquels le Groupe et/ou ses filiales ont été soumis à l'obligation de publication et dont la présence et la sincérité des informations présentées ont été attestées par l'Organisme Tiers Indépendant mandaté.

Enfin, en matière de lutte contre l'évasion fiscale, le Groupe est pleinement engagé dans une démarche de respect d'une part de l'ensemble des lois et réglementation fiscales en vigueur dans les pays où l'activité du Groupe est exercée et d'autre part, des principes édictés par les accords internationaux et en particulier ceux de l'OCDE (tels que le projet BEPS (*Base Erosion and Profit Shifting*), la directive ATAD (*Anti-Tax Avoidance*), les règles GloBE / Pilier II ou les directives européennes DAC6 (relative à l'échange automatique et obligatoire d'informations sur les dispositifs transfrontières devant faire l'objet d'une déclaration) et DAC7 (déclaration des plateformes numériques). La lutte contre la fraude et l'évasion fiscale constitue l'un des piliers de ces règles. A noter que le Groupe n'a aucune activité dans les pays faisant partie de la liste noire des pays et territoires non coopératifs de l'Union Européenne.

Le Groupe s'engage ainsi à acquitter tous les impôts, taxes et contributions dont il est redevable dans les pays où il conduit une activité. L'engagement pris d'acquitter le montant d'impôt dû revient à acquitter le montant exact de l'impôt, à le calculer au taux applicable dans l'Etat où il est dû, et ce dans les délais impartis. Pour que cet objectif soit pleinement atteint, le Groupe s'assure de retenir et de communiquer le traitement fiscal qui reflète la réalité économique des opérations réalisées dans le cours de l'activité du Groupe. Le Groupe s'assure enfin que les déclarations idoines soient déposées, auprès des différentes autorités fiscales, dans les délais impartis.

Les impôts sur les bénéfices sont traités conformément aux règles comptables internationales, dans les états financiers consolidés et sont commentés dans les notes annexes aux comptes consolidés annuels du Groupe.

En matière de transparence fiscale, le Groupe s'emploie à entretenir des relations constructives et de confiance avec les autorités fiscales des pays où il est implanté en coopérant systématiquement, par exemple, lors des contrôles fiscaux. Il se conforme aux obligations liées au dispositif d'échange d'information et communique tous les ans toutes les informations pertinentes dans le respect des obligations juridiques et fiscales en soumettant en particulier le CBCR (*Country-By-Country Reporting*) aux autorités françaises.

Dans le domaine des prix de transfert, le Groupe applique aux opérations intra-groupe les principes de l'OCDE et les réglementations en vigueur dans les pays où il exerce une activité afin d'assurer une

rémunération appropriée pour toutes les entités du Groupe. La politique de prix de transfert du Groupe est documentée et tenue à disposition des différentes administrations fiscales conformément à l'action 13 du projet BEPS.

Le Groupe n'est partie à aucun dispositif ou montage qui aurait pour motif principal d'é luder ou d'atténuer ses charges fiscales, ou qui pourrait entraîner l'application de la législation française en matière d'abus de droit.

6.2.5 Protection des données

Le Groupe évolue dans un environnement de plus en plus ouvert, où les frontières entre ses activités et le monde deviennent plus mouvantes, flexibles et perméables. Ces considérations sont importantes du point de vue de la sécurité de l'information, de sa confidentialité, de son intégrité et de sa disponibilité. Par conséquent, la mise en œuvre de pratiques de cybersécurité efficaces pour protéger ses données et celles de ses clients, ainsi que ses services et ressources informatiques est essentielle.

6.2.5.1 Cybersécurité

Le groupe dispose ainsi d'une Politique Générale de Sécurité des Systèmes d'Information (PGSSI) depuis 2018. Son contenu est aligné avec les exigences imposées par les lois et règlements tels que les lois sur les données personnelles et le respect de la vie privée (Règlement Général sur la Protection des Données). Il suit les normes et bonnes pratiques de gestion de la sécurité comme les normes ISO2700x. Et enfin, il intègre l'application de la norme PCI DSS, une norme industrielle conçue pour protéger les informations relatives aux cartes de paiement. Le Responsable de Sécurité des Systèmes d'Information (RSSI) assure la bonne application et les éventuelles mises à jour de cette PGSSI.

Cette PGSSI est applicable dans toutes les filiales du Groupe, sous la responsabilité des correspondants informatiques locaux ou, en l'absence compte-tenu de la taille de la filiale, directement sous la supervision de la Direction Informatique du Groupe. Cette politique intègre notamment un processus d'alerte cyber que tout employé du Groupe peut activer.

Compte tenu des risques particulier à chaque métier, des politiques opérationnelles intégrant des cibles et des objectifs ont été définies, des protections physiques, administratives et techniques ont été mises en place et la gestion des incidents de sécurité est assurée pour les postes de travail et les serveurs.

En parallèle, des actions de formation et de sensibilisation sont menées auprès des équipes informatiques et des utilisateurs, comme la diffusion dans toutes les filiales et sur l'intranet du Groupe des « Règles d'Or de la sécurité informatique ». En 2023, des campagnes de sensibilisation à l'hameçonnage ont été menées en France et seront généralisées à l'échelle du Groupe.

De plus, en raison du développement du travail à distance, le Groupe a renforcé la configuration de ses actifs informatiques ainsi que ses processus d'authentification avec, par exemple, la généralisation de la MFA (Multi Factor Authentication) sur les accès VPN nomades (SSL) pour l'intégrité de ses filiales.

Enfin, le Groupe teste régulièrement l'efficacité de ses dispositifs de protection et des audits internes et externes sont menés tous les ans. Une revue annuelle des résultats de ces audits et des actions d'amélioration a lieu en Comité d'audit et des risques du Groupe.

6.2.5.2 Règlement Général sur la Protection des Données

Afin de se conformer à la directive européenne (UE) 2016/679 dite « Règlement Général sur la Protection des Données » (RGPD), le Groupe a mis en place une organisation visant à garantir la protection des données personnelles de ses collaborateurs, de ses clients et de toutes parties prenantes pour lesquelles il aurait à gérer un tel type de données.

L'animation de cette démarche de mise en conformité s'est matérialisée par :

- la nomination d'un délégué à la protection des données Groupe ou *Data Protection Officer* (DPO) ainsi qu'un relai de DPO locaux dans chaque pays,
- la réalisation d'un audit interne afin de cartographier les traitements de données personnelles de l'entreprise,
- une généralisation de la démarche d'études d'impact sur la vie privée (EIVP) à l'ensemble des traitements faisant intervenir des données clients,
- la mise en place d'un plan de sensibilisation à destination :
 - de tous les collaborateurs français, via le déploiement d'un e-learning RGPD obligatoire depuis 2022, étendu à la Belgique et au Luxembourg en 2023, et en cours de déploiement dans les autres pays européens,
 - de populations exposées aux problématiques de protection des données personnelles visant l'application de nos procédures Groupe (Privacy by design, respect des durées de conservation, etc.)
 - des développeurs pour la violation de données,
- une revue en continue des contrats avec les fournisseurs concernés (accord de protection des données) et la réalisation d'audits des tiers concernés (par voie de questionnaire),
- une gestion des demandes d'exercice de droits par les personnes dont les données personnelles sont traitées, (ex : « Politique de confidentialité » ou mention d'informations sur les formulaires de collecte pour les sites internet corporate et marchands),
- la mise en place d'un corpus documentaire composé de politiques et de procédures de gestion des données (droits, failles et gestion des violation de données, cycle de vie des données).

La maturité de l'organisation au RGPD est contrôlée au travers d'audits internes réguliers des feuilles de route de chaque pays

6.3 Un engagement dans les conventions internationales

6.3.1 Pacte Mondial

Conformément à sa stratégie RSE, le Groupe a officialisé son engagement à long terme dans le Développement Durable en adhérant volontairement au Pacte mondial de l'Organisation des Nations Unies, également appelé *Global Compact*.

Ainsi, depuis 2022, INDIGO Group est engagé dans l'initiative de responsabilité sociétale du Pacte mondial des Nations Unies et de ses Dix principes autour des droits de l'homme, des normes du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption.

Les principales contributions du Groupe aux Objectifs de Développement Durable sont les suivantes :



6.3.2 Conventions internationales

Les filiales du Groupe respectent, dans leurs activités courantes et dans les projets qu'elles déploient, les conventions internationales, comme celles de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) ou les principes de l'Organisation des Nations Unies sur les Droits de l'Homme.

Ainsi, le Groupe applique les dispositions des conventions de l'OIT concernant notamment le respect de la liberté d'association et du droit de négociation collective, l'élimination des discriminations en matière d'emploi et de profession, l'élimination du travail forcé ou obligatoire, et l'abolition effective du travail des enfants.

En matière de droits humains, l'analyse des risques menée par le Groupe n'a pas mis en évidence d'enjeux particuliers dans ce domaine compte tenu notamment de son activité et de ses territoires. Il n'a donc pas été engagé d'autres actions que celles précédemment citées dans le présent document.

6.4 Un engagement envers les clients

6.4.1 Clients amont (donneurs d'ordres)

6.4.1.1 Ecoute

Le succès du Groupe repose sur la confiance que ses clients amont lui ont accordée, tant au travers des contrats liés à la gestion du stationnement qu'à son contrôle.

En matière de stationnement, la réussite du Groupe dans des secteurs d'activité aussi variés que les centres-villes, les aéroports, les hôpitaux, les centres commerciaux, les gares, les espaces de loisirs et événementiels ou les universités, se fonde sur des propositions de services sur-mesure, issues d'une expérience internationale mais répondant aux spécificités des enjeux locaux.

Quel que soit le secteur d'activité concerné, le Groupe accompagne ses clients amont en étant à leur écoute et en leur prodiguant des conseils dans le cadre d'un partenariat transparent.

Ainsi, outre les moments d'échanges informels nécessaires à l'exploitation, le Groupe développe une approche de co-pilotage de l'exploitation fondée sur des rencontres régulières ainsi que sur un partage organisé et systématisé des informations. Avec une fréquence variable selon les souhaits des clients, des comités techniques sont l'occasion de passer en revue l'actualité à la fois technique (pannes, incidents divers, etc.) et commerciale (fréquentation, ventes d'abonnements ...) des parcs. A un niveau supérieur, des comités de pilotage permettent de prendre de la hauteur vis-à-vis de l'activité quotidienne et de partager avec le client amont ses orientations et souhaits à court/moyen terme dans un cadre formalisé. Enfin des comités stratégiques sont mis en place afin de présenter les rapports d'activité et de discuter des grandes orientations du contrat.

6.4.1.2 Conseil et accès aux données

En matière de conseil, le Groupe se fonde sur sa profonde connaissance de ses lieux d'implantation. En effet, grâce à un encadrement opérationnel au plus proche du terrain, le Groupe est à même de bien appréhender les enjeux locaux et ainsi conseiller au mieux ses clients amont pour les aider à résoudre leurs problématiques de stationnement, comme celles liées à la fluidité et l'attractivité des centres-villes pour les municipalités. En prenant cet exemple, le Groupe peut également s'engager aux côtés des collectivités dans le cadre d'actions spécifiques, comme celles évoquées au sein de la section 5.9 La Fondation INDIGO.

A l'ère du numérique, l'accès aux données devient essentiel. Ainsi, au Canada, dans le cadre de contrats de prestation de service, le Groupe accompagne des gestionnaires d'aéroport dans leur analyse des flux passagers en collectant les données de trafic et en les modélisant grâce à des solutions d'informatique décisionnelle (*Business Intelligence*). Une connaissance fine de l'activité permet de maximiser le taux de remplissage des différents parcs de stationnement et d'offrir un meilleur service à la clientèle. En effet, ces analyses permettent d'adapter de manière réactive la présence de personnel

aux plans de vols et d'assurer un service continu en cas d'arrivée tardive ou de pics d'affluence exceptionnels.

En France, le Groupe propose également à ses clients amont de mettre à disposition un outil de suivi statistique permettant d'avoir une vision en temps réel de l'activité des parcs de stationnement qui lui ont été confiés. Ainsi, par l'amélioration de la connaissance de l'offre et de l'usage du stationnement, l'Observatoire INDIGO du Stationnement peut permettre aux décideurs/collectivités de faire évoluer leurs politiques de mobilités. Le client amont choisit les données qu'il juge pertinentes pour son suivi et les informations extraites du système lui sont fournies sous forme de tableaux de bords personnalisés. Ces derniers constituent alors des bases incontournables pour les différents comités cités précédemment ainsi que pour les rapports d'activité. Pour la gestion des voiries et le contrôle du stationnement, un portail « open data » est ouvert aux collectivités depuis 2019 afin de les accompagner dans leurs politiques publiques de stationnement et de mobilité.

6.4.1.3 Partenariat transparent

La satisfaction des utilisateurs des parcs de stationnements exploités par le Groupe se mesure de différentes manières, notamment au travers d'enquêtes de satisfaction. Selon les souhaits des clients amont, le contenu des enquêtes peut être réalisé de manière commune et les résultats présentés et analysés en commun.

Le Groupe laisse également à ses clients amont toute latitude pour organiser des contrôles de la qualité de service dans les parcs de stationnement, qu'il s'agisse de contrôles périodiques ou inopinés, menés par les services internes du client amont ou par un prestataire mandaté par ce dernier.

6.4.2 Clients aval (utilisateurs ou usagers)

6.4.2.1 Mesure de la satisfaction client

Avoir des clients fidèles et réguliers est primordial pour le Groupe. Les services d'exploitation et de maintenance s'assurent au quotidien que les prestations délivrées sont toujours optimales, comme dans les domaines fondamentaux de la propreté, de l'éclairage et du fonctionnement des équipements. Mais la satisfaction des clients peut relever d'autres critères. Ainsi, la mesure de leur satisfaction est un outil indispensable qui permet au Groupe de mieux cerner leurs attentes et ainsi, en y répondant, de renforcer sa compétitivité.

D'une manière générale, la satisfaction des clients des parcs de stationnement du Groupe se mesure à l'aide de plusieurs outils :

- des enquêtes auprès de la clientèle,
- des audits par un « client mystère »,
- des appels « mystères » auprès des boutiques INDIGO ou du Centre de Relations Clients,
- des enquêtes de satisfaction après contact avec le Centre de Relations Clients,
- une veille sur les réseaux sociaux.

Des enquêtes locales auprès de la clientèle sont susceptibles d'être menées sur site, en période « normale » d'activité (hors vacances scolaires par exemple). Les bases de ce type d'enquête peuvent être déterminées de manière commune avec le client amont, s'il le souhaite. Afin de mieux appréhender les aspirations des utilisateurs, les questionnaires permettent de recueillir leurs verbatims. Consécutivement à l'analyse des réponses, des actions d'amélioration des prestations sont menées ou de nouveaux services proposés.

Pour mesurer la qualité générale d'un ouvrage (propreté, vétusté, informations disponibles, fonctionnement des équipements et adéquation de l'offre de service), des enquêtes mystères sont

réalisées par un cabinet externe deux fois par an. Ce dernier s'appuie sur une grille qui suit les parcours clients piétons et véhicules, permettant ainsi une attention sur tous les potentiels irritants pour le client. Comme pour les enquêtes annuelles, les résultats sont exploités par le Groupe pour améliorer la qualité de ses prestations et partagés avec le client amont. Pour l'année 2023, 396 visites mystères ont eu lieu dans les parcs de stationnement français du Groupe.

Des appels téléphoniques mystères et des e-mails mystères sont également passés soit dans les boutiques INDIGO, soit au Centre de Relations Clients afin d'évaluer la globalité de la prise en charge, depuis l'accueil téléphonique jusqu'à la prise de congé. En 2023, 508 mesures ont ainsi été effectuées en France.

Les utilisateurs peuvent contacter le Centre de Relations Clients par téléphone, courrier électronique ou demande de contact depuis le site marchand ou l'application mobile. Après traitement d'une demande, le Groupe sollicite l'avis de ses clients par l'intermédiaire d'une enquête de satisfaction. Le lancement de cet axe d'écoute client a été lancé en novembre 2019 en France ; en 2023, les services de la Relation Clients ont reçu, et analysé à des fins d'amélioration continue des prestations délivrées, 44 919 réponses concernant l'intégralité des parkings et voiries en France.

Enfin, une veille opérationnelle est effectuée par les Responsables d'exploitation qui reçoivent en temps réel les avis des clients postés sur les réseaux sociaux. Cette fonctionnalité a également été déployée en novembre 2019 en France, puis s'est progressivement étendue à la Belgique, à la Suisse et au Luxembourg. Ce sont ainsi 9 912 avis qui ont été reçus pour ces quatre pays en 2023 et qui ont permis, le cas échéant, d'améliorer rapidement le service rendu aux usagers.

6.4.2.2 Fiabiliser le parcours du client

Comme déjà évoqué, des centres de Télé Opération et d'assistance peuvent, à tout moment, 24h/24 et 7j/7, intervenir et accompagner le client dans son parcours dans les parcs de stationnement grâce à un système de télé opération optimisé. Les opérateurs sont connectés aux principaux équipements des parcs ainsi qu'aux différentes alarmes. Ils interviennent en cas d'alarme sécuritaire (incendie, détection CO ...) ou technique (dysfonctionnement d'un équipement, tentative d'effraction ...) et d'appel client aux barrières ou aux caisses automatiques. Les opérateurs peuvent interagir avec les clients grâce à un réseau composé d'intercoms IP et de caméras connectées placées aux endroits clés du parc. À chaque appel depuis un point de phonie, le client est mis en relation avec le personnel sur place ou avec un téléopérateur. Celui-ci assiste le client lors des incidents de toute nature : question sur le paiement, perte de ticket, demande d'accès piéton ou problème lié au véhicule. L'opérateur peut également déclencher des interventions auprès des services internes de maintenance ou d'autres services externes (services de secours, électricité, gaz, ascensoriste ...).

Au cœur du plan de continuité d'activité du Groupe, ces centres de Télé-Opération ont joué un rôle primordial lors des différents confinements ou couvre-feux liés à la crise sanitaire. Ils ont effet permis d'assurer le service rendu aux utilisateurs tout en limitant les déplacements des collaborateurs du Groupe aux strictes interventions nécessaires sur les parcs de stationnement.

6.4.3 Un engagement dans les territoires

Partenaire des villes, collectivités, hôpitaux ou encore universités clients amont, le Groupe est partie prenante du tissu économique et social local. Outre le personnel employé pour la gestion des vélos en libre-service ou le contrôle du stationnement sur voirie, les emplois du Groupe sont principalement liés à l'exploitation des parcs de stationnement et voiries dont la gestion lui est confiée, au bénéfice des bassins d'emplois locaux. Les ouvrages du Groupe nécessitent également l'intervention d'entreprises souvent locales pour leur construction, puis pour leur entretien, soutenant là encore l'activité localement. Celle-ci est également renforcée par l'intégration de services automobiles (lavage, entretien de véhicules), encore générateurs d'emplois locaux. L'activité du stationnement constitue l'un des éléments de la chaîne de mobilité urbaine et concoure naturellement, ou via des actions ciblées, à l'attractivité des centres villes, en favorisant le maintien de commerces et d'emplois.

Ainsi, partenaire de longue date de la ville de Périgueux, le Groupe en France s'est associé aux différentes mesures prises par la ville pour redynamiser son territoire en promouvant l'activité économique de son centre-ville. Au fil des années, ces mesures ont pu concerner, pour des périodes ou des jours donnés et pour des durées variables, la gratuité de tout ou partie du stationnement dans les ouvrages gérés par le Groupe pour le compte de la ville. Des actions ponctuelles ou de longue durée du même type ont également eu lieu dans d'autres villes françaises en 2023 comme à Dieppe ou Sarreguemines.

Au-delà de la dynamisation des centres-villes évoquée précédemment, le Groupe contribue également à les fluidifier en favorisant une logistique urbaine durable par l'implantation d'Espaces Logistiques Urbains précités. Dans la même optique, les mobilités non polluantes déployées par Smovengo ou les installations sécurisées pour vélos Cyclopark d'INDIGO®weel favorisent les déplacements sans émission et constituent une alternative crédible à ceux en voiture dans les métropoles où ils sont implantés.

Enfin, la Fondation INDIGO agit au cœur des territoires : en 2023, elle a soutenu 25 projets d'intérêt général, dans 4 pays et 19 villes.

NOTATION EXTRA-FINANCIÈRE

Chapitre 7

L'agence de notation extra-financière Sustainalytics, avec une note de 12,6, a estimé en février 2024 que le Groupe présentait un « faible risque » de subir des impacts financiers liés aux facteurs ESG.

RAPPORT DE L'ORGANISME TIERS INDÉPENDANT SUR LA DPEF

Chapitre 8

INDIGO GROUP

Société Anonyme à Directoire et Conseil de Surveillance au capital de 160 044 282€

Siège social : Tour Voltaire – 1 place des Degrés – 92800 Puteaux (La Défense)

RCS 800 348 146

Rapport de l'organisme tiers indépendant (tierce partie) sur la vérification de la déclaration consolidée de performance extra-financière figurant dans le rapport de gestion

Exercice clos le 31 décembre 2023

Aux actionnaires,

En notre qualité d'organisme tiers indépendant, membre du réseau Mazars, accrédité par le COFRAC Inspection sous le numéro 3-1895 (accréditation dont la liste des sites et la portée sont disponibles sur www.cofrac.fr), nous avons mené des travaux visant à formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur les informations historiques (constatées ou extrapolées) de la déclaration consolidée de performance extra-financière (ci-après respectivement les « Informations » et la « Déclaration »), préparées selon les procédures de l'Entité (ci-après le « Référentiel »), pour l'exercice clos le 31 décembre 2023, présentées dans le rapport de gestion d'INDIGO GROUP (ci-après la « Société » ou l'« Entité »), en application des dispositions des articles L. 225 102-1, R. 225-105 et R. 225-105-1 du code de commerce.

Conclusion

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

Préparation de la déclaration de performance extra-financière

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

Par conséquent, les Informations doivent être lues et comprises en se référant au Référentiel dont les éléments significatifs sont présentés dans la Déclaration.

Limites inhérentes à la préparation des Informations

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

Responsabilité de la société

Il appartient au Directoire :

- de sélectionner ou d'établir des critères appropriés pour la préparation des Informations ;

- d'établir une Déclaration conforme aux dispositions légales et réglementaires, incluant une présentation du modèle d'affaires, une description des principaux risques extra financiers, une présentation des politiques appliquées au regard de ces risques ainsi que les résultats de ces politiques, incluant des indicateurs clés de performance et par ailleurs les informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxonomie verte) ;
- ainsi que de mettre en place le contrôle interne qu'il estime nécessaire à l'établissement des Informations ne comportant pas d'anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs.

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

Responsabilité de l'Organisme Tiers Indépendant

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

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

Nous avons mené des travaux visant à formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur les informations historiques, constatées ou extrapolées.

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

Il ne nous appartient pas de nous prononcer sur :

- le respect par l'Entité des autres dispositions légales et réglementaires applicables (notamment en matière d'informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxonomie verte), de plan de vigilance et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale) ;
- la sincérité des informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxonomie verte) ;
- la conformité des produits et services aux réglementations applicables.

Dispositions réglementaires et doctrine professionnelle applicable

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément aux dispositions des articles A. 225 I et suivants du code de commerce, à la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette intervention tenant lieu de programme de vérification et à la norme internationale ISAE 3000 (révisée).

Le présent rapport est établi conformément au programme de vérification RSE_SQ_Programme de vérification_DPEF.

Indépendance et contrôle qualité

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

Moyens et ressources

Nos travaux ont mobilisé les compétences de 4 personnes et se sont déroulés entre décembre 2023 et mars 2024 sur une durée totale d'intervention de 6 semaines.

Nous avons mené une dizaine d'entretiens avec les personnes responsables de la préparation de la Déclaration, représentant notamment les directions juridique, ressources humaines, santé et sécurité, environnement et RSE.

Nature et étendue des travaux

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

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

- nous avons pris connaissance de l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation et de l'exposé des principaux risques ;
- nous avons apprécié le caractère approprié du Référentiel au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa fiabilité, sa neutralité et son caractère compréhensible, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur ;
- nous avons vérifié que la Déclaration couvre chaque catégorie d'information prévue au III de l'article L. 225 102 I en matière sociale et environnementale ainsi que de respect des droits de l'homme et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale ;
- nous avons vérifié que la Déclaration présente les informations prévues au II de l'article R. 225-105 lorsqu'elles sont pertinentes au regard des principaux risques et comprend, le cas échéant, une explication des raisons justifiant l'absence des informations requises par le 2eme alinéa du III de l'article L. 225-102-I ;
- nous avons vérifié que la Déclaration présente le modèle d'affaires et une description des principaux risques liés à l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation, y compris, lorsque cela s'avère pertinent et proportionné, les risques créés par ses relations d'affaires, ses produits ou ses services ainsi que les politiques, les actions et les résultats, incluant des indicateurs clés de performance afférents aux principaux risques ;
- nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour :
 - apprécier le processus de sélection et de validation des principaux risques ainsi que la cohérence des résultats, incluant les indicateurs clés de performance retenus, au regard des principaux risques et politiques présentés, et
 - corroborer les informations qualitatives (actions et résultats) que nous avons considérées les plus importantes présentées en Annexe I. Pour certains risques (Non-contribution à la mobilité individuelle durable et Carence dans la mise en œuvre des politiques de prévention de lutte contre la corruption, le trafic d'influence, le favoritisme et les conflits d'intérêt), nos travaux ont été réalisés au niveau de l'entité consolidante, pour les autres risques, des travaux ont été menés au niveau de l'entité consolidante et dans une sélection d'entités¹ ;
- nous avons vérifié que la Déclaration couvre le périmètre consolidé, à savoir l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation conformément à l'article L. 233-16 avec les limites précisées dans la Déclaration ;
- nous avons pris connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par l'entité et avons apprécié le processus de collecte visant à l'exhaustivité et à la sincérité des Informations ;

- pour les indicateurs clés de performance et les autres résultats quantitatifs que nous avons considérés les plus importants présentés en Annexe I, nous avons mis en œuvre :
 - des procédures analytiques consistant à vérifier la correcte consolidation des données collectées ainsi que la cohérence de leurs évolutions ;
 - des tests de détail sur la base de sondages ou d'autres moyens de sélection, consistant à vérifier la correcte application des définitions et procédures et à rapprocher les données des pièces justificatives. Ces travaux ont été menés auprès d'une sélection d'entités contributrices¹ et couvrent entre 31 et 100% des données consolidées sélectionnées pour ces tests ;
- nous avons apprécié la cohérence d'ensemble de la Déclaration par rapport à notre connaissance de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation.

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

L'organisme tiers indépendant,

Mazars SAS

Paris La Défense, le 27 mars 2024

Edwige REY
Associée RSE &
Développement Durable

¹, France, Brésil, Groupe

Annexe : Liste des informations qualitatives et quantitatives, incluant les indicateurs clés de performances

Informations qualitatives (actions et résultats) relatives aux principaux risques

- Dégradation des conditions de santé et de sécurité des collaborateurs
- Carence dans l'application de la réglementation incendie
- Carence dans la prise en compte de la sécurité des utilisateurs
- Discriminations, manque de diversité (y compris mixité)
- Augmentation de l'absentéisme
- Gestion inadaptée des compétences
- Manque d'attractivité et non rétention des talents
- Dégradation des relations sociales
- Défaut de maîtrise des consommations énergétiques
- Non-contribution à la mobilité individuelle durable
- Carence dans la mise en œuvre des politiques de prévention de lutte contre la corruption, le trafic d'influence, le favoritisme et les conflits d'intérêt

Indicateurs quantitatifs incluant les indicateurs clés de performance

- Effectif au 31/12/2023
- Part des femmes dans les effectifs
- Taux d'absentéisme
- Taux de turnover
- Nombre moyen d'heures de formation par an et par salarié
- Taux de Fréquence et de Gravité des accidents du travail
- Pourcentage des effectifs ayant une habilitation valide au Sauveteurs Secouristes du Travail
- Nombre de fermeture administrative de parkings pour carence en matière de réglementation incendie
- Nombre de jours de grève pour des revendications impliquant directement le Groupe
- Intensité électrique (consommation moyenne par site)
- Pourcentage du chiffre d'affaires lié aux mobilités durables
- Pourcentage de diffusion du code éthique aux personnes cibles

INDIGO
G R O U P