

RAPPORT DE DURABILITÉ

Année Fiscale 2025



SORTIE EMERGENCY
Place du Maréchal

INDIGO GROUP

Société Anonyme à Directoire et Conseil de Surveillance
au capital de 183 021 628 euros

Siège social : The Curve - 48-50, Avenue du Général De Gaulle
92800, Puteaux

RCS Nanterre 800 348 146

INDIGO
G R O U P

Table des matières

Informations générales [ESRS 2].....	3
1. Base de préparation.....	3
1.1. Base d'établissement des déclarations.....	3
1.1.1. Base générale d'établissement des déclarations relatives à la durabilité [BP-1].....	3
1.1.2. Publication d'informations relatives à des circonstances particulières [BP-2].....	4
1.2. Gouvernance.....	5
1.2.1. Rôle des organes d'administration, de direction et de surveillance [GOV-1].....	5
1.2.2. Informations transmises aux organes d'administration, de direction et de surveillance de l'entreprise et questions de durabilité traitées par ces organes [GOV-2].....	7
1.2.3. Intégration des résultats en matière de durabilité dans les systèmes d'incitation [GOV-3].....	9
1.2.4. Déclaration sur la diligence raisonnable [GOV-4].....	10
1.2.5. Gestion des risques et contrôles internes de l'information en matière de durabilité [GOV-5].....	10
1.3. Stratégie.....	12
1.3.1. Stratégie, modèle économique et chaîne de valeur [SBM-1].....	12
1.3.2. Intérêts et points de vue des parties prenantes [SBM-2].....	21
1.4. Gestion des impacts, risques et opportunités.....	23
1.4.1. Description des procédures d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités matériels [IRO-1].....	23
1.4.2. Exigences de publication au titre des ESRS couvertes par la déclaration relative à la durabilité de l'entreprise [IRO-2].....	28
1.4.3. Exigence de publication minimum sur les politiques et les actions [MDR].....	28
Informations environnementales.....	29
1. Changement climatique [E1].....	29
1.1. Stratégie.....	29
1.2. Gestions des impacts, risques et opportunités.....	33
1.3. Métriques et cibles.....	42
2. Publication d'informations en vertu de l'article 8 du règlement 2020/852 (Règlement sur la Taxonomie).....	47
Informations sociales.....	54
1. Personnel de l'entreprise [S1].....	54
1.1. Stratégie.....	54
1.2. Gestions des impacts, risques et opportunités.....	57
1.3. Métriques et cibles.....	74
2. Communautés affectées [S3].....	89
2.1. Stratégie.....	89
2.2. Gestions des impacts, risques et opportunités.....	90
2.3. Métriques et cibles.....	94
3. Consommateurs et utilisateurs finaux [S4].....	95
3.1. Stratégie.....	95
3.2. Gestions des impacts, risques et opportunités.....	96
3.3. Métriques et cibles.....	106
Informations de Gouvernance.....	108
1. Conduite des affaires [G1].....	108
1.1. Gouvernance.....	108
1.2. Gestions des impacts, risques et opportunités.....	108
1.3. Métriques et cibles.....	113
Annexes.....	114
Rapport de certification des informations en matière de durabilité et de taxonomie.....	123

Informations générales [ESRS 2]

1. Base de préparation

1.1. Base d'établissement des déclarations

1.1.1. Base générale d'établissement des déclarations relatives à la durabilité [BP-1]

Introduction

INDIGO a élaboré son rapport de durabilité dans le respect de la réglementation (UE) 2022/2464 CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive) et des nouvelles normes européennes de reporting (European Sustainability Reporting Standards – ESRS). Ces normes offrent un cadre structurant pour la publication d'informations extra-financières, couvrant les dimensions environnementales, sociales et de gouvernance (ESG).

Le rapport de durabilité du Groupe repose ainsi sur une double approche de la matérialité, intégrant à la fois l'impact d'INDIGO sur l'environnement et la société, et l'influence des enjeux environnementaux et sociaux sur les performances de l'entreprise. Cette approche permet de prendre en compte l'ensemble des parties prenantes du Groupe, qu'il s'agisse des collaborateurs, des investisseurs, des clients, ou des collectivités au sein desquelles INDIGO opère. Le rapport inclut également une analyse des risques et des opportunités liés au développement durable (Environnement, Social et Gouvernance), en lien avec les engagements stratégiques du Groupe.

Dans le cadre de l'élaboration de ce rapport, INDIGO a collecté et consolidé des données issues de l'ensemble de ses activités et de sa chaîne de valeur.

Enfin, le rapport de durabilité d'INDIGO présente des informations réglementaires, un suivi des performances en lien avec ses politiques en matière de développement durable, ainsi que les plans d'action mis en place pour atteindre ses objectifs.

Le présent état de durabilité présenté dans le chapitre ci-après a été établi dans un contexte de première année d'application des dispositions de la CSRD.

Le Groupe s'est attaché à appliquer les exigences normatives fixées par les ESRS et la Taxonomie européenne, telles qu'applicables à la date d'établissement de l'état de durabilité, sur la base des informations disponibles et dans les délais d'établissement de l'état de durabilité.

Pour ce deuxième exercice d'application de la CSRD, les informations en matière de durabilité ont été établies dans un contexte d'incertitudes résiduelles sur l'interprétation des textes.

Dans ce cadre, sur la base des pratiques et recommandations de place et d'une meilleure connaissance de ces nouvelles dispositions réglementaires et normatives, le Groupe pourra être amené à revoir certaines pratiques de reporting et de communication dans les prochaines versions de son état de durabilité. Ces évolutions, si elles étaient amenées à se présenter, seront explicitées et justifiées en toute transparence dans les prochains états de durabilité. Le Groupe s'inscrit dans une démarche d'amélioration continue dans cet exercice de reporting et de communication.

Périmètre du rapport de durabilité

Les informations présentées dans le rapport de durabilité couvrent le périmètre consolidé du groupe INDIGO : France, Belgique, Espagne et Andorre, Suisse, Luxembourg, Pologne, Estonie, Brésil, Canada et Colombie. Les sociétés acquises en 2024 (Smovengo en France, Parkia en Espagne et APCOA en Belgique) ont été intégrées. Le périmètre de consolidation du rapport de durabilité est donc le même que celui des États financiers consolidés. Les données de la société Corsalis (7 personnes), acquise en France en mai 2025, mise en équivalence en l'absence de contrôle opérationnel, ne sont pas agrégées dans les points de données sociaux, elles le sont cependant dans le bilan carbone (poste 3-15 Investissements à compter de la date d'acquisition).

Le 30 juin 2025, INDIGO Group a finalisé la cession de 60% du capital d'INDIGO Park Canada Inc. (IPC) à son partenaire américain historique LAZ Parking (LAZ). Les données du Canada ont été intégrées de la manière suivante :

- ESRS E1 : sur la base du bilan carbone 2024 d'IPC dans les 3 scopes jusqu'au 30 juin et à hauteur des 40% de participation restante sur les 6 derniers mois de 2025 dans le scope 3 rubrique 3-15 Investissements.
- ESRS S1 : IPC n'étant plus consolidé au 31 12 2025, les données sociales relevant de la fin d'année n'ont pu être intégrées aux différents indicateurs (exemple, effectif ou incidents de discrimination au 31 décembre). Certaines données étaient disponibles au 30 juin 2025, date de la cession à LAZ Parking. Les indicateurs publiés dans S1 précisent s'ils comprennent ou non les informations du Canada.

Chaîne de valeur dans le rapport de durabilité

Dans son rapport de durabilité, le Groupe INDIGO adopte une approche intégrée de la chaîne de valeur en amont et en aval, en prenant en compte l'ensemble des activités, des ressources et des relations qui contribuent à son modèle économique et à l'environnement dans lequel il opère.

La possibilité d'omettre des informations spécifiques correspondant à la propriété intellectuelle, au savoir-faire ou aux résultats de l'innovation n'a pas été utilisée par le Groupe, ni celle d'omettre la divulgation des développements imminents ou des questions en cours de négociation.

1.1.2. Publication d'informations relatives à des circonstances particulières [BP-2]

Définition des horizons temporels

Les horizons temporels utilisés sont les mêmes que ceux proposés par la norme, soit :

- court terme : inférieur à 1 an ;
- moyen terme : entre 1 et 5 ans ;
- long terme : au-delà de 5 ans.

Estimations concernant la chaîne de valeur

Indicateur	Donnée estimée	Modalité de calcul
Emissions de GES	Capex et Opex	Méthodologie des ratios monétaires de l'ADEME (Kg CO ₂ au millier d'euros dépensé), ajustée de l'inflation avec les indicateurs "Producer Price Index" pour les produits et "Harmonized Consumer Price Index" pour les services de la Banque mondiale par pays ; utilisation de Facteurs d'Emissions propres à chaque pays (Exiobase).
Emissions de GES	Canada	Prise en compte des données 2024 de la filiale canadienne pour la réalisation du bilan carbone 2025 du Groupe (cession de 60% de la filiale au 30 juin 2025, participation restante de 40%).
Emissions de GES	Smovengo	Prise en compte des données du bilan carbone 2024 de Smovengo pour le bilan GES 2025 du Groupe.
Ratio plus haute rémunération sur médiane des salaires	Ajustement des salaires sur une base uniforme	Conversion des salaires nominaux en Euros (moyenne des taux de change journaliers sur l'année) et ajustement selon la méthode de la parité du pouvoir d'achat (Purchasing Power Parity) établie par la Banque mondiale, pour une meilleure comparabilité.
Données financières 2025 et projections 2030	Capex et Opex	Estimation des montants des dépenses 2025, en Europe, sur la base de celles de la France, au prorata du chiffre d'affaires Europe ; projections selon les hypothèses de hausse de chiffre d'affaires Europe.

Ci-dessous les points de données ayant fait l'objet d'une interprétation dans le présent état de durabilité :

- [S1-10] : salaires décent : en 2025, le Groupe s'est attaché à compléter son analyse en vérifiant que dans tous ses pays d'opération, le salaire minimum légal est déterminé en accord avec les principes de l'Organisation International du Travail, réaffirmés en février 2024 (Salaires vitaux | International Labour Organization), et qu'aucun des pays concernés ne présente une situation à risque (exemple hyperinflation). Le Groupe considère donc qu'un salaire décent correspond à un salaire minimum légal pour chacun des pays dans lesquels il opère.
- [S1-16] : le ratio de rémunération annuelle totale de la personne la plus payée par rapport à la rémunération totale annuelle médiane de tous les salariés et l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes : au titre de l'exercice 2025, le Groupe a fait évoluer le périmètre de calcul du ratio de rémunération annuelle totale afin d'en renforcer l'exhaustivité et la représentativité.
 - L'intégralité des filiales contrôlées a été prise en compte, intégrant les entités acquises courant 2024 et exclues du calcul de 2024.
 - Alors qu'en 2024, l'indicateur était établi sur la base des seuls salariés dits « permanents », c'est-à-dire présents sur l'intégralité de l'exercice, la méthodologie intègre désormais l'ensemble des salariés ayant été employés entre le 1er janvier et le 31 décembre 2025, exception faite des salariés sous contrat d'apprentissage et d'un nombre très limité de cas spécifiques avec rémunération atypique (ex. arrêt

maladie longue durée). Cette évolution se traduit par l'inclusion des salariés n'ayant pas effectué une année complète, qu'il s'agisse de recrutements en cours d'année, de départs ou encore de variations de périmètre liées à des opérations de croissance externe. Cette réintégration, notamment au Brésil et en Colombie, a permis de mieux refléter la structure réelle des effectifs du Groupe. Ainsi, la hausse observée ne traduit pas un accroissement des écarts de rémunération, mais une représentation plus fidèle de la réalité internationale du Groupe.

- [S1-14-02] : le taux de fréquence : en 2024, l'indicateur excluait les accidents sans arrêt de travail. Le Groupe a choisi, pour l'exercice 2025, de maintenir cet indicateur tout en introduisant un second indicateur complémentaire correspondant au taux de fréquence global. Ce dernier intègre l'ensemble des accidents du travail, qu'ils aient entraîné ou non un arrêt de travail.

1.2. Gouvernance

1.2.1. Rôle des organes d'administration, de direction et de surveillance [GOV-1]

INDIGO Group est une Société Anonyme à Directoire et Conseil de Surveillance. Au 31 décembre 2025, 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 :

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

Le directoire d'INDIGO Group

M. Sébastien FRAISSE, qui avait rejoint INDIGO Group en octobre 2012, est devenu Président du Directoire le 1er avril 2023. Sous sa présidence, au 31 décembre 2025, 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 2025, avec un taux effectif de participation de ses membres de 100%. Il compte donc 4 membres exécutifs et 0 membre non-exécutif. L'effectif féminin s'élève à 25% des membres du Directoire.

Le conseil de surveillance d'INDIGO Group

Le Conseil de Surveillance, qui a pour mission le suivi du bon fonctionnement du Groupe 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 Crédit Agricole Assurances ;
- 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.

Il s'est réuni 6 fois au cours de l'année 2025. Le taux effectif de participation des membres a été de 91,7 % (6 membres présents sur 6 à 5 réunions, 5 membres présents sur 6 à 1 réunions). Il compte donc 0 membre exécutif, 5 membres non exécutifs et 1 indépendant. L'effectif féminin s'élève à 33,3% des membres.

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.

Ainsi, M. Alexandre DE JUNIAC (X, ENA) est un expert du transport aérien, de la santé et du conseil. Il était jusqu'à la fin de 2022 Senior Advisor de Morgan, un rôle qu'il a exercé tout en étant également président d'Europcar, le leader européen de la location de voitures. Jusqu'en juillet 2021 il était Directeur Général et PDG de l'IATA (Association du transport aérien international), poste qu'il a occupé pendant cinq ans. Avant cela, Alexandre DE JUNIAC a été Président-Directeur Général d'Air France-KLM (2013-2016) et précédemment, Président-Directeur Général d'Air France (2011-2013). Sous la direction

de M. DE JUNIAC Air France et Air France-KLM ont fait l'objet d'une restructuration réussie qui a permis d'améliorer l'efficacité et de renforcer les performances du Groupe. Auparavant, Alexandre DE JUNIAC a passé 14 ans au sein de la société française Thales, spécialisée dans l'aérospatiale, l'espace, la défense, la sécurité et les transports. M. DE JUNIAC a également occupé des postes au sein du gouvernement français. Sa carrière a débuté au Conseil d'État de 1988 à 1993. Il a ensuite été directeur de cabinet adjoint de Nicolas SARKOZY, alors ministre du budget (1993-1995), et au ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi, en tant que Directeur de cabinet de Christine LAGARDE, alors ministre (2009-2011)

Mme Magali CHESSE a été Directeur d'investissement chez Crédit Agricole Private Equity avant de rejoindre Crédit Agricole Assurances en 2007, en charge des investissements sur les classes d'actifs Actions, Private Equity et Infrastructures. Elle est également administrateur de Ramsay GDS, de la foncière Frey, de la Semmaris, de Cassini, de Edison Renewables et de Movhera. Elle représente Predica au Conseil d'Administration de Siparex Associés (censeur).

M. Timothée PRADIER a rejoint Crédit Agricole Assurances en janvier 2023 en tant que Responsable d'Investissements. Il intervient sur l'exécution et le suivi d'investissements en direct dans les secteurs de l'infrastructure (Transports et Mobilité, Télécommunications, Énergies Renouvelables).

Au préalable, il a travaillé en fusions et acquisitions au sein du Groupe TDF et précédemment, comme manager chez PwC, spécialisé dans l'évaluation et la modélisation financière. Timothée PRADIER est notamment membre actif des conseils d'administration d'European Locomotive Leasing (ELL), TDF et Verkor.

Tous les deux sont représentants de Crédit Agricole Assurances qui, en tant qu'assureur et investisseur institutionnel, a une responsabilité majeure dans le financement de la transition vers une économie durable. Le Groupe Crédit Agricole Assurances intègre les enjeux ESG dans sa stratégie d'investissement, dans le but de contribuer positivement à la société et à l'environnement, tout en préservant la performance financière de ses investissements. Cette philosophie d'investissement responsable constitue le socle commun pour l'ensemble des entités du Groupe Crédit Agricole Assurances, et se traduit par la définition de politiques d'exclusions normatives et sectorielles, d'intégration systématique des critères ESG dans les décisions d'investissement et politiques de vote en assemblées générales, ainsi que de l'engagement actionnarial harmonisé.

M. Mounir CORM est Directeur Général Adjoint et associé fondateur de Vauban Infrastructure Partners. Avec plus de 20 ans d'expérience dans l'investissement en infrastructure, M. Mounir CORM a dirigé l'organisation et l'exécution de nombreuses transactions de premier plan à travers l'Europe. Son expertise réside dans l'identification d'opportunités stratégiques dans les secteurs clés de l'infrastructure, notamment les transports, les services publics et les énergies renouvelables. Sous sa direction, Vauban a élargi son portefeuille à 9 milliards d'euros, en se concentrant sur les investissements durables et en créant de la valeur à long terme pour les investisseurs. Avant de cofonder Vauban, M. Mounir CORM était directeur adjoint chez Mirova General Infrastructure, où il se concentrait sur les investissements dans les infrastructures européennes de base. Plus tôt dans sa carrière, il a travaillé chez PricewaterhouseCoopers dans les services de conseil financier, se spécialisant dans le financement d'infrastructures et le développement de projets. Il est titulaire d'une maîtrise en affaires publiques de Sciences-Po Paris et d'un MBA d'HEC Paris. Il parle couramment le français, l'anglais et l'arabe, et possède une formation en politique publique et en gestion d'entreprise.

M. Romain UTHURRIAGUE a rejoint Vauban Infrastructure Partners en 2010 et a contribué avec succès à son développement. Fort de ses compétences en matière d'exécution et de sa connaissance du secteur, Romain a participé à de nombreux investissements à travers l'Europe dans le domaine des infrastructures de transport et d'énergie. Il siège au conseil d'administration de plusieurs sociétés du portefeuille et soutient les équipes de direction dans la réalisation d'une ambition commune et d'une valeur à long terme.

Avant de rejoindre Vauban Infrastructure Partners, M. Romain UTHURRIAGUE a passé trois ans au sein de l'équipe de financement de projets de Natixis CIB à Paris et à Londres. Il est diplômé de l'École Supérieure d'Électronique de Paris et de l'EM Lyon.

Tous deux sont représentants de Vauban Infrastructure Partners, qui gère des infrastructures essentielles, opérant sur plusieurs générations. Conscient de son importante responsabilité envers les différentes parties prenantes Vauban cherche à développer des projets de manière à ce qu'ils fournissent de la valeur durable et qu'ils respectent la « social license to operate ». Vauban s'engage aussi à déployer tous les efforts possibles pour atténuer le changement climatique et s'y adapter. Grâce à sa collaboration avec les parties prenantes, sa participation à des initiatives publiques et sa contribution à la recherche industrielle, Vauban cherche continuellement à développer des solutions efficaces pour soutenir ses actifs dans leur feuille de route ESG.

Mme Manuela RATH fait partie de l'équipe Infrastructure Equity de MEAG. MEAG est une société de Munich Re et le Gestionnaire de fonds de Munich Re et ERGO. Elle met son expertise au service d'investisseurs institutionnels et de clients privés extérieurs au groupe. MEAG intègre les enjeux ESG dans les processus d'analyse et de prise de décision en matière d'investissement, afin de « *gérer les risques et opportunités financiers dus aux aspects ESG, prendre en compte les impacts environnementaux et sociaux négatifs les plus importants des investissements et soutenir les objectifs de MEAG ou de ses clients liés à la durabilité.* »

Mme Manuela RATH est diplômée d'un Master de l'Université de commerce et d'économie de Vienne. Elle travaille chez MEAG depuis 2017 et se concentre actuellement sur le travail avec les équipes de direction et l'ensemble des parties prenantes afin de favoriser la création de valeur des sociétés dans lesquelles MEAG investit. Elle soutient également la réalisation de nouvelles opérations dans tous les secteurs de l'industrie. Avant de rejoindre MEAG, elle a travaillé au sein du groupe énergie et infrastructure du Crédit Agricole à New York, ainsi qu'au sein de la branche crédit de Tetragon à New York et à Londres. Elle représente également MEAG au conseil d'administration du groupe Autobahn Tank & Rast et de Vantage Data Centers.

Le Conseil de Surveillance est ainsi impliqué dans les enjeux de durabilité. Tant les représentants de Vauban Infrastructure Partners que ceux de Crédit Agricole Assurances et de MEAG poursuivent leur stratégie d'investissement en tenant compte des enjeux (tels que les impacts et les risques et opportunités) liés au développement durable.

La conduite des affaires et l'engagement de conformité du Groupe sont portés 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 :

- le comité exécutif, composé des membres du Directoire, du Directeur de la zone Europe et du Directeur « Digital et Expérience Client », est chargé de la réflexion stratégique et de la direction du Groupe. Lui sont notamment présentés les éléments structurants liés à la RSE et à la conformité (6 membres exécutifs et 0 membre non-exécutif ; 16,67% de femme) ;
- 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 (4 membres non exécutifs, 0 membre exécutif ; 50% de femmes) ;
- 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. A cet égard, il examine la structure des rémunérations des membres du Directoire, lesquelles comportent toutes des objectifs liés à l'Environnement, au Social et à la Gouvernance (ESG), pour une part allant jusqu'à 35% de leur rémunération variable (4 membres non exécutifs, 0 membre exécutif ; 50% de femmes) ;
- 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 (4 membres non exécutifs, 0 membre exécutif ; 50% de femmes) ;
- des comités internes préparent les réunions avec les actionnaires, notamment le comité des risques interne, présidé par le Président du Directoire, M. Sébastien FRAISSE et intègrent les fonctions de l'Audit interne, de la conformité (anticorruption, protection de données personnelles/RGPD...), ESG, Sécurité IT, Juridique, 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. Il est complété par un comité IT, spécifiquement dédié aux risques et opportunités technologiques et notamment à la cybersécurité.

Les comités, notamment le comité des risques interne, préparent et instruisent techniquement les sujets liés à la durabilité et les présentent au Comité Exécutif et au Directoire du Groupe. Celui-ci décide des arbitrages qui s'inscrivent dans la stratégie et le modèle d'affaire du Groupe et qu'il présente aux actionnaires réunis au comité d'audit et des risques et au conseil de surveillance pour les décisions les structurantes.

1.2.2. Informations transmises aux organes d'administration, de direction et de surveillance de l'entreprise et questions de durabilité traitées par ces organes [GOV-2]

Les membres du Comité Exécutif (Comex) sont informés des impacts, risques et opportunités matériels liés aux enjeux de durabilité à une fréquence trimestrielle, d'une part dans le cadre du comité des risques interne, et d'autre part, lors du comité d'audit et des risques, en présence des actionnaires du Groupe. Cette information est transmise sous la forme de présentations structurées, réalisées par plusieurs parties prenantes clés de l'entreprise (notamment les expertises ESG, systèmes d'information, juridique, assurances, conformité et audit interne), sous l'égide de la Secrétaire Générale du Groupe, membre du Comex et du Directoire. Ces présentations visent à fournir un état des lieux détaillé des impacts, risques et opportunités identifiés, et à évaluer l'efficacité des politiques et actions mises en place pour répondre à ces enjeux.

Prise en compte des impacts, risques et opportunités dans la supervision stratégique et la gestion des risques

Le Comité Exécutif, en charge des décisions stratégiques et du suivi des performances de l'entreprise, intègre ces éléments dans ses processus de décision. Les impacts et opportunités liés aux critères de durabilité sont pris en compte dans plusieurs domaines clés, notamment en matière de gouvernance éthique et de lutte contre la corruption, ainsi que dans le développement des solutions de mobilité durable. À ce titre, les investissements et décisions liés au déploiement des bornes de recharge pour véhicules électriques, à la promotion des mobilités douces telles que le vélo, et à l'optimisation de l'éclairage via le remplacement progressif par des éclairages LED, font l'objet d'un suivi particulier. Ces thématiques sont intégrées dans l'analyse des risques stratégiques et opérationnels, contribuant ainsi à une prise de décision éclairée et alignée avec les engagements RSE du Groupe. Selon les niveaux d'investissement et de transformation nécessaire du Groupe, le Conseil de Surveillance du Groupe décide des projets structurants à enjeu de durabilité.

Liste des impacts, risques et opportunités significatifs traités par les organes de gouvernance

Les organes de gouvernance d'INDIGO intègrent les impacts, risques et opportunités significatifs liés aux enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance, dans leurs décisions et la supervision opérationnelle du Groupe.

Enjeux climatiques et énergétiques

Le Comité Exécutif valide la stratégie et les projets en matière de durabilité. Ceux-ci sont soumis au comité d'audit et des risques puis validés en Conseil de Surveillance. Ceux-ci supervisent les actions mises en place pour répondre aux défis du changement climatique, notamment à travers des initiatives d'adaptation et d'atténuation. Ces actions incluent la réduction de l'empreinte carbone des infrastructures d'INDIGO, le déploiement de solutions énergétiques plus efficaces, telles que l'éclairage LED, ainsi que l'installation de bornes de recharge pour véhicules électriques et le déploiement d'espaces sécurisée pour vélos afin d'accompagner la transition vers une mobilité bas-carbone. La politique énergétique du Groupe est également un axe majeur de suivi, afin d'optimiser la consommation d'énergie et de limiter l'impact des activités sur l'environnement.

Enjeux liés aux collaborateurs

Les instances de gouvernance suivent de près les thématiques liées au personnel de l'entreprise, en veillant à l'amélioration continue de la qualité de vie au travail, de la santé et de la sécurité des collaborateurs, ainsi qu'à la sécurisation de l'emploi et des conditions salariales. Le dialogue social est un enjeu central, permettant d'assurer une gestion concertée des évolutions organisationnelles et des attentes des collaborateurs. Les organes de direction surveillent également l'égalité de traitement et l'égalité des chances, en intégrant des objectifs précis de féminisation et de diversité. La formation et le développement des compétences constituent un levier stratégique suivi par la gouvernance, afin de garantir l'adaptabilité des équipes aux évolutions du secteur et aux nouvelles exigences de mobilité urbaine. Enfin, le respect des droits fondamentaux et la préservation de la dignité des collaborateurs font partie des engagements structurants du Groupe.

Contribution aux communautés locales

INDIGO accorde une attention particulière aux communautés affectées par ses activités et veille à contribuer au développement social, économique et culturel des territoires dans lesquels il est implanté. En 2023, il a créé la Fondation INDIGO à cet effet.

Consommateurs et utilisateurs finaux

Les instances de gouvernance assurent un contrôle des engagements pris en matière d'information et de transparence vis-à-vis des clients et utilisateurs, en veillant à la conformité réglementaire des communications et à la clarté des conditions générales mises à disposition des utilisateurs. La sécurité, la santé et la protection des utilisateurs, y compris la protection des données personnelles, sont des enjeux prioritaires supervisés par le Comité Exécutif et les organes de contrôle interne. La qualité des relations avec les clients amont et les utilisateurs constitue également un axe majeur, garantissant un niveau de service conforme aux attentes des collectivités et du grand public.

Gouvernance éthique et intégrité des affaires

La gouvernance du Groupe s'engage à développer une culture d'entreprise éthique et une gouvernance responsable, en intégrant des principes stricts de transparence et de conformité. La lutte contre la corruption et le versement de pots-de-vin, notamment, fait l'objet d'un suivi avec des dispositifs de contrôle et des politiques de conformité déployées à tous les niveaux de l'organisation.

1.2.3. Intégration des résultats en matière de durabilité dans les systèmes d'incitation [GOV-3]

Programmes d'incitation et politiques de rémunération liées aux questions de durabilité

INDIGO a mis en place des mécanismes d'incitation financière intégrant des critères de durabilité dans la rémunération variable des membres des organes de direction. Ces incitations sont conçues pour aligner les décisions stratégiques et opérationnelles avec les engagements RSE du Groupe, en encourageant des actions concrètes au soutien des enjeux de durabilité.

Principales caractéristiques des programmes d'incitation

Le Groupe a intégré des objectifs ESG dans sa politique de rémunération variable.

La rémunération variable du Président du Directoire comprend une part de 20 % indexée sur des objectifs ESG 2025, tandis que les membres du Comex ont des objectifs ESG représentant jusqu'à 35 % de leur rémunération variable, appliqués à leur périmètre de responsabilité respectif. Ces objectifs sont ensuite déclinés et adaptés en fonction du poste et du rôle de chaque collaborateur concerné, afin d'assurer une approche cohérente, ciblée et pertinente, tout au long de chaîne hiérarchique.

Chaque fonction clé de l'organisation ayant un impact sur ces enjeux se voit attribuer un objectif ESG pouvant représenter jusqu'à 25% de sa rémunération variable. Ce dispositif assure un alignement entre la performance individuelle et les engagements du Groupe en matière de développement durable.

Objectifs et impacts spécifiques liés au développement durable pour évaluer la performance des dirigeants

Pour l'année 2025, les objectifs ESG intégrés dans l'évaluation de la performance des dirigeants couvrent plusieurs priorités stratégiques.

ESRS E1 :

- déploiement des bornes de recharge pour véhicules électriques (BRVE), afin d'accélérer la transition vers une mobilité plus durable ;
- développement de la micromobilité, notamment via l'expansion des infrastructures pour vélos et Cyclopark ;
- verdissement de la flotte automobile, en privilégiant l'intégration de véhicules à faible émission.

ESRS S1 :

- prévention et sécurité au travail, visant à renforcer la protection des collaborateurs et réduire les risques professionnels ;
- féminisation des équipes, avec un suivi spécifique pour promouvoir l'égalité des genres au sein du Groupe ;
- formation des salariés, garantissant le développement des compétences et l'adaptation aux évolutions du secteur.

ESRS G1 :

- conformité et audit, assurant le respect des réglementations et des engagements en matière d'éthique des affaires.

Ces objectifs, constituent des leviers d'action concrets pour le Groupe et permettent d'assurer un suivi des engagements pris en matière de développement durable. L'intégration de ces critères dans la politique de rémunération contribue à mobiliser l'ensemble des équipes autour des ambitions RSE d'INDIGO.

Niveau de l'entreprise auquel les conditions des programmes d'incitation sont approuvées et mises à jour

Les programmes d'incitation et les critères de rémunération liés aux enjeux de durabilité sont approuvés et suivis au niveau du comité des nominations et rémunérations, qui évalue à minima trimestriellement (et autant que de besoin) l'alignement de ces dispositifs avec la stratégie globale du Groupe. Ce comité est chargé de valider les objectifs, d'ajuster les critères si nécessaire et de s'assurer que les incitations mises en place permettent d'atteindre les engagements RSE définis par INDIGO.

Le comité des nominations et rémunérations est composé, au 31 décembre 2025, de Mme Magali CHESSE, M. Timothée PRADIER, Mme Manuela RATH et M. Mounir CORM. Il examine la structure des rémunérations des membres du Directoire, lesquelles comportent toutes des objectifs liés à l'Environnement, au Social et à la Gouvernance (ESG).

1.2.4. Déclaration sur la diligence raisonnable [GOV-4]

Éléments essentiels de la vigilance raisonnable	Paragraphe dans l'état de durabilité
a) Intégrer la vigilance raisonnable dans la gouvernance, la stratégie et le modèle économique	i) ESRS 2 GOV-2 : Informations transmises aux organes d'administration, de direction et de surveillance de l'entreprise et enjeux de durabilité traités par ces organes ; ii) ESRS 2 GOV-3 : Intégration des performances en matière de durabilité dans les mécanismes d'incitation ; iii) ESRS 2 SBM-3 : Impacts, risques et opportunités matériels et leurs interactions avec la stratégie et le modèle économique.
b) Dialoguer avec les parties prenantes affectées à toutes les étapes du processus de vigilance raisonnable	i) ESRS 2 GOV-2 ; ii) ESRS 2 SBM-2 : Intérêts et points de vue des parties prenantes ; iii) ESRS 2 IRO-1 ; iv) ESRS thématique : tenir compte des différentes étapes et finalités du dialogue avec les parties prenantes tout au long du processus de vigilance raisonnable.
c) Identifier et évaluer les impacts négatifs	i) ESRS 2 IRO-1 (y compris les exigences d'application liées à des enjeux de durabilité particuliers dans l'ESRS concernée) ; ii) ESRS 2 SBM-3.
d) Agir pour remédier à ces impacts négatifs	i) ESRS thématique : montrer l'ensemble des actions, y compris les plans de transition servant à remédier aux impacts.
e) Suivre l'efficacité de ces efforts et communiquer	i) ESRS thématique : indicateurs et cibles.

1.2.5. Gestion des risques et contrôles internes de l'information en matière de durabilité [GOV-5]

Méthodologie de reporting du Groupe INDIGO

Pour établir son rapport de durabilité, le Groupe s'appuie sur un outil de reporting dédié au développement durable, complété par des outils de reporting opérationnel, des systèmes d'information en ressources humaines, ainsi que des systèmes de reporting financier. L'articulation de ces différents outils permet de suivre les performances du Groupe et d'en assurer une communication transparente auprès de ses parties prenantes.

INDIGO s'engage dans une amélioration continue de ses outils et processus de reporting pour accroître la qualité et la fiabilité de ses données consolidées. Cette démarche permet une gestion plus efficace de la collecte des données, un suivi régulier des performances à tous les niveaux (site, région et Groupe), ainsi qu'une analyse des résultats par rapport aux objectifs définis. Elle permet également de vérifier la cohérence des données communes recueillies dans le cadre de la CSRD avec celles publiées dans la Déclaration de Performance Extra-Financière des années précédentes. Le cas échéant, cette approche facilite également la mise en place de mesures correctives.

Le cadre de reporting sur le développement durable du Groupe fera l'objet d'une mise à jour annuelle, dans un souci d'amélioration de sa précision et de son alignement avec les meilleures pratiques du secteur.

Dispositif de contrôle interne visant à fiabiliser le reporting extra-financier dans le cadre de la réglementation européenne CSRD

Dans le cadre de la mise en œuvre de la Corporate Sustainability Reporting Directive, le groupe INDIGO a mis en place un dispositif de contrôle interne qui repose sur une gouvernance structurée, des processus de collecte et de validation des données, ainsi que sur des outils adaptés pour assurer la fiabilité et la transparence de ses informations ESG.

Gouvernance et responsabilités

La structure de gouvernance du groupe INDIGO permet d'assurer une gestion cohérente et un suivi de ses données extra-financières. Un comité CSRD, dirigé par la Secrétaire Générale, membre du Directoire du Groupe, supervise la conformité du reporting avec les exigences de la Directive. Ce comité est constitué de représentants des différentes fonctions de l'entreprise (ESG, ressources humaines, conformité et audit interne), afin de garantir que chaque aspect de sa performance extra-financière soit correctement suivi et reporté.

Chaque département responsable des données ESG qui le concerne a désigné un référent interne chargé de collecter, vérifier et valider les informations liées à son domaine d'activité.

Systèmes d'information

Le processus de collecte des informations de durabilité est structuré par deux outils dédiés, Workiva et Carbometrix.

- L'outil Workiva permet de collecter et de centraliser les indicateurs sociaux et de gouvernance. Il intègre également une fonctionnalité de publication du rapport de durabilité.
- L'outil Carbometrix permet de collecter et de centraliser les indicateurs environnementaux. Ces derniers sont ensuite transférés dans Workiva, afin de consolider l'ensemble des données et de publier le rapport de durabilité.

Le rôle de ces systèmes est de centraliser l'ensemble des informations extra-financières et d'automatiser le processus de calcul et de reporting. Les données sont ainsi tracées afin de garantir leur intégrité tout au long du processus.

Ces outils sont compatibles avec les exigences de la CSRD, notamment en matière de reporting standardisé. Ils permettent une mise à jour en temps réel des indicateurs ESG et facilitent la production du rapport de durabilité. Cette digitalisation a pour objectif de limiter les erreurs humaines et de réduire les délais de traitement des informations.

Processus de collecte et de validation des données

Workiva et Carbometrix sont mis à la disposition des contributeurs dans les départements et les filiales concernés. Pour garantir la fiabilité des données, un double processus de validation a été instauré. Chaque indicateur est tout d'abord vérifié, puis validé, par le responsable du département ou de la filiale concernée, pour s'assurer qu'il respecte les critères de qualité et d'exactitude. Cela prend, par exemple, la forme d'une validation traçable au sein de l'outil Workiva.

Dans un second temps, les membres du comité CSRD, en fonction de leur domaine d'expertise, effectuent un travail de contrôle interne des données remontées par l'ensemble des filiales. Cette démarche permet de s'assurer que les informations fournies sont complètes, cohérentes et conformes aux standards requis par la Directive.

Formation et sensibilisation

L'efficacité de ce dispositif de contrôle interne repose en grande partie sur la formation des collaborateurs. Ainsi, le Groupe INDIGO a organisé des sessions de formation et de sensibilisation sur les enjeux du développement durable et les exigences de la CSRD, très en amont de la mise en œuvre de la Directive. Ces formations ont eu pour but, à la fois de donner à l'ensemble des managers¹ du Groupe une connaissance minimale des enjeux de la CSRD, et de mobiliser les personnes directement impliquées dans la collecte des données extra-financières, afin qu'elles soient pleinement conscientes de l'importance de leur rôle dans le respect des normes.

Audits internes et externes

Pour renforcer la fiabilité et la transparence du rapport de durabilité, le Groupe a mis en place un processus d'audit interne. Ainsi, la Direction des risques et de l'audit interne est impliquée dans la démarche de contrôle interne du reporting extra-financier, avec des vérifications systématiques permettant de s'assurer de l'exhaustivité et de la conformité des données remontées, de détecter les éventuelles incohérences ou anomalies, et de proposer des solutions pour améliorer le reporting.

La mise en place d'un dispositif de contrôle interne structuré permet au Groupe de renforcer la fiabilité de son rapport de durabilité dans le cadre de la CSRD. Grâce à un processus structuré de collecte des données, à l'utilisation d'outils technologiques adaptés, à une gouvernance définie et à un contrôle interne, INDIGO s'assure de la fiabilité de ses informations ESG et de leur conformité à la réglementation européenne.

¹ « Collaborateur avec un niveau de responsabilité et d'autonomie tangible, qui doit répondre à des objectifs, qui est soumis à des obligations réelles de résultat, qui 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. »

1.3. Stratégie

1.3.1. Stratégie, modèle économique et chaîne de valeur [SBM-1]

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 dans une démarche de croissance durable, alliant innovation et diversification de ses services au bénéfice de ses clients amont (villes) et aval (clients, utilisateurs).

Cette démarche, présentée dans son plan stratégique 2023, « Prêts pour la nouvelle ère », et chiffrée dans son plan d'affaires à cinq ans "Goal 2030", 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.

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 un des acteurs mondiaux majeur de son secteur. Son modèle d'affaires, fondé essentiellement sur des contrats longs et concessifs, repose sur des atouts développés de longue date par le Groupe :

- une expertise reconnue dans la conception, la construction et la gestion d'infrastructures ;
- la diversité de ses activités, de ses modes contractuels (pleine propriété, concession, bail, prestations de services), de ses clients amonts (B2G, B2B), et de ses sources de revenus (horaires, abonnements, autres services) ;
- une présence internationale construite autour d'une ambition :
 - de leadership (figurer dans les trois premiers acteurs locaux, en termes de part de marché, à court ou moyen terme),
 - et de création de valeur (en termes d'Ebitda notamment) sur le long terme, dans la diversité des marchés et des cultures (Europe, Amériques) ;
- un ancrage européen qui se renforce, notamment au travers de ses acquisitions.

En 2025, le Groupe poursuit 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 (stationnement à l'heure ou sous forme d'abonnements), en intégrant différents services (particulièrement un important réseau de bornes de recharge électrique).

En 2025, Le Groupe poursuit sa transformation en devenant un opérateur de recharge à part entière, via la création d'un pôle « e-Mobility ». Le Groupe propose ainsi une solution de recharge électrique :

- complète (à la consommation ou au forfait),
- interopérable avec tous les opérateurs de mobilité,
- et adaptable à tous les véhicules électriques (type de courant et de puissance)

Le Groupe s'appuie ainsi sur son modèle historique pour développer de nouveaux services en phase avec les nouvelles attentes des usagers et les exigences des villes en matière de mobilité, notamment durable.

Une création de valeur durable pour les parties prenantes

La transformation écologique des modes de mobilité conduit INDIGO à diversifier 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 infrastructures à des fins innovantes (stockage au dernier kilomètre notamment concernant la logistique urbaine).

En 2025, INDIGO poursuit ses investissements pour équiper ses ouvrages en bornes de charge électrique (standard et ultra-rapide), 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, depuis le 30 décembre 2024, comme unique actionnaire de Smovengo, opérateur des vélos en libre-service « Vélib » dans la métropole parisienne.

Au-delà de ces investissements dans l'électrique 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 décarbonation et de régulation des flux de biens et de personnes.

Le Groupe est un expert du contrôle du stationnement payant en voirie, depuis 2018, avec plus de 200 000 contrôles chaque jour en France. Il a internalisé l'ensemble de la chaîne de valeur (outils, méthodes, compétences) lui permettant de couvrir toutes les solutions de marché, quel que soit le fournisseur, quelle que soit la taille de la ville. Concernant la gestion des

solutions de paiement en voirie (16 000 horodateurs, de toutes marques, et toutes les applications mobiles en fonction du contrat), INDIGO est le partenaire de plus d'une centaine de villes en France. Il est à l'origine de l'horodateur virtuel, solution de paiement dématérialisée, qui se développe aujourd'hui. Enfin, le Groupe a mis en place un suivi chiffré reposant sur l'exploitation de la data, à la disposition de l'encadrement opérationnel, pour permettre l'analyse et l'amélioration permanente de la qualité du service.

Ainsi, 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.).

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, afin de renforcer la valeur de ses infrastructures, sur le long terme. Il s'agit de répondre aux nouvelles attentes en matière de stockage et de logistique urbaine du dernier kilomètre 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).

- l'acquisition de la société "Corsalis", opérateur immobilier dédié à la logistique urbaine, en 2025, s'inscrit pleinement dans cette dynamique. Corsalis est un partenaire industriel déjà éprouvé autour de deux opérations en cours :
- le Pressoir de Bercy (Paris 12e) : transformation réussie d'un ancien parking INDIGO en 2 040 m² de surface logistique pour la livraison en cœur de ville, dont la commercialisation débute ;
- l'Arsenal de Foch (Paris 16e) : création d'un espace de logistique urbaine de 12 000 m² au sein d'un des plus importants parkings de Paris, dont les travaux ont démarré début 2025 et qui sera livré fin 2026.

Le Groupe dispose ainsi de nouvelles compétences essentielles sur le long terme pour répondre aux besoins des villes et des usagers. Ces transformations permettent également aux Collectivités de bénéficier d'une revalorisation patrimoniale de leurs ouvrages concédés.

Enfin, 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 des valeurs de durabilité essentielles pour ses parties prenantes. 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'affaires.

Notre raison d'être

En avril 2021, le Groupe a rendu publique sa raison d'être : « créateur d'espace pour une ville apaisée en mouvement », qui guide l'action de ses collaborateurs au quotidien et sa stratégie sur le long terme. Elle l'engage pleinement dans son rôle d'acteur au service de la ville d'aujourd'hui et de demain.

INDIGO, acteur historique des transformations urbaines

Depuis l'invention du modèle concessif à Paris, en 1964, le Groupe INDIGO a développé une expertise, qui lui a permis d'accompagner les transformations urbaines au cœur des territoires.

Le Groupe porte la vision d'une ville où la mobilité rime avec fluidité, durabilité et connectivité. Sa finalité est de créer des espaces où les habitants vivent, travaillent et se déplacent dans des villes apaisées, mais toujours en mouvement.

Une vision dynamique du stationnement

Les infrastructures offrent des espaces stratégiques au cœur des villes. En les réinventant, INDIGO crée des plateformes de services urbains, qui contribuent non seulement à relever le défi de la transition énergétique, mais aussi à fluidifier les flux de personnes et de marchandises. Bornes de recharges électriques, services de mobilités douces, espaces « Click & Collect », zones de stockage et espaces logistiques, le Groupe soutient l'intermodalité et participe activement au développement d'une logistique urbaine décarbonée.

INDIGO se positionne comme un partenaire engagé aux côtés des villes, contribuant à améliorer la qualité de vie urbaine. Il offre une interface digitale fluide grâce à INDIGO Neo et des solutions de mobilité douce au travers des Cyclopark et de Smovengo. Pour un stationnement qui fait bouger la ville.

Le marché du stationnement face aux évolutions urbaines

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.

Segmentation du marché

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

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). Il s'agit 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.

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 pour lesquels le Groupe a le contrôle opérationnel des ouvrages liés. Ces contrats sont appelés « 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'ordre, pouvant intégrer des recommandations les incitant à investir, mais il ne peut le plus souvent pas directement mettre en œuvre les solutions préconisées.

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.

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

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

Les abonnements comprennent les 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).

Les tendances du marché

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.

- 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 2024 « Comment les actifs français se rendent-ils au travail » d'Alphabet France - IFOP, 74% 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, dans les cas de situation non favorable (source : Équipement, pratiques et tendances du vélo en France en 2022 - notre-environnement)- conditions météorologiques, par exemple, ils 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.

Facteurs liés à la dynamique de mobilité individuelle

Citadins : leurs habitudes et leur façon de se déplacer changent rapidement. 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 devraient jouer un rôle crucial dans la mobilité. En parallèle, les données sur les utilisateurs permettent aux villes et aux opérateurs, dans le respect des réglementations sur la vie privée, de mieux comprendre les déplacements des personnes.

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 parallèle, les autorités locales (villes ou agglomérations...) soutiennent des hausses tarifaires et augmentent 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. A contrario, d'autres 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.

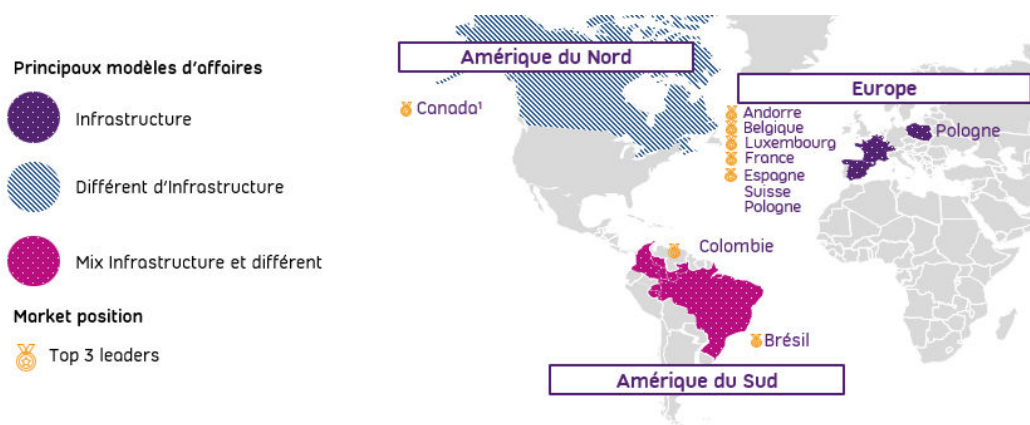
INDIGO et le marché du stationnement

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.

Une présence mondiale

Grâce à une stratégie d'acquisitions ou de cessions 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 géographique au 31.12.2025



Ventilation des effectifs au 31 12 2025

Région	Effectif
France	2 474
Europe (hors France)	970
Amériques	5 581
INDIGO Group	9 025

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.

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 en Belgique, en Espagne et en France, où des taux élevés de respect du stationnement payant en voirie ont pu être atteints ;
- 3 239 kilomètres de stationnement sur voirie confiés à INDIGO dans 8 pays, au 31 décembre 2025.

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 voirie et de contrôle du stationnement, de mobilités durables (vélos), et de transformation des infrastructures, notamment en espaces de logistique urbaine.

Les sociétés de la voirie

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. En 2024, INDIGO achète l'activité voirie du groupe Transdev et affirme son ambition dans ce domaine.

Les missions de service public des sociétés de voirie du Groupe 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 des sociétés de voirie 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.

L'activité voirie du Groupe 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.

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...). Au 31 décembre 2025, le Groupe mettait à disposition des cyclistes 8 152 places dans 119 CycloPark implantés dans 55 villes, elles-mêmes réparties dans 3 pays (France, Belgique et Suisse).
- 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.

Smovengo

Membre fondateur du consortium ayant donné naissance à Smovengo en 2017, le Groupe en devient l'actionnaire unique le 30 décembre 2024. Smovengo 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, 70 communes qui bénéficient de ce service. Smovengo s'appuie sur 391 collaborateurs, experts du cycle et de la logistique, pour la maintenance et la régulation des vélos et vélos électriques de ce vaste périmètre.

En 2024, Smovengo a comptabilisé 48 millions de courses, grâce à la mise à disposition de plus de 20 500 vélos en moyenne sur l'année, dont 40% de véhicules à assistance électrique, répartis sur 1 500 stations.

INDIGO Neo et les services digitaux

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

Partant de ce constat, le Groupe a lancé, en 2016, la solution OPnGO qui propose une application mobile 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. L'expertise d'INDIGO Neo repose sur une quarantaine de 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 une complémentarité voirie et ouvrage, totalement dématérialisée. INDIGO Neo met à disposition 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 en Colombie. Ils représentent, à fin 2025, un périmètre de 991 parcs de stationnement et 125 voiries.

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 relations investisseurs.

La chaîne de valeur du Groupe



La chaîne de valeur du groupe INDIGO, telle que représentée dans le schéma ci-dessus, se structure autour de trois grandes composantes : la chaîne amont, les opérations propres et la chaîne aval. Cette représentation permet de comprendre l'ensemble des acteurs impliqués dans l'activité du Groupe et la manière dont celui-ci génère de la valeur à travers ses différentes activités.

La chaîne amont : les fournisseurs, sous-traitants et partenaires

La chaîne amont regroupe l'ensemble des acteurs qui participent à la fourniture des équipements et services nécessaires aux activités d'INDIGO. Il s'agit notamment des fabricants de matériel d'infrastructure de stationnement (barrières, signalisation, équipements de contrôle d'accès, etc.), des entreprises générales du bâtiment et travaux publics (BTP) chargées de la construction et de la rénovation des infrastructures de stationnement, ainsi que des entreprises de services numériques qui développent des solutions technologiques facilitant la gestion du stationnement (systèmes de paiement, capteurs intelligents, applications mobiles, etc.). D'autres fournisseurs jouent également un rôle clé, comme les fabricants de vélos pour les offres de mobilité douce, les entreprises de maintenance multi-technique ou celles assurant l'entretien et la propreté des infrastructures. La diversité des acteurs de la chaîne amont illustre l'interconnexion entre INDIGO et divers secteurs industriels, technologiques et logistiques.

Les opérations propres d'INDIGO : cœur de l'activité

Le cœur de la chaîne de valeur repose sur les opérations propres du Groupe, qui se positionne comme un acteur mondial du stationnement et de la mobilité urbaine. Ses activités principales se déclinent en plusieurs pôles :

- la gestion des stationnements en ouvrage et en voirie : INDIGO assure le financement, la conception et la construction d'infrastructures de stationnement. Une fois ces installations mises en place, le Groupe en assure l'exploitation à travers la gestion des flux d'entrée et de sortie, la maintenance des équipements, ainsi que l'optimisation des systèmes de paiement. INDIGO propose également des services de consultation pour le développement de technologies innovantes et de solutions intelligentes permettant d'améliorer l'expérience utilisateur et la performance opérationnelle des parkings.
- le pôle mutation urbaine : ce segment témoigne de l'évolution d'INDIGO vers une offre de services diversifiée et intégrée dans les nouvelles mobilités urbaines. Ce pôle comprend la gestion du stationnement payant, mais aussi des services de mobilité douce, notamment la mise à disposition de vélos en libre-service et la création d'espaces de stationnement sécurisés pour les cyclistes et les entreprises. Ce segment représente une part croissante du chiffre d'affaires du groupe (10% en 2025 avec la consolidation de Smovengo contre 5 % en 2024).

- les activités internes du Groupe : elles concernent des fonctions transversales essentielles au bon fonctionnement de l'entreprise, et notamment au suivi de son activité et à la maîtrise de ses risques : finance, ressources humaines, développement durable, conformité, juridique et assurances, contrôle interne, systèmes d'information. Ces fonctions soutiennent l'ensemble des activités et permettent à l'entreprise de structurer sa croissance et ses initiatives stratégiques, tout en gérant ses risques financiers comme extra-financiers.

La chaîne aval : les clients et utilisateurs finaux

La chaîne aval regroupe les différentes parties prenantes qui bénéficient des services d'INDIGO. Elle se divise en deux grandes catégories :

- les donneurs d'ordre (clients B2G et B2B) : cette catégorie comprend principalement les collectivités locales, les aéroports, les centres commerciaux et les hôpitaux, qui font appel à INDIGO pour la gestion de leurs infrastructures de stationnement. Ces acteurs jouent un rôle central dans la structuration de l'offre de services du groupe, car ils déterminent en grande partie les besoins et les exigences en matière de gestion du stationnement.
- les clients finaux (B2C) : il s'agit des utilisateurs finaux des solutions de stationnement proposées par INDIGO, tels que les abonnés, les entreprises et les particuliers qui utilisent quotidiennement ces infrastructures pour stationner leurs véhicules. Ces clients sont au cœur de l'expérience utilisateur et conditionnent les évolutions du secteur, notamment en matière d'attentes de services plus digitalisés, fluides et durables.

La chaîne de valeur d'INDIGO illustre la complexité et l'étendue des interactions entre les différentes parties prenantes du secteur du stationnement et de la mobilité urbaine. La montée en puissance des offres de mobilité douce et l'intégration renforcée de nouvelles technologies dans la gestion du stationnement témoignent de la volonté du Groupe d'adapter son modèle économique aux évolutions sociétales et environnementales.

1.3.2. Intérêts et points de vue des parties prenantes [SBM-2]

INDIGO s'engage auprès de ses parties prenantes au sein de l'intégralité de sa chaîne de valeur afin d'intégrer leurs intérêts et leurs opinions dans sa stratégie de développement durable. Ce dialogue se manifeste par des moyens divers et des canaux adaptés aux attentes de ces dernières et permet à INDIGO de mettre en place des actions au plus proche des résultats de ces interactions.

Principales parties prenantes	Détail des parties prenantes	Types d'interaction	Objectifs du dialogue	Résultats des interactions	Section dans le rapport
Fourisseurs et sous-traitants	Fournisseurs d'énergie, de services de paiement, de construction d'infrastructures, de péages, de maintenance, d'équipements de sécurité, de contrôle réglementaire, d'assurances etc.	Questionnaires « Engagements RSE » à destination des fournisseurs dans le cadre des appels d'offres Mise en place de contrats-cadres pour les fournisseurs stratégiques et signature d'une « Charte achats responsables » Suivi des prestations à fréquence périodique ou au fil de l'eau et revues d'affaires	Garantir les droits et devoirs de chacune des parties Créer des liens durables avec les fournisseurs Garantir des relations financières saines	Alignement au respect des conventions internationales et aux pratiques anti-corruption par les fournisseurs	Informations de Gouvernance, section 1.2.3

Principales parties prenantes	Détail des parties prenantes	Types d'interaction	Objectifs du dialogue	Résultats des interactions	Section dans le rapport
Donneurs d'ordre	Entités ou organisations publiques ou privées donnant mandat au groupe INDIGO afin de gérer les prestations de stationnement (parkings, voiries, contrôles)	Echanges informels nécessaires à l'exploitation Co-pilotage de l'exploitation fondé sur des rencontres régulières (à minima une par an) Partage organisé et systématisé des informations dans le cadre des reportings (à minima annuel) Organisation de comités techniques à fréquence variable pour passer en revue l'actualité technique et commerciale des parcs et prestations Organisation de comités de pilotage ou stratégiques (à minima un par an)	Développer une relation de confiance et une qualité de service répondant aux enjeux techniques et stratégiques des donneurs d'ordre	Amélioration continue des prestations Adaptation de l'offre et des prestations aux besoins des politiques de mobilité urbaines et autres besoins des donneurs d'ordre (bornes de recharges, Cyclopark etc.)	Informations sociales, section 3.2.2.

Principales parties prenantes	Détail des parties prenantes	Types d'interaction	Objectifs du dialogue	Résultats des interactions	Section dans le rapport
Personnel de l'entreprise	Collaborateurs et représentants des collaborateurs	Baromètre social Réunions périodiques de présentation des informations de l'entreprise lors des comités de représentants du personnel Réunions collectives (autant que de besoin) Ligne de lanceurs d'alerte	Engager et mobiliser les équipes (valeurs, rémunération, qualité de vie au travail, évolution des parcours de compétences etc.) Favoriser un bon climat social et assurer la transparence dans les échanges	Efforts continus en matière de bien-être au travail (prise en compte de la santé mentale, mise à disposition d'un service d'assistance psychologique, etc.) " Better Place To Work" (Brésil, Suisse) Politique de féminisation des effectifs Amélioration des parcours de compétences (développement d'un site carrière, amélioration du processus d'intégration, etc.) Organisation d'évènements conviviaux (Raid sportifs, conventions etc.)	Informations sociales, section 1.2.2.

Principales parties prenantes	Détail des parties prenantes	Types d'interaction	Objectifs du dialogue	Résultats des interactions	Section dans le rapport
Clients aval : utilisateurs finaux	Utilisateurs finaux : clients horaires et abonnés des parkings et voiries et autres services du groupe INDIGO	Mise en place de processus pour assurer tout au long de l'année la qualité des prestations : enquêtes de satisfaction, audits et appels mystères etc. Centre de Relations Clients avec enquête de satisfaction post-contact Centres de Télé Opération et d'assistance disponibles 24h/24 et 7j/7 aux utilisateurs Suivi des avis clients sur les réseaux sociaux	Mesurer la satisfaction client Fiabiliser le parcours client Assurer une qualité de service répondant aux attentes et besoins des utilisateurs	Amélioration continue des prestations (enquêtes, réseaux sociaux etc.) Développement de nouveaux services (digitalisation du parcours client et accompagnement aux mobilités douces) Assistance 24h/24 et 7j/7 du client lors d'incidents de toute nature	Informations sociales, section 3.2.2.

Principales parties prenantes	Détail des parties prenantes	Types d'interaction	Objectifs du dialogue	Résultats des interactions	Section dans le rapport
Communautés affectées	Résidents à proximité des infrastructures d'INDIGO, riverains, commerçants et entreprises locales Communautés exerçant une influence sur la chaîne de valeur installées sur le territoire d'implantation Territoires bénéficiaires des actions de la Fondation	Echanges informels tout au long de l'année avec le personnel d'exploitation Mise à disposition de canaux de communication (formulaire de contact, téléphone etc.) Prise de contact avec les associations du territoire selon les projets de mécénats	Assurer des relations durables avec les communautés locales Assurer la bonne compréhension des besoins des communautés affectées Soutenir des projets d'intérêt général sur le territoire en lien avec les valeurs de la Fondation	Fluidification et dynamisation des territoires, par la facilitation de la mobilité de leurs habitants Développement de services de proximité dans les ouvrages (stations de lavage, consignes pour colis, etc.) 24 projets soutenus dans 5 pays et 22 villes par la Fondation	Informations sociales, section 2.2.2.

Principales parties prenantes	Détail des parties prenantes	Types d'interaction	Objectifs du dialogue	Résultats des interactions	Section dans le rapport
Partenaires financiers	Actionnaires, investisseurs, banques, agences de notation financière, etc.	Séances de questions/réponses lors des comités de gouvernance du Groupe Conférence téléphonique post publication des résultats semestriels et annuels Echanges autant que de besoin avec les banques et les investisseurs Dialogue durant l'évaluation par les agences de notations financières	Assurer l'accès aux financements court-terme et long-terme Assurer la pérennité de l'entreprise Anticiper les risques financiers	Prise de décisions quant à la stratégie (acquisition, endettement, etc.) Alignement des pratiques avec les attentes des actionnaires Accès facilité aux marchés financiers Transparence des orientations stratégiques et financières	Pas de section dédiée, mention dans Informations environnementales, section 1.3.1.

Ainsi, le groupe INDIGO maintient une diversité d'interactions avec ses parties prenantes, tant au niveau des canaux de communication que de la fréquence des échanges. Cette pluralité permet d'intégrer les intérêts des parties prenantes dans sa stratégie.

De manière générale, l'intégration des intérêts des parties prenantes est assurée grâce à une information transmise aux organes de gouvernance, notamment par le biais du comité des risques interne et du comité d'audits et des risques. Lors de ces comités, les enjeux globaux de l'entreprise sont présentés sur les thématiques financières et organisationnelles, de cybersécurité et de protection des données personnelles, de qualité de service, d'ESG, et de conformité.

Ces comités constituent ainsi les canaux essentiels pour informer leurs membres des grandes tendances concernant les besoins et attentes des parties prenantes. Ces informations sont ensuite utilisées pour éclairer les décisions stratégiques prises au sein des Comités de Surveillance ou du Directoire, garantissant ainsi que les intérêts des parties prenantes sont bien pris en compte dans la stratégie globale du Groupe.

Intérêts des parties prenantes en lien avec les enjeux liés aux collaborateurs

Le personnel de l'entreprise constitue une partie prenante identifiée à part entière. Il s'agit d'un groupe clé de parties prenantes affectées, dont les intérêts et les points de vue sont pris en compte dans le modèle économique et la stratégie du groupe INDIGO.

Le Groupe entretient un dialogue régulier avec le personnel pour évaluer l'impact de sa stratégie et de son modèle économique, et prévenir d'éventuels effets négatifs. Il s'attache à maintenir des conditions de travail respectueuses des droits humains. Les attentes des salariés, exprimées directement ou via leurs représentants, sont prises en compte. Le dialogue social et les mécanismes de consultation permettent d'ajuster les pratiques pour assurer un impact positif sur le personnel.

Intérêts des parties prenantes en lien avec les consommateurs et utilisateurs finaux

Les utilisateurs finaux constituent une partie prenante identifiée à part entière. La fidélisation et la régularité des clients sont essentielles pour le Groupe. Par conséquent, les services d'exploitation et de maintenance veillent quotidiennement à ce que les prestations fournies soient optimales, notamment dans les domaines cruciaux de la propreté, de l'éclairage et du fonctionnement des équipements. Des actions régulières de mesure de la satisfaction et de la qualité générale des prestations sont menées, afin de mieux comprendre les besoins des clients.

Intérêts des parties prenantes en lien avec la contribution aux communautés locales

Les communautés affectées constituent une partie prenante identifiée à part entière. La prise en compte de leur point de vue est au cœur de la démarche territoriale du Groupe. Le Groupe entretient un dialogue constant avec les collectivités locales, les donneurs d'ordre privés, les riverains et les usagers, pour garantir la cohérence de ses initiatives avec les besoins spécifiques de chaque territoire. Ces échanges, facilités par des réunions régulières, des consultations et des mécanismes de retours directs, permettent d'adapter les politiques en fonction des attentes exprimées.

Le modèle d'affaires du Groupe est fondé, par nature, sur une étroite proximité avec ses clients, amont (donneurs d'ordre) et aval (utilisateurs finaux) et repose sur une sous-traitance et des emplois essentiellement locaux.

Impacts, risques et opportunités matériels et leur lien avec la stratégie et le modèle économique [SBM-3]

Conformément aux exigences légales, les publications en lien avec les impacts, risques et opportunités matériels et leur lien avec la stratégie et le modèle économique propre au SBM3 sont intégrées dans les normes thématiques des ESRS.

INDIGO y précise les effets sur son modèle d'affaires, sa chaîne de valeur et sa stratégie. Pour les impacts, les effets sur la population et l'environnement sont également détaillés, tandis que pour les risques et opportunités, les effets financiers actuels sont aussi précisés. De plus, INDIGO décrit la résilience de son modèle d'affaires face à ces divers impacts, risques et opportunités.

1.4. Gestion des impacts, risques et opportunités

1.4.1. Description des procédures d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités matériels [IRO-1]

Méthodologie

En 2024, le groupe INDIGO a mené une analyse de double matérialité. Cette analyse inclut l'identification et l'évaluation des impacts, risques et opportunités liés aux activités propres du Groupe, ainsi qu'à celles de sa chaîne de valeur en amont et en aval, détaillée dans la section 1.3.1. Stratégie, modèle économique et chaîne de valeur [SBM-1]. L'ensemble des filiales implantées dans les différentes zones géographiques du Groupe a également été intégré dans la démarche, comme en témoigne le choix des parties prenantes consultées. Afin de garantir la robustesse et la neutralité de la méthodologie, le Groupe a été accompagné par un cabinet de conseil externe.

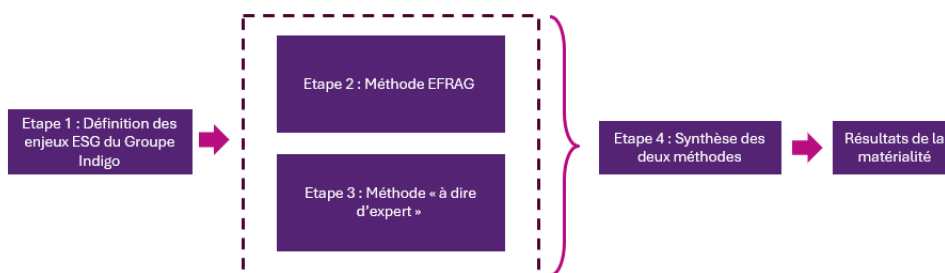
Le Groupe étudie annuellement l'opportunité de mener une nouvelle analyse en fonction des évolutions de son modèle d'affaires. Les acquisitions et cessions réalisées au cours des années 2024 et 2025 ne l'ayant pas modifié, l'analyse de double matérialité réalisée en 2024 reste d'actualité. Par ailleurs, l'incident cyber d'avril 2025 n'a pas donné lieu à une réévaluation des impacts, risques et opportunités associés. Des précisions sur cet évènement figurent dans les Comptes Consolidés du Groupe au sein de la section « Faits marquants » paragraphe 2.1.

L'objectif de l'analyse de double matérialité est de définir les enjeux matériels en matière de durabilité sous deux angles complémentaires :

- La matérialité d'impact, qui évalue les impacts potentiels ou avérés de l'entreprise et de sa chaîne de valeur sur l'environnement et les écosystèmes et les parties prenantes sociales (collaborateurs, clients, investisseurs, etc.).
- La matérialité financière, qui estime les conséquences financières résultant des interactions du Groupe avec ses parties prenantes environnementales et sociales. Elle analyse comment les facteurs externes (changement climatique, évolutions réglementaires, attentes des parties prenantes...) affectent la performance financière du Groupe, de manière positive ou négative.



Le Groupe a adopté une approche méthodologique permettant de répondre aux exigences de la Corporate Sustainability Reporting Directive. L'expertise de ses équipes a été prise en compte sur la base d'une double approche, fondée sur la méthode de l'EFRAG et celle dite « à dire d'expert » :



Etape 1 : Définition des enjeux ESG du Groupe INDIGO

Le tableau relatif à l'exigence d'application AR 16 de l'ESRS 1 expose une liste de 37 sous-thèmes et 92 sous-sous-thèmes pour guider les entreprises dans l'analyse de double matérialité. Cette liste générique doit être adaptée aux spécificités de chaque entreprise et de son secteur, permettant ainsi de reformuler, fusionner ou encore fractionner certains de ces sous-thèmes. Elle a ainsi été utilisée comme base et confrontée à l'ensemble de la documentation existante du groupe INDIGO, y compris ses différentes matrices de risques et la Déclaration de Performance Extra-Financière portant sur les données de 2023. Une revue sectorielle a également été réalisée pour s'assurer de l'exhaustivité de la couverture des sujets ESG évalués. Une liste de 36 enjeux a ainsi été définie, examinée et validée lors d'un atelier avec l'équipe projet.

Les membres de l'équipe projet sont constitués de : la Secrétaire générale, membre du Directoire du Groupe, la Directrice juridique et assurances Groupe, le Directeur des risques et de l'audit interne Groupe, le Directeur financier adjoint Groupe, le Directeur consolidation Groupe, la Directrice des ressources humaines Groupe et plusieurs membres de son équipe, le Directeur technique et le Directeur des achats, tous deux membres du comité de direction élargi de la France, la Responsable juridique conformité et le Responsable ESG Groupe.

Etape 2 : Méthode EFRAG

Pour chacun des 36 enjeux définis, des impacts, risques et opportunités ont été identifiés, en prenant en compte l'ensemble des activités d'INDIGO, ses pays d'implantation et l'ensemble de sa chaîne de valeur.

Les IRO ont été déterminés par l'équipe projet interne avec l'appui de l'expertise du cabinet externe. L'analyse a pris en compte la documentation existante, notamment les documents précités, l'intégration des dépendances de l'entreprise (à l'énergie, l'entretien des infrastructures, les réglementations, la satisfaction des utilisateurs, les politiques urbaines des collectivités, etc.).

Après leur identification, ces IRO ont été cotés avec l'équipe projet en suivant la méthodologie multicritère de l'EFRAG, présentée ci-dessous :

Matérialité d'impact

Magnitude			Probabilité d'occurrence de l'impact	Horizon temporel Temporalité de production de l'impact	Périmètre Au sein de la chaîne de valeur
Importance	Etendue	Remédiabilité			
Ampleur du changement pour les personnes et ressources impactées	Périmètre géographique ou nombre de personnes impliquées.	Si et dans quelle mesure on peut remédier aux impacts négatifs une fois qu'ils ont eu lieu/ s'ils avaient lieu			
1- Minimale 2-Faible 3-Modérée 4-Elevée 5-Absolue	0-Aucune 1-Limitée 2-Concentrée 3-Moyenne 4-Généralisée 5-Totale	0-Très facile 1-Relativement facile 2-Remédiable 3-Difficile 4-Très difficile 5-Irrémédiable	1-Très peu probable : 20% 2-Peu probable : 40% 3-Probable : 60% 4-Très probable : 80% 5-Certaine : 100% [1]	- Court (<1an) - Moyen (1 et 5 ans) - Long (>5 ans)	- Interne et chaîne de valeur - Interne - Chaîne de valeur

[1] Quand un IRO a été noté « avéré », sa probabilité d'occurrence a été portée à 100%.

Matérialité financière

Magnitude	Probabilité d'occurrence du risque ou de l'opportunité	Horizon temporel Temporalité de production du risque ou de l'opportunité	Périmètre Au sein de la chaîne de valeur
Importance			
Niveau de gravité des risques ou de bénéfice des opportunités sur la situation financière de l'entreprise			
1-Faible (Exemple : <3% de l'EBITDA) 2-Modérée (Exemple : Entre 3% et 6% de l'EBITDA) 3-Elevée (Exemple : Entre 6% et 10% de l'EBITDA) 4-Très élevée (Exemple : Entre 10% et 20% de l'EBITDA) 5-Absolue (Exemple : > 20% de l'EBITDA)	1-Très peu probable : 20% 2-Peu probable : 40% 3-Probable : 60% 4-Très probable : 80% 5- Certaine : 100%	- Court (<1an) - Moyen (1 et 5 ans) - Long (>5 ans)	- Interne et chaîne de valeur - Interne - Chaîne de valeur

Les pourcentages d'EBITDA (Earnings Before Interest, Taxes, Depreciation, and Amortization) associés à l'importance financière ont servi de repère lors de la cotation, sans pour autant constituer le seul critère d'évaluation. Restreindre l'évaluation à un unique indicateur financier aurait été insuffisant. Il a donc été nécessaire de prendre en compte l'ensemble des répercussions financières : perte d'investisseurs, perte d'actifs, dégradation du capital immatériel, etc. Sur ce critère d'importance financière, les intitulés de la cotation (à savoir « Minimale », « Basse », « Moyenne », « Elevée », et « Absolue ») ont été, davantage que tel ou tel indicateur financier, la boussole de la cotation. La « criticité » est la note finale attribuée à un IRO. Elle se calcule en multipliant la magnitude de l'IRO (moyenne de ses cotations en termes de gravité) par sa probabilité d'occurrence.

La méthodologie a été appliquée de manière identique pour les IRO liés au changement climatique, en respectant les mêmes critères, notamment en ce qui concerne les horizons temporels, garantissant ainsi une analyse complète et cohérente. Par ailleurs, pour identifier ses impacts en lien avec l'atténuation au changement climatique, le Groupe suit, depuis 2018, pour toutes ses filiales, ses émissions de gaz à effet de serre, et les publie dans le cadre de ses Déclarations de Performance Extra-Financières.

Définition de la matérialité

Par la suite, la criticité permet d'évaluer si un IRO est matériel ou non. Si la criticité d'un IRO dépasse le seuil de matérialité, alors l'IRO et son enjeu associé sont considérés comme matériels. Les ESRS ne fournissent pas de directives spécifiques concernant le seuil de matérialité à utiliser. En tenant compte des échelles de cotation et du positionnement des enjeux sur la matrice, il a été décidé de fixer le seuil de matérialité à « strictement supérieur à 2 », afin d'assurer une prise en compte large des enjeux matériels.

L'ensemble des IRO a été coté par l'équipe projet sur la base des expertises de chacun de ses membres, de la documentation existante et des précédents exercices d'évaluation des risques ESG. Par la suite, la consultation des parties prenantes internes et externes, réalisée dans le cadre de la méthodologie dite « à dire d'expert », a permis de consolider certaines analyses, apportant des éléments supplémentaires pour affiner les cotations. Cet exercice de cotation a ainsi permis de déterminer les enjeux matériels pour le Groupe INDIGO.

Etape 3 : Méthode « à dire d'expert »

Afin de compléter cette analyse, INDIGO a choisi d'utiliser la méthode « à dire d'expert », soit de faire appel à l'expérience de personnes expertes sur les différents enjeux ESG. En complément de l'approche de l'EFRAG, des entretiens avec des parties prenantes ont donc été réalisés pour aider à prioriser les enjeux du Groupe.

Les entretiens se sont déroulés de la manière suivante :

- introduction : présentation, contexte, concept de double matérialité, objectifs de l'entretien, et présentation de la liste des 36 enjeux ESG d'INDIGO.
- priorisation des enjeux et recueil d'informations : sur chacune des 2 matérialités, la partie prenante a ventilé un total de 100 points de manière à pondérer les enjeux et à établir des priorités, en précisant à chaque fois les raisons de ces choix.

La liste des parties prenantes a été définie avec l'équipe projet de manière à couvrir les différents enjeux identifiés et les zones géographiques couvertes par le Groupe :

- équipe dirigeante : membres du Directoire, complétés du Directeur Europe et du Directeur Digital & Expérience client,
- équipe « pays » : directeurs de pays et membres des directions du Brésil, de la Belgique, de la Colombie, du Canada, de la France et de l'Espagne,
- parties prenantes externes : un représentant des actionnaires du Groupe et un partenaire financier.

Une moyenne des points attribués par enjeu pour chacune des trois familles de parties prenantes a été réalisée pour la matérialité financière ainsi que pour la matérialité d'impact. Ces moyennes de points ont été ramenées à des notes sur 5, afin de pouvoir être comparées à la notation des IRO dans le cadre de la méthode EFRAG.

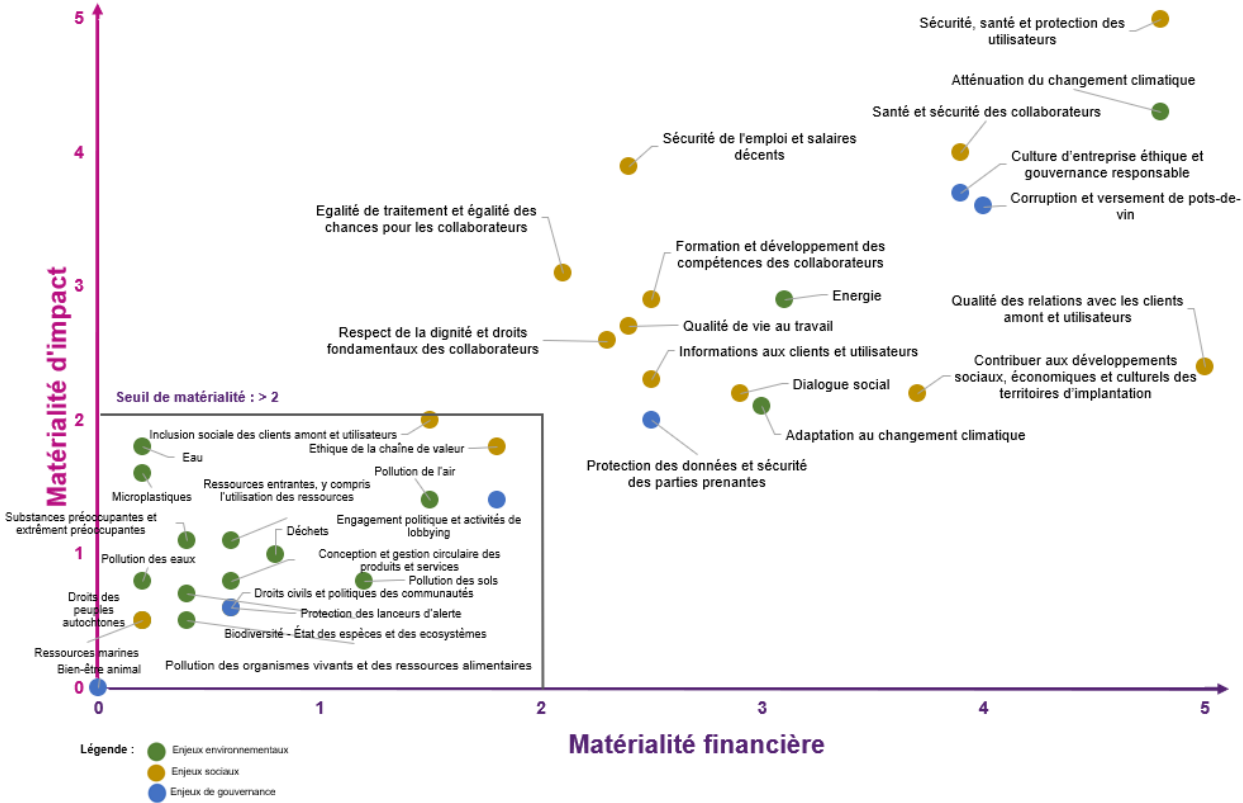
Etape 4 : Synthèse des deux méthodes

Sur la base des différentes notations (équipe projet élargie, équipe dirigeante, équipe pays et parties prenantes externes), le cabinet accompagnant INDIGO a formulé des recommandations de notation jugées les plus pertinentes. Une note intermédiaire prenant en compte les avis des différents intervenants a parfois été choisie, et en cas de doute, la note la plus élevée a été retenue par prudence. Ces recommandations ont été discutées, revues et validées par l'équipe projet et l'équipe dirigeante du Groupe, dont la vision d'ensemble, la représentativité des métiers et l'expérience fondent la pertinence du choix.

Résultats de la double matérialité

De la synthèse des deux méthodes résulte la de double matérialité identifiant les impacts, risques et opportunités matériels pour le groupe INDIGO.

Matrice de matérialité des enjeux ESG d'Indigo



Ainsi, des 36 enjeux analysés, 17 sont finalement matériels, dont voici la liste :

ESRS	Thématique	Enjeux matériels
ESRS E1	Environnement	Adaptation au changement climatique
	Environnement	Atténuation au changement climatique
	Environnement	Energie
ESRS S1	Social	Qualité de vie au travail
	Social	Santé et sécurité des collaborateurs
	Social	Sécurité de l'emploi et salaires décents
	Social	Dialogue social
	Social	Egalité de traitement et égalité des chances pour les collaborateurs
	Social	Formation et développement des compétences des collaborateurs
ESRS S3	Social	Respect de la dignité et droits fondamentaux des collaborateurs
	Social	Contribuer aux développements sociaux, économiques et culturels des territoires d'implantation
ESRS S4	Social	Informations aux clients et utilisateurs
	Social	Sécurité, santé et protection des utilisateurs
	Social	Qualité des relations avec les clients amont et utilisateurs
	Social	Protection des données et sécurité des parties prenantes
ESRS G1	Gouvernance	Culture d'entreprise éthique et gouvernance responsable
	Gouvernance	Corruption et versement de pots-de-vin

Courant 2024, la présente analyse de double matérialité a été présentée au comité des risques interne et au comité d'audits et des risques, puis au Comité de Surveillance et au Directoire du Groupe. L'examen approfondi par les différents organes de gouvernance de l'ensemble des risques, qu'ils soient ESG, informatiques, financiers ou liés à la conformité, atteste de l'intégration des risques ESG dans le cadre global de gestion des risques de l'entreprise, garantissant ainsi une approche cohérente et transversale de ces enjeux.

Les impacts, risques et opportunités conclus à la suite de l'analyse de double matérialité réalisée par le Groupe sont détaillés dans les normes thématiques.

1.4.2. Exigences de publication au titre des ESRS couvertes par la déclaration relative à la durabilité de l'entreprise [IRO-2]

L'ensemble des tableaux présentant les correspondances avec les exigences de publication est disponible en annexe du présent rapport de durabilité.

1.4.3. Exigence de publication minimum sur les politiques et les actions [MDR]

Conformément aux exigences légales, l'ensemble des enjeux matériels identifiés à la suite de l'analyse de double matérialité sont couverts par des exigences minimales de publication. Ces exigences incluent, lorsqu'elles existent, la politique, les actions, les indicateurs et les cibles permettant de gérer efficacement les impacts, risques et opportunités associés. Les informations détaillées sont disponibles dans les ESRS correspondants.

Informations environnementales

1. Changement climatique [E1]

1.1. Stratégie

1.1.1. Intégration des performances en matière de durabilité dans les mécanismes incitatifs [GOV-3]

Les informations concernant les mécanismes d'incitation en lien avec le climat sont détaillées dans la partie Informations générales, section 1.2.3. Intégration des résultats en matière de durabilité dans les systèmes d'incitation [GOV-3], du rapport.

1.1.2. Impacts, risques opportunités matériels et leur interaction avec la stratégie et le modèle économique [SBM-3]

Face aux défis climatiques et à l'évolution des attentes des parties prenantes, le groupe INDIGO réaffirme son engagement à contribuer à la transition vers une économie bas-carbone. Le Groupe agit ainsi pour diminuer ses propres émissions et enrichit son offre de services en proposant des solutions de mobilité plus durables, pour les collectivités comme pour ses usagers.

Nature de l'IRO	Description de l'IRO	Comment cela affecte la population ou l'environnement ou quels sont les effets financiers actuels pour INDIGO	Horizon temporel	Positionnement dans la chaîne de valeur et activité concernée
Impact négatif	Contribution au changement climatique par l'émission de GES	Les activités du Groupe INDIGO et sa chaîne de valeur génèrent des émissions de gaz à effet de serre, contribuant ainsi au changement climatique.	Court terme (<1 an)	Interne et chaîne de valeur Ensemble des activités d'INDIGO
Impact négatif	Contribution à l'épuisement des ressources énergétiques notamment par la consommation d'énergies fossiles	La consommation d'énergies fossiles accélère la pression exercée sur l'extraction des ressources énergétiques non renouvelables.	Court terme (<1 an)	Interne et chaîne de valeur Ensemble des activités d'INDIGO
Impact positif	Favoriser une mobilité résiliente et durable par le déploiement d'infrastructures cyclables et d'espaces logistiques adaptés aux enjeux urbains.	En promouvant l'utilisation du vélo et de la voiture électrique, le groupe INDIGO favorise une mobilité résiliente et durable, réduisant ainsi les émissions de gaz à effet de serre.	Long terme (>5 ans)	Interne et chaîne de valeur Ensemble des activités d'INDIGO
Impact positif	Participation active à la transition bas carbone par l'intégration de solutions de mobilités durables.			
Impact positif	Transition vers une consommation énergétique plus propre avec une augmentation des sources d'énergie renouvelables.	L'augmentation de la consommation des sources d'énergie renouvelables contribue à diminuer la pression sur l'extraction des énergies non renouvelables et à réduire les émissions de gaz à effet de serre.	Moyen terme (1-5 ans)	Interne et chaîne de valeur
Risque financier	Augmentation potentielle des charges d'investissement pour la résilience des infrastructures face aux risques climatiques, pouvant affecter la valeur des actifs et l'exploitation.	À court terme, la mise en place de mesure d'adaptation des infrastructures face aux aléas climatiques entraîne une hausse des coûts d'investissement et une potentielle baisse de la rentabilité. Cependant, à long terme, elles améliorent la résilience et la valeur des actifs. En l'absence de telles mesures, les actifs concernés risquent de perdre de leur valeur en cas d'aléas climatiques	Long terme (>5 ans)	Interne Principalement activités de stationnement
Risque financier	Potentielle difficulté d'accès aux marchés financiers en cas de non-alignement sur les objectifs de l'accord de Paris et hausse des coûts de mise en conformité.	Le non-respect des exigences des investisseurs actuels ou futurs peut entraîner des pertes d'accès aux financements ou d'opportunités commerciales, ainsi qu'une augmentation des coûts de mise en conformité.	Moyen terme (1-5 ans)	Interne Ensemble des activités d'INDIGO
Risque financier	Hausse des coûts due à l'augmentation des prix de l'énergie, aux exigences réglementaires et aux attentes en matière d'énergie décarbonée.	L'augmentation des coûts opérationnels peut entraîner une baisse de la rentabilité ou générer une répercussion sur le prix des services proposés.	Court terme (<1 an)	Interne et chaîne de valeur Ensemble des activités d'INDIGO

Risques de transition et risques physiques

Analyse des risques climatiques et de transition

Dans le cadre de la mise en œuvre de la CSRD et des normes ESRS, INDIGO Group a conduit en 2025 une analyse structurée de ses risques et opportunités liés au changement climatique, couvrant à la fois les risques physiques et les risques de transition. Cette démarche vise à évaluer l'exposition du Groupe aux effets du changement climatique, à apprécier leurs interactions avec son modèle d'affaires et à poser les bases d'une stratégie d'adaptation et de résilience à moyen et long terme.

Cette analyse s'inscrit dans un contexte de transformation profonde des mobilités, de renforcement des politiques climatiques et d'évolution des attentes des collectivités, des usagers et des investisseurs, pour lesquels la résilience des infrastructures urbaines constitue un enjeu majeur.

Méthodologie générale de l'analyse climatique

L'analyse des risques climatiques a été réalisée selon une méthodologie alignée sur les bonnes pratiques internationales, les recommandations du GIEC et les exigences des ESRS, avec l'appui d'un cabinet expert qui a utilisé la méthode OCARA développée par Carbone 4. Le risque climatique est appréhendé comme la combinaison de quatre composantes : la survenue d'aléas climatiques, l'exposition des sites à ces aléas, la vulnérabilité des actifs et processus, et les capacités d'adaptation existantes.

Compte tenu du nombre de sites exploités par le Groupe, l'analyse des risques physiques a été menée sur un échantillon représentatif de sites, permettant une extrapolation robuste à l'ensemble du parc. Cet échantillon couvre plusieurs pays d'implantation (notamment la France, le Brésil, l'Espagne et la Belgique), différentes typologies d'actifs (parkings souterrains, en élévation, sites en construction, bâtiments tertiaires) et une diversité de contextes d'usage (centres-villes, hôpitaux, zones commerciales et de loisirs).

L'évolution de ces aléas a été analysée à partir de deux scénarios climatiques du GIEC : RCP 4.5 (scénario intermédiaire) et RCP 8.5 (scénario le plus pessimiste). Trois horizons temporels ont été considérés – 2030, 2050 et 2100 – en cohérence avec la durée de vie des actifs et les modalités contractuelles du Groupe.

La trajectoire de réchauffement « RCP 8.5 » du GIEC constitue le scénario de référence pour les niveaux de risque présentés ci-après car constituant la trajectoire la plus critique et pessimiste d'émissions et permet d'assurer une évaluation prudente de la résilience des actifs.

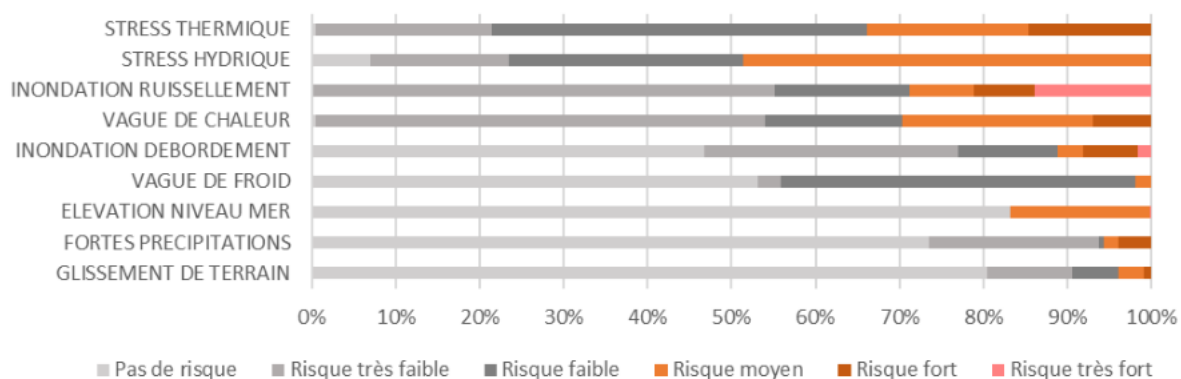
Analyse des risques physiques liés au changement climatique

Les aléas climatiques analysés couvrent à la fois des aléas chroniques (stress thermique, stress hydrique, élévation du niveau de la mer) et des aléas aigus (vagues de chaleur et de froid, fortes précipitations, inondations par ruissellement ou débordement de cours d'eau, glissements de terrain). Pour chaque site de l'échantillon, ces aléas ont été croisés avec les processus critiques nécessaires à la continuité de l'activité, tels que l'intégrité des infrastructures, le fonctionnement des équipements techniques, l'accessibilité des parkings et la fiabilité des réseaux électriques.

L'évaluation de la vulnérabilité repose sur l'analyse de la sensibilité des processus et des capacités d'adaptation existantes, réalisée notamment à travers des échanges avec les équipes techniques locales. L'exposition climatique a été déterminée à partir de données géographiques et climatiques modélisées, permettant une classification homogène des niveaux de risque sur l'ensemble du parc.

Les résultats consolidés montrent que le parc d'INDIGO présente un niveau global de risque physique modéré à limité. Néanmoins, certains aléas nécessitent une vigilance renforcée, en particulier le stress thermique, susceptible d'affecter les équipements électriques, le stress hydrique, pouvant potentiellement fragiliser les systèmes de sécurité incendie, et les inondations par ruissellement, susceptibles d'impacter l'accessibilité des sites et certains équipements situés en zones basses. Ces enseignements constituent un socle objectif pour hiérarchiser les priorités d'adaptation.

Répartition des scores de risque pour l'ensemble du Parc



Analyse des risques et opportunités de transition

En complément des risques physiques, le Groupe a mené une analyse des risques et opportunités de transition, conformément aux recommandations de la TCFD et aux exigences de la CSRD. Cette analyse vise à évaluer les effets potentiels de la transition vers une économie bas carbone sur le modèle d'affaires, les actifs, les revenus et les coûts du Groupe.

Les travaux se sont appuyés sur les scénarios prospectifs « Transition(s) 2050 » de l'ADEME, cohérents avec la Stratégie Nationale Bas-Carbone et compatibles avec un objectif de limitation du réchauffement à 1,5 °C. Ces scénarios décrivent des transformations rapides des politiques publiques, des usages de mobilité et de l'aménagement urbain, constituant un cadre de référence exigeant pour l'évaluation des risques de transition.

Les principaux risques de transition identifiés concernent notamment l'évolution des cadres réglementaires et tarifaires liés au stationnement, la réallocation de l'espace public au profit d'autres usages, la baisse structurelle de la demande de stationnement automobile individuel dans certains territoires, ainsi que le risque de non-alignement avec les attentes climatiques croissantes des parties prenantes. Ces risques sont toutefois atténués par la diversité géographique du Groupe, la pluralité de ses clientèles et les actions déjà engagées pour adapter et diversifier l'offre.

Parallèlement, l'analyse met en évidence plusieurs opportunités de transition significatives, telles que le renforcement des partenariats avec les collectivités dans le cadre de stratégies de mobilité durable, le développement des services de recharge pour véhicules électriques, et la transformation des parkings vers des usages plus diversifiés et réversibles. Ces opportunités constituent des leviers clés pour accompagner l'évolution du modèle d'affaires et renforcer la résilience du Groupe.

Les risques et opportunités identifiés ne modifient pas l'analyse de double matérialité menée en 2024 et sont en cohérence avec les évolutions du modèle d'affaires du Groupe engagées depuis plusieurs années.

Effets financiers et perspectives d'intégration stratégique

À ce stade, les niveaux de risques climatiques identifiés ne permettent pas encore de quantifier de manière robuste les effets financiers attendus des risques et opportunités liés au changement climatique. Cette absence de quantification s'explique par le caractère globalement limité des risques identifiés, ce qui ne justifie pas encore une modélisation financière détaillée.

L'analyse des risques climatiques menée en 2025 marque une étape structurante dans la démarche climat d'INDIGO. Elle permet d'objectiver l'exposition du Groupe aux risques physiques et de transition, d'identifier les principaux points de vigilance et de mettre en évidence des leviers d'adaptation et d'opportunités stratégiques. À partir de ces résultats, INDIGO engagera en 2026 une démarche de co-construction d'une stratégie d'adaptation au changement climatique, visant à renforcer durablement la résilience de ses activités, de ses infrastructures et de ses modèles opérationnels, en cohérence avec les exigences de la CSRD et les trajectoires de transition bas carbone.

Capacité de résilience de la stratégie et du modèle économique

A travers sa Politique Santé-Sécurité Environnement, le Groupe s'est engagé 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 ». Concernant l'adaptation au changement climatique, le Groupe, en accord avec certains de ses donneurs d'ordre et en anticipation de phénomènes climatiques futurs, engage des travaux dans les ouvrages situés dans des villes côtières, ou dans des lieux potentiellement sujet à inondations, afin de les rendre plus résilients.

Par ailleurs, le Groupe a intégré dans son processus de clôture des comptes l'identification des principaux risques climatiques, afin d'évaluer leurs impacts potentiels sur ses états financiers. L'intégration de ces éléments n'a pas eu d'impact significatif en 2025 sur les états financiers du Groupe.

1.2. Gestions des impacts, risques et opportunités

1.2.1. Description des procédures d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités matériels liés au climat [IRO-1]

La description des procédures d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités liés au climat est réalisée dans la section Informations générales, section 1.4.1. Description des procédures d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités matériels [IRO-1].

1.2.2. Plan de transition pour l'atténuation du changement climatique [E1-1]

Face aux défis climatiques et à l'évolution des attentes des parties prenantes, le groupe INDIGO réaffirme son engagement à contribuer à la transition vers une économie bas-carbone. En tant qu'opérateur de stationnement et de mobilités urbaines, le Groupe investit dans la transformation de ses infrastructures et dans l'évolution des services qu'il propose, afin de proposer des solutions de mobilité plus durables, tant pour les collectivités que pour ses utilisateurs finaux. Cependant, le Groupe ne dispose pas encore d'un plan de transition complet au sens des ESRS.

Définition d'une stratégie de décarbonation alignée avec l'Accord de Paris

INDIGO a conduit plusieurs études de faisabilité en 2024 et 2025 visant à examiner les conditions d'un alignement de sa trajectoire de réduction des émissions de gaz à effet de serre avec les objectifs de l'Accord de Paris. Les résultats de ces analyses ont mis en évidence qu'en l'état actuel de ses activités, de son modèle opérationnel et des leviers d'action identifiés, le Groupe ne dispose pas encore des conditions nécessaires pour s'inscrire dans une trajectoire pleinement compatible avec ces objectifs. Dans ce contexte, INDIGO poursuit ses travaux afin de structurer un plan de décarbonation propre, adapté aux spécificités de ses activités et aux leviers opérationnels dont il dispose. Ce plan, actuellement en cours d'élaboration, visera à identifier et prioriser les actions permettant de réduire les émissions de gaz à effet de serre du Groupe, tout en tenant compte des contraintes techniques, économiques et opérationnelles propres à son secteur d'activité.

La stratégie de décarbonation du groupe sera axée sur :

- La réduction des émissions directes et indirectes liées aux consommations d'énergie des parcs de stationnement et de flotte de véhicules du Groupe, (Scopes 1 & 2²). A noter que le Groupe a déjà engagé des actions sur ces scopes dans le cadre du refinancement vert évoqué ci-après (voir la section 1.3.1. Cibles liées à l'atténuation du changement climatique et à l'adaptation à celui-ci [E1-4], paragraphe Objectifs liés à l'atténuation et à l'adaptation au changement climatique actuellement définis) ;
- La diminution des autres émissions indirectes (Scope 3³), notamment celles liées aux biens immobilisés (CAPEX), poste d'émission qui recense potentiellement les leviers de réduction les plus pertinents par rapport aux activités du Groupe.

Cette démarche est portée par l'équipe ESG, en étroite collaboration avec les directions opérationnelles du Groupe ; elle s'effectue sous le pilotage stratégique et budgétaire du Comité Exécutif et sous le contrôle de ses actionnaires, au sein du comité d'audit et des risques.

² Au sens du GHG Protocol

³ Au sens du GHG Protocol

Les objectifs du Groupe seront communiqués quand les études de faisabilité auront été achevées. Ils figureront a priori dans le rapport de durabilité 2026. Une étude complémentaire viendra détailler les cibles de réduction des émissions sur la période 2030-2050. Il convient de noter que les émissions de GES liées aux déplacements des clients ne sont pas incluses dans le périmètre du plan de transition du Groupe : il s'agit en effet d'une catégorie sur laquelle il est compliqué pour le Groupe de se fixer des objectifs de décarbonation chiffrés et datés dans la mesure où les déplacements et modes de déplacements des clients dépendent de nombreux facteurs externes (politiques publiques, urbanisme, modes de consommation, etc.), sur lesquels le Groupe a une influence limitée. Ce poste devrait donc évoluer à la baisse à horizon 2050 en vertu d'une part de l'évolution de la réglementation (interdiction ou limitation de la vente de véhicules à moteur thermique et hybride) et d'autre part de l'évolution des usages que le Groupe accompagne à travers ses propositions de services. Néanmoins, il est difficile à date d'en chiffrer ces impacts.

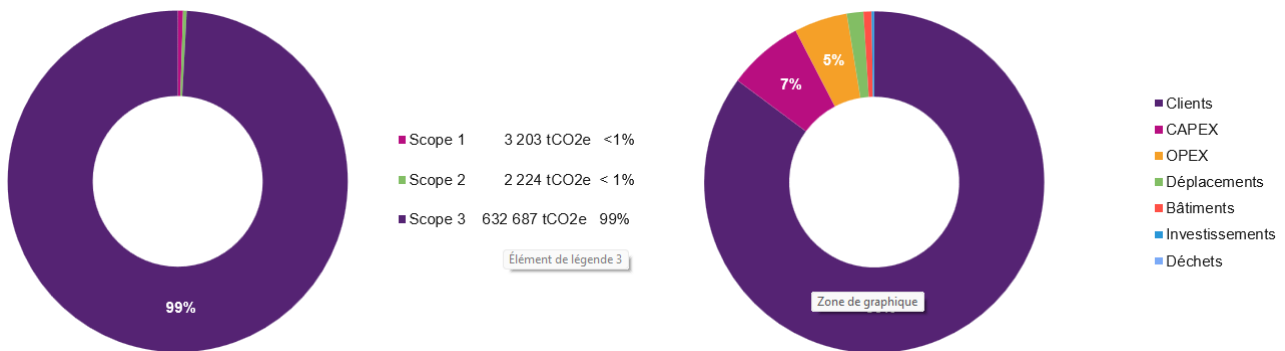
Une fois finalisés et validés, les objectifs de décarbonation d'INDIGO et le plan d'action associé seront communiqués sur le site Internet du Groupe et intégrés dans son rapport de durabilité.

Identification des leviers de décarbonation et des actions prioritaires

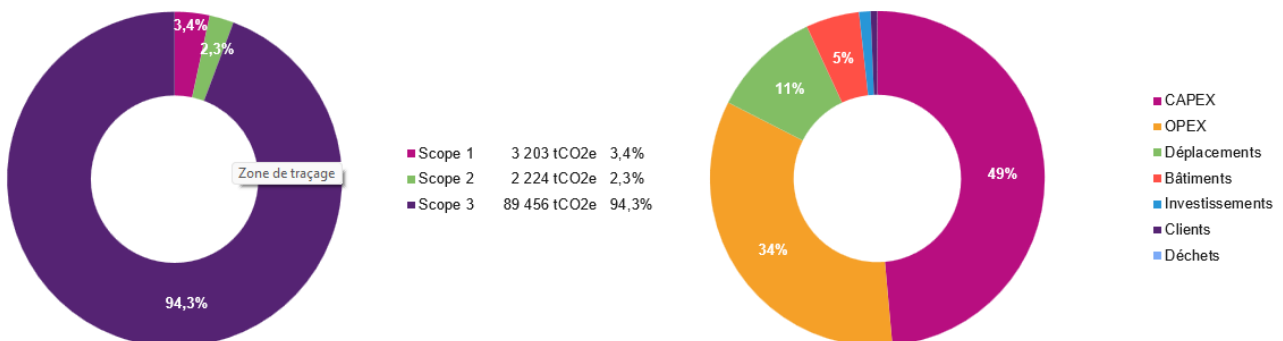
Dans le cadre de l'élaboration de son plan de décarbonation, INDIGO analyse les leviers pertinents compte tenu de ses activités pour réduire son empreinte carbone.

Les émissions du Groupe, calculées selon la méthodologie du GHG Protocol, se répartissent de la manière suivante :

Répartition des émissions par scope et catégories opérationnelles (avec déplacements des clients)



Répartition des émissions par scope et catégories opérationnelles (hors déplacements des clients)



Leviers sur les scopes 1 et 2

Les leviers de décarbonation identifiés pour réduire le plus efficacement les émissions directes du groupe INDIGO sont les suivants :

- électrification progressive de la flotte de véhicules du Groupe : 52,5% des véhicules du Groupe étaient électriques ou hybrides en 2025. L'objectif est d'atteindre 60% de véhicules uniquement électriques au sein de la flotte automobile du Groupe à horizon 2030 ;
- achat d'électricité d'origine renouvelable : en 2025, 24,30% de la consommation électrique du Groupe est couvert par des instruments garantissant son origine renouvelable. Le Groupe étudie aujourd'hui la possibilité de renforcer l'utilisation de l'électricité verte en France, qui représente 65% de la consommation d'électricité totale du Groupe en 2025, via des instruments spécifiques garantissant l'origine verte de l'électricité. L'objectif s'élève à 50% d'électricité verte au niveau du Groupe en 2030.

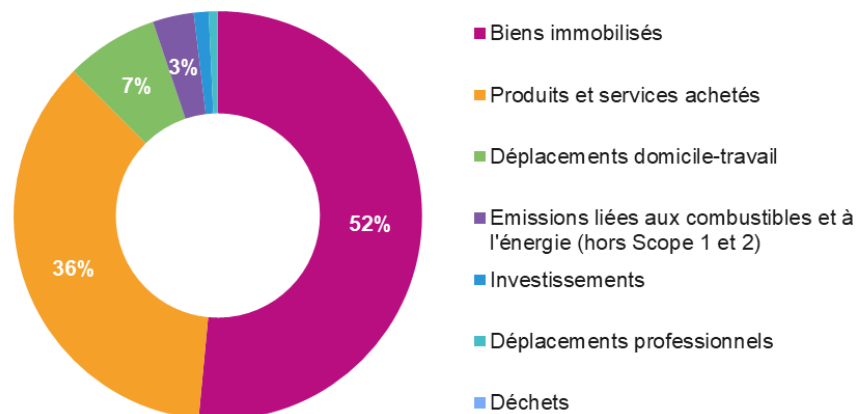
Il est à noter que le Groupe a déjà mis en œuvre un certain nombre de mesures permettant de réduire la consommation énergétique de ses parkings et qu'il poursuit ses investissements dans les ouvrages n'en ayant pas encore bénéficié :

- l'installation d'éclairage basse consommation (LED) dans les parkings opérés, le Groupe étant passé d'un taux d'équipement dans les ouvrages dans lesquels il peut investir de 48% en 2021 à 93% à fin 2025 ;
- l'installation de systèmes de régulation du niveau d'éclairage en fonction de la présence de personnes, pour n'éclairer pleinement les parkings que lorsque les capteurs détectent le passage d'un véhicule ou d'un piéton ;
- la mise en place d'outils de suivi en temps réel de la consommation d'électricité dans les parkings les plus énergivores du Groupe.

Leviers sur le scope 3

Le scope 3 d'INDIGO, hors émissions liées aux déplacements des clients qui, comme mentionné plus haut, sont exclues du périmètre du futur plan de transition du Groupe, se décompose comme suit :

Répartition des émissions du scope 3 (hors déplacements des clients)



Comme énoncé précédemment, le Groupe, compte tenu de la structure de son scope 3, devra agir en priorité sur ses achats de biens immobilisés, ces derniers représentant 52% des émissions de son scope 3 hors déplacements des clients (46 081 tCO₂e -). Un plan d'action spécifique sera déterminé sur les postes les plus émissifs pour lesquels le Groupe peut agir (système de suivi des émissions des produits et services achetés, ouvrages construits, ou encore l'intégration de critères carbone dans ses futurs appels d'offres).

Investissements et ressources allouées au plan

Dans le cadre de la définition des objectifs de décarbonation du groupe INDIGO et du plan d'action associé, des ressources financières seront mobilisées, notamment pour :

- électrifier la flotte de véhicules du Groupe ;
- souscrire à des instruments spécifiques garantissant l'origine durable de l'électricité consommée en France (65% de la consommation d'électricité totale du Groupe en 2025).

Le montant exact des dépenses à engager pour la mise en œuvre du plan de réduction d'émissions de GES du Groupe est en cours d'étude, et sera acté, en 2026, dans le cadre de la validation globale du plan de transition par le Comité Exécutif et les actionnaires d'INDIGO.

Gestion des émissions de gaz à effet de serre verrouillées

Le modèle d'affaires du Groupe repose principalement sur l'exploitation de parkings. Ainsi des émissions de GES verrouillées existent à travers de :

- l'impact carbone des infrastructures existantes, qui sont néanmoins limitées (éclairage, système de péage, ascenseur, ventilation...);
- l'utilisation des parkings par les véhicules thermiques.

Alignement des activités du Groupe avec la taxonomie européenne

En application du règlement européen UE 2020/852 du 18 juin 2020 et de ses acté délégués (2021/2139, 2023/2485, 2023/2486) instaurant un dispositif de taxonomie des activités considérées comme durables, le Groupe a mis en œuvre un processus de reporting interne pour publier au sein du présent document ses activités alignées et les indicateurs clés de performance associées, voir Informations environnementales, section 2. Taxonomie européenne.

1.2.3. Politiques liées à l'atténuation du changement climatique et à l'adaptation à celui-ci [E1-2]

Le Groupe a développé une démarche environnementale et s'est publiquement engagé, au travers de sa Politique Santé-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.* ». Cette dernière est disponible sur le site internet du Groupe. Elle est en cours de renforcement, aussi bien du point de vue de l'atténuation que de l'adaptation au changement climatique.

L'ensemble des politiques en matière d'atténuation et d'adaptation est décidé par le Comité Exécutif et validé par les actionnaires du Groupe. Leur mise en œuvre est assurée par toutes les entités concernées, sous la responsabilité des directeurs de zone et de pays, et selon des objectifs fixés par le Président du Directoire. Les états d'avancement sont présentés aux actionnaires, en comité d'audit et des risques.

Les décisions et avancées du Groupe en matière d'atténuation et d'adaptation au changement climatique sont élaborées en intégrant les attentes de ses parties prenantes, notamment ses actionnaires, ses investisseurs et ses partenaires institutionnels. Afin d'assurer la transparence de ses engagements et de répondre aux attentes, les informations liées aux enjeux climatiques sont disponibles sous la rubrique ESG du site internet du Groupe, dans ses reportings extra-financiers (Déclarations de Performance Extra-Financière, rapport de durabilité), ainsi que dans les échanges avec les parties prenantes précitées.

L'année 2025-2026 a été marquée par une analyse détaillée de résilience du Groupe, qui a permis de faire émerger plusieurs enseignements structurants sur l'exposition d'INDIGO aux risques climatiques, qu'ils soient physiques ou de transition. Ces résultats constituent désormais une base solide pour définir les priorités d'adaptation du Groupe. En 2026, INDIGO engagera ainsi la co-construction d'une stratégie d'adaptation en continuité directe des travaux menés cette année, afin de renforcer la résilience de ses activités, de ses infrastructures et de ses modèles opérationnels face aux évolutions climatiques.

Politiques liées à l'atténuation du changement climatique

En réponse au défi climatique et dans le cadre de sa stratégie ESG, INDIGO s'engage dans une démarche globale de réduction de ses émissions de gaz à effet de serre (GES), en cohérence, notamment, avec les résultats de l'analyse de double matérialité réalisée en 2024.

Cette démarche, qui s'applique à toutes les entités, toutes les activités et toutes les géographies du Groupe, repose sur les éléments suivants :

La définition d'une stratégie de réduction de ses gaz à effet de serre (décarbonation)

Depuis 2022, le Groupe calcule, avec le support d'un prestataire externe, son empreinte sur les scopes 1, 2 et 3, selon la méthodologie GHG Protocol, standard international en matière de comptabilité et de reporting carbone. Grâce à un travail constant d'amélioration de la qualité de la donnée d'activité permettant l'élaboration de son empreinte carbone, le Groupe travaille depuis 2024 à l'élaboration d'un plan de réduction de ses émissions de GES, intégrant les 3 scopes d'émissions⁴. La démarche est toujours en cours et les premiers résultats sont attendus en 2026. Ils seront communiqués après validation par les organes de gouvernance du Groupe.

En tout état de cause, l'engagement du Groupe sur la réduction de ses émissions sera étayé et précis, sur les trois scopes 1, 2 et 3, afin de répondre aux attentes de ses parties prenantes, notamment ses financeurs. Il sera publié sur son site internet et dans son rapport de durabilité.

L'optimisation de l'efficacité énergétique des infrastructures construites ou gérées par le groupe

INDIGO mène une politique d'amélioration de l'efficacité énergétique de ses infrastructures, avec pour objectif de réduire sa consommation d'énergie et ses émissions de gaz à effet de serre (GES). Cette stratégie repose principalement sur le remplacement des éclairages traditionnels par des LED, qui équipent fin 2025 93% des parkings gérés par le Groupe. INDIGO optimise également la gestion énergétique de ses sites en installant des capteurs de présence et des systèmes de régulation automatique de l'éclairage, réduisant ainsi les consommations inutiles en période de faible affluence. Dans la conception de ses nouveaux parkings, le Groupe favorise l'éclairage naturel et la ventilation passive, lorsque le concept architectural le permet, afin de limiter l'usage d'équipements énergivores.

Par ailleurs, INDIGO poursuit sa transition vers les énergies renouvelables. En 2025, 24,3% de sa consommation électrique est couverte par des instruments garantissant son origine renouvelable.

Un investissement croissant dans les mobilités bas-carbone

Le groupe INDIGO est convaincu que l'évolution de son modèle économique doit répondre aux enjeux et attentes liés aux évolutions de la mobilité dans le cadre de la transition écologique et énergétique, notamment de la part des utilisateurs et des villes.

Ainsi, le Groupe a fait le choix de diversifier progressivement son activité afin de proposer des services adaptés à ces mutations :

- INDIGO@weel en France : lancée en 2017, cette activité vise à promouvoir des modes de déplacement bas-carbone et alternatifs à la voiture individuelle, notamment en proposant le stationnement sécurisé des vélos dans les ouvrages du Groupe ou en voirie (Cyclopark) et une offre de vélos partagés clés en main destinée aux entreprises.
- Rachat, fin 2024, de 100% de Smovengo, société en charge du service Vélib' Métropole (opérant dans Paris et les communes avoisinantes), le plus grand système de vélos en libre-service avec stations au monde (hors Chine).
- Installation massive de bornes de recharge électrique dans les parkings, à l'échelle du Groupe, afin de répondre aux besoins croissants des consommateurs et aux attentes des villes.

⁴ Au sens du GHG Protocol

Politiques liées à l'adaptation au changement climatique

Le groupe INDIGO, présentant un niveau global de risque physique modéré à limité liés au changement climatique, a intégré une stratégie d'adaptation aux risques de transition liés à l'évolution des réglementations, des attentes des parties prenantes et des transformations du marché de la mobilité urbaine.

Anticipation des évolutions réglementaires

Le groupe INDIGO suit de près les évolutions des réglementations environnementales et notamment la taxonomie européenne, la directive CSRD, ainsi que les textes et règlements qui transforment les politiques de stationnement en milieu urbain, comme en France les Zones à Faibles Émissions (ZFE) et Zones à Trafic Limité (ZTL).

Ces nouvelles exigences réglementaires sont progressivement incorporées dans le modèle d'affaires et dans les reportings extra-financiers du Groupe.

Investissements dans les mobilités durables

En réponse aux évolutions des habitudes des consommateurs et aux contraintes réglementaires, INDIGO investit de façon croissante dans des services de mobilité urbaine durables, en particulier en Europe. Ainsi, le Groupe s'est engagé dans :

- le stationnement sécurisé pour vélos (Cyclopark) ;
- la location de vélos électriques et mécaniques via INDIGO@weel ;
- des services de vélos partagés via Smovengo, l'opérateur de Vélib' à Paris (20 500 vélos partagés disponibles en région parisienne) ;
- le déploiement de bornes de recharge électrique dans ses parkings pour répondre à l'utilisation de véhicules électriques par les automobilistes en Europe⁵ et aux Amériques⁶.

Par ailleurs, INDIGO mène, depuis 2023, une politique de diversification de ses parkings. Il intègre désormais des plateformes de mobilité, des services aux clients et riverains (stations de lavage, consignes pour colis, etc.) et des espaces dédiés à la logistique urbaine (Espaces Logistiques Urbains ou ELU), dont le développement sera accéléré en 2026.

Adaptation des infrastructures situées dans des zones à risques

En outre, depuis plus de 15 ans, le Groupe mène une politique d'adaptation de ses infrastructures, visant à améliorer la résilience de ses ouvrages face aux risques physiques du changement climatique, et notamment les risques d'inondation croissants. Ces risques sont pris en compte dès l'analyse de faisabilité du projet, en réponse aux appels d'offres. Des critères d'adaptation sont intégrés dans la conception des ouvrages (comme la surélévation des voies d'eau) et des actions visant à prévenir les conséquences de phénomènes climatiques extrêmes sont mises en place tout au long de l'opération de l'infrastructure (voir section, section 1.2.4 Actions et ressources en rapport avec les politiques en matière de changement climatique [E1-3], *paragraphe Adaptation des infrastructures situées dans des zones à risques*).

1.2.4. Actions et ressources en rapport avec les politiques en matière de changement climatique [E1-3]

Actions clés pour l'atténuation du changement climatique mises en place au niveau du Groupe

Afin de contribuer aux efforts globaux en matière de lutte contre le changement climatique, et en cohérence avec sa propre politique, INDIGO a mis en place un certain nombre d'actions d'atténuation dans toutes ses filiales. En 2022, des objectifs ont été fixés pour l'année 2025 concernant les niveaux d'équipement en LED des ouvrages, le nombre de bornes de recharge pour véhicules électriques mises à disposition ainsi que le nombre de places sécurisées pour vélos dans ses parkings. De nouveaux objectifs à 2030 ont été définis pour le taux de véhicules électriques dans la flotte de véhicule et pour l'utilisation d'instruments spécifiques garantissant l'origine verte de l'électricité.

⁵ Selon les projections de l'Agence Internationale de l'Énergie, les ventes de véhicules électriques en Europe devraient atteindre entre 40% et 70% des ventes totales de véhicules en 2030 (en fonction du type de véhicule). <https://www.iea.org/data-and-statistics/charts/electric-vehicle-share-of-vehicle-sales-by-mode-and-scenario-in-europe-2030>

⁶ Une étude de Spherical Insights estime le taux de croissance annuel moyen du marché des véhicules électriques aux États Unis à 29,87% entre 2022 et 2032. <https://www.sphericalinsights.com/fr/reports/north-america-electric-vehicles-market>

Concernant l'atténuation, ces actions concernent les trois scopes au sens du GHG Protocol. A noter que certaines de ces actions sont également liées à des politiques liées à l'adaptation au changement climatique (actions du Scope 3 essentiellement).

Scope 1 : électrification des flottes de véhicules du groupe

Les émissions de Scope 1 du groupe INDIGO sont très majoritairement dues à la consommation de carburant de la flotte de véhicules exploités par le groupe. Le Groupe a ainsi décidé de procéder à l'électrification progressive de son parc global, au fur et à mesure du renouvellement des contrats de location des voitures. Fin 2025, les voitures et véhicules utilitaires électriques ou hybrides représentent 52,5% de la flotte automobile du Groupe contre 37% en 2024 et 27% en 2023. L'objectif prévu est de 60% de véhicules uniquement électriques dans le parc du Groupe à horizon 2030.

Scope 2 : actions liées à la consommation d'électricité du Groupe

Les principales actions menées à ce jour par le groupe INDIGO concernant la réduction de ses émissions de gaz à effet de serre sur son Scope 2 sont liées à :

- la réduction de la consommation d'électricité des parkings ;
- l'achat d'électricité d'origine renouvelable.

Réduction de la consommation en électricité des parkings

Les actions permettant de réduire la consommation électrique des parkings ont principalement trait à :

- l'installation d'éclairage basse consommation (LED) dans les parkings du groupe, en remplacement d'anciennes technologies plus gourmandes en énergie ;
- l'installation de systèmes de gestion intelligente de l'éclairage pour n'éclairer les parkings qu'en présence d'usagers ;
- la mise en place d'outils de suivi en temps réel de la consommation d'électricité sur les parkings les plus énergivores du groupe.

Ainsi, en 2025, l'éclairage LED concerne 93% des ouvrages du Groupe dans lesquels il peut investir, en augmentation par rapport à 2024 (85%). Le taux d'équipement se montait à 67% en 2022. Cela a mené à une réduction significative de la consommation d'électricité du Groupe, celle-ci s'élevant à 85 878 MWh en 2025 (hors consommation électrique des bornes de recharge), en baisse de 5,3% par rapport à celle de 2024 (90 703 MWh), malgré des acquisitions conséquentes courant et fin 2024 (Parkia en Espagne et Apcoa Belgium en Belgique).

L'installation de LED n'est pas dotée d'un budget spécifiquement fléché mais a fait l'objet d'un déploiement massif ces dernières années, notamment en France.

Achat d'électricité d'origine renouvelable

Les actions permettant de faire baisser la consommation d'électricité des activités du Groupe sont complétées par l'achat d'électricité d'origine renouvelable, contribuant à une baisse des émissions de son Scope 2⁷. Ainsi, en 2025, la part d'électricité couverte par des contrats d'achat d'électricité renouvelable s'élève à 24,30%.

Le Groupe compte poursuivre sa politique d'achat d'électricité renouvelable dans les prochaines années, en cohérence avec les objectifs de décarbonation en cours d'élaboration. Ainsi, toutes les solutions et instruments permettant la garantie de l'origine renouvelable sont envisagées, notamment pour la France, qui représente la majorité de la consommation d'électricité, comme précédemment évoqué. Cette démarche s'inscrit également dans une logique d'anticipation des besoins croissants en électricité liés au déploiement des bornes de recharge pour véhicules électriques.

Dans le cadre de l'élaboration des objectifs de décarbonation consolidés du groupe INDIGO (voir section 1.3.1. Cibles liées à l'atténuation du changement climatique et à l'adaptation à celui-ci [E1-4]), l'impact en termes de réduction des émissions de gaz à effet de serre du scope 2 du Groupe est en cours de calcul.

⁷ Possibilité offerte via l'approche market-based du GHG Protocol.

Le recours au contrat d'électricité renouvelable n'est pas lié actuellement à un budget spécifiquement tracé et reste à la libre appréciation des filiales.

L'impact des actions liées à la réduction des émissions de GES sur le scope 2 du groupe INDIGO est piloté annuellement, au travers de la réalisation de l'empreinte carbone consolidée du Groupe sur les scopes 1, 2 et 3. Les résultats sont communiqués annuellement aux actionnaires, dans le cadre du Comité d'Audit et des Risques du Groupe, qui suit les principaux indicateurs clefs issus de ses reportings réglementaires extra-financiers (Déclaration de Performance Extra-Financière, rapport de durabilité) et aux parties prenantes via la publication de ces documents sur son site internet.

Scope 3

Les émissions liées aux usagers des parkings, constituent le principal poste d'émissions du Scope 3 du Groupe⁸. Pour autant, comme rappelé précédemment, le groupe INDIGO n'a qu'une marge de manœuvre limitée pour réduire ces émissions. Aussi, pour accompagner la transition de ses clients vers des mobilités moins émissives, le Groupe met-il en place les actions suivantes :

- déploiement de Cyclopark : le Groupe a poursuivi en 2025 la création de parkings sécurisés pour vélos dans ses infrastructures existantes ou en voirie, garantissant une protection accrue contre le vol et le vandalisme. Ces espaces sont accessibles par abonnement et équipés de services complémentaires (casiers avec chargeurs de batteries, kits de réparation, etc.). Le Groupe s'était fixé un objectif de 5 000 places disponibles dans ses Cyclopark à horizon 2025. A fin 2025, plus de 8 000 places sécurisées en France, en Belgique, en Pologne et en Suisse étaient mises à disposition,
- développement de services de vélos en libre-service avec Smovengo : actionnaire à hauteur de 40% de Smovengo depuis 2017, le Groupe a finalisé l'acquisition de l'intégralité des actions et comptes courants d'associés de Smovengo, le 30 décembre 2024. INDIGO contribue ainsi au développement du service Vélib' en région parisienne, qui a comptabilisé 48 millions de courses en 2025, avec un parc de plus de 20 500 vélos en moyenne sur l'année.
- solutions de vélopartage pour les entreprises et collectivités : via INDIGO@weel, le Groupe propose aux entreprises et collectivités des flottes de vélos partagés, avec un service clé en main incluant la gestion des véhicules et la maintenance. Le service est par exemple disponible en France le site industriel d'Airbus à Marignane ou en Belgique avec le Campus de Techlane à Gand.

Par ailleurs, pour accompagner la transition énergétique de ses clients, le Groupe déploie depuis plus de 10 ans des bornes de recharge de véhicules électriques au sein de ses parkings. A fin 2025, le Groupe met à disposition un total de 11 412 places équipées d'un point de charge pour véhicules hybrides rechargeables ou électriques dans les parkings qu'il exploite (hors Canada, la filiale n'étant plus contrôlée par le Groupe depuis le 1^{er} juillet 2025), soit une augmentation de près de 10% du nombre de points de charge comparé aux 10 401 comptabilisés fin 2024 (chiffre qui comptabilisait les bornes installées au Canada).

Les bornes de recharge participent de l'adaptation du Groupe aux évolutions du marché, liées aux attentes croissantes des usagers et des collectivités en matière de mobilité bas-carbone. Elles contribuent également au déploiement des véhicules électriques. Elles conduisent, de fait, à une réduction des émissions de GES liées aux transports des utilisateurs de services de stationnement. Il est cependant complexe de quantifier précisément les baisses d'émissions liées à l'installation de ces bornes.

L'ensemble des mesures, évoquées ci-dessus, a également trait à l'adaptation du Groupe au changement climatique et à la prévention des risques de transition. Comme évoqué au sein de la section 1.2.2 Plan de transition pour l'atténuation du changement climatique [E1-1], paragraphe « Leviers sur le scope 3, des études sur la décarbonation du scope 3 sont en cours.

Actions clés pour l'adaptation au changement climatique mises en place au niveau du Groupe

En réponse aux risques de transition et aux risques physiques auxquels il fait face et dans le cadre de sa politique d'adaptation au changement climatique, le groupe INDIGO investit dans la diversification des usages de ses parkings, en y intégrant des solutions favorisant les mobilités douces et la logistique urbaine.

⁸ 85% de l'empreinte carbone totale en 2025.

Anticipation des évolutions réglementaires & engagement stratégique

Le groupe INDIGO a mis en place une veille réglementaire renforcée pour anticiper les évolutions des politiques publiques impactant le secteur du stationnement et des mobilités urbaines. Cette veille inclut le suivi des Zones à Faibles Émissions, la fin ou la restriction de la vente des véhicules thermiques neufs programmée en 2035, ainsi que l'évolution des normes européennes telles que la taxonomie verte et la directive CSRD.

Les informations réglementaires sont consolidées et intégrées dans la stratégie de développement du Groupe et sont publiées dans ses reportings extra-financiers. Cette approche lui permet d'ajuster sa stratégie commerciale et ses investissements pour assurer la résilience de son modèle d'affaires aux transformations du marché.

Déploiement d'infrastructures adaptées aux nouvelles mobilités

Les actions décrites précédemment dans le cadre de l'atténuation au changement climatique (déploiement de Cyclopark, développement de services de vélos en libre-service avec Smovengo, solutions de vélopartage pour les entreprises et collectivités et le déploiement de bornes de recharge) permettent de répondre aux risques de transition auxquels le Groupe est exposé.

Adaptation des infrastructures situées dans des zones à risques

Dans le cadre de la construction d'un ouvrage, les risques environnementaux sont analysés dès la réponse aux appels d'offres, au regard des enjeux humains, techniques, financiers et juridiques qu'ils représentent. Le cas échéant, les solutions élaborées et dimensionnées avec les équipes techniques prennent en compte, le plus en amont possible, ces risques environnementaux comme, dès la conception, la surélévation des potentielles entrées d'eau (édicule d'ascenseur, accès piétons, bouches de ventilation, etc.). En complément, des moyens techniques d'atténuation des phénomènes climatiques extrêmes sont mis en place pour les parcs de stationnement concernés (atardeaux ou digues amovibles, pompes, etc.). Enfin, en phase d'exploitation, le Groupe participe à des exercices de simulation de crues mises en œuvre par des acteurs locaux, permettant ainsi au personnel du Groupe de mieux appréhender ces risques.

Les parkings construits dans la nappe phréatique, ou à proximité, sont particulièrement exposés aux remontées d'eau souterraine. Ces ouvrages sont rendus inondables par le biais de systèmes permettant à l'eau de s'infiltrer par le niveau le plus bas, afin d'éviter que la structure de l'ouvrage ne casse du fait de la poussée d'Archimède.

En parallèle, les risques environnementaux sont pris en considération avec les compagnies d'assurances.

Ressources allouées aux politiques de lutte contre le changement climatique

En milliers d'euros (€)	OPEX 2025	OPEX 2030	CAPEX 2025	CAPEX 2030
Ressources allouées	55 700		21 800	

Les chiffres présentés ci-dessus proviennent des tableaux « Part des OPEX et part des CAPEX issue de produits ou de services associés à des activités économiques alignées sur la taxonomie ». Les valeurs de 2024 s'élevaient à 3 057 milliers d'Euros pour les OPEX et 10 857 milliers d'Euros pour les CAPEX. Des précisions sur les variations sont apportées dans la section « 2. Publication d'informations en vertu de l'article 8 du règlement 2020/852 (Règlement sur la Taxonomie) ».

Depuis 2022, le Groupe a investi pour atteindre les objectifs qu'il s'était fixé à horizon 2025 en termes d'implantation d'éclairage LED, de nombre de bornes de recharge pour véhicules électriques ainsi que pour le nombre de places sécurisées pour vélos. De nouveaux objectifs (liés aux éléments précités ou sur de nouvelles activités) ont été fixés pour 2030, les projections à 2030 devraient être présentées dans le rapport de durabilité de 2026.

1.3. Métriques et cibles

1.3.1. Cibles liées à l'atténuation du changement climatique et à l'adaptation à celui-ci [E1-4]

En cohérence avec sa politique relative à l'atténuation et à l'adaptation au changement climatique, le groupe INDIGO a défini un certain nombre d'objectifs afin de répondre efficacement aux défis posés par le changement climatique. Il s'est engagé, par ailleurs, à redéfinir ses objectifs en matière de réduction de ses émissions de gaz à effet de serre.

Tout comme les politiques et les actions qui les sous-tendent, les objectifs sont validés par le Comité Exécutif du Groupe. Les résultats des actions décidées sont communiqués annuellement au Comité Exécutif du Groupe et aux actionnaires via le comité d'audit et des risques. Ils sont également détaillés dans le rapport de durabilité.

Objectifs liés à l'atténuation et à l'adaptation au changement climatique actuellement définis

Le Groupe a signé, le 27 juillet 2022, une ligne de crédit renouvelable multidevises liée au développement durable (« sustainability-linked loan ») d'un montant de 300 millions d'euros avec une échéance initiale en juillet 2027, puis juillet 2029 suite à l'approbation des banques d'activer 2 options de prolongation additionnelle d'un an.

Dans ce cadre, le Groupe a défini deux indicateurs de performance qui s'inscrivent dans sa stratégie ESG depuis plusieurs années.

Le premier indicateur concerne directement l'atténuation climatique. Il consiste en 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 2019⁹, qui s'élevaient à 11 804 tCO₂e sur le périmètre de 2019.

Le deuxième indicateur a trait à l'adaptation au changement climatique. Celui-ci vise à quadrupler la puissance installée aux bornes de recharge pour véhicules électriques entre 2021 et 2029 sur le périmètre consolidé du Groupe, avec définition de seuils annuels. A noter que la puissance installée en 2021 s'élevait à 19 418 kWh. L'objectif est donc d'atteindre 86 321 kWh de puissance installée à horizon 2029.

Au-delà de cet objectif, le Groupe s'est fixé celui de mettre à disposition 11 000 bornes de recharge dans ses parkings d'ici la fin 2025. En 2025, 11 412 bornes étaient installées (hors Canada, la filiale n'étant plus contrôlée par le Groupe depuis le 1^{er} juillet 2025).

La performance du Groupe vis-à-vis de ces indicateurs est évaluée chaque année selon des seuils prédéfinis. Le suivi est effectué, annuellement, lors du calcul de l'empreinte carbone du Groupe. Des données spécifiques au nombre de points de charge et à la puissance installée sont récoltées pendant cet exercice.

Afin d'atteindre ces objectifs, le Groupe investit notamment dans les éclairages LED et dans l'acquisition de bornes de recharge pour véhicules électriques, comme il est détaillé dans la section "Taxonomie" du présent rapport.

Ainsi, pour 2025, les objectifs annuels de ces deux indicateurs ont été atteints :

- émissions de gaz à effet de serre des Scopes 1 et 2 : 3 974 tCO₂e par rapport à un objectif de 9 443 tCO₂e ;
- puissance installée aux bornes de recharge : 141 237 kWh par rapport à un objectif de 74 059 kWh.

En 2024, les objectifs de ces 2 indicateurs étaient également atteints avec respectivement des valeurs de 4 232 tCO₂e pour un objectif de 10 033 tCO₂e et 123 700 kWh pour un objectif de 58 009 kWh.

Objectifs spécifiques liés à l'atténuation au changement climatique en cours de définition

L'ambition d'INDIGO de réduire son empreinte carbone afin de limiter son impact vis-à-vis du changement climatique, a conduit le Groupe à mener plusieurs études sur une trajectoire de décarbonation, notamment sur son scope 3. Les travaux se poursuivent en 2026 dans le cadre d'un plan de décarbonation propre, adapté aux spécificités de ses activités et aux leviers opérationnels dont il dispose. Ce plan, en cours d'élaboration, visera à identifier et prioriser les actions permettant de réduire les émissions de gaz à effet de serre du Groupe, tout en tenant compte des contraintes techniques, économiques et opérationnelles propres à son secteur d'activité.

⁹A l'exclusion des acquisitions postérieures à la date de signature et supérieures à 1 000 places, en l'occurrence les consommations de PareBem au Brésil, de City Parking en Colombie, d'APCOA en Belgique, de Parkia en Espagne et de Smovengo en France.

Le suivi des objectifs de réduction qui en découleront sera effectué annuellement, lors du calcul de l’empreinte carbone du Groupe. L’atteinte de ces objectifs sera garantie par la mise en place des actions de décarbonation précédemment décrites. L’efficacité des actions sera évaluée annuellement et des ajustements pourront être effectués en fonction des résultats observés.

Données relatives aux cibles liées à l’atténuation du changement climatique et à l’adaptation

	2024	2025
Valeur absolue de la réduction totale des émissions de gaz à effet de serre	0	0
Pourcentage de la réduction totale des émissions de gaz à effet de serre (par rapport aux émissions de l’année de référence)	– %	– %
Valeur d’intensité de la réduction totale des émissions de gaz à effet de serre	0	0
Valeur absolue de la réduction des émissions de gaz à effet de serre du champ d’application 1	0	0
Pourcentage de réduction des émissions de gaz à effet de serre du champ d’application 1 (par rapport aux émissions de l’année de référence)	– %	– %
Valeur d’intensité de la réduction des émissions de gaz à effet de serre du champ d’application 1	0	0
Valeur absolue de la réduction des émissions de gaz à effet de serre du champ d’application 2 basée sur la localisation	0	0
Pourcentage de réduction des émissions de gaz à effet de serre du champ d’application 2 en fonction du lieu (par rapport aux émissions de l’année de référence)	– %	– %
Valeur d’intensité de la réduction des émissions de gaz à effet de serre du champ d’application 2 basée sur la localisation	0	0
Valeur absolue de la réduction des émissions de gaz à effet de serre du champ d’application 2 basée sur le marché	0	0
Pourcentage de réduction des émissions de gaz à effet de serre du champ d’application 2 basées sur le marché (par rapport aux émissions de l’année de référence)	– %	– %
Valeur d’intensité de la réduction des émissions de gaz à effet de serre du champ d’application 2 basée sur le marché	0	0
Valeur absolue de la réduction des émissions de gaz à effet de serre du champ d’application 3	0	0
Pourcentage de réduction des émissions de gaz à effet de serre du champ d’application 3 (par rapport aux émissions de l’année de référence)	– %	– %
Valeur d’intensité de la réduction des émissions de gaz à effet de serre du champ d’application 3	0	0

1.3.2. Consommation d'énergie et mix énergétique [E1-5]

Consommation d'énergie et mix énergétique

Consommation d'énergie et mix énergétique (MWh)	2024	2025
(1) Consommation de combustibles provenant du charbon et des produits du charbon	0	0
(2) Consommation de carburant provenant du pétrole brut et des produits pétroliers	9 696	8 795
(3) Consommation de combustible à partir de gaz naturel	299	3 150
(4) Consommation de combustibles provenant d'autres sources fossiles	0	0
(5) Consommation d'électricité, de chaleur, de vapeur et de froid achetés ou acquis à partir de sources fossiles	32 894	26 767
(6) Consommation totale d'énergie fossile (MWh) (calculée comme la somme des lignes 1 à 5)	42 889	38 712
Part des sources fossiles dans la consommation totale d'énergie (%)	43 %	40 %
(7) Consommation d'origine nucléaire (MWh)	39 759	38 281
Part de la consommation de sources nucléaires dans la consommation totale d'énergie (%)	39 %	39 %

Consommation d'énergie provenant de sources renouvelables

Consommation d'énergie provenant de sources renouvelables	2024	2025
(8) Consommation de combustibles provenant de sources renouvelables, y compris la biomasse (comprenant également les déchets industriels et municipaux d'origine biologique, le biogaz, l'hydrogène renouvelable, etc.)	29	1
(9) Consommation d'électricité, de chaleur, de vapeur et de froid achetés ou acquis à partir de sources renouvelables (MWh)	18 051	20 829
(10) Consommation d'énergie renouvelable non combustible autoproduite (MWh)	0	0
(11) Consommation totale d'énergie renouvelable (MWh) (calculée comme la somme des lignes 8 à 10)	18 079	20 830
Part des sources renouvelables dans la consommation totale d'énergie (%)^x	18 %	21 %
Consommation totale d'énergie (MWh) (calculée comme la somme des lignes 6, 7 et 11)	100 727	97 823

^x : prise en compte en 2025 des instruments garantissant l'origine renouvelable de l'électricité achetés par le Groupe au lieu de la part d'énergie renouvelable dans le mix énergétique des pays dans lesquels le Groupe opère ; retraitement de la donnée de 2024.

Recettes nettes provenant d'activités dans des secteurs à fort impact sur le climat

Recettes nettes provenant d'activités dans des secteurs à fort impact sur le climat	2024	2025
Revenu net des activités dans les secteurs à fort impact climatique utilisé pour calculer l'intensité énergétique	0	0
Recettes nettes (autres)	0	0
Total des recettes nettes	0	0

1.3.3. Emissions brutes de GES des scopes 1,2, 3 et émissions totales de GES [E1-6]

Emissions brutes de GES des scopes 1,2, 3 et émissions totales de GES

Année de référence	Rétrospective			Jalons et années cibles		
	2024	2025	%N / N-1	2030	2050	Cible annuelle % / année de base
Emissions de GES de Scope 1						
Émissions brutes de GES du champ d'application 1 (tCO ₂ eq)	2 298	3 203	39,40%			
Emissions de GES de Scope 2						
Émissions brutes de GES du champ d'application 2 basées sur la localisation (tCO ₂ eq)	3 770	3 839	1,80%			
Émissions brutes de GES du champ d'application 2 basées sur le marché (tCO ₂ eq)	2 317	2 224	-4,00%			
Emissions de GES de Scope 3 (market-based)						
Total Émissions brutes indirectes (Scope 3) de GES (tCO ₂ eq)	637 035	632 687	-0,70%			
1 Achats de biens et de services	29 739	32 201	8,30%			
2 Biens d'équipement	56 019	46 081	-17,70%			
3 Activités liées aux combustibles et à l'énergie (non incluses dans le champ d'application 1 ou 2)	2 487	2 915	17,20%			
4 Transport et distribution en amont	0	0				
5 Déchets générés par les activités	0	10,4				
6 Voyages d'affaires	971	634	-34,70%			
7 Déplacements domicile-travail	6 728	6 568	-2,40%			
8 Actifs loués en amont	0	0				
9 Transport en aval	541 089	542 733	0,30%			
10 Transformation des produits vendus	0	0				
11 Utilisation des produits vendus	0,55	0,58	5,50%			
12 Traitement en fin de vie des produits vendus	0	0				
13 Actif loué en aval	0	0				
14 Franchises	0	0				
15 Investissements	0	1 546				

Note : dans le cadre de la méthodologie GHG Protocol, les émissions liées aux déplacements des clients (optionnel) sont comptabilisées dans la catégorie 9 Transport en aval.

Les augmentations d'émissions des scopes 1et 2 en 2025 par rapport à l'année 2024 sont consécutives aux acquisitions réalisées en 2024.

En France, une approche plus précise de la quantité d'électricité consommée a généré une diminution de 1,7 Giga par rapport à la donnée initiale. La nouvelle méthodologie de calcul sera utilisée pour les futurs rapports de durabilité.

Intensité des GES par revenu net

Intensité des GES par revenu net	2024	2025	%N / N-1
Émissions totales de GES (en fonction de la localisation) par revenu net (tCO ₂ eq/unité monétaire)	726	631	- 13,09 %
Total des émissions de GES (basées sur le marché) par revenu net (tCO ₂ eq/unité monétaire)	723	629	- 13,00 %

Recettes nettes utilisées pour calculer l'intensité des GES (€)

Rapprochement quantitatif	2024	2025
Recettes nettes utilisées pour calculer l'intensité des GES	887 003 668	1 015 253 000
Recettes nettes (autres)	0	0
Total des recettes nettes (dans les états financiers)	887 003 668	1 015 253 000

Émissions de Gaz à effet de Serre par pays

Pays	2024			2025		
	Scope 1	Scope 2	Scope 3	Scope 1	Scope 2	Scope 3
Belgique	284	67	32 668	293	136	36 069
Brésil	25	37	218 914	150	39	220 892
Canada	804	213	7 999	402	136	4 865
Colombie	3	190	39 021	3	129	39 680
France	941	1 108	243 403	965	975	241 123
Luxembourg	121	475	21 086	69	491	20 761
Pologne	54	220	7 246	52	193	6 447
Espagne	66	3	64 204	65	2	52 926
Suisse	0	1	2 396	0	0	4 159
Estonie	0	3	97	0	4	117

Emissions biogéniques et instruments contractuels

Rapprochement quantitatif	2024	2025
Émissions biogéniques de CO2 provenant de la combustion ou de la biodégradation de la biomasse non incluses dans les émissions de GES du champ d'application 1		– %
Pourcentage d'instruments contractuels, émissions de GES du champ d'application 2	20 %	24 %
Divulgaration des types d'instruments contractuels, émissions de GES du champ d'application 2	0	0
Pourcentage des émissions de GES du champ d'application 2 basées sur le marché et liées à l'achat d'électricité associé à des instruments	– %	– %
Pourcentage d'instruments contractuels utilisés pour la vente et l'achat d'énergie assortis d'attributs relatifs à la production d'énergie en relation avec les émissions de GES du champ d'application 2	0	0
Pourcentage d'instruments contractuels utilisés pour la vente et l'achat d'attributs énergétiques dégroupés en relation avec les émissions de GES du champ d'application 2	100 %	100 %
Émissions biogéniques de CO2 provenant de la combustion ou de la biodégradation de la biomasse non incluses dans les émissions de GES du champ d'application 2	– %	– %
Pourcentage des GES du champ d'application 3 calculés à l'aide de données primaires	86,5 % *	87,4 %
Les émissions biogéniques de CO2 provenant de la combustion ou de la biodégradation de la biomasse qui se produisent dans la chaîne de valeur ne sont pas incluses dans les émissions de GES du champ d'application 3.	0	0

*: en 2025, modification de la méthodologie de calcul consécutive à une meilleure interprétation de l'indicateur, recalcul de la donnée de 2024 initialement à 100%.

2. Publication d'informations en vertu de l'article 8 du règlement 2020/852 (Règlement sur la Taxonomie)

En application du règlement européen UE 2020/852 du 18 juin 2020 et de ses actes délégués (2021/2139, 2023/2485, 2023/2486) instaurant un dispositif de taxonomie des activités considérées comme durables, le Groupe a mis en œuvre un processus de reporting interne pour publier au sein du présent document ses activités alignées et les indicateurs clés de performance associées. Les activités du Groupe contribuent aux objectifs liés à l'atténuation et l'adaptation au changement climatique ; mais le Groupe n'en exerce aucune pour les critères liés aux ressources aquatiques et marines, à l'économie circulaire, à la pollution et à la biodiversité et aux écosystèmes.

Activités alignées

Toutes les activités (génératrices ou non de chiffre d'affaires) des filiales contrôlées du Groupe ont été observées pour les 6 objectifs environnementaux, sous le prisme des domaines sectoriels ainsi que de la description de chacune de ces activités tels qu'ils figurent dans les actes délégués susmentionnés. Les différents éléments qui permettent de définir une activité comme durable ont été pris en compte :

- contribution aux objectifs environnementaux,
- ne pas causer de préjudice important à aucun des objectifs environnementaux,
- respect des conventions de l'Organisation Internationale du Travail, des principes du Global Compact de l'ONU, des principes de l'OCDE pour les multinationales (cf. Article 18 du règlement Taxonomie),
- conformité aux critères d'examen technique.

Ainsi, les activités alignées du Groupe se trouvent dans les objectifs d'atténuation et d'adaptation au changement climatique :

Secteurs	Activités alignées
6 - Transports	6.4 Exploitation de dispositifs de mobilité des personnes, cyclologistique : 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. → Location de vélos et de vélos électriques
	6.13 Infrastructures pour la mobilité des personnes, cyclologistique : 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 → Gestion de parcs de stationnement dédiés aux vélos ou construction et exploitation d'espaces sécurisés dédiés aux vélos dans les parkings (Cyclopark)
7 - Construction et activités immobilières	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 → Remplacement des anciens luminaires dans les parkings par des éclairages LED.
	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) → Installation et exploitation de bornes de recharge pour véhicules électriques dans les parkings.

Il est à noter que le Groupe est avant tout un exploitant de parkings. 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.

Indicateurs clés de performance

Les ratios financiers ont été définis conformément aux prescriptions de l'annexe 1 de l'acte délégué UE 2021/2178 du 6 juillet 2021.

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 (dont actifs IFRS 16 et IFRIC 12) et incorporels de l'exercice considéré, avant amortissements et réévaluations, ainsi que les entrées d'actifs corporels et incorporels résultant de regroupements d'entreprises.

Les dépenses d'investissement de la période s'élèvent à 300,2 millions d'euros contre 247,0 millions d'euros au 31 décembre 2024. Elles se composent d'investissements en immobilisations corporelles et incorporelles (principalement des actifs en location ou en pleine propriété) et d'investissements en immobilisations du domaine concédé (actifs en concession), présentés dans le tableau de flux de trésorerie consolidés des comptes consolidés du Groupe.

Les dépenses d'investissement des activités alignées représentent 7,3% des dépenses d'investissement du groupe au 31 décembre 2025 contre 4,4% au 31 décembre 2024. Tout comme en 2024, les activités sont 100% alignées et éligibles. La variation par rapport à l'exercice précédent s'explique par une augmentation plus forte des dépenses d'investissement des activités non alignées comparées aux activités alignées.

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 détail des dépenses d'exploitation de la période est présenté en note 7.1 « charges opérationnelles courantes » des comptes consolidés du Groupe. Le dénominateur ne tient pas compte de l'impact relatif au traitement comptable des loyers fixes (IFRS 16) tel que défini par la norme.

Le numérateur comprend la partie de ces dépenses d'exploitation liées aux activités identifiées comme alignées. Les dépenses d'exploitation des activités alignées représentent 8,7% des dépenses d'exploitation du Groupe au 31 décembre 2025 contre 0,5% au 31 décembre 2024.

Chiffre d'affaires (CA)

Le dénominateur est directement issu des comptes consolidés IFRS du Groupe (après élimination des transactions intra-groupe) et figure dans le compte de résultat consolidé. 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.

Le chiffre d'affaires des activités alignées représente 7,1% du chiffre d'affaires consolidé au 31 décembre 2025 contre 0,5% au 31 décembre 2024. Tout comme en 2024, les activités sont 100% alignées et éligibles. La part des activités éligible du Groupe a augmenté fortement en 2025 sur tous les indicateurs clés de performance. Cet effet est principalement lié à l'acquisition, le 30 décembre 2024, de l'intégralité des actions Smovengo détenus par les co-actionnaires. Depuis cette date, le Groupe détient 100% de sa filiale et la consolide en intégration globale. Smovengo opère, depuis 2018, pour le compte de l'Agence Métropolitaine des Mobilités Partagées, le service Vélib' de vélos en libre-service, sur un territoire qui regroupe la ville de Paris et 65 communes de la Métropole du Grand Paris, jusqu'en 2032.

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 taxonomie 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 malgré la prise de contrôle de Smovengo et le maintien des investissements pour le déploiement et l'installation de bornes de recharge pour véhicules électriques en France et en Belgique.

Les activités alignées présentées ne constituent 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 de 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, (2) dans le déploiement d'une nouvelle offre de stationnement de vélos dans ses parkings à travers la marque Cyclopark et enfin (3) dans l'augmentation de sa participation dans Smovengo. Au 31 décembre 2025, 11 412 points de charge électriques sont déployés dans le Groupe et plusieurs projets significatifs ont été conclus. Concernant l'offre Cyclopark, l'année 2025 se termine avec près de 8 200 places sécurisées.

Au 31 décembre 2025, la part des activités alignées du Groupe représente 7,1% de son chiffre d'affaires, 8,7% de ses OPEX et 7,3% 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.

Activités liées à l'énergie nucléaire et au gaz fossile

Ligne	Activités liées à l'énergie nucléaire	
1	L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités de recherche, de développement, de démonstration et de déploiement d'installations innovantes de production d'électricité à partir de processus nucléaires avec un minimum de déchets issus du cycle du combustible.	NON
2	L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités de construction et d'exploitation sûre de nouvelles installations nucléaires de production d'électricité ou de chaleur industrielle, notamment à des fins de chauffage urbain ou aux fins de procédés industriels tels que la production d'hydrogène, y compris leurs mises à niveau de sûreté, utilisant les meilleures technologies disponibles.	NON
3	L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités d'exploitation sûre d'installations nucléaires existantes de production d'électricité ou de chaleur industrielle, notamment à des fins de chauffage urbain ou aux fins de procédés industriels tels que la production d'hydrogène, à partir d'énergie nucléaire, y compris leurs mises à niveau de sûreté.	NON
Activités liées au gaz fossiles		
4	L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités de construction ou d'exploitation d'installations de production d'électricité à partir de combustibles fossiles gazeux.	NON
5	L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités de construction, de remise en état et d'exploitation d'installations de production combinée de chaleur/froid et d'électricité à partir de combustibles fossiles gazeux.	NON
6	L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités de construction, de remise en état ou d'exploitation d'installations de production de chaleur qui produisent de la chaleur/du froid à partir de combustibles fossiles gazeux.	NON

Part du chiffre d'affaires issue de produits ou de services associés à des activités économiques alignées sur la taxonomie – Informations pour l'année 2025

Exercice 2025	Année		Critères de contribution substantielle						Critères d'absence de préjudices importants (critères DNSH)(b)						Catégorie des activités économiques (CO) transverse (20)	Catégorie des activités économiques (CO) transverse (19)	Catégorie des activités économiques (CO) transverse (18)		
	Code ISIC (12)	Chiffre d'affaires (b)	Pertes Chiffre d'affaires, 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)
Activités économiques(1)		M/E	%	OUI	NDN	NDN	NDN	NDN	NDN	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	%	H	T
A. ACTIVITÉS ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE																			
A.1. Activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la taxonomie)																			
Locations vélos	COM 6.4	63,55	6,39%	OUI	NDN	NDN	NDN	NDN	NDN	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	0,02%		
Gestion de parc de stationnement dédié aux vélos ou construction et exploitation d'espaces sécurisés dédiés aux vélos dans les parkings	COM 6.13	0,33	0,03%	OUI	NDN	NDN	NDN	NDN	NDN	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	0,05%	H	
Remplacement des anciens luminaires dans les parkings par des LEDs	COM 7.3	0,00	0,00%	OUI	NDN	NDN	NDN	NDN	NDN	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	0,00%	H	
Installation et exploitation de bornes de recharges pour véhicules électriques dans les parkings	COM 7.4	6,94	0,70%	OUI	NDN	NDN	NDN	NDN	NDN	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	0,45%	H	
Chiffre d'affaires des activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la taxonomie) (A.1)		70,82	7,12%	100%	%	%	%	%	%	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	0,52%		
Dont habitant(e)s		7,27	0,73%	%	%	%	%	%	%	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	0,50%	H	T
Dont transfrontalier		0,00	0%	0%													%		
A.2. Activités éligibles à la taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxonomie) (A.2)																			
Chiffre d'affaires des activités éligibles à la taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxonomie) (A.2)		0,00	0%	%	%	%	%	%	%								0%		
A. Chiffre d'affaires des activités éligibles à la taxonomie (A.1 + A.2)		70,82	7,12%	%	%	%	%	%	%								0,52%		
B. ACTIVITÉS NON ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE																			
Chiffre d'affaires des activités non éligibles à la taxonomie		933,62	92,88%																
TOTAL		994,44	100%																

Part des dépenses CapEx issue des produits ou services associés à des activités économiques alignées sur la taxonomie – Informations pour l'année 2025

Exercice 2025	Code (B) (2)	CapEx (3) Millions/Euro	Part des CapEx, année N (4) %	Critères de contribution substantielle						Critères d'absence de préjudice important (écritures DNSH) (5)						Part des Capitalisés sur la taxonomie (A.2), année N+1 (18)	Catégorie active économique habituelle (19)	Catégorie active économique (20)	
				Atténuation du changement climatique (5)	Adaptation au changement climatique (6)	Eau (7)	Pollution (8)	Economie circulaire (9)	Biodiversité (10)	Atténuation du changement climatique (11)	Adaptation au changement climatique (12)	Eau (13)	Pollution (14)	Economie circulaire (15)	Biodiversité (16)				Garanties minimales (17)
A. ACTIVITÉS ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE																			
A.1. Activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la taxonomie)																			
	Locations vélos	14,69	4,89%	OUI	OUI	NON	NON	NON	NON	NON	NON	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	0,02%	
	Gestion de parc de stationnement dédiés aux vélos ou construction et exploitation d'espaces sécurisés dédiés aux vélos, dans les parkings	0,4	0,15%	OUI	OUI	NON	NON	NON	NON	NON	NON	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	0,37%	H
	Remplacements de ampoules lumineuses dans les parkings par des LEDs	0,0	0,00%	OUI	OUI	NON	NON	NON	NON	NON	NON	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	0,00%	H
	Installation et exploitation de bornes de recharge pour véhicules électriques dans les parkings	6,7	2,24%	OUI	OUI	NON	NON	NON	NON	NON	NON	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	4,00%	H
	CapEx de actifs durables sur le plan environnemental alignés sur la taxonomie (A.1)	21,8	7,28%	50%	50%	%	%	%	%	%	%	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	4,39%	
	Dont habitations	7,2	2,38%	1,19%	1,19%	%	%	%	%	%	%	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	4,37%	H
	Dont transactions		0%	0%														0%	T
A.2. Activités éligibles à la taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxonomie) (6)																			
	CapEx des activités éligibles à la taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignés sur la taxonomie) (A.2)	0,0	0%	%	%	%	%	%	%	%	%	EL-NEEL (7)	EL-NEEL (7)	EL-NEEL (7)	EL-NEEL (7)	EL-NEEL (7)	EL-NEEL (7)	%	
	A. CapEx des activités éligibles à la taxonomie (A.1 + A.2)	21,8	7,28%	%	%	%	%	%	%	%	%	EL-NEEL (7)	EL-NEEL (7)	EL-NEEL (7)	EL-NEEL (7)	EL-NEEL (7)	EL-NEEL (7)	4,39%	
B. ACTIVITÉS NON ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE																			
	CapEx des activités non éligibles à la taxonomie	278,3	92,72%																
	TOTAL	300,2	100 %																

Part des OpEx concernant des produits ou services associés à des activités économiques alignées sur la taxonomie – Informations pour l'année 2025

Exercice 2025	Code (A) (2)	OpEx (3) Millions/euro	Part des OpEx alignés sur la taxonomie (A.1) ou éligibles (A.2) à la taxonomie (A.1 + A.2) (18)	Cibles de contribution substantielle						Cibles d'absence de préjudice important (cibles DNSH) (10)						Garanties minimales (17)	Part des OpEx alignés sur la taxonomie (A.1) ou éligibles (A.2) à la taxonomie (A.1 + A.2) (18)	Catégorie d'habitat (19)	Catégorie de pollution (20)
				Atténuation du changement climatique (5)	Adaptation au changement climatique (6)	Eau (7)	Pollution (8)	Economie circulaire (9)	Biodiversité (10)	Atténuation du changement climatique (11)	Adaptation au changement climatique (12)	Eau (13)	Pollution (14)	Economie circulaire (15)	Biodiversité (16)				
A. ACTIVITÉS ÉLIGIBLES À LA TAXINOMIE																			
A.1. Activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la taxonomie)																			
Locations vélos	CDM/CCA.6.4	53,3	8,17%	OUI	OUI	NON	NON	NON	NON	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	
Gestion de parcs de stationnement dédiés aux vélos ou construction et exploitation d'espaces sécurisés dédiés aux vélos dans les parkings	CDM/CCA.6.13	0,1	0,02%	OUI	OUI	NON	NON	NON	NON	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	
Remplacement des andens lumineuses dans les parkings par des LEDs	CDM/CCA.7.3	0,0	0,00%	OUI	OUI	NON	NON	NON	NON	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	
Installation et exploitation de bornes de recharges pour véhicules électriques dans les parkings	CDM/CCA.7.4	3,3	0,52%	OUI	OUI	NON	NON	NON	NON	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	
OpEx des activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la taxonomie) (A.1)		55,7	8,71%	50%	50%	%	%	%	%	50%	50%	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	
	Dont habitantes	3,4	0,54%	0,27%	0,27%	%	%	%	%	0,27%	0,27%	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	
	Dont transitionnelles		0%	0%	0%	%	%	%	%	0%	0%	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	
A.2. Activités éligibles à la taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxonomie) (A.2)																			
		0,00	0%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	
A. OpEx des activités éligibles à la taxonomie (A.1 + A.2)																			
		55,7	8,71%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	
B. ACTIVITÉS NON ÉLIGIBLES À LA TAXINOMIE																			
		584,28	91,29%																
OpEx des activités non éligibles à la taxonomie																			
TOTAL		639,99	100 %																

Degré d'éligibilité et d'alignement par objectif environnemental – Informations pour l'année 2025

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

Informations sociales

1. Personnel de l'entreprise [S1]

1.1. Stratégie

1.1.1. Impacts, risques et opportunités matériel et leur interaction avec la stratégie et le modèle économique [SBM-3]

L'ensemble des salariés et travailleurs non-salariés qui peuvent être matériellement affectés par l'entreprise est inclus dans le champ d'application de l'ESRS 2. Ils se répartissent en plusieurs catégories, selon la nature du contrat ou les conditions spécifiques de leur emploi.

- Les salariés correspondent aux personnes ayant une relation de travail avec l'entreprise, conformément aux législations et aux pratiques locales. Le groupe INDIGO emploie des salariés sous différents types de contrat, incluant des contrats à durée indéterminée (CDI) et des contrats à durée déterminée (CDD), en fonction des besoins de l'activité. Le Groupe propose également des emplois à temps plein et à temps partiel, en tenant compte à la fois des exigences opérationnelles et des préférences des salariés.
- Les travailleurs non-salariés, assimilés au personnel de l'entreprise, englobent tant les travailleurs indépendants que les personnes mises à disposition par des entreprises exerçant principalement des « activités liées à l'emploi ». Le Groupe fait appel ponctuellement à des intérimaires pour occuper des postes temporaires en fonction des besoins opérationnels.

Prévention et gestion des impacts négatifs sur les salariés

Les activités d'INDIGO s'exercent dans des environnements de travail réglementés, où le respect des droits fondamentaux des employés, des conditions de travail et des normes de santé et de sécurité est strictement encadré. À ce titre, le Groupe ne fait pas face à des impacts négatifs matériels de nature systémique. Cependant, des impacts ponctuels peuvent survenir, notamment en lien avec les conditions de travail spécifiques à certains postes, l'organisation du travail ou la gestion des carrières.

INDIGO veille à prévenir et à limiter ces risques en mettant en place des dispositifs de suivi et de gestion des conditions de travail. Le Groupe suit les taux de fréquence et de gravité des accidents du travail afin d'adapter ses actions de prévention. Par ailleurs, des défis existent en matière d'attractivité et de rétention des talents, notamment pour certaines fonctions opérationnelles. Le Groupe met donc en œuvre des politiques visant à limiter ces impacts, notamment en matière de gestion des parcours, de dialogue social, de prévention des risques professionnels et d'amélioration de la qualité de vie au travail. INDIGO favorise également le développement des compétences de ses salariés à travers diverses initiatives. Le Groupe met en place des dispositifs d'accompagnement et de formation pour renforcer l'employabilité et l'évolution professionnelle des salariés, contribuant ainsi à leur engagement et à leur fidélisation.

Description des activités qui entraînent des impacts positifs et des types d'employés et de non-employés dans sa propre main-d'œuvre qui sont positivement affectés ou pourraient être positivement affectés.

Dans le cadre de la transition vers de nouvelles solutions de mobilité, telles que le déploiement de bornes de recharge pour véhicules électriques et la mise en place d'espaces de stationnement sécurisés pour vélo (Cyclopark), INDIGO investit dans la formation de ses équipes. Ces évolutions nécessitent l'acquisition de compétences spécifiques en matière d'exploitation, d'entretien et de maintenance de ces nouveaux services. Le Groupe accompagne ainsi ses salariés dans cette montée en compétences, leur permettant de s'adapter aux mutations technologiques du secteur et de renforcer leur employabilité.

De manière plus globale, INDIGO développe une politique sociale axée sur la qualité de vie au travail, la diversité et l'inclusion. Ces initiatives favorisent un environnement de travail sain et engageant, contribuant à l'attractivité de l'entreprise et à l'adhésion de ses salariés à sa stratégie.

Une gestion responsable des talents au service d'un modèle économique durable (Description des risques et opportunités importants découlant des impacts et des dépendances à l'égard de sa propre main-d'œuvre)

Le groupe INDIGO place la gestion des compétences et le développement des carrières au cœur de sa stratégie sociale afin d'assurer la pérennité de son modèle d'affaires. Dans un secteur en constante évolution, l'entreprise veille à anticiper les

mutations du marché en investissant dans la formation et l'adaptation des compétences de ses salariés. Cette approche permet non seulement de renforcer l'employabilité des salariés, mais aussi de garantir une organisation agile et résiliente face aux défis du secteur de la mobilité.

La politique sociale d'INDIGO repose sur plusieurs piliers visant à assurer des conditions de travail respectueuses et motivantes pour l'ensemble des employés. Le Groupe met en place des parcours de formation pour accompagner la montée en compétences de ses salariés, notamment dans le cadre des nouveaux services qu'il déploie. En permettant aux employés d'acquérir de nouvelles expertises, INDIGO favorise leur évolution professionnelle et leur engagement à long terme.

Le Groupe assure des conditions de travail respectueuses des droits de ses salariés, en conformité avec les exigences légales locales. Cela inclut des politiques de prévention en santé physique et mentale, un dialogue social constructif et des mécanismes de remontée d'information pour assurer un environnement de travail équitable et inclusif.

Conscient des spécificités de certains métiers, INDIGO adapte ses pratiques pour prendre en compte les conditions de travail plus exigeantes. Par exemple, les salariés travaillant de nuit ou dans des environnements présentant des contraintes spécifiques bénéficient de compensations/contreparties adaptées.

Enfin, la gestion des talents et la fidélisation des salariés constituent des enjeux majeurs pour le Groupe. En proposant des opportunités d'évolution, une reconnaissance du savoir-faire et une politique d'amélioration continue des conditions de travail, INDIGO s'assure d'attirer et de retenir les meilleurs profils.

À travers ces éléments, INDIGO renforce la résilience de son modèle économique et social, et contribue à l'engagement de ses salariés, éléments clés pour assurer la continuité et le succès de ses activités.

Un cadre réglementaire garantissant des conditions de travail éthiques

Le groupe INDIGO exerce ses activités dans des environnements fortement réglementés, en Europe et aux Amériques (Brésil, Canada et Colombie), où le cadre légal en matière de droit du travail garantit un haut niveau de protection des employés. À ce titre, aucune de ses opérations ne présente de risque significatif d'incidents de travail forcé ou de travail obligatoire.

De même, aucun des pays où INDIGO opère n'est identifié comme présentant un risque important en la matière. L'entreprise veille par ailleurs à s'assurer que ses partenaires et sous-traitants respectent les normes sociales et éthiques en vigueur, afin de garantir des conditions de travail conformes aux principes fondamentaux du travail.

Nature de l'IRO	Description de l'IRO	Comment cela affecte la population ou l'environnement ou quels sont les effets financiers actuels pour INDIGO	Horizon temporel	Positionnement dans la chaîne de valeur
Impact positif	Contribution au bien-être au travail et à une marque employeur positive favorisant la fidélité et l'engagement des employés.	Le développement d'un environnement de travail sain par INDIGO améliore le bien-être des employés, contribuant ainsi à leur satisfaction et à leur engagement dans leurs projets professionnels.	Constant	Interne
Opportunité financière	Développement de l'attractivité en vue de favoriser le recrutement.	L'amélioration de la marque employeur par le groupe INDIGO rend l'entreprise plus attractive, ce qui facilite le recrutement et en réduit les coûts associés.	Court terme (<1 an)	Interne
Impact négatif	Contribution à l'atteinte à la santé physique ou mentale des employés	Ne pas assurer un environnement de travail sûr peut entraîner une dégradation de la santé physique ou mentale des collaborateurs.	Constant	Interne
Risque financier	Défis importants en matière de recrutement, potentiels impacts financiers et juridiques	La pénurie de talents qualifiés entraîne une augmentation des coûts de recrutement. Cette situation peut également provoquer une baisse de la productivité, des retards dans les opérations et des pertes de marchés si les postes ne sont pas pourvus de manière récurrente.	Court terme (<1 an)	Interne

Impact négatif	Incertitudes professionnelles et personnelles en cas d'absence de sécurité de l'emploi et de salaire décent.	L'absence de sécurité de l'emploi et de salaire décent entraîne une hausse du stress chez les employés, contribue à leur instabilité financière (perte d'accès à des financements, précarité financière, etc.) et provoque une perte de motivation dans leur travail.	Constant	Interne
Risque financier	Risque accru de démotivation, de turnover important et de faible productivité en cas d'absence de sécurité de l'emploi et d'un salaire décent.	L'absence de sécurité de l'emploi et d'un salaire décent peut se traduire par une augmentation des coûts directs de recrutement et de formation des nouveaux talents en cas de turnover, une perte de productivité due à une baisse de motivation, une perte de savoir-faire et d'expérience au sein de l'entreprise, ainsi qu'une potentielle hausse du taux d'absentéisme liée à l'anxiété développée.	Constant	Interne
Impact négatif	En l'absence de dialogue social constructif, risque de dégradation des relations sociales, compromettant l'engagement et la motivation des employés.	L'absence de dialogue social constructif peut entraîner une dégradation des conditions de travail, le développement de tensions et une réduction de la cohésion d'équipe. Cela se traduit par une perte de motivation des employés, des coûts de gestion des conflits (négociations, procédures juridiques etc.) et des potentielles interruptions ou ralentissements d'activité.	Constant	Interne
Opportunité financière	Optimisation de la productivité et amélioration de l'efficacité dans un contexte de dialogue social apaisé.	Le développement d'un climat de confiance et de collaboration se traduit par une hausse de la motivation, une diminution du risque de conflits (grèves, arrêts de travail, tensions au sein des équipes) et des gains de productivité.	Moyen terme (1-5 ans)	Interne
Impact négatif	Perte de confiance et désengagement des collaborateurs en cas de discrimination et en l'absence d'un environnement de travail non inclusif	La discrimination et l'absence d'un environnement de travail inclusif peuvent se traduire par le développement d'un sentiment d'injustice, un manque de reconnaissance et un sentiment d'exclusion auprès des employés. De plus, l'augmentation du stress peut détériorer la santé mentale et le bien-être des salariés.	Constant	Interne
Risque financier	Risque accru de démotivation, de turnover important et de faible productivité en cas de non-respect des enjeux de diversité et en cas de comportements discriminants	Le non-respect des enjeux de diversité et la présence de comportements discriminants peuvent se traduire par une augmentation des coûts directs liés au recrutement et à la formation de nouveaux talents en cas de turnover, une perte de productivité due à une baisse de motivation, ainsi qu'une perte de savoir-faire et d'expérience au sein de l'entreprise.	Constant	Interne
Impact positif	Contribution au développement des compétences des employés et à leur employabilité	Le développement des compétences des employés contribue à leur employabilité, ce qui se traduit par une hausse de la motivation, l'accès à des opportunités d'évolution de poste et l'amélioration des parcours de compétences des employés.	Moyen terme (1-5 ans)	Interne
Opportunité financière	Optimisation de la productivité grâce au développement des compétences	Le développement et la bonne gestion des compétences entraîne des gains financiers en augmentant l'efficacité des employés qui deviennent plus compétents sur leurs tâches et missions effectuées.	Moyen terme (1-5 ans)	Interne
Impact négatif	Contribution à la dégradation des conditions de travail en cas de non-respect des droits fondamentaux des employés	Le non-respect des droits fondamentaux des employés peut dégrader les conditions de travail, affectant négativement le bien-être des employés et leur engagement envers la culture de l'entreprise.	Constant	Interne

Risque financier	Sanctions financières et juridiques en cas de manquement avéré en matière de droits fondamentaux des employés	Les manquements avérés en matière de droits fondamentaux des employés entraînent des sanctions légales et réglementaires, ainsi que des coûts indirects dus à l'impact négatif sur la réputation de l'entreprise.	Court terme (<1 an)	Interne
------------------	--	---	---------------------	---------

Impacts matériels sur les collaborateurs découlant des plans de transition environnementale

Dans le cadre de sa stratégie visant à réduire son empreinte environnementale et à aligner ses activités avec les objectifs climatiques internationaux, INDIGO met en œuvre plusieurs initiatives de transition écologique, notamment le développement des bornes de recharge pour véhicules électriques, la mise en place de Cyclopark et l'optimisation énergétique de ses infrastructures.

Ces transformations ont des impacts matériels sur les travailleurs, qui se traduisent principalement par des évolutions des compétences requises, des opportunités de formation et, dans certains cas, des évolutions de poste, comme expliqué précédemment.

De plus, la digitalisation croissante et l'optimisation énergétique des parkings impliquent une évolution des métiers liés à la gestion des infrastructures. Les salariés sont amenés à travailler avec des outils technologiques plus avancés pour assurer le suivi des consommations énergétiques, la maintenance préventive et l'optimisation des services aux usagers. INDIGO accompagne cette transformation en intégrant des formations sur l'utilisation de ces nouveaux dispositifs et en favorisant une transition progressive des rôles et responsabilités.

L'entreprise veille à ce que cette transition se fasse dans des conditions favorisant l'engagement et la montée en compétences de ses salariés, tout en garantissant un cadre de travail stable et respectueux des droits sociaux.

Ainsi, INDIGO considère que ses efforts en matière de transition écologique ne constituent pas un risque pour ses salariés, mais bien une opportunité d'évolution et d'adaptation des compétences, renforçant leur employabilité.

Capacité de résilience de la stratégie et du modèle économique

Les salariés d'INDIGO sont une partie prenante essentielle du modèle d'affaires. L'engagement du Groupe dans la formation, le développement des compétences, l'adaptation aux mutations technologiques, notamment digitales, et dans la gestion prévisionnelle des emplois, lui permet de développer sa politique sociale, de faire face aux transformations de son marché et d'assurer la pérennité de ses activités. La forte adhésion des salariés du Groupe à sa stratégie, mesurée dans le baromètre social 2024, est le meilleur gage de la résilience du Groupe (voir section Politiques liées aux effectifs de l'entreprise [S1-1], *paragraphe dialogue social*).

1.2. Gestions des impacts, risques et opportunités

1.2.1. Politiques liées aux effectifs de l'entreprise [S1-1]

Introduction : généralités sur la politique sociale du groupe

La politique sociale du Groupe INDIGO repose sur son engagement sociétal à développer son activité mondiale de manière durable et responsable. Le Groupe s'engage publiquement 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 ;
- Favoriser la mixité, la non-discrimination et l'accès au développement des compétences, à l'employabilité et à la promotion de tous ses salariés, sans aucune distinction ;
- Impliquer ses salariés et parties prenantes dans le respect des règles de bonne conduite ;

- 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."

Le plan directeur de cette politique sociale respecte les droits humains et des pratiques de travail éthiques, en favorisant la création d'un espace de travail sain et sécurisé, ainsi que la diversité et l'inclusion, à tout moment du parcours professionnel du collaborateur.

Une réflexion de fond a été menée sur les valeurs du groupe INDIGO et les grands principes d'action qui en découlent. Une méthodologie participative a été mise en place, incluant un état des lieux des valeurs existantes diffusées dans les différents pays du Groupe, des ateliers avec les directions des ressources humaines, ainsi qu'un questionnaire envoyé à des panels représentatifs de salariés dans le monde. Ce travail a donné lieu à la définition de trois groupes de valeurs pour INDIGO, fondées sur les grands enjeux contemporains, que sont l'humain, la planète et la performance : responsabilité et engagement, respect et solidarité et esprit de conquête et d'innovation. Ces valeurs ont été diffusées au sein du Groupe en 2024. Chacune est déclinée en principe d'action, sous un double prisme : celui des actions prises au niveau du Groupe, et celui des actions d'ordre individuel, faisant de chaque collaborateur l'ambassadeur de ces valeurs et de ces principes d'action au quotidien.

- Engagement et Responsabilité : nous prenons en compte le monde qui nous entoure et agissons pour contribuer à sa transformation.
 - La Fondation INDIGO s'appuie sur l'engagement des salariés du Groupe qui proposent et suivent les projets soutenus. En 2025, en collaboration avec la Fondation, INDIGO a créé un congé d'engagement bénévole de 2 journées rémunérées par année civile pour encourager l'engagement de ses collaborateurs français en faveur d'actions solidaires et citoyennes.
- Respect et Solidarité : nous faisons une place à chaque individu tout en accordant une importance majeure au collectif.
 - Frappé par de graves inondations qui ont sévèrement touché le sud du pays en mai 2024, notamment à Porto Alegre, où se trouve le siège d'INDIGO Brésil, les équipes se sont rapidement mobilisées pour soutenir les 49 salariés directement impactés. Un fonds de solidarité a ainsi été mis en place, permettant de récolter 306 000 BRL de dons, auquel le Groupe a apporté une contribution d'urgence pour répondre aux besoins immédiats.
- Esprit de conquête et Innovation : nous partageons le goût du défi et l'envie d'aller toujours plus loin.
 - Miroir de cette politique de cohésion sociale, le Groupe organise tous les deux ans le RAID INDIGO. En 2024, ce dernier s'est déroulé dans le massif des Alpilles en France. Réunissant 60 équipes venues de 10 pays différents pour un total de 240 participants, ce rendez-vous sportif a été marqué par le dépassement de soi, la solidarité et l'engagement des salariés.

Les lignes directrices de ces valeurs ont été déclinées dans la nouvelle campagne de Marque Employeur « Ici, j'ai trouvé ma place », lancée en 2024. Quatre axes, en lien avec les métiers d'INDIGO et les valeurs incarnées par ses équipes au quotidien, ont ainsi été définis : le sens du service, l'importance du collectif et de la qualité des relations internes, l'esprit d'innovation et l'accompagnement de la transformation des villes et le soutien au développement des nouvelles mobilités.

La promesse employeur du Groupe privilégie un management qui laisse la place à chaque individu, en lui permettant de s'épanouir dans un cadre bienveillant : un management fondé sur la confiance, l'autonomie et la responsabilisation des salariés mais aussi sur une proximité managériale, avec une hiérarchie disponible et à l'écoute de ses équipes ; un environnement de travail respectueux, bienveillant et convivial ; une gestion des carrières et des talents avec des parcours de formation via le Campus ; enfin, une communication ouverte et collaborative grâce à Inwego, l'intranet connecté d'INDIGO.

Afin de garantir la cohérence, l'efficacité et l'adéquation avec son modèle, le Groupe implique systématiquement tous les niveaux de responsabilité de l'entreprise dans l'élaboration de ses politiques sociales dédiées.

La Direction Générale intègre la politique sociale dans les objectifs stratégiques. En cohérence, la Direction des Ressources Humaines définit les priorités et les procédures puis accompagne, notamment par la formation, la mise en œuvre opérationnelle et les plans d'action déclinés par les managers et superviseurs locaux. Les représentants du personnel collaborent avec la direction pour s'assurer que la politique RH est équitable et bénéfique pour tous ; les retours des employés et des mécanismes de signalement sont systématiquement analysés dans une logique d'amélioration continue. Le comité d'audit et des risques du Groupe et le Conseil de Surveillance contrôlent la mise en œuvre de la politique RH, notamment via la communication d'indicateurs clés communiqués trimestriellement, en annexe du rapport à Directoire.

Toutes ces politiques répondent nécessairement aux normes internationales et locales et sont élaborées en collaboration avec les parties prenantes internes. Les salariés sont consultés plusieurs fois par an, directement (par la hiérarchie, lors des réunions d'équipes, d'entretiens formalisés ou de sondage interne) ou par le biais de leurs représentants du personnel.

L'accès à l'information est facilité grâce à l'intranet Inwego.

La politique sociale est communiquée aux équipes par différents moyens : affichages en locaux d'exploitation, réunions collectives d'information. Des outils spécifiques, tels que des formations obligatoires ou des séances de sensibilisation peuvent également être mis en œuvre en vue de garantir une connaissance approfondie de ces politiques par l'ensemble des salariés.

Grâce aux actions déployées à la fois au niveau global et local, INDIGO assure un suivi de sa politique sociale dans tous les pays où il opère. La flexibilité et l'adaptation de ces mesures aux réalités locales permettent une protection optimale de l'ensemble des salariés, tout en renforçant la culture d'engagement du Groupe.

Respect de la dignité et droits fondamentaux des salariés

Opérant exclusivement dans des pays aux normes sociales élevées, INDIGO a élaboré une politique de protection des droits fondamentaux conforme aux exigences réglementaires internationales (principes directeurs de l'ONU relatifs aux entreprises et aux droits humains, déclaration de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) relative aux principes et droits fondamentaux au travail, principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales) et locales, en collaboration avec les parties prenantes internes. A ce titre, le Groupe s'engage à respecter et à promouvoir la dignité et les droits fondamentaux de tous ses salariés dans le monde, afin de créer un environnement de travail où chaque collaborateur se sent respecté, non discriminé et protégé.

INDIGO a décidé d'officialiser en 2022 son engagement à long terme envers le développement durable en adhérent au Pacte mondial des Nations Unies, qui promeut une conduite éthique et des valeurs primordiales dans les domaines des droits humains, du travail de l'environnement et de la lutte contre la corruption. Le Groupe intègre ses 10 principes fondamentaux dans sa stratégie d'entreprise, sa culture et ses pratiques quotidiennes et s'engage à protéger les droits suivants de ses salariés :

- droit à la non-discrimination, en assurant l'égalité de traitement et des opportunités pour tous, indépendamment de leur sexe, origine ethnique, âge, orientation sexuelle, handicap, ou toute autre caractéristique personnelle.
- droit à des conditions de travail justes et équitables, en garantissant un environnement de travail sûr, sain et respectueux de la dignité de chaque employé.
- droit à la liberté d'association et à la négociation collective, en respectant le droit des employés de s'organiser et de négocier collectivement.
- droit à la protection contre le travail forcé et le travail des enfants, en adoptant une politique qui vise à identifier tout manquement pour y remédier immédiatement.

En 2023, le Groupe a mis à jour l'ensemble des règles qui s'imposent à tous ses salariés, dans le 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 salariés 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. Les Entités et leurs salariés doivent respecter les lois et règlements applicables dans tous les pays où ils exercent leurs activités. Chaque collaborateur doit s'abstenir de tout comportement pouvant l'entraîner lui-même ou entraîner d'autres salariés, son Entité ou le Groupe, dans une pratique illicite.

L'ensemble de ces principes est décliné localement dans le règlement intérieur des Entités. Par exemple, tel qu'établi dans les règlements intérieurs des entités françaises, les violences, rixes, comportements agressifs, propos racistes, xénophobes, sexistes et/ou discriminants sont explicitement interdits et le harcèlement, les agissements sexistes, la neutralité et la protection des lanceurs d'alerte sont spécifiquement traités.

Différentes mesures existent visant à garantir la protection de ces droits au quotidien.

En faveur de l'intégration des principes d'égalité et de dignité dans la culture d'entreprise, le Respect est intégré aux 6 valeurs cardinales du Groupe et se décline en principe d'actions par une politique de diversité et d'inclusion fondée sur la non-discrimination.

Pour garantir une connaissance approfondie de leurs droits, des formations ou des actions de sensibilisation sont déployées à l'intention des salariés dans tous les pays du Groupe. En France, lors de leur parcours d'intégration, des formations relatives à la prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes, et une sensibilisation relative à la protection des données personnelles (droit des données personnelles et Règlement Général sur la Protection des Données - RGPD) sont effectuées pour les nouveaux entrants en contrat à durée indéterminée ou déterminée.

Des communications internes sont réalisées, par voie d'affichage ou sur l'intranet, sur des thématiques telles que la mixité. A l'occasion de la journée internationale des droits des femmes, le Groupe a ainsi décidé de mettre en lumière des parcours de femmes chez INDIGO via la campagne de communication corporate « Trajectoire de femmes chez INDIGO ». De même, une communication spécifique dédiée au nouveau canal d'alerte à disposition des collaborateurs a été effectuée en 2024.

La protection des droits fondamentaux est également intégrée localement au dialogue social par la négociation d'accords collectifs élaborés avec les représentants du personnel. Ainsi, l'accord relatif à la qualité de vie, les conditions de travail et la prévention des risques professionnels de l'Unité Economique et Sociale (UES) INDIGO prévoit, par exemple, que dès lors que des faits de harcèlement sont portés à sa connaissance, la Direction des Ressources Humaines s'engage à mettre en œuvre les moyens nécessaires, afin de qualifier les faits de manière objective et d'apporter les mesures correctives le cas échéant, en garantissant la confidentialité de cette démarche.

Par ailleurs, différents canaux d'alerte permettent aux salariés de signaler tout comportement abusif ou irrespectueux et de les protéger des représailles le cas échéant. La procédure relative au système d'alerte a été mise à jour en 2024. 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 dans sa propre langue. Une adresse électronique dédiée est également mise à disposition des lanceurs d'alerte (voir section 1.2.3 - Procédures de réparation des incidences négatives et canaux permettant aux travailleurs de l'entreprise de faire part de leurs préoccupations [S1-3]) qui peuvent également solliciter directement les représentants du personnel ou la Direction des Ressources Humaines.

Quel que soit le canal de signalement, le Groupe s'engage à traiter l'intégralité des alertes et à mettre en œuvre les mesures d'enquête nécessaires de manière systématique, en garantissant la protection des lanceurs d'alerte, des victimes et témoins, et notamment le droit au respect de la vie privée, à la protection des données à caractère personnel ainsi que la garantie contre toute forme de représailles, y compris disciplinaire, du fait d'un signalement effectué de bonne foi, dans un délai de 3 mois maximum (voir section 1.3.10. Cas, plaintes et impacts graves en matière de droits de l'homme [S1-17]).

A l'issue de l'enquête, les mesures mises en œuvre sont décidées par la Direction en fonction de la constitution ou non des faits ayant conduit à son déclenchement, par le constat de faits fautifs éventuels, ou de situations nécessitant des accompagnements individuels ou collectifs. A titre d'exemple, l'accord relatif à la qualité de vie, les conditions de travail et la prévention des risques professionnels de l'UES INDIGO du 20 décembre 2023 indique un ensemble de mesures pouvant être mis en œuvre : engagement d'une procédure disciplinaire selon les modalités prévues par le règlement intérieur à l'encontre de l'auteur du harcèlement ou des faits fautifs, mesures d'organisation visant à améliorer les conditions de travail, accompagnement pour faciliter le retour au poste de travail ; examen prioritaire des demandes de mobilité géographique ; mesures destinées à améliorer la communication entre deux ou plusieurs salariés ; accompagnement psychologique individuel ou collectif ; réalisation de formations, etc.

Applicable à l'ensemble des entités et pays du Groupe, cette politique couvre l'intégralité de ses employés et des personnels intérimaires qu'elle emploie. Annexée aux contrats commerciaux avec les entreprises de travail temporaire, la charte achats responsables du groupe INDIGO rappelle notamment à ses partenaires ses engagements envers les conventions internationales, ainsi que ses engagements sociaux envers les salariés : santé et sécurité, diversité, respect des personnes. De la même manière que le Groupe s'est engagé à respecter les lois locales liées au travail ainsi que les principes concernant les droits fondamentaux au travail issus des conventions de l'OIT, la Charte enjoint son fournisseur à s'engager à :

- reconnaître la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective,
- l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire,
- l'abolition effective du travail des enfants,
- l'élimination de toute forme de droits humains en matière d'emploi et de profession,
- respecter les lois en vigueur en matière de salaire et de temps de travail,
- proscrire toute forme de violence et de harcèlement.

Ainsi, chaque collaborateur est traité avec respect et considération, quelles que soient ses fonctions ou son entité d'affectation et doit évoluer dans un environnement de travail sain et sécurisé.

Santé et sécurité des collaborateurs

Répondant aux spécificités locales et aux risques associés aux différents contextes d'intervention et métiers du Groupe, tout en maintenant un standard global élevé, la politique de santé et de sécurité couvre l'intégralité des entités et pays et tous ses salariés et personnels intérimaires.

Présentée sur son site internet, cette politique a pour objectif de :

- "Respecter, et dans la mesure du possible dépasser, les normes internationales et locales en matière de santé, sécurité et environnement.
- Anticiper et prévenir tout risque potentiel pour ses collaborateurs.
- Offrir des lieux de travail sécurisés, ainsi que des équipements et des formations adéquates pour prévenir les accidents et assurer la protection des salariés."

Cette démarche vise à ancrer durablement une culture de la sécurité au sein du Groupe, en assurant que chaque employé dispose des moyens nécessaires pour évoluer dans un environnement de travail sécurisé, préservant ainsi la rentabilité de l'entreprise en diminuant les risques juridiques et financiers associés.

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.

Depuis avril 2025, INDIGO est signataire de la Charte sociale de prévention des risques au travail, portée par la Ville de Paris, rejoignant ainsi une dynamique collective réunissant élus de Conseil de l'Hôtel de ville, entreprises, partenaires sociaux et institutionnels, poursuivant le même objectif commun : garantir à chaque travailleur, quelle que soit sa situation, en environnement professionnel digne, sécurisé et respectueux de sa santé.

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

Localement, le niveau de responsabilité dans le déploiement de la politique peut être complété par un Responsable national de la prévention et par des correspondants locaux, chargés de la coordination des actions de prévention et de sécurité. Dans chaque pays, pour toute question liée à la sécurité et à la santé sur le lieu de travail, les salariés peuvent se tourner soit vers les représentants des comités dédiés, soit vers les Directions des Ressources Humaines. A titre d'exemple, 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.

En France, le Groupe a nommé un Responsable national de la prévention en charge de l'amélioration des conditions de travail et de la sécurité, qui s'appuie sur les responsables de districts pour déployer les politiques prévention sur tous les sites de leurs zones respectives. Conformément à la réglementation, le Groupe dispose en France, au sein des Comités Social et Economique des pôles parkings et voiries, d'une Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) active. Cette commission est composée de 6 membres, au lieu des 3 imposés réglementairement, effectuant des visites d'inspection sur site mais également des enquêtes pour déterminer les causes d'accidents de travail ou en cas d'allégations de harcèlement moral ou sexuel.

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. Ce comité, réuni mensuellement, 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 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.

Afin de s'assurer de l'efficacité de sa stratégie de politique de santé et sécurité, le Groupe s'est fixé un objectif, à horizon 2025, du produit entre le taux de fréquence et le taux de gravité devant être inférieur à 3. C'est à ce titre que les taux de fréquence et de gravité des accidents de travail sont des indicateurs clés présentés trimestriellement pour toutes les filiales aux actionnaires du Groupe. Cet objectif s'applique à toutes les géographies du Groupe.

Pour concourir à cet objectif, à tous les niveaux de responsabilité, de nombreux salariés (ligne managériale, opérationnelle, Direction des ressources humaines, membres du Directoire) ont ainsi des objectifs et des plans d'intéressement fondés sur des performances liées à la sécurité. En France, l'accord d'intéressement, renouvelé en juin 2025, pour l'ensemble des salariés du pôle stationnement intègre un objectif concernant l'amélioration de taux de fréquence. Le Groupe met par ailleurs en place plusieurs actions clés déployées de manière transversale au sein de toutes les entités.

Formation et sensibilisation

Les formations liées à la santé et à la sécurité représentent 20,32% du nombre total des heures de formation dispensées au sein du Groupe en 2025, atteignant jusqu'à 59,49% des heures de formations dispensées en France et 38,95% en Colombie. D'une manière générale ces formations intègrent la sécurité incendie, l'habilitation électrique, la prévention des agressions ou encore les gestes à appliquer en qualité de Sauveteur Secouriste du Travail. Un suivi spécifique est effectué, notamment afin de respecter la fréquence réglementaire des renouvellements périodiques à effectuer.

Le « quart d'heure sécurité » est un autre pilier de la prévention en France : au moins 6 fois par an, chaque responsable de district anime une réunion avec l'ensemble de ses équipes opérationnelles pour aborder une thématique Sécurité préalablement choisie par le Préventeur national, après analyse des statistiques d'accidentologie des mois précédents. Depuis 2023, tous les quarts d'heure sécurité sont accessibles de façon digitale à l'ensemble des salariés (exploitation et siège) sur leur espace personnel de formation et l'impact de ces sessions est mesuré par des questionnaires obligatoires. L'intégralité de la documentation associée est, par ailleurs, accessible sur un intranet dédié, le « Site prévention INDIGO France », ainsi que les affichages et archives des quarts d'heures passés.

Analyse des accidents de travail et les actions mises en œuvre

Pour affiner la stratégie de prévention, le Groupe suit les types d'accidents enregistrés, identifiant ainsi les causes majeures, comme les déplacements pédestres, les heurts par véhicules, les agressions verbales et la manutention. Cette analyse permet de renforcer et d'adapter les mesures de sécurité localement en fonction des risques spécifiques identifiés.

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 la mise à disposition et l'utilisation d'Equipements de Protection Individuels (EPI). 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 équipements 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 voirie.

Particulièrement exposées aux incivilités et aux risques d'agressions verbales ou physiques, les équipes techniques de voirie ont mis en place, dès 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.

Prévention des risques psycho-sociaux et le soutien contre le stress

Tous les salariés peuvent bénéficier de mesures d'accompagnement liées à des situations de stress au travail. Ainsi, en France, les salariés peuvent avoir accès à une assistance psychologique gratuite et anonyme 24h/24 et 7j/7. En cas d'appel, un salarié est pris en charge par un psychologue pour une consultation. Des dispositifs spécifiques peuvent également être déployés, telle que la mise en place d'une cellule de soutien psychologique (échange collectif et/ou individuel) ou encore de « gestion de situation de crise », avec la mise en place d'un service d'intervention post-traumatique dans le cadre professionnel, accessible 24h/24 et 7j/7, visant à aider les managers et les services des ressources humaines à gérer les situations de crise.

Qualité de vie au travail

Leviers d'engagement, de fidélisation des salariés et facteur d'attractivité, la qualité de vie et l'amélioration continue du cadre de vie au travail au travail favorisent le bien-être et la motivation des salariés et sont un véritable outil de performance pour l'entreprise.

La politique de qualité de vie au travail a pour objectif :

- d'attirer, retenir et développer les talents grâce à une marque employeur forte et dynamique
- d'anticiper et prévenir les risques liés à la santé mentale des salariés en promouvant des solutions nouvelles de bien-être au travail
- de développer les dispositifs favorisant l'articulation entre la vie personnelle, la vie professionnelle et les responsabilités familiales.

Depuis 2024 INDIGO Brésil et INDIGO Suisse sont certifiés Great Place to Work®. Ce label reconnaît les organisations où les employés font confiance à leurs responsables, sont fiers de leur travail et apprécient leurs collègues. Cette certification traduit un travail d'équipe constant et l'engagement des salariés et des équipes de direction pour construire un espace de travail où chacun peut s'épanouir.

Cette politique se concrétise pour chacun des salariés du Groupe, quels que soient son pays, son entité d'affectation ou le métier exercé. Par exemple, lors des campagnes annuelles d'entretiens, chaque collaborateur est 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.

Le taux d'absentéisme est un indicateur important de la qualité de vie au travail. Le Groupe est particulièrement attentif à son évolution. A l'instar des taux de fréquence et de gravité, le taux d'absentéisme de chaque Entité est présenté trimestriellement aux actionnaires 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.

A tous les niveaux de responsabilité, de nombreux salariés ont des objectifs et des plans d'intéressement fondés sur des performances liées à la lutte contre l'absentéisme. A titre d'exemple, au Luxembourg, en Belgique, comme au sein de la filiale française voirie, l'absentéisme est l'un des critères pris en compte dans le calcul de la prime mensuelle des agents. En France, l'accord d'intéressement, renouvelé en juin 2025) pour l'ensemble des salariés du pôle stationnement, intègre un objectif concernant l'amélioration du taux d'absentéisme.

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, dont l'un des critères d'évaluation est le taux d'absentéisme.

Équilibre temps de travail et temps de vie personnelle

Afin de mieux appréhender l'équilibre entre les temps de travail et les temps de vie personnelle et familiale, les salariés peuvent localement bénéficier de mesures plus favorables que les législations locales en disposant de journées de congés supplémentaires. Les salariés français disposent, depuis le 1^{er} janvier 2024, d'un congé annuel de deux jours rémunérés pour s'occuper des enfants malades de moins de 12 ans.

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, en France, le 20 décembre 2023, traitant notamment de l'articulation entre la vie professionnelle, la vie personnelle et les responsabilités familiales. Des mesures telles que l'aménagement des horaires lors de la rentrée scolaire ont ainsi été mises en place. L'accord réaffirme également le droit à la déconnexion et rappelle les modalités de l'usage raisonné des outils numériques dans le cadre professionnel. Il promeut, enfin, la solidarité entre ses salariés par la mise en œuvre du dispositif de don de jour de repos élargi aux personnes en perte d'autonomie par la possibilité de mise en œuvre de campagnes d'appel aux dons auprès de tous les salariés de l'entreprise. Enfin, tout en veillant à la cohésion sociale, la mise en place du télétravail jusqu'à 3 jours par semaine permet, à ceux qui souhaitent, dans le respect des règles afférentes à l'accord, de bénéficier d'un meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle.

Bien-être au travail en conditions d'exploitation

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 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, gérés par le Groupe dans le cadre de contrats de long terme ou en pleine propriété. 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 juillet 2024, le groupe INDIGO a par ailleurs mis en place un partenariat avec Moka Care, dédié au bien-être mental des salariés et visant à offrir des solutions concrètes pour accompagner les équipes dans leur bien-être personnel et professionnel : sessions entièrement gratuites avec des praticiens experts (coach, thérapeute), espace digital dédié aux managers, bibliothèque de plus de 350 contenus sur le bien être mental. La mise à disposition de ces services permet à chaque salarié de bénéficier d'un environnement de travail plus serein et équilibré, propice à la performance et à l'épanouissement personnel.

Solidarité et cohésion sociale

La solidarité est encouragée dans les actions internes du Groupe. Différents dispositifs d'action sociale sont mis en place afin de permettre un soutien aux salariés en cas de difficultés rencontrées dans leur vie personnelle et de pouvoir les aider à faire face aux accidents de la vie. Ces prestations sont mises en œuvre en partenariat avec des organismes dédiés, IRP auto et PSYFrance - prestation assistance sociale. A titre d'exemples, ces services peuvent proposer une aide en cas de difficultés familiales, de surendettement, de problématiques d'addictions, et assister le salarié dans ses démarches administratives et juridiques.

Égalité de traitement et égalité des chances pour les collaborateurs

Conscient que l'égalité professionnelle est à la fois un droit des personnes, un facteur de motivation des collaborateurs et un levier de la performance de l'entreprise, INDIGO a mis en place une politique en faveur de la diversité, de respect de la dignité au travail, d'égalité des chances et de gestion des ressources humaines basée sur les compétences et les résultats.

Le respect et la solidarité sont des valeurs fondamentales du groupe INDIGO. Afin de favoriser un environnement de travail juste, inclusif et respectueux, la politique d'égalité de traitement et d'égalité des chances du Groupe établit les principes suivants :

- traitement équitable de tous les employés : tous les salariés bénéficient des mêmes avantages et opportunités et peuvent progresser dans leur carrière en développant leur potentiel,
- promotion de la diversité : les équipes sont diversifiées et reflètent la société dans son ensemble, notamment par l'encouragement de la mixité,
- environnement de travail inclusif : le Groupe vise à ce que tous les collaborateurs se sentent respectés et valorisés dans leur environnement de travail.

Intégré au Code de conduite et s'appliquant à l'ensemble des salariés et des personnels intérimaires quelle que soit leur entité d'origine, le Groupe a défini une politique de ressources humaines conforme aux lois. Il s'interdit notamment toute discrimination fondée sur un motif illicite tels le sexe, l'âge, les mœurs, l'appartenance à une race, à une ethnie ou à une nationalité, les handicaps, les opinions ou engagements religieux, politiques ou syndicaux. Tout harcèlement, pression, poursuite ou persécution à caractère moral ou sexuel ou plus généralement contraire à la loi est interdit et les salariés du Groupe qui les subiraient ou leur hiérarchie qui en aurait connaissance sont invités à le signaler à leur Entité.

Les objectifs du Groupe INDIGO sont de favoriser la mixité, la non-discrimination et l'accès au développement des compétences, à l'employabilité et à la promotion de tous ses salariés, sans aucune distinction, et d'augmenter la féminisation de ses effectifs, dont le management.

Historiquement, les femmes ont été 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. A titre d'exemple, un nouvel accord quadriennal relatif à l'égalité professionnelle a été conclu le 20 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 définit des objectifs chiffrés 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.

Dans plusieurs pays, pour toute question liée à l'égalité professionnelle, les salariés peuvent se tourner, soit vers les représentants des comités dédiés, soit vers les Directions des Ressources Humaines. A titre d'exemple, la filiale brésilienne dispose d'un « Groupe diversité » constitué de volontaires, qui se réunit régulièrement et travaille à promouvoir les bonnes pratiques auprès du management de la filiale brésilienne. Des commissions "égalité professionnelle" existent également au sein des comités sociaux et économique français.

Attentif à l'adhésion et à l'implication de toutes ses parties prenantes externes et internes (Direction Générale, managers, salariés et instances représentatives du personnel), INDIGO affiche ses engagements sur son site internet, sur son site carrière et les réaffirme dans ses supports de communication externe, telle la brochure Environnement Social Gouvernance 2025. Des campagnes de communication sont effectuées via l'intranet Inwego ou par voie d'affichage, et des accords spécifiques sont négociés localement avec les représentants du personnel.

Le Groupe dispose ainsi de politiques et de procédures qui fondent le recrutement, la formation et l'évolution professionnelle sur les qualifications, les compétences et l'expérience, tout en tenant compte du fait que certaines personnes peuvent avoir plus de difficultés que d'autres à les acquérir. Partant de ce constat, la Colombie a, par exemple, mis en place une politique de recrutement priorisant, à compétences et expériences égales, le recrutement des mères de famille célibataires. Dans son accord relatif à l'égalité professionnelle du 20 décembre 2023, l'UES INDIGO s'engage également à rédiger des offres d'emploi de telle sorte qu'elles ne soient pas discriminatoires et ne véhiculent aucun stéréotype. Une mention indiquant que

l'offre est ouverte aux personnes en situation de handicap, est par ailleurs systématiquement inscrite sur chacune des offres d'emploi.

Le déploiement et le suivi de cet objectif prioritaire se trouvent sous le pilotage du Secrétariat général, et plus particulièrement par la Direction des Ressources Humaines du Groupe.

Dans le cadre de son engagement en faveur de la responsabilité sociale et de l'inclusion, INDIGO Group est signataire en France de la Charte de la diversité depuis le 25 février 2026.

- Par cette démarche, le Groupe affirme sa volonté de promouvoir la diversité et l'égalité des chances au sein de ses équipes et de ses pratiques professionnelles, en contribuant à lutter contre toute forme de discrimination liée à l'âge, au genre, à l'origine, au handicap ou à la situation sociale.

Sensibilisation et formations à l'intention des salariés et des managers français

Des sensibilisations visant les politiques et pratiques en matière de non-discrimination sont mises à disposition des collaborateurs, dont certaines sont obligatoires dès le processus d'intégration : prévention au harcèlement sexuel et aux agissements sexistes, ou encore Neutralité et Laïcité en entreprise. En France, une fiche pratique « Diversité » a notamment été intégrée aux guides du recrutement, pour le siège et pour l'exploitation, afin de sensibiliser les managers avant chaque recrutement.

Égalité professionnelle entre hommes et femmes

INDIGO a fait le choix d'une politique en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le Groupe s'était fixé initialement un objectif de 25% de féminisation de ses effectifs globaux à horizon 2025. Atteint au niveau du Groupe en 2022, après une progression significative grâce à l'intégration de la société PareBem au Brésil, cet objectif a été reprécisé afin que le taux de féminisation de 25% soit atteint dans chacun des pays du Groupe et non plus seulement en moyenne. Courant 2025, l'objectif global a été réévalué à 30% pour 2025 à l'échelle du Groupe et de nouveaux objectifs seront fixés en 2026 pour la période 2026-2030. Les attendus en matière de féminisation se sont également étendus au management, avec un objectif de 35% de femmes managers pour le Groupe à fin 2025 et de nouveaux objectifs seront également définis pour la période 2026-2030. Des plans d'actions spécifiques sur ces 2 indicateurs seront mis en place au sein de chaque entité et les progressions seront suivies tant par le Comité Exécutif que par le Comité d'Audit et des Risques du Groupe.

Si les pratiques de recrutement du Groupe constituent le premier axe de la politique de diversité, 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.

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. Ont ainsi été accueillies au cours des deux dernières années : la Secrétaire Générale du Groupe, membre du Directoire, la Directrice de la zone Amériques, la Directrice Fiscalité, la Directrice des Ressources Humaines, la Directrice Juridique Groupe ou, fin 2024, la première Directrice Régionale en France.

Enfin, des campagnes de communication et de sensibilisation à la mixité à destination des managers et des salariés ont été déployées depuis 2023 visant à donner la parole à des femmes du Groupe, témoignant de leur intérêt pour leur travail et de leur bien-être au sein du Groupe, via la publication d'articles ou de vidéos sur l'intranet Inwego.

L'emploi des travailleurs en situation de handicap

En cohérence avec ses valeurs de respect et de solidarité, le Groupe s'efforce de créer un environnement dans lequel chacun se sent respecté et soutenu, et où l'insertion professionnelle ainsi que le maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap constituent une priorité.

En France, à la suite de la négociation de l'accord Egalité professionnelle du 20 décembre 2023, des mesures ont ainsi été instaurées courant 2024, comme la création de « référents handicap » régionaux et une commission handicap, la possibilité d'étendre le recours au télétravail ou encore le bénéfice d'absence rémunérée pour les rendez-vous médicaux liés au handicap ou aux démarches d'obtention ou de renouvellement de la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH).

Formation et développement des compétences des salariés

Au cœur de la démarche des parcours professionnels, l'acquisition et le renforcement des compétences sont indispensables pour accompagner les salariés dans leur développement. Le Groupe a pour objectif de gérer les mutations organisationnelles et technologiques qui transforment ses métiers et son organisation, condition nécessaire à son fonctionnement et à sa productivité, et d'accompagner ses salariés dans la construction de leur parcours professionnel.

Dès la phase du recrutement, INDIGO veille à attirer les talents possédant non seulement les compétences nécessaires à la tenue du poste proposé, mais également des capacités d'adaptation nécessaire aux besoins futurs du Groupe. L'accès à la mobilité fonctionnelle et à la promotion doit reposer sur la qualification, les compétences et l'expérience, et s'appuie sur une politique de formation et des parcours professionnels. INDIGO ambitionne ainsi de :

- recruter des candidats possédant les savoir-faire techniques, comportementaux et un fort potentiel de développement pour s'adapter aux exigences immédiates et futures
- offrir des parcours de formation adaptés aux évolutions du secteur des services de l'automobile, du marché et des nouvelles exigences technologiques
- fidéliser les talents et renforcer l'engagement des salariés en leur offrant des opportunités de développement professionnel.

Le Groupe déploie différentes mesures afin d'assurer une visibilité aux salariés sur les possibilités offertes pour leur progression au sein d'INDIGO. Outre les offres de postes ouverts publiés sur l'intranet, des parcours métiers sont disponibles dans les espaces individuels de formation de chaque collaborateur. Le Groupe communique des indicateurs chiffrés relatifs au recrutement, à la formation et aux promotions qui donnent une vue transparente des possibilités offertes aux salariés et de leur progression au sein de l'entreprise. A titre d'exemple, en France, un bilan social et un rapport égalité Hommes-Femmes sont réalisés chaque année et mis à disposition des représentants du personnel.

Recrutement des talents et la rétention des salariés

Attirer et conserver les talents est une des priorités sociales du Groupe, qui a déployé de nouveaux outils et développé de nouvelles procédures en 2024 au service de la marque employeur : l'objectif est d'améliorer l'efficacité des processus de sélection et de répondre aux besoins croissants du Groupe en termes de recrutement. Afin de s'assurer de l'efficacité des processus de recrutement, le nombre d'entrées dans les effectifs et les sorties (taux de Turnover) sont des indicateurs clés suivis trimestriellement par chaque pays et entités du Groupe.

Conçu pour faire connaître le groupe INDIGO, ses métiers et ses engagements, le site carrière "carrière-INDIGO.com" rassemble toutes les offres d'INDIGO en France. Le site fait part des engagements, de la raison d'être et de la promesse marque employeur du Groupe ainsi que de témoignages de salariés. Pour accompagner les managers appelés à recruter, deux guides de bonnes pratiques en matière de recrutement complètent le dispositif, l'un à destination des managers en exploitation et l'autre pour ceux du siège. Un développement du Système d'Information des Ressources Humaines (SIRH) Talent Go, prenant en charge tout le processus interne depuis la demande de recrutement jusqu'à la sélection des candidates et candidats a également été déployé. Connecté à l'intranet Inwego, cet outil permet aussi la diffusion interne des offres, facilitant ainsi la mobilité. Enfin, pour accompagner l'arrivée des nouveaux entrants, un parcours entièrement digitalisé et connecté a été instauré, permettant de découvrir le groupe INDIGO, d'accéder à toute l'information utile et de suivre les premières formations obligatoires.

Formation

Le transfert des connaissances et des compétences est un enjeu stratégique d'INDIGO. Cette transmission des savoirs concerne aussi bien les compétences en situation de travail au quotidien que les connaissances acquises grâce à l'expérience. Le Groupe s'est ainsi fixé comme objectif une moyenne supérieure ou égale à 9 heures de formation annuelle par personne pour assurer le développement professionnel de ses salariés et contribuer à leur évolution personnelle.

En 2025, le Groupe a ainsi dispensé un total de 178 769 heures de formation, représentant un nombre moyen de 18,51 heures de formation par an et par collaborateur (dont 17,23 heures en moyenne pour les hommes et 22,01 heures en moyenne pour les femmes).

Campus INDIGO et Corporate University

Afin de promouvoir l'accès au développement des compétences et répondre à la faiblesse de l'offre de programme d'apprentissage pour des emplois dans l'industrie du stationnement, INDIGO a créé en France, dès 2004, une académie de formation interne, qui constitue aujourd'hui la base de sa stratégie de formation. Le Campus INDIGO développe des outils de formation « sur mesure » adaptés aux métiers du stationnement, réunissant les expériences et les savoirs tout en accompagnant l'évolution des contextes professionnels du groupe.

En 2025, le Campus INDIGO a renouvelé la certification française QUALIOPi délivrée aux organismes de formation professionnelle, dont l'objectif est une démarche d'amélioration continue et l'intégration d'exigences en matière de respect de valeurs éthiques et de responsabilité sociétale. Ainsi, le Campus INDIGO a animé sa toute première formation en langue des signes en 2025, depuis l'identification des besoins spécifiques jusqu'à l'accueil des interprètes professionnels afin de répondre aux besoins spécifiques d'un collaborateurs de la filière française de voirie.

Afin de s'assurer que tous ses salariés soient qualifiés et que sa qualité du service reste homogène au niveau mondial, le Groupe a souhaité étendre cette démarche 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. Par ailleurs, afin d'échanger sur les meilleures pratiques, processus et outils, les pays organisent au besoin 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 du pôle voirie en France.

Enfin, et dans le même esprit, le Groupe a négocié des licences illimitées dans un dispositif global de formation digitale permettant aux différentes entités de se l'approprier. 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. Chaque collaborateur dispose d'un espace individuel sur lequel les différentes formations en interne sont consultables et a accès aux formations libres (applications bureautiques, par exemple) afin de se former lorsqu'il le souhaite.

Parcours certifiants

En France, le Groupe, acteur majeur des métiers du stationnement, joue un rôle clé dans l'obtention d'un titre professionnel inscrit au Répertoire national des qualifications des services de l'automobile via le dispositif des Certificats de Qualification Professionnelle (CQP) : responsable d'exploitation. Cet engagement de l'entreprise répond à une double logique de valorisation et de fidélisation de ses salariés mais aussi de développement des compétences pour accroître la performance opérationnelle. En 2024, 21 salariés du périmètre stationnement ont bénéficié d'un dispositif spécifique d'accompagnement en vue de l'obtention d'un CQP, représentant un investissement dans le développement des compétences équivalent à 3 470 heures de formation, 83 heures d'évaluations, pour garantir un apprentissage de qualité et un haut niveau de compétence. Enfin, 80 personnes ont été mobilisées pour la réussite de ce parcours : 21 stagiaires, 20 tuteurs, 4 membres de l'équipe pédagogique, 13 formateurs, 18 experts métiers, et 4 membres du jury. Ces collaborateurs ont obtenu leur certification en 2025.

Parcours de carrière

Depuis sa création, INDIGO a toujours favorisé la promotion sociale. Le Groupe a institué, dès 2015, une revue des talents annuelle concernant les salariés occupant des postes clés au sein du Groupe (membres des Comités de Direction et salariés directs, experts), soit environ 610 managers.

Le manager est défini par le Groupe comme un 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.

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, soit en prenant des responsabilités plus importantes, soit en diversifiant ses activités. Cette appréciation repose sur des entretiens avec des pairs, ainsi que sur l'évaluation annuelle du collaborateur.

Pour les personnes repérées comme ayant un potentiel très élevé pour occuper des postes de management ou des rôles stratégiques au sein du Groupe et susceptibles d'évoluer dans un délai de trois ans, un parcours d'excellence a été mis en place, la Learnex. Il intègre des rencontres inédites, des travaux individuels et collectifs, des mises en situation de management et un accompagnement par un coaching individuel.

En 2025, une promotion de douze collaborateurs, à parité, venant de différents pays et de fonctions supports ou opérationnelles, a débuté ce cursus d'exception. La quasi-totalité des salariés de la promotion précédente a pu évoluer au sein du Groupe en voyant son périmètre de responsabilité élargi.

La filiale brésilienne du Groupe, qui connaît un taux de turnover conséquent de son personnel, du fait de son modèle largement fondé sur la prestation de service et des contrats d'affaires de courte durée, a mis en œuvre, en 2019, son propre programme de « jeunes talents » afin de fidéliser ses salariés identifiés comme ayant un potentiel évolutif dans l'entreprise. La revue des talents constitue également le moyen pour le Groupe de nourrir son plan de succession et de continuité d'activité.

Plus globalement, des évaluations individuelles ont lieu dans les filiales du Groupe. Leur fréquence pouvant varier en raison du poste occupé par le collaborateur, elle est généralement annuelle pour les managers et peut être biannuelle pour les non-managers. En 2025, 42,94% des salariés ont participé à des évaluations régulières de leurs performances et de l'évolution de leur carrière et 88,28% des managers ont bénéficié d'un entretien d'évaluation. 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. C'est l'occasion de formaliser avec lui ses performances individuelles pour l'année écoulée et ses principaux objectifs pour l'année à venir, de discuter de sa mobilité et des prochaines étapes possibles en termes de développement de carrière, et enfin de planifier avec lui des actions de développement.

Sécurité de l'emploi et salaires décents

Sécurité de l'emploi

Afin d'accompagner ses salariés à se projeter dans l'avenir avec confiance et concourir à la productivité et à la rentabilité de l'entreprise, INDIGO favorise les contrats stables, sur des durées indéterminées, dans les pays, notamment en France, où le modèle consensuel domine. Afin de monitorer sa politique de sécurité de l'emploi, la structuration des effectifs, et le nombre de travailleurs temporaires ou intérimaires présent dans ses effectifs, sont des indicateurs clés communiqués trimestriellement pour toutes les filiales et présentés au Directoire. Par ailleurs, localement comme en France, des dispositifs spécifiques de transfert du personnel et des contrats de travail sont régulièrement mis en œuvre en cas de perte de marché permettant de garantir la continuité de l'emploi des salariés concernés. Le Groupe accompagne enfin l'employabilité, notamment par la formation, de ses salariés pour répondre aux enjeux de transformation de ses métiers et pérenniser les emplois.

Compte tenu de l'hétérogénéité de ses implantations et de ses typologies de contrats (court terme ou long terme), INDIGO ne s'est pas fixé de cible sur la thématique « sécurité de l'emploi et salaires décents » au niveau du Groupe.

Salaires décents

Le Groupe anime une politique de rémunération qui vise à garantir l'égalité salariale entre les genres et les différentes catégories professionnelles et inclut la transparence salariale pour identifier et corriger les écarts éventuels. En France, l'Unité Economique et Sociale (UES) INDIGO (stationnement) et les 3 entités opérant en voirie calculent et publient un index d'égalité professionnelle Femmes-Hommes. Pour l'année 2025, le score s'élève à 94/100 pour l'UES INDIGO, avec un résultat de 39 points sur 40 sur l'indicateur d'écart de rémunération, 93/100 pour la société INDIGO Voirie, 95/100 pour la société CSV (Contrôle de Stationnement en Voirie) et 100/100 pour la société Streeteo. Les indicateurs relatifs à la rémunération, détaillés par catégorie d'emploi et par sexe sont par ailleurs intégrés au bilan social communiqué aux représentants du personnel.

Enfin, le Groupe INDIGO met en place des systèmes de rémunération incitatifs qui récompensent les performances et encouragent l'atteinte des objectifs de l'entreprise. Cette politique 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.

Une part variable est ainsi intégrée à la structure de la rémunération de l'ensemble des managers du Groupe, mais également des salariés non-managers au Luxembourg, en Belgique, et au sein de la filiale française voirie. Pour l'ensemble de ces employés, des objectifs de performance spécifiques, mesurables et atteignables, sont établis annuellement.

En alignement avec les orientations stratégiques du Groupe et ses engagements en matière de durabilité et de responsabilité sociale, des objectifs ESG ont été intégrés dans la rémunération variable des membres du Comité de direction, déclinés et adaptés en fonction du poste et rôle du collaborateur. Ils représentent entre 10% et 35% de leur rémunération. Pour 2025, ces objectifs reprennent différentes priorités : déploiement de micromobilité (Vélo, Cycloparcs), prévention et sécurité au travail, féminisation des équipes, comme précisé dans Informations Générales, section 1.2.3. Intégration des résultats en matière de durabilité dans les systèmes d'incitation [GOV-3]).

Enfin, complétée par des avantages sociaux additionnels tels que des dispositifs d'épargne salariale, la politique de rémunération du Groupe encourage l'engagement des salariés et leur fidélisation.

Pour illustrer cette politique de rémunération incitative, le Groupe propose aux salariés des opérations de participation à ses bénéfices. A ce titre, en 2015, 2019, 2022 et 2024 INDIGO a réaffirmé sa volonté d'associer ses salariés à la création de richesse dans le Groupe par la mise en œuvre d'un plan d'actionnariat salarié accessible à tous les salariés bénéficiaires du plan d'épargne du Groupe INDIGO de ses entités françaises avec plus de 3 mois d'ancienneté.

Le Groupe informe annuellement ses salariés sur les politiques salariales et les critères d'évolution des salaires par la publication sur l'intranet des grilles de salaires minimales en vigueur pour chaque catégorie de salariés et la mise à disposition des accords collectifs en la matière. Les comités des représentants du personnel français sont consultés annuellement sur la situation économique de l'entreprise et la politique RH.

Dialogue social

Le dialogue social favorise des relations professionnelles constructives et contribue à l'amélioration continue du climat social. Définie et pilotée globalement mais déclinée localement, la politique de dialogue social du Groupe est fondée sur un partage et une pédagogie claire de la direction de l'entreprise et sur l'écoute des salariés.

Le baromètre social

Depuis 2019, le Groupe INDIGO a mis en place un baromètre social destiné à évaluer l'engagement des salariés et leur relation avec la culture, la stratégie, l'organisation et le management d'INDIGO. En 2024, une 3^{ème} édition de ce baromètre a été lancée à l'intention des salariés du Groupe. Le taux de participation (près de 4319 salariés, soit 62 % des effectifs sondés) témoigne de la vitalité du dialogue au sein du Groupe, INDIGO s'étant fixé comme objectif d'atteindre 65% de taux de participation en 2026.

Les résultats de cette enquête ont ainsi révélé, parmi les points forts d'INDIGO un fort engagement des salariés ayant répondu à l'enquête (8,1/10) et leur adhésion à la stratégie de l'entreprise (8/10) et à ses valeurs (8,2/10), tout en dégageant des axes d'amélioration spécifiques à chaque entité et filiale qui seront déployés progressivement en 2025 et 2026.

40 questions fermées et 2 questions ouvertes ont été adressés aux salariés (à l'exception de la Colombie - 39) nécessitant une évaluation de 1 à 10 sur différents items nécessitant d'être mesurés.

Les résultats de cette enquête permettent au Groupe de mesurer efficacement l'engagement intrinsèque de ses salariés (évalué à 71%) et de définir des axes stratégiques d'amélioration.

- Culture : les résultats reflètent un environnement de travail positif et solidaire, un alignement avec les valeurs de l'entreprise (8,2), une atmosphère de travail positive (7,9) et l'encouragement des nouvelles idées (7,3). Les salariés se sentent également bien informés sur l'entreprise (7,5) et apprécient les opportunités de formation proposées (7,3).
- Management : Les employés estiment que leurs managers s'efforcent activement d'améliorer l'efficacité (8,1), de répartir les tâches équitablement (8,0) et de les tenir informés des questions organisationnelles importantes (8,1). Les managers sont particulièrement reconnus pour être à l'écoute des salariés et les aider à résoudre les problèmes (8,3). Les discussions sur le développement de carrière sont également bien notées (7,9).
- Stratégie : Il existe un fort alignement des employés avec les orientations stratégiques d'INDIGO (8,0) et une reconnaissance de ses progrès dans la création de solutions numériques (8,0). Les salariés sont bien informés sur les solutions digitales (7,7) et les objectifs de développement durable/RSE (7,6).
- Efficacité opérationnelle : les employés reconnaissent qu'ils travaillent simplement et efficacement (7,8) et que les processus et méthodes soutiennent leurs objectifs (7,6). La gestion de projet transversale (7,5) et l'accès aux ressources nécessaires (7,6) sont également notés positivement.
- Diversité et inclusion : il existe une forte culture de diversité et d'inclusion chez INDIGO, avec des scores élevés en matière d'égalité de traitement entre hommes et femmes (8,5) et d'absence de préjugés fondés sur les caractéristiques personnelles dans le développement professionnel (8,4). Les employés reconnaissent également les efforts de l'entreprise pour accepter les différences individuelles et utiliser efficacement les talents (7,7).
- RSE : les employés ont une perception positive des initiatives RSE d'INDIGO, appréciant leur équilibre travail-vie personnelle (7,8) et les environnements de travail appropriés (7,6). Les possibilités d'adhérer à des associations ou à des syndicats sans crainte de représailles (7,4) et le souci de l'entreprise du bien-être des salariés (7,4) sont également bien notés. La satisfaction à l'égard de la couverture santé et prévoyance (7,1) reste bonne mais l'écart type élevé entre les salariés les plus satisfaits et les moins satisfaits (2,7) indique qu'ils ne sont pas alignés sur cette perception.

A réception des résultats de ce baromètre, chaque filiale doit analyser les résultats, organiser des ateliers de restitution localement, et recueillir les propositions des salariés afin de mettre en œuvre les plans d'amélioration nécessaires. En France, en 2024, 300 personnes ont ainsi participé à 24 ateliers permettant de recueillir 133 propositions relatives, par exemple, aux opportunités d'évolutions professionnelle, à la formation ou encore à l'efficacité des process de travail. Les plans d'actions ont commencé à être déployés en 2025 : travail de cartographie des postes et d'une matrice de compétences, projet d'écoute qualité mensuelle pour la téléopération, plateforme de contenus digitaux de formation et de prévention

revue et nouveau point d'information trimestriels pour l'exploitation pour renforcer la culture de prévention des risques, partage des ambitions du GOAL 2030 avec les équipes, identification de référents dans les groupes projets

INDIGO favorise par ailleurs le développement des relations sociales par la mise en place de négociations entre la direction et les représentants des employés.

Le Groupe promeut la liberté et la protection du droit syndical, la liberté d'association et le droit de négociation collective. Interdisant dans son Code de Conduite toute discrimination fondée sur des engagements syndicaux, le Groupe reconnaît l'engagement syndical et le droit de ses salariés 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 ou encore d'égalité professionnelle, pour tous les salariés sans aucune discrimination.

Au 31 décembre 2025, 90,37% des effectifs bénéficiaient de la présence d'instances représentatives du personnel.

Les négociations avec les partenaires couvrent à 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 de l'emploi et des parcours professionnels, ainsi que sur des accords spécifiques sur l'aménagement du temps de travail par exemple. Via l'intranet du Groupe, les salariés 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.

Par ailleurs, afin de promouvoir le dialogue social et le respect de la liberté d'association, le Groupe a, en France, depuis 2013, adopté un accord spécifique sur l'exercice du droit syndical, qui a été régulièrement modifié et 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.

1.2.2. Processus de dialogue avec le personnel de l'entreprise et ses représentants au sujet des impacts [S1-2]

Afin de s'assurer de l'efficacité de ses politiques sociales, le Groupe INDIGO sollicite ses collaborateurs directement ou via leurs représentants de manière continue et à tous les niveaux de l'organisation.

Avec le soutien des Directions des Ressources Humaines Groupe et locales, les managers locaux des entités supervisent ces interactions. Dans cet esprit, la présidence des instances représentatives françaises du personnel est dévolue aux fonctions les plus élevées de l'organisation ayant une responsabilité opérationnelle, favorisant ainsi un échange direct avec les organisations syndicales. Ces instances et comités dédiés se réunissent à des cadences définies par les normes et usages locaux, au moins 10 fois par an pour les comités français. Des négociations collectives sont conduites avec ces représentants plusieurs fois par an. Enfin, le Code de conduite et la procédure relative au système d'alerte s'appliquent à l'ensemble des pays et entités du Groupe pour s'assurer du respect des droits humains de tous les salariés (se référer à la section 1.2.1 Politiques liées aux effectifs de l'entreprise [S1-1], *paragraphe dialogue social, baromètre social*).

Enfin, des initiatives et canaux d'information spécifiques sont mis en place localement afin de s'assurer de la prise en compte des problématiques affectant les travailleurs susceptibles d'être particulièrement vulnérables. En France, pour les salariés en situation de handicap, une commission nationale handicap, composée de référents handicap régionaux volontaires existe depuis 2024. Une campagne de communication par voie d'affichage a été effectuée afin de mieux identifier les salariés en situation de handicap et une adresse électronique générique a été mise en place pour qu'ils puissent facilement être contactés. En 2022, un questionnaire à destination exclusive des femmes avait également été adressé à l'ensemble des collaboratrices, afin de recueillir leurs opinions et attentes et d'étayer le plan d'action en faveur de la féminisation des effectifs du Groupe.

1.2.3. Procédures de réparation des impacts négatifs et canaux permettant au personnel de l'entreprise de faire part de ses préoccupations [S1-3]

La politique de conformité du groupe INDIGO répond à la fois aux engagements internationaux pris à travers son adhésion aux Dix Principes du Global Compact du Pacte mondial de l'ONU, et aux principes et obligations issues de la loi Sapin II modifiée et de son décret d'application.

Attaché à ce que chaque collaborateur puisse avoir accès à une ligne de lanceur d'alerte en bénéficiant de la protection attachée à la qualité de lanceur d'alerte (garantie de protection contre toute forme de représailles), le Groupe a mis à jour la procédure et les outils associés en 2024, à disposition de l'ensemble de ses filiales européennes, et dans le monde. Il est précisé que la procédure peut être adaptée par les filiales lorsque les exigences des lois locales ne s'accordent pas avec la procédure Groupe, en œuvrant toutefois à l'appliquer de la manière la plus proche possible du niveau d'exigence de la réglementation française.

Le dispositif d'alerte inclut :

- les dispositions sur la protection des lanceurs d'alerte (articles 6 à 16 de la loi) et sur les mesures de lutte contre la corruption (article 17 de la loi),
- les mesures de droit commun en matière de protection des personnes (notamment les dispositions concernant le harcèlement sexuel et moral et toute forme de discrimination),
- les alertes relatives aux atteintes graves envers les libertés fondamentales et les droits humains, ainsi que la santé et la sécurité des personnes.

Le dispositif d'alerte interne permet ainsi de signaler des faits entrant dans son champ d'application et d'assurer un traitement efficace et confidentiel des signalements reçus. Il repose sur des principes de respect des droits des personnes, du respect des droits la défense et de bonne foi. Le dispositif est composé d'une ligne d'alerte et d'un site Internet de lancement d'alerte, gérés en externe, avec des revues en continue des communications et de son utilisation. A titre d'exemple, au Brésil en 2025, 85% des alertes ont été effectuées via le site internet et 15% par l'intermédiaire d'autres moyens (téléphone, hiérarchie).

En complément de la procédure d'alerte, le Groupe a instauré des procédures internes formelles permettant aux salariés et aux représentants du personnel de faire part de leurs préoccupations et de leurs besoins. Parmi ces procédures figurent :

- des points de contact « ressources humaines » et des référents locaux (harcèlement moral, agissements sexistes, handicap, RGPD) en interne, disposant d'adresses électroniques dédiées ;
- des instances représentatives du personnel telles que le Comité social et économique en France et les comités en charge de la santé et de la sécurité, de la diversité ou de l'égalité professionnelle, disposant de lignes téléphoniques, adresses électroniques, sites internet dédié et pages spécifiques dans l'intranet ;
- des lignes d'écoute gratuites d'assistance et de soutien psychologique, opérées en externe ;
- les réunions du personnel collectives ;
- les voies hiérarchiques.

Les mécanismes de signalement aux tiers sont, par ailleurs, accessibles à l'ensemble des salariés du Groupe INDIGO. L'affichage obligatoire sur les lieux de travail, en France, communique ainsi les coordonnées des interlocuteurs locaux des Directions Régionales de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarité (DREETS-inspection du travail) ou des centres de médecines du travail locaux. Les coordonnées des organes nationaux sont également communiquées : service d'accueil téléphonique de prévention et de lutte contre les discriminations, Défenseurs des droits. Enfin, cet affichage informe également sur les possibilités d'agir en justice devant la juridiction compétente, de déposer des plaintes auprès du commissariat de police ou de la brigade de gendarmerie, et enfin d'écrire directement au procureur de la République du tribunal judiciaire.

D'une manière globale, afin de s'assurer que l'ensemble de ces canaux internes et externes soient connus et accessibles à l'intégralité du personnel et de leurs représentants, le Groupe prévoit divers supports et formats de communication à leur destination : actualités dans l'intranet Inwego, affichage dynamique sur les écrans d'information, affichage obligatoire dans les locaux sociaux et les parties communes, communication des informations lors des réunions des instances des représentants du personnel, suivi de la mise à disposition des procès-verbaux de réunion à l'ensemble du personnel, par exemple. Le règlement intérieur des entités traite, enfin, spécifiquement des alertes et de la protection des lanceurs d'alertes.

Consécutivement à ces signalements, le Groupe dispose de mécanismes de traitement des plaintes. Lorsqu'un signalement est effectué, un accusé de réception est adressé au lanceur d'alerte dans les 7 jours ouvrés à compter de la réception de l'alerte. Cet accusé réception ne vaut pas recevabilité du signalement. Chaque alerte donne lieu à un premier examen, traité de manière confidentielle, afin de déterminer si elle rentre dans les conditions de recevabilité et s'il existe des éléments factuels suffisamment détaillés permettant son traitement. Si le signalement est irrecevable, son auteur est informé des raisons de cette irrecevabilité et de la clôture de celui-ci. Il sera si besoin orienté vers la voie appropriée pour le traitement de la problématique ne relevant pas du système d'alerte. Si le signalement est recevable, une enquête interne est ouverte. Un retour d'information est effectué auprès du lanceur d'alerte dans un délai maximum de 3 mois à compter de l'accusé réception de l'alerte ou, à défaut d'accusé de réception, 3 mois à compter de l'expiration de la période de 7 jours ouvrés suivant l'alerte. Il est informé des mesures prises pour évaluer l'exactitude des allégations et, le cas échéant, remédier à l'objet du signalement ou, si nécessaire, du besoin de délai supplémentaire pour mener les investigations.

Concernant spécifiquement les incidences relatives aux travailleurs, et quel que soit le canal de signalement utilisé (ligne de lanceur d'alerte, référents, représentants du personnel, lignes d'écoute, Direction des Ressources Humaines ou hiérarchie), l'accord relatif à la qualité de vie, les conditions de travail et la prévention des risques professionnels du 20 décembre 2023 prévoit la désignation systématique d'une commission paritaire en cas de suspicions ou d'allégations de trouble psychosociaux, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes. Cette commission, composée d'un représentant du personnel et d'un représentant de la Direction des ressources humaines, procède à une enquête répondant impérativement aux principes directeurs suivants : indépendance, impartialité et neutralité, respect du contradictoire et enfin confidentialité.

A l'issue de l'enquête, la commission énonce ses préconisations dans un rapport remis à la Direction des Ressources Humaines qui décide des actions à mettre en œuvre : engagement d'une procédure disciplinaire à l'encontre de l'auteur des faits fautifs, mesures d'organisation visant à améliorer les conditions de travail, accompagnement pour faciliter le retour au poste, examen prioritaire des demandes de mobilités géographiques, mesures destinées à améliorer la communication, accompagnement psychologique collectif ou individuel, réalisation de formation, etc. Une version totalement anonymisée est également portée à la connaissance des instances représentatives du personnel qui s'assurent du suivi des actions mises en œuvre.

Afin de s'assurer de la connaissance et d'évaluer la connaissance et la confiance des salariés en ces différents dispositifs, le groupe met en place différentes approches complémentaires : communication et sensibilisation régulière sur l'existence de ces dispositifs (affichage, séance de sensibilisation, publication dans l'intranet), analyse des taux de participation aux enquêtes internes et d'utilisation des services, mise à disposition de reporting anonymisé à destination exclusive de la Direction des Ressources Humaines et garantissant la confidentialité de ses utilisateurs (ligne d'alerte, ligne d'écoute psychologique), attention continue des services des ressources humaines et des représentants des salariés, ou encore observations des interactions quotidiennes lors des réunions collectives.

De manière générale, et sous réserve de la réglementation localement applicable, l'alerte peut être émise de manière anonyme. Toutefois, le Groupe encourage le lanceur d'alerte à révéler son identité afin que l'alerte soit traitée plus efficacement. L'identité du lanceur d'alerte sera, en tout état de cause, protégée et traitée de manière strictement confidentielle.

De plus, l'auteur d'un signalement recevable ne peut faire l'objet de sanction disciplinaire, de mesure de représailles, discriminatoire, directe ou indirecte, ou encore de menace d'y recourir, pour avoir effectué un signalement de bonne foi s'il avait des motifs raisonnables de croire que les faits signalés sont véridiques, excluant toute intention de nuire ou la recherche d'un avantage personnel en dénonçant des faits qu'il savait faux. Cette protection s'applique également aux facilitateurs (toute personne physique ou morale de droit privé à but non lucratif qui aide le lanceur d'alerte à effectuer une alerte) ainsi qu'aux personnes en lien avec le lanceur d'alerte (ex : collègue, proche, sous-traitant de l'employeur). La politique de conformité du groupe INDIGO répond à la fois aux engagements internationaux pris à travers son adhésion aux Dix Principes du Global Compact du Pacte mondial de l'ONU, et aux principes et obligations issues de la loi Sapin II modifiée et de son décret d'application.

1.2.4. Actions concernant les impacts matériels sur le personnel de l'entreprise, approches visant à gérer les risques matériels et à saisir les opportunités matérielles concernant le personnel de l'entreprise, et efficacité de ces actions [S1-4]

La politique du Groupe repose sur l'anticipation des éventuels impacts négatifs de ses activités sur ses salariés, à travers une politique active de prévention. Celle-ci passe, d'une part, par des audits de risques, et d'autre part, par la sensibilisation ou la formation des personnels. Par ailleurs, le Groupe a mis en place différents moyens pour accompagner ses salariés en cas d'incidences constatées.

Évaluer les risques pour mieux les anticiper

La Direction des risques et de l'audit interne du Groupe contrôle, notamment, la méthode de transport des fonds, afin de vérifier que la sécurité physique des salariés est assurée. Elle vérifie également les modalités d'accès aux enregistreurs de la vidéo surveillance et l'affichage réglementaire relatifs à la protection de leurs données personnelles.

Des comités dédiés et les représentants de salariés peuvent également participer à l'évaluation de ces risques. A ce titre, la Commission santé sécurité et conditions de travail du Comité social et économique de l'UES INDIGO a effectué en 2025 des audits de parkings situés dans 4 villes. Ces contrôles portent aussi bien sur la disponibilité des protections individuelles (chaussures de sécurité par exemple) et collectives (disponibilité du balisage, des produits d'entretiens...), que sur le suivi de formations obligatoires par les salariés.

Les accords négociés avec les représentants du personnel peuvent également prévoir des mesures de contrôle spécifique. Ainsi, l'accord Egalité professionnelle de l'UES INDIGO, du 20 décembre 2023, prévoit de contrôler, systématiquement, l'application des dispositifs légaux de garantie de rémunération au retour de congé maternité de ses collaboratrices.

Communiquer et sensibiliser pour prévenir et atténuer les risques importants

Des communications internes sont réalisées, par voie d'affichage ou sur l'intranet, sur des thématiques telles que la diversité (handicap, mixité), ou via l'organisation d'événements institutionnels (Pitch & Go dans les entités françaises sur la santé mentale ou le plan d'actionnariat), ou encore lors de réunions d'équipes aux thématiques ciblées (quart d'heure sécurité).

La formation est par ailleurs un outil privilégié pour sensibiliser le personnel : des modules obligatoires (prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes, neutralité et laïcité en entreprise, sensibilisation RGPD), ou bien accessibles en autonomie (bonnes pratiques de recrutement et d'intégration), sont ainsi diffusés auprès de l'ensemble des salariés. Des actions de sensibilisation spécifiques, telle la prévention des risques psychosociaux, peuvent également être mises en œuvre localement. A titre d'exemple, des webinaires à destination de tous les managers français ont été organisés en 2024 par des spécialistes des sujets en santé mentale en entreprise sur les thématiques des risques psychosociaux et la résolution de conflit dans les équipes.

Accompagner les salariés et remédier aux dysfonctionnements éventuellement constatés

Tous les salariés peuvent bénéficier de mesures d'accompagnement liées à des situations de stress au travail. Ainsi, en France, les salariés peuvent avoir accès à une assistance psychologique gratuite et anonyme 24h/24 et 7j/7, et des dispositifs spécifiques de type « cellule psychologique » ou « intervention post traumatique » peuvent être déployés (voir section 1.2.3. Politiques liées aux effectifs de l'entreprise [S1-1], *paragraphe santé et sécurité des collaborateurs*).

Promouvant la transparence pour identifier et corriger les écarts éventuels dans sa politique de rémunération ou de gestion des parcours professionnels, il est, par exemple, prévu dans l'accord Égalité professionnelle précité, d'augmenter la proportion des mesures d'augmentation salariale individuelle, de promotions ou encore la proportion des inscriptions en formation du sexe sous représenté, si un écart significatif devait être constaté.

Contribuer davantage à l'engagement des collaborateurs

Le Groupe INDIGO s'attache à développer la qualité de vie au travail par la mise en place d'actions au niveau individuel, tout d'abord, par des mesures telles que l'octroi de congés supplémentaires afin de favoriser l'équilibre vie privée et professionnelle ; à l'échelle collective, également, en favorisant une culture de partage et de cohésion, avec l'organisation d'événements tels que l'anniversaire des dix ans du Groupe en 2024, le RAID INDIGO (en 2024 dans le massif des Alpilles en France.), ou l'encouragement à s'investir dans des projets portés par la Fondation INDIGO grâce à la création d'un congé d'engagement bénévole en 2025.

Le Groupe INDIGO a par ailleurs mis en place un partenariat avec Moka Care, dédié au bien-être mental des salariés et visant à offrir des solutions concrètes pour accompagner les équipes dans leur bien-être personnel et professionnel (voir section 1.2.3. Politiques liées aux effectifs de l'entreprise [S1-1], *paragraphe qualité de vie au travail*).

Pour valoriser et fidéliser ses salariés, d'une part, et développer les compétences afin d'accroître la performance opérationnelle d'autre part, en France, le Groupe joue un rôle clé dans l'obtention d'un titre professionnel inscrit au Répertoire national des qualifications des services de l'automobile via le dispositif des Certificats de Qualification Professionnelle (CQP) (voir section 1.2.3. Politiques liées aux effectifs de l'entreprise [S1-1], *paragraphe formation et développement des compétences des collaborateurs*).

Enfin, INDIGO propose régulièrement à ses employés des opérations de participation à ses bénéfices, comme en 2024, par la mise en œuvre d'un nouveau plan d'actionnariat en France, dans sa volonté d'associer ses salariés à la création de richesse dans le Groupe.

INDIGO évalue régulièrement l'efficacité des actions déployées grâce au suivi de ses indicateurs clés (voir section 1.3.1. Cibles liées à la gestion des incidences négatives importantes, à la promotion des incidences positives et à la gestion des risques et opportunités importants [S1-5]) ou à l'analyse de reportings spécifiques (lanceurs d'alerte, ligne d'écoute psychologique), actant ainsi de la fréquence d'utilisation de ces différents outils. S'appuyant sur les résultats du Baromètre social 2024, analysés dans chaque pays et par toutes les entités du Groupe, enrichis par les échanges organisés avec les salariés, le Groupe identifie des plans d'actions complémentaires à mettre en œuvre au cours des prochaines années (voir section 1.2.2. Processus d'interaction au sujet des incidences avec les effectifs de l'entreprise et leurs représentants [S1-2]).

Initiées en 2024, les actions résultant du déploiement de la « marque employeur » seront poursuivies pour répondre aux tensions sur le marché du recrutement et aux défis de la féminisation des effectifs et de l'attractivité des métiers du stationnement : site carrière, brique SIRH (Talent Go) dédiée à la gestion des recrutements par les managers et les services des ressources humaines, guides de recrutement différenciés pour le siège et pour l'exploitation, parcours digital d'intégration (Workelo) (voir section 1.2.3. Politiques liées aux effectifs de l'entreprise [S1-1], *paragraphe formation et développement des compétences des collaborateurs*).

En 2025, de nouveaux dispositifs, comme la participation du Groupe à des salons carrière organisés en école de commerce ou d'ingénieur, ont également été testés (Career, Fair SKEMA, forum EIVP et IUT de Sceaux) afin d'identifier des talents potentiels. La politique de formation et la gestion des parcours professionnels a continué de s'étoffer avec la conclusion d'un accord quadriennal sur la gestion des emplois et des parcours professionnels en 2025, afin de répondre aux nouveaux besoins d'organisation et de compétences du Groupe.

Les mesures en faveur de la qualité de vie et du bien-être au travail seront poursuivies, par des communications régulières sur des dispositifs spécifiques tels que le droit à la déconnexion ou la mise en œuvre des modalités de télétravail (se référer à la section 1.2.3. Politiques liées aux effectifs de l'entreprise [S1-1], *paragraphe qualité de vie au travail*).

Des actions supplémentaires relatives aux processus et contenus des parcours de formation, ainsi qu'une communication accrue sur les parcours professionnels ont également été mises en œuvre en 2025, afin de répondre aux nouveaux besoins en compétences du Groupe et répondre aux aspirations d'évolution professionnelle des salariés.

Enfin, pour améliorer les procédures internes et augmenter l'intérêt des salariés sur le contenu de leur poste de travail, le Groupe renforce l'étude et le déploiement de nouvelles solutions de la digitalisation et de l'automatisation des tâches.

Ressources allouées aux politiques en lien avec la santé et sécurité des collaborateurs et des clients

Données 2025 :

En milliers d'euros (€)	OPEX 2025	OPEX 2030	CAPEX 2025	CAPEX 2030
Ressources allouées	52 181	435 768	8 830	65 270

Note : les projections sont en cumulé sur la période 2025-2030 inclus.

Données 2024 :

En milliers d'euros (€)	OPEX 2024	OPEX 2030	CAPEX 2024	CAPEX 2030
Ressources allouées	51 598	545 069	8 649	82 170

Les variations sur les projections cumulées à 2030 sont consécutives à une réévaluation du plan de développement des activités sur la période 2026-2030.

1.3. Métriques et cibles

1.3.1. Cibles liées à la gestion des impacts négatifs matériels, à la promotion des impacts positifs et à la gestion des risques et opportunités matériels [S1-5]

Afin de mesurer l'efficacité de ses politiques sociales, INDIGO a défini des objectifs pour gérer les incidences importantes, les risques et les opportunités qui pourraient impacter ses effectifs.

Ces objectifs sont identiques pour l'ensemble des pays et entités du Groupe, qui répondent tous, au minimum, aux normes internationales (principes directeurs de l'ONU relatifs aux entreprises et aux droits humains, Global compact, déclaration de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) relative aux principes et droits fondamentaux au travail, principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales), et aux réglementations locales (principe rappelé dans le Code de conduite du Groupe).

De nombreux salariés (managers et non managers, fonctions opérationnelles ou supports) ont des objectifs intégrés à la part variable de leur rémunération et des plans d'intéressement fondés sur la performance liées à ces indicateurs, à tous les niveaux de responsabilité et pouvant, le cas échéant, être fixés dans le cadre de négociations collectives avec les représentants des employés. (Voir section Informations Générales, section 1.2.3. Intégration des résultats en matière de durabilité [GOV_3].)

Proposer des emplois en cohérence avec le modèle d'affaires et l'engagement sociétal d'INDIGO

Sécurité de l'emploi et salaires décents

Afin d'évaluer sa politique de sécurité de l'emploi, la structuration des effectifs, et notamment le nombre de travailleurs temporaires ou intérimaires présent dans ses effectifs, est un indicateur clé communiqué trimestriellement. (Voir section 1.3.3. Caractéristiques des non-salariés assimilés au personnel de l'entreprise [S1-7] et section 1.2.3. Politiques liées aux effectifs de l'entreprise [S1-1], *paragraphe sécurité de l'emploi et salaires décents*).

Égalité professionnelle

Pour promouvoir la mixité et l'égalité professionnelle, le Groupe s'était fixé en 2021 un objectif de 25% de féminisation de ses effectifs globaux, à horizon 2025. Atteint au niveau du Groupe en 2022, après une progression significative consécutive à l'intégration de la société PareBem au Brésil, cet objectif a été reprecisé afin que le taux de féminisation de 25% soit atteint dans chacun des pays du Groupe. Courant 2025, l'objectif global a été réévalué à 30% pour 2025 à l'échelle du Groupe. Les attendus en matière de féminisation se sont également étendus au management, avec un objectif de 35% de femmes managers au niveau du Groupe. Un manager se définit comme un 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.

Taux de féminisation dans les effectifs globaux et au sein des managers

	Taux féminisation					Taux féminisation Managers				
	2021	2022	2023	2024	2025	2021	2022	2023	2024	2025
France	22,7%	21,1%	20,8%	22,3%	20,5%	27,3%	28,4%	30,5%	32,6%	31,8%
Espagne	54,5%	57,5%	55,8%	39,1%	37,5%	26,7%	28,6%	26,7%	39,3%	32,1%
Belgique	25,5%	22,2%	21,1%	20,1%	19,6%	60,0%	50,0%	42,9%	25,8%	17,9%
Luxembourg	4,5%	9,9%	14,9%	11,8%	15,8%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Suisse	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Pologne	30,0%	25,5%	24,3%	24,6%	31,2%	46,2%	31,3%	27,8%	23,5%	22,2%
Brésil	16,7%	27,5%	28,4%	30,3%	30,0%	10,3%	19,0%	17,9%	30,3%	35,8%
Colombie	32,6%	34,3%	36,1%	36,3%	37,7%	37,5%	28,6%	46,5%	48,9%	38,8%
Estonie	40,0%	38,9%	40,0%	36,8%	38,9%	66,7%	66,7%	36,8%	33,3%	35,3%
GROUPE	22,4%	26,6%	27,2%	27,8%	27,6%	26,7%	27,3%	30,6%	32,1%	31,4%

La baisse constatée du taux de féminisation et du taux de femmes managers en France, Belgique et Espagne est consécutive aux acquisitions de 2024 dans ces 3 pays.

En fonction de la performance de chaque pays, des campagnes de communication et de sensibilisation à la mixité à destination des managers et des salariés ont été déployées, comme en France par exemple. Elles ont permis de donner la parole à des femmes du Groupe, témoignant de leur intérêt pour leur travail et de leur épanouissement dans leur travail, via la publication d'articles ou de vidéos sur l'intranet Inwego.

Respect de la dignité et droits fondamentaux des collaborateurs

En matière de respect des droits fondamentaux des collaborateurs, le Groupe s'engage à traiter l'intégralité des alertes pour mettre en œuvre, le cas échéant, les mesures d'enquête nécessaires de manière systématique (voir section 1.2.3 Procédures de réparation des incidences négatives et canaux permettant aux travailleurs de l'entreprise de faire part de leurs préoccupations [S1-3] et section 1.3.10 Cas, plaintes et impacts graves en matière de droits de l'homme [S1-17]). En 2025, 638 alertes ont été traitées, principalement au Brésil (617 alertes traitées) dont les normes et usages locaux accentuent l'usage du dispositif. En 2024, 447 alertes avaient été traitées dont 430 au Brésil.

Préserver la santé physique et mentale et contribuer au bien-être des collaborateurs

Santé et sécurité des collaborateurs et qualité de vie au travail

Le produit entre le taux de fréquence et le taux de gravité ainsi que le suivi du taux d'absentéisme sont des indicateurs clés suivis trimestriellement et présentés aux actionnaires du Groupe.

- Produit du taux de fréquence par le taux de gravité

Afin de s'assurer de l'efficacité de sa stratégie de politique de santé et sécurité, le Groupe s'est fixé un objectif, à horizon 2025, de produit du taux de fréquence par le taux de gravité devant être inférieur à 3. En 2025, le taux de fréquence multiplié par le taux de gravité s'élève à 5,91, en diminution par rapport à 2021 (6,76), année de sa première mesure. La valeur de référence (3) avait été fixée en se fondant sur les résultats antérieurs, les retours d'expérience des parties prenantes et la volonté d'améliorer les chiffres en la matière.

En 2024, le produit du taux de fréquence par le taux de gravité avait été évalué à 2,78 au niveau du Groupe. La modification de la méthode de calcul (prise en compte des heures réellement effectuées et non des heures théoriques au Brésil) explique en grande partie l'évolution de l'indicateur. L'indicateur de 2024 n'a pas pu être réévalué en raison de l'indisponibilité des heures travaillées réelles dans les systèmes d'information du Brésil (mise en place d'un nouveau Système d'Informations sur les Ressources Humaines en 2025).

- Taux d'absentéisme

Indicateur clé de la qualité de vie au travail : le Groupe est particulièrement attentif à l'évolution du taux d'absentéisme. 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, en étudiant les variations de cet indicateur.

L'analyse de ces indicateurs permet de renforcer et d'adapter les mesures de sécurité localement en fonction des risques spécifiques identifiés. (Voir section 1.2.3. Politiques liées aux effectifs de l'entreprise [S1-1], *paragraphe qualité de vie au travail et santé et sécurité des collaborateurs*).

Améliorer la rétention des talents et contribuer au développement professionnel de ses collaborateurs

Formation et développement des compétences des collaborateurs et dialogue social

Depuis 2022, INDIGO s'est fixé l'objectif d'atteindre une moyenne supérieure ou égale à 9 heures de formation annuelle par collaborateur, pour assurer le développement des compétences de ses effectifs et encourager sa politique de promotion sociale. Initialement, cet objectif avait été établi par la Direction Générale et la Direction des Ressources Humaines alors que des disparités importantes existaient entre les pays du Groupe, sur la base de 8,4 heures en moyenne sur la période de référence 2018-2021, l'année 2018 représentant l'année de référence.

En 2025, le Groupe a ainsi dispensé un total de 178 769 heures de formation, représentant un nombre moyen de 18,51 heures de formation par an et par collaborateur, contre 14 heures en 2024, croissance portée par le Brésil avec notamment l'intégration de nouveaux outils informatiques (+160% sur les formations « Support et administration ») et une augmentation significative des heures de formation ayant trait à la santé et la sécurité (+80%). A noter également en 2025 la création d'une équipe dédiée à plein temps pour Indigo University au Brésil, ce qui a favorisé le développement de modules de formation propres et leur diffusion.

Les mesures effectuées dans le cadre du baromètre social complètent ces différents indicateurs pour évaluer objectivement l'engagement des salariés et la qualité du dialogue social dans le Groupe (voir section 1.2.2. Processus d'interaction au sujet des incidences avec les effectifs de l'entreprise et leurs représentants [S1-2]).

1.3.2. Caractéristiques des salariés de l'entreprise [S1-6]

Le nombre d'employés est déclaré en effectif physique à date donnée, soit le 31/12/2025, à la fin de la période de reporting. Tous les types de contrats sont comptabilisés (à l'exception des mandataires sociaux). Le Groupe ne compte pas de contrat à horaires non garantis.

Au 31 décembre 2025, les effectifs du Groupe s'élèvent à 9 025 collaborateurs. A l'exception des effectifs mentionnés ci-dessous, les données sociales présentées dans cette CSRD 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. Les effectifs de Corsalis, 7 personnes au 31 12 2025, société mise en équivalence en l'absence de contrôle opérationnel, ne sont ni comptabilisés dans les effectifs ci-dessus ni intégrés dans les points de données présentés ci-après.

Répartition de l'effectif par pays

En 2025 les principales fluctuations sont constatées au Canada (cession de la filiale à Laz Parking, entraînant une diminution des effectifs sur la période, en France (progression de 17% à la suite de l'acquisition de Smovengo) et au Brésil (progression de 17% grâce à un développement soutenu).

Nombre de salariés réparti par genre

	2024	2025
Homme	7 077	6 530
Femme	2 729	2 495
Non Reporté	31	0
Total des employés	9 837	9 025

Hors Canada

Nombre moyen de salariés par pays

Pays	Nombre d'employés	
	2024	2025
Belgique	406	402
Brésil	4602	4 723
Canada	1 434	1405
Colombie	846	773
France	1 901	2 495
Luxembourg	102	110
Pologne	61	70
Espagne	353	342
Suisse	14	20
Estonie	19	20
Total des employés	9 738	9 657

Avec les données du Canada jusqu'au 30 juin 2025

Répartition de l'effectif par type de contrat

Répartition des salariés par type de contrat ventilés par sexe (en nombre)

Genre	2025	
	Nombre de salariés à temps partiel	Nombre de salariés à temps plein
Homme	1 206	5 323
Femme	634	1 862
Non Reporté	0	0
Total des employés	1 840	7 185

Hors Canada

Répartition des salariés par temps de travail (temps complet et temps partiel)

	2024	2025
Temps complet	8 080	7 185
Temps partiel	1 757	1 840
Total des employés	9 837	9 025

Hors Canada

Caractéristiques des salariés permanents

Les salariés permanents sont ceux ayant conclu directement avec INDIGO un contrat sans date d'expiration.

Nombre de salariés permanents par sexe

Genre	Nombre d'employés	
	2024	2025
Homme	6 876	6 288
Femme	2 604	2 342
Non Reporté	26	0
Total des employés	9 506	8 630

Hors Canada

Nombre de salariés permanents par pays

Pays	Nombre d'employés	
	2024	2025
Belgique	405	391
Brésil	4 402	4 596
Colombie	813	741
France	2 023	2 363
Luxembourg	92	97
Pologne	61	77
Espagne	327	326
Suisse	15	21
Estonie	19	18
Total des employés	9 506	8 630

Hors Canada

Caractéristiques des salariés temporaires

Les salariés temporaires sont ceux ayant conclu directement avec INDIGO un contrat assorti d'une date d'expiration déterminée. Ce contrat peut soit arriver à son terme à la fin de la période prévue, soit être renouvelé pour une durée supplémentaire conformément au droit local.

Nombre de salariés temporaires par sexe

Genre	Nombre d'employés	
	2024	2025
Homme	201	242
Femme	125	153
Non Reporté	5	0
Total des employés	331	395

Hors Canada

Nombre de salariés (effectif ou ETP) - salariés temporaires par région

Pays	Nombre d'employés	
	2024	2025
Belgique	4	2
Brésil	82	235
Canada	128	0
Colombie	0	9
France	91	111
Luxembourg	10	23
Pologne	0	0
Espagne	16	15
Suisse	0	0
Estonie	0	0
Total des employés	331	395

Hors Canada

Caractéristiques des salariés à horaires non garantis

INDIGO n'engage pas de salariés selon des contrats à horaire non garanti.

Nombre moyen de salariés à horaires non garantis ventilés par sexe

Genre	Nombre d'employés	
	2024	2025
Homme	0	0
Femme	0	0
Non Reporté	0	0
Total des employés	0	0

Hors Canada

Nombre moyen de salariés à horaires non garantis ventilés par pays

Pays	Nombre d'employés	
	2024	2025
Belgique	0	0
Brésil	0	0
Canada	0	0
Colombie	0	0
France	0	0
Luxembourg	0	0
Pologne	0	0
Espagne	0	0
Suisse	0	0
Estonie	0	0
Total des employés	0	0

Hors Canada

Turnover

Nombre de salariés ayant quitté l'entreprise

	Nombre d'employés	
	2024	2025
Nombre de salariés ayant quitté l'entreprise	5 649	5 654

Avec les données du Canada jusqu'au 30 juin 2025

Pourcentage de rotation du personnel

	Pourcentage d'employés	
	2024	2025
Pourcentage de rotation du personnel	58 %	59 %

Avec les données du Canada jusqu'au 30 juin 2025

Taux de rotation du personnel par pays

Pays	Turn over par pays	
	2024	2025
Belgique	27,12 %	28,11 %
Brésil	83,81 %	92,95 %
Canada	52,22 %	18,44 %
Colombie	61,35 %	55,22 %
France	16,78 %	15,43 %
Luxembourg	18,63 %	10,90 %
Pologne	36,07 %	8,60 %
Espagne	14,73 %	16,66 %
Suisse	7,14 %	10,13 %
Estonie	5,26 %	15,25 %
Total	58,01 %	58,55 %

Avec les données du Canada jusqu'au 30 juin 2025

1.3.3. Caractéristiques des non-salariés assimilés au personnel de l'entreprise [S1-7]

Les non-salariés assimilés au personnel de l'entreprise sont les personnes mises à sa disposition par des entreprises exerçant principalement des activités liées à l'emploi (entreprises de travail temporaire).

L'effectif concernant les intérimaires est calculé en équivalent temps plein à la fin de période de reporting, grâce au ratio entre le nombre d'heures travaillées par les intérimaires sur l'année et le nombre d'heures travaillées annuelle théorique, par pays.

En 2025, 3 pays du Groupe ont eu recours à des travailleurs intérimaires : la France principalement, le Brésil et la Belgique dans une moindre mesure. Une augmentation significative de l'appel aux employés intérimaires est constatée en 2025 (+30% d'Equivalent Temps Plein par rapport à 2024), hausse essentiellement portée par Smovengo (dont les données n'étaient pas intégrées en 2024) et par le Brésil du fait l'externalisation de la gestion des parkings du secteur hospitalier, auparavant assurée directement par les établissements de santé et désormais confiée à INDIGO.

Les principaux motifs de recours à l'intérim en France sont le remplacement de salariés absents (absence pour raisons de santé ou de congés par exemple) et les accroissements temporaires d'activité (liés aux variations d'activité saisonnières ou des travaux temporaires par exemple). Ces 2 motifs de recours sont à peu près équivalents en volume d'heures travaillées.

Collaborateurs non-salariés au sein de l'effectif (intérimaires)

	2024	2025
Nombre de salariés temporaires dans son propre effectif	162	210
Heures totales intérimaires	269 961	476 856

Hors Canada

Une correction a été opérée sur les données France 2024 à la suite d'une erreur d'imputation d'une agence d'intérim ayant affecté à INDIGO des heures qui relevaient de Smovengo, exclu du périmètre 2024. Les heures indument comptabilisées ont été retirées du total de l'année 2024 à des fins de cohérence sur le périmètre de reporting (initialement 192 intérimaires pour 319 336 heures).

Collaborateurs non-salariés au sein de l'effectif par pays (intérimaires)

Pays	Nombre de non salariés	
	2024	2025
Belgique	19	10
Brésil	12	81
Canada	0	0
Colombie	0	0
France	131	174
Luxembourg	0	0
Pologne	0	0
Espagne	0	0
Suisse	0	0
Estonie	0	0
Total	162	210

Hors Canada

1.3.4. Couvertures des négociations collectives et dialogue social [S1-8]

Pourcentage et nombre de salariés couverts par une convention collective

	2024	2025
Pourcentage du total des salariés couverts par des conventions collectives	81 %	90 %
	2024	2025
Nombre d'employés couverts par des négociations collectives	7 926	8 156

Hors Canada

L'augmentation des effectifs consécutive aux acquisitions de 2024 dans différents pays d'Europe ainsi que la croissance organique au Brésil, pays pour lesquels les taux locaux de couverture des négociations collectives sont compris entre 80% et 100%, se reflète dans l'augmentation de 9 points de l'indicateur.

Taux de couverture des salariés selon la zone UE ou hors UE

	Couverture des négociations collectives		Dialogue social
Taux de couverture	Employés - EEE (pour les pays avec > 50 employés, représentant <10% de l'emploi total)	Salariés - Hors EEE (pour les pays ayant >50 salariés, représentant >10 % du total des salariés)	Représentation du lieu de travail (EEE uniquement) (pour les pays avec >50 employés représentant >10% de l'effectif total)
0-19%	Pologne	Colombie	
20-39%			
40-59%			
60-79%			
80-100%	Belgique - Luxembourg - Espagne	Brésil	France

La classification des pays selon le taux de couverture des négociations collectives reste inchangée par rapport à 2024.

1.3.5. Indicateurs de diversité [S1-9]

Répartition par âge de l'effectif

Âge	2024	2 025
Nombre de salariés (effectifs) de moins de 30 ans	3 293	2 814
Nombre de salariés (effectifs) âgés de 30 à 50 ans	4 457	4 396
Nombre de salariés (effectifs) de plus de 50 ans	2 087	1 815

Hors Canada

Répartition par sexe des membres de la Direction Générale

Nombre d'employés (effectifs) au niveau de la direction générale		
Genre	2024	2025
Femme	4	4
Homme	10	11

Pourcentage d'employés au niveau de la direction générale

Genre (%)	2024	2025
Femme	29 %	27 %
Homme	71 %	73 %

Le comité de direction est l'organe de pilotage stratégique et opérationnel pour le Groupe, niveau inférieur de deux niveaux à celui des organes d'administration et de surveillance. En 2025, la direction générale s'est enrichie d'un nouveau membre en charge des activités liées à la voirie et au contrôle du stationnement en France (consécutivement à l'acquisition de Moovia en 2024).

1.3.6. Salaires décents [S1-10]

En 2025, le Groupe s'est attaché à compléter son analyse en vérifiant que dans tous ses pays d'opération, le salaire minimum légal est déterminé en accord avec les principes de l'Organisation International du Travail, réaffirmés en février 2024 (Salaires vitaux | International Labour Organization), et qu'aucun des pays concernés ne présente une situation à risque (exemple hyperinflation). Ainsi, tous les employés reçoivent un salaire adéquat, conforme aux normes applicables et jamais inférieur au salaire minimum légal des pays dans lesquels ils travaillent.

Part des collaborateurs rémunérés en dessous ou au-dessus de l'indice de référence

Pays	2025	
	% de la main-d'œuvre rémunérée en dessous de l'indice de référence	% de la main-d'œuvre rémunérée au-dessus de l'indice de référence
	Salariés	Salariés
Belgique	– %	100 %
Brésil	– %	100 %
Canada	– %	100 %
Colombie	– %	100 %
France	– %	100 %
Luxembourg	– %	100 %
Pologne	– %	100 %
Espagne	– %	100 %
Suisse	– %	100 %
Estonie	– %	100 %

Avec les données du Canada jusqu'au 30 juin 2025

Les valeurs reportées restent inchangées par rapport à celles de 2024.

1.3.7. Indicateurs de formation et de développement des compétences [S1-13]

Formation

Un changement de méthodologie de calcul est appliqué en 2025 par rapport aux années antérieures. Afin de mesurer l'effort de formation par collaborateur, le Groupe a calculé la durée moyenne de formation par salarié sur la base de l'effectif moyen de l'année de reporting et non plus sur celle de l'effectif présent au 31 décembre de l'année. Le ratio obtenu offre ainsi une vision plus représentative de l'investissement de l'entreprise par rapport à un effectif arrêté au 31 décembre.

Nombre d'heures moyen de formation par collaborateurs

Genre	2024	2025
Homme	14,25	17,23
Femme	14,51	22,01
Non reporté	0,37	0,00*
Nombre d'heures moyen de formation	14,28	18,51

Hors Canada

* : Indicateur à 0 en l'absence d'employés n'ayant pas reporté leur genre en 2025.

Nombre d'heures moyen de formation par collaborateurs par pays

Pays	Total	Homme	Femme	Non reporté
Belgique	15,74	14,49	20,84	0,00
Brésil	28,06	26,31	32,10	0,00
Colombie	14,97	12,64	18,89	0,00
France	9,91	10,30	8,36	0,00
Luxembourg	3,51	3,52	3,44	0,00
Pologne	6,75	2,68	17,71	0,00
Espagne	7,33	8,34	5,66	0,00
Suisse	2,99	2,99	0,00	0,00
Estonie	10,75	7,14	17,29	0,00

Hors Canada

Entretiens de performance

Part des collaborateurs ayant participé à des entretiens réguliers de performance et de développement de carrière

Effectif propre	2024	2025
Managers	87 %	88 %
Non-Managers	30 %	36 %

Hors Canada

1.3.8. Indicateurs de santé et sécurité [S1-14]

Part des collaborateurs couverts par le système de santé d'INDIGO

Effectif propre	2024	2025
Salariés	100 %	100 %

Hors Canada

Nombre de décès dus à des accidents de travail et à des problèmes de santé liés au travail

Effectif propre	2024	2025
Salariés	1	0
Travailleurs de la chaîne de valeur sur les sites des employeurs	0	0

Avec les données du Canada jusqu'au 30 juin 2025

Nombre d'accident du travail enregistrable à déclarer au sein de l'effectif (avec et sans arrêt de travail)

Effectif propre	2024	2025
Accidents du travail avec et sans arrêt de travail	213	224

Avec les données du Canada jusqu'au 30 juin 2025

Le nombre d'accidents du travail avec et sans arrêt sert à calculer l'indicateur international « Total Recordable Injury Frequency Rate (TRIFR) ». La donnée de 2024 a été calculée et reportée cette année, des précisions sur l'évolution méthodologique sont disponibles au sein de la section « 1.1.2. Publication d'informations relatives à des circonstances particulières [BP-2].

Nombre d'accidents du travail avec arrêt de travail

Effectif propre	2024	2025
Accidents du travail avec arrêt de travail	159	181

Avec les données du Canada jusqu'au 30 juin 2025

Le nombre d'accidents du travail avec arrêt sert à calculer l'indicateur international « Lost-Time Injury Frequency Rate (LTIFR).

Nombre de cas de mauvaise santé au travail enregistrable au sein de l'effectif

Effectif propre	2024	2025
Nombre de cas de mauvaise santé au travail	7	5

Avec les données du Canada jusqu'au 30 juin 2025

Nombre de jours perdu en raison d'accidents du travail et de décès dus à des accidents de travail, à des problèmes de santé personnel ou liés au travail

Effectif propre	2024	2025
Salariés	6 529	9 729

Avec les données du Canada jusqu'au 30 juin 2025

L'augmentation du nombre de jours d'arrêt est liée aux acquisitions de Smovengo et Moovia en France en 2024, filiales pour lesquelles les données n'étaient pas intégrées en 2024, ces deux entités représentant 37% des jours perdus pour accident de travail en 2025.

Taux de gravité par pays

Pays	2024	2025
Belgique	1,01	1,10
Brésil	0,05	0,08
Canada	0,69	0,41
Colombie	0,12	0,12
France	1,06	1,96
Luxembourg	0,03	0,28
Pologne	0,11	0,14
Espagne	0,92	0,19
Suisse	0,00	0,00
Estonie	0,00	0,00
Groupe	0,33	0,55

Avec les données du Canada jusqu'au 30 juin 2025

Taux d'accidents du travail à déclarer pour les salariés (avec et sans arrêt de travail - TRIFR)

Pays	2024	2025
Belgique	27,07	40,78
Brésil	5,71	8,65
Canada	14,30	15,66
Colombie	10,71	14,10
France	24,82	18,67
Luxembourg	0,00	12,72
Pologne	28,30	8,52
Espagne	28,98	18,94
Suisse	0,00	0,00
Estonie	0,00	0,00
Groupe	11,27	13,30

Avec les données du Canada jusqu'au 30 juin 2025

Taux d'accident du travail pour les salariés (avec arrêt de travail - LTIFR)

Pays	2024	2025
Belgique	27,07	37,38
Brésil	5,24	7,06
Canada	11,44	8,81
Colombie	10,24	11,39
France	11,88	15,93
Luxembourg	0,00	8,48
Pologne	28,30	8,52
Espagne	17,83	11,36
Suisse	0,00	0,00
Estonie	0,00	0,00
Groupe	8,41	10,75

Avec les données du Canada jusqu'au 30 juin 2025

1.3.9. Indicateur d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée [S1-15]

Tous les salariés du groupe INDIGO ont droit à un congé pour raisons familiales dans le cadre de la politique sociale du groupe et/ou des conventions collectives.

En France, des mesures spécifiques en faveur de la conciliation entre la vie professionnelle et la parentalité ont ainsi été négociées en décembre 2023 dans le cadre de l'accord relatif à la qualité de vie, les conditions de travail et la prévention des risques professionnels du 20 décembre 2023. Un congé annuel de deux jours pour enfant malade a ainsi été créé, en faveur du parent dont la présence serait indispensable auprès d'un enfant de moins de 12 ans.

Part des salariés ayant droit de prendre un congé pour raison familiale

	2024	2025
Pourcentage de salariés ayant le droit de prendre un congé pour raisons familiales	100 %	100 %

Hors Canada

1.3.10. Indicateurs de rémunération [S1-16]

Écart de rémunération entre les hommes et les femmes (en % des salariés)

Catégorie de salariés (%)	2024	2025
Écart de rémunération entre les hommes et les femmes - Groupe <i>Avec les données du Canada jusqu'au 30 juin 2025</i>	11,3 %**	14,8 %
Ratio de rémunération (le plus élevé par rapport à la médiane) - Groupe <i>Hors Canada</i>	44,74	87,98

Écart de rémunération entre les hommes et les femmes par pays (en %)

Pays	2024	2025
Belgique	-15 %	-3 %
Brésil	+1 %	-10 %
Canada	-6 %	-3 %
Colombie	-15 %	-9 %
France	-10 %**	-9 %
Luxembourg	+65 %	+2 %
Pologne	+18 %	+15 %
Espagne	+7 %	+2 %
Suisse*	- %	- %
Estonie	+32 %	+18 %

Avec les données du Canada jusqu'au 30 juin 2025

* : Effectif essentiellement masculin en Suisse

** : Données retraitées, le ratio de 2024 publié de la France s'élevait à -11,36% et celui du Groupe à +10,92%, des explications quant au changement méthodologique sont détaillées ci-dessous.

Écart de rémunération entre les hommes et les femmes

L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes désigne la différence de niveau moyen de rémunération entre les salariés homme et femme en pourcentage du niveau de rémunération moyen des travailleurs hommes.

(Niveau moyen de rémunération horaire brute des salariés hommes - niveau de rémunération horaire brute des salariés femmes / Niveau moyen de rémunération horaire brute des salariés hommes) *100

Le "niveau de rémunération" correspond à la rémunération annuelle brute et à la rémunération horaire brute correspondante.

Le salaire brut correspond à l'intégralité des sommes perçues par le salarié dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail (hors part patronale).

En 2024, le ratio pour la France se fondait sur la rémunération brute plafonnée « Sécurité Sociale » (qui sert de base de calcul aux droits à la retraite de base). En 2025, la méthodologie prend en compte pour la France le salaire brut réel qui englobe la totalité de la rémunération, sans limite. Cette nouvelle méthodologie ainsi que les acquisitions de 2024 expliquent l'augmentation de 3,5 points du ratio entre 2024 et 2025.

Ratio de rémunération (le plus élevé par rapport à la médiane)

Le ratio de rémunération le plus élevé par rapport à la médiane correspond au ratio de rémunération annuelle totale de la personne la plus payée par rapport à la rémunération totale annuelle médiane de tous les salariés (à l'exclusion de la personne la mieux rémunérée).

Les salaires nominaux sont exprimés en euros (€) et ajustés selon la méthode de la parité du pouvoir d'achat (« Purchasing Power Parity » établi par la Banque mondiale), permettant d'ajuster les salaires en fonction des différences dans le coût de la vie entre pays. Le calcul du ratio devient plus représentatif des rémunérations réelles et du pouvoir d'achat des salariés du Groupe à travers le monde.

Au titre de l'exercice 2025, le Groupe a fait évoluer le périmètre de calcul du ratio de rémunération annuelle totale afin d'en renforcer l'exhaustivité et la représentativité :

- L'intégralité des filiales contrôlées a été prise en compte, intégrant les entités acquises courant 2024 et exclues du calcul de 2024.
- Alors qu'en 2024, l'indicateur était établi sur la base des seuls salariés dits « permanents », c'est-à-dire présents sur l'intégralité de l'exercice, la méthodologie intègre désormais l'ensemble des salariés ayant été employés entre le 1er janvier et le 31 décembre 2025, exception faite des salariés sous contrat d'apprentissage et d'un nombre très limité de cas spécifiques avec rémunération atypique (ex. arrêt maladie longue durée). Cette évolution se traduit par l'inclusion des salariés n'ayant pas effectué une année complète, qu'il s'agisse de recrutements en cours d'année, de départs ou encore de variations de périmètre liées à des opérations de croissance externe. Cette réintégration, notamment au Brésil et en Colombie, a permis de mieux refléter la structure réelle des effectifs du Groupe.

Ainsi, la hausse observée ne traduit pas un accroissement des écarts de rémunération, mais une représentation plus fidèle de la réalité internationale du Groupe.

1.3.11. Cas, plaintes et impacts graves en matière de droits de l'homme [S1-17]

Il n'y a pas eu d'amende, de pénalité ou de compensation pour dommages résultant des incidents et plaintes mentionnés ci-dessus.

Il n'y a pas eu d'incident, de plainte ou d'impact grave en lien avec les droits humains en 2025 dans le groupe INDIGO.

Nombre d'incidents de discrimination (cas avérés)

Type de discrimination	2024	2025
Genre - discrimination	1	2
Origine raciale ou ethnique	1	1
Nationalité	0	0
Religion ou conviction	1	0
Handicap	1	0
Âge	0	0
Orientation sexuelle	0	1
Harcèlement	30	39
Autre forme de discrimination	1	0
Nombre d'incidents de discrimination	35	43

Hors Canada

L'augmentation du nombre de cas avérés s'explique par une meilleure prise en compte des cas de harcèlement au Brésil, dont le nombre de cas avérés s'élève à 39 sur les 43 recensés. En parallèle, le déploiement de formations dédiées a permis une meilleure sensibilisation du personnel sur cette thématique et a ainsi contribué à l'accroissement du nombre de cas enregistrés.

2. Communautés affectées [S3]

2.1. Stratégie

2.1.1. Impacts, risques et opportunités matériels et leur interaction avec la stratégie et le modèle économique [SBM-3]

Description des types de communautés affectées soumises à des impacts matériels

Les communautés susceptibles d'être concernées par des impacts matériels se répartissent en deux catégories, qui se caractérisent par leur ancrage territorial :

- les communautés vivant ou travaillant à proximité des installations de stationnement et services gérées par le groupe INDIGO, notamment les riverains, les commerçants et entreprises locales. Ces communautés bénéficient d'activités qui favorisent une meilleure accessibilité aux centres urbains, commerces et services de proximité. Elles sont également impactées positivement par des partenariats ou des initiatives locales soutenus par le groupe INDIGO ;
- les communautés qui participent de la chaîne de valeur sont également installées sur le territoire d'implantation des ouvrages et des services proposés par INDIGO. Le modèle d'affaires du groupe est fondé, par nature, sur une étroite proximité avec les clients, amont (collectivités) et aval (utilisateurs) et il repose sur des emplois et une sous-traitance essentiellement en local.

Toutes les communautés affectées qui peuvent être matériellement affectées par l'entreprise sont incluses dans le champ d'application de l'ESRS 2.

Le groupe INDIGO inclut dans le champ d'application de l'ESRS 2 toutes les communautés affectées matériellement par ses activités directes et par sa chaîne de valeur. Cela comprend les communautés locales autour de ses infrastructures de stationnement, ainsi que celles affectées par les partenaires et sous-traitants impliqués dans la gestion des services, la maintenance ou la construction (uniquement en France) de nouvelles infrastructures.

Il est important de préciser que l'enjeu des communautés affectées n'est matériel que dans sa dimension positive. Les impacts identifiés concernent principalement les effets bénéfiques pour le développement économique et social des territoires ainsi que les initiatives menées par la Fondation INDIGO, qui vise à soutenir des actions locales en lien avec le sport, l'art ou la culture.

Description des activités qui entraînent des impacts positifs et des types de communautés affectées qui sont positivement affectées ou pourraient être positivement affectées

Les activités du groupe INDIGO génèrent des impacts positifs pour les communautés au sein desquelles il opère :

- la raison d'être du groupe est "créateur d'espace pour une ville apaisée en mouvement" ;
- sa finalité est de contribuer à un partage plus harmonieux et moins carboné de l'espace urbain, en proposant des services de stationnement en ouvrage et en voirie, largement accessibles par le digital, en redéployant des infrastructures pour accueillir des services de proximité comme la logistique urbaine, en favorisant les mobilités douces et l'installation de bornes de recharge électrique ;
- les expertises et services du groupe INDIGO sont totalement au service des villes et de leurs habitants, aussi bien pour leurs activités personnelles que professionnelles ;
- elles font d'INDIGO un contributeur actif à la vie locale, aussi bien comme employeur (y compris de personnes éloignées de l'emploi) que dans son recours à de nombreux sous-traitants, notamment PME.

Description des risques et opportunités importants découlant des impacts et des dépendances vis-à-vis des communautés affectées

Dans le cadre de l'analyse de double matérialité concernant ses impacts sur les communautés affectées, aucun risque ni opportunité importante n'a été identifié pour le groupe INDIGO. Ses activités, ainsi que celles de sa Fondation, génèrent des effets essentiellement positifs sur ses communautés, sans entraîner de dépendances critiques ni de risques significatifs pour le Groupe.

Nature de d'IRO	Description de l'IRO	Comment cela affecte la population ou l'environnement ou quels sont les effets financiers actuels pour INDIGO ?	Horizon temporel	Positionnement dans la chaîne de valeur et activité concernée
Impact positif	Contribution au rayonnement socio-économique des territoires via la création et le soutien d'emplois locaux, et grâce à des investissements dans des initiatives sociales et culturelles locales	La création d'emplois locaux et le développement du tissu économique local améliorent la qualité de vie des communautés affectées, favorisent des partenariats sur le territoire et renforcent le tissu associatif local.	Constant	Interne et chaîne de valeur Ensemble des activités d'INDIGO
Opportunité financière	Contribution au rayonnement et développement d'INDIGO au sein des territoires	L'amélioration de la résilience du modèle économique grâce aux partenariats locaux, le développement de l'image de marque, et l'accès à de nouveaux marchés renforcent l'activité économique d'INDIGO et favorisent de nouveaux partenariats.	Moyen terme (1-5 ans)	Interne Ensemble des activités d'INDIGO

2.2. Gestions des impacts, risques et opportunités

2.2.1. Politiques relatives aux communautés affectées [S3-1]

Présent dans 10 pays et plus de 500 villes, le Groupe est partenaire des villes, collectivités, hôpitaux, centres commerciaux ou encore sociétés foncières. Il est ainsi 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 des territoires. D'autres emplois sont générés également par l'intégration de services automobiles (lavage, entretien de véhicules). L'activité du stationnement constitue l'un des éléments de la chaîne de mobilité urbaine et concourt à l'attractivité des centres villes, en favorisant l'activité des commerces et le maintien d'emplois en centre-ville.

En contribuant à la dynamique économique des centres-villes, INDIGO participe aussi à leur décarbonation par la régulation des flux de déplacement, l'encouragement aux mobilités douces (vélo) et l'accueil des véhicules électriques avec l'installation de nombreuses bornes de recharge.

Enfin, la Fondation INDIGO agit au cœur des territoires : en 2025, elle a soutenu 24 projets d'intérêt général, dans 5 pays et 22 villes. Le rapport annuel de la Fondation INDIGO est disponible sur le site internet du Groupe.

Directement et indirectement, le Groupe « contribue aux développements sociaux, économiques et culturels des territoires d'implantation », IRO associé à cet ESRS.

Politiques

Adhérent au Pacte Mondial des Nations Unies depuis 2022, le groupe INDIGO a pris des engagements stratégiques pour garantir le respect des droits de l'Homme, en particulier ceux des communautés locales impactées par ses activités. L'une des principales contribution Groupe aux Objectifs de Développement Durable est « Villes et communautés durables ».

Ces engagements sont alignés avec les principales conventions internationales, telles que les principes directeurs de l'ONU relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme, la Déclaration universelle des droits de l'Homme, ainsi que la Déclaration de l'OIT sur les principes et droits fondamentaux au travail et les principes directeurs de l'OCDE pour les entreprises multinationales.

En parallèle, 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 pratique, cela se traduit par des politiques de non-discrimination et de respect de l'intégrité de ses communautés affectées.

Ces principes sont intégrés dans les processus de gouvernance du groupe INDIGO et suivis par toute la chaîne opérationnelle, afin de s'assurer que les impacts sur les communautés affectées sont bien gérés, depuis le niveau local par les Responsables de Site jusqu'au niveau national par les Directeurs de pays.

La politique du groupe INDIGO envers les villes repose sur des engagements clés visant à dynamiser les centres-villes et à améliorer l'accessibilité et à promouvoir des mobilités durables.

En collaborant avec les collectivités, notamment à travers des délégations de service public, qui constituent la majeure partie de ses contrats en Europe, le Groupe met en œuvre une gestion optimisée du stationnement, ce qui constitue un levier pour revitaliser les zones urbaines. La portée de cette politique s'étend au-delà de la simple gestion des parkings, elle intègre également des solutions pour développer les mobilités douces, telles que des espaces sécurisés pour les vélos et des bornes de recharge pour véhicules électriques, afin de répondre aux attentes croissantes des villes et de leurs habitants en matière de transition écologique.

Les points de vue des parties prenantes sont au cœur de cette démarche. Le Groupe entretient un dialogue avec les collectivités locales, les donneurs d'ordre privés, les riverains et les usagers, pour garantir que ses initiatives répondent aux besoins spécifiques de chaque territoire. Ces échanges, facilités par des réunions, des consultations et des mécanismes de retours directs, permettent d'adapter les politiques en fonction des attentes exprimées.

Pour s'assurer que ses politiques sont comprises et accessibles, le Groupe adopte une démarche proactive dans sa communication avec les parties prenantes. Les documents stratégiques et les informations liées aux politiques sont partagés via des canaux dédiés, tels que les plateformes numériques, les supports d'information locaux et les réunions avec les donneurs d'ordre pour le compte desquels le Groupe opère des parkings ou des voiries. Cette approche garantit que les engagements pris par le groupe INDIGO sont bien intégrés, respectés et alignés avec les priorités des collectivités ou des partenaires.

2.2.2. Processus de dialogue avec les communautés affectées au sujet des impacts [S3-2]

L'ambition du groupe INDIGO est d'écouter et répondre aux préoccupations des communautés affectées, qu'il s'agisse des riverains des parkings ou des collectivités locales pour le compte desquelles elle gère des ouvrages ou des voiries, notamment à travers des canaux de communication directs. La mise à disposition de formulaires de contact et des échanges planifiés autant que de besoin avec les collectivités locales permettent d'assurer une gestion appropriée des impacts des activités de stationnement sur ces communautés.

Les points de vue des communautés touchées peuvent être recueillis à l'issue de consultations ou de réunions publiques par exemple et utilisés pour éclairer les décisions de gestion des impacts, en particulier dans les zones urbaines où l'activité de stationnement peut entraîner des modifications significatives dans l'environnement local.

Les interactions s'effectuent à différentes étapes du projet :

- avant la construction de nouveaux parkings : en partenariat avec les donneurs d'ordre, les communautés locales sont consultées afin de s'assurer que leurs préoccupations sont prises en compte ;
- pendant la phase d'exploitation : un dialogue régulier est maintenu avec les riverains, commerçants et autorités locales pour gérer les éventuels impacts et opportunités ;
- fréquence : les interactions se font de manière continue, sur la base d'échanges planifiés contractuellement ou au besoin en cas de situation spécifique.

Au niveau local, sous la responsabilité des Directeurs régionaux, la hiérarchie opérationnelle assure la plus grande partie de l'interaction avec les communautés. Pour les interactions spécifiquement liées à la Fondation INDIGO, la déléguée générale les assure avec les parties prenantes concernées.

2.2.3. Actions concernant les impacts matériels sur les communautés affectées, approche visant à gérer les risques matériels et à saisir les opportunités matérielles concernant les communautés affectées, et efficacité de ces actions [S3-4]

L'activité de parking comme moteur du développement des territoires

L'activité de parking joue un rôle stratégique dans le développement des territoires en générant des retombées économiques pour les collectivités locales et les autorités délégantes. Cette activité s'inscrit également dans une dynamique de soutien financier et structurel aux territoires.

Des ressources financières importantes pour les collectivités

Les parkings, en tant qu'infrastructures exploitées sous forme de délégation de service public, permettent non seulement aux collectivités d'alléger le poids technique et financier de la gestion directe d'infrastructures de stationnement, mais aussi génèrent des redevances qui constituent pour elles une source de revenu pérenne. Les redevances sont calculées en fonction du chiffre d'affaires et/ou d'autres critères définis dans les contrats de gestion.

Un levier pour l'attractivité économique des villes

L'activité de parking améliore l'accessibilité des centres-villes et des zones commerciales, jouant ainsi un rôle essentiel dans leur attractivité économique. Les parkings des cœurs de ville et des pôles d'activité favorisent la fréquentation des commerces, des restaurants et des équipements culturels, générant des revenus indirects pour l'ensemble de l'économie locale.

En outre, le groupe INDIGO en France s'est associé aux différentes mesures prises par les villes où il intervient pour dynamiser l'activité. 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 des villes, comme à l'occasion de « Brie Happy » à Melun en octobre 2025, de la course « Enfants sans Cancer (pour les participants) à Saint-Cloud en août 2025 ou des fêtes de Noël avec la Métropole d'Aix Marseille pour 2 heures de gratuité les 2 weekends précédant Noël dans les parkings de Marseille et de La Ciotat.

En servant la mobilité des habitants, des travailleurs locaux et des visiteurs, les infrastructures de stationnement du Groupe contribuent à dynamiser et développer l'activité économique des territoires.

Un soutien à l'emploi local et à la durabilité

En tant qu'opérateur de parcs de stationnement, INDIGO participe également à la création et au maintien d'emplois directs et indirects au sein des territoires. Ces emplois concernent non seulement le propre personnel du Groupe, mais aussi les professionnels intervenant dans l'entretien, la sécurité et l'installation d'équipements innovants, tels que les bornes de recharge pour véhicules électriques. Par ailleurs, ces projets contribuent à l'émergence de territoires plus durables, en lien avec les politiques publiques de transition énergétique et de mobilité verte.

Ainsi, l'impact positif de l'activité de parking dépasse largement sa vocation seule de gestion du stationnement en ville. En générant des revenus financiers conséquents, en favorisant l'attractivité économique des territoires et en soutenant l'emploi local, elle s'impose comme un véritable levier de développement pour les collectivités. Grâce à ces contributions multiples, les activités du Groupe s'inscrivent dans une logique de création de valeur pour les villes et leurs habitants.

La Fondation INDIGO

La Fondation INDIGO a pour mission de rendre la ville plus agréable, plus solidaire et plus durable. En s'appuyant sur l'ancrage local et solidaire du groupe INDIGO, son fondateur, ainsi que l'implication des salariés du groupe, la Fondation se mobilise pour les villes et leurs habitants. Elle s'attache à soutenir des projets d'intérêt général contribuant à améliorer le vivre ensemble et la qualité de vie de chacun. Dans cette perspective, la Fondation INDIGO s'appuie sur la pratique et les valeurs du sport et de la culture, sources d'épanouissement personnel, d'ouverture et de lien social. Ce faisant, elle s'engage dans la lutte contre l'exclusion en ville et agit en faveur des solidarités de proximité ainsi que de la valorisation du patrimoine et des identités locales. Par leur variété, les projets soutenus s'adressent au plus grand nombre. Ils prennent vie dans tous les lieux de la ville, dans un esprit rassembleur et au bénéfice de chacun.

En 2025, la Fondation INDIGO a disposé d'un budget annuel de 230 687 euros, lui permettant de financer 24 projets, dans 22 villes réparties dans 5 pays (Belgique, Brésil, Colombie, Espagne et France). Avec un ancrage local fort et une collaboration étroite avec des associations, des collectivités et des porteurs de projets, elle a impacté plus de 370 000 bénéficiaires, grâce à des actions concrètes dans les domaines du sport, de la culture et de la solidarité. Trois initiatives emblématiques illustrent cet engagement en France, en Europe et aux Amériques

France : démocratiser l'accès à la culture et favoriser l'inclusion par le sport

En France, la Fondation INDIGO a concentré une part significative de son action sur des projets visant à rendre la culture et le sport accessibles au plus grand nombre, en particulier aux publics éloignés des pratiques culturelles, aux personnes en situation de fragilité sociale ou de maladie, ainsi qu'aux jeunes. À travers le soutien renouvelé à des événements culturels de référence tels que Le Livre sur la Place à Nancy ou Le Printemps des Poètes à Tours, la Fondation a contribué à faire de la culture un vecteur de lien social et d'inclusion. Ces partenariats ont permis la mise en place d'actions de médiation ciblées, comme des rencontres entre auteurs et publics en situation de précarité, des ateliers d'écriture en milieu scolaire ou encore des projets éducatifs donnant lieu à des publications réalisées par les élèves eux-mêmes.

Parallèlement, la Fondation INDIGO a soutenu de nombreuses initiatives sportives à vocation inclusive, en particulier dans le champ du sport santé et du sport adapté. À Chambéry, le soutien apporté aux activités adaptées de France Parkinson a permis à des personnes atteintes de la maladie de participer à des ateliers mêlant activité physique adaptée, art-thérapie et tango argentin, contribuant à l'amélioration de leur qualité de vie et au maintien du lien social. À Marseille, l'accompagnement du Tournoi Élisabeth – Marseille Rugby Méditerranée a favorisé la pratique du rugby santé auprès de personnes touchées par le cancer, dans un cadre collectif et bienveillant. Ces projets illustrent la volonté de la Fondation de soutenir des actions à impact social direct, en lien étroit avec les acteurs locaux et avec l'implication des collaborateurs d'INDIGO dans le suivi des initiatives.

Europe : créer du lien social et encourager la participation citoyenne par la culture et le sport

À l'échelle européenne, la Fondation INDIGO a soutenu des projets mettant en avant la culture et le sport comme leviers de cohésion sociale, de participation citoyenne et d'inclusion. En Belgique, le Projet Graffiti mené à Menin a permis à des jeunes de s'approprier un espace urbain à travers une démarche artistique collective, combinant pratiques sportives, ateliers créatifs et réalisation d'une fresque monumentale. Cette initiative a favorisé l'expression individuelle, le travail en équipe et le sentiment d'appartenance à un territoire.

Au Luxembourg, la Fondation a accompagné la Philharmonie Luxembourg dans le développement de l'Orchestre Place de l'Europe, un orchestre symphonique composé de musiciens amateurs adultes issus de la Grande Région. Ce projet a permis de valoriser la pratique musicale en amateur, de créer des ponts entre publics et institutions culturelles, et d'offrir au public des concerts de qualité, tout en favorisant les échanges transfrontaliers, notamment à travers des concerts communs avec des ensembles berlinois. Ces actions témoignent de l'engagement de la Fondation INDIGO en faveur de projets participatifs, capables de renforcer le lien social et de structurer des dynamiques culturelles durables à l'échelle locale et européenne.

Amériques : accompagner les jeunes et les communautés par la culture et le sport

À l'international, la Fondation INDIGO a poursuivi son engagement en faveur de l'inclusion sociale et de l'émancipation des jeunes, notamment en Amérique latine, en s'appuyant sur des projets à fort impact social. Au Brésil, le soutien apporté au Ballet Paraisópolis à São Paulo a permis à des enfants et adolescents issus d'une favela de bénéficier d'un enseignement artistique exigeant et structurant. Au-delà de la formation en danse, ce programme intègre un accompagnement global incluant le suivi éducatif, médical et nutritionnel des jeunes et de leurs familles.

En 2025, l'appui de la Fondation a contribué à améliorer les conditions d'apprentissage, à financer les cours et à renforcer les équipements nécessaires à la pratique artistique, offrant ainsi de nouvelles perspectives à ces jeunes.

En Colombie, la Fondation INDIGO a soutenu des initiatives combinant sport, santé et mobilisation communautaire, telles que des événements de sensibilisation et de solidarité portés par la Ligue colombienne contre le cancer à Bogotá. Ces projets ont permis de rassembler des centaines de participants autour d'actions sportives adaptées, de campagnes de prévention et de collecte de fonds, tout en valorisant l'engagement collectif face à la maladie. À travers ces actions, la Fondation confirme sa volonté de déployer un mécénat à impact, attentif aux réalités locales et orienté vers le renforcement durable des capacités des communautés.

Le rapport annuel de la Fondation INDIGO, détaillant sa gouvernance, ses objectifs et ses actions, est disponible sur le site internet de la fondation : <https://fondation.group-indigo.com/>

2.3. Métriques et cibles

2.3.1. Cibles liées à la gestion des impacts négatifs matériels, au développement des impacts positifs et à la gestion des risques et opportunités matériels [S3-5]

Le groupe INDIGO ne s'est pas fixé de cibles particulières en ce qui concerne ses communautés affectées, en dehors des actions et du budget annuel de sa Fondation, d'1 million d'euros sur 5 ans.

Actions et ressources en relation avec les politiques de développement des impacts positifs sur les communautés affectées

Données 2025 :

En Milliers d'euros (€)	OPEX 2025	OPEX 2030	CAPEX 2025	CAPEX 2030
Territoires	74 090	590 128		
Fondation	231	1 500		

Note : les projections sont en cumulé sur la période 2025-2030 inclus

Données 2024 :

En Milliers d'euros (€)	OPEX 2024	OPEX 2030	CAPEX 2024	CAPEX 2030
Territoires	72 149	756 753		
Fondation	306	1 500		

Les variations sur les projections cumulées à 2030 sont consécutives à une réévaluation du plan de développement des activités sur la même période.

Les CAPEX associés aux communautés sont difficilement appréhendables, dans le sens où la majeure partie des investissements du Groupe concerne ses activités opérationnelles, depuis la construction et l'exploitation des ouvrages jusqu'à l'acquisition de nouvelles sociétés, et donc de fait s'effectue au bénéfice des territoires d'implantation.

3. Consommateurs et utilisateurs finaux [S4]

3.1. Stratégie

3.1.1. Impacts, risques et opportunités matériels et leur interaction avec la stratégie et le modèle économique [SBM-3]

Tous les utilisateurs finaux qui peuvent être matériellement affectés par l'entreprise sont inclus dans le champ d'application de l'ESRS 2.

Pour le Groupe, les utilisateurs finaux représentent les clients aval, c'est-à-dire les abonnés et les utilisateurs (particuliers ou entreprises) ponctuels des espaces de stationnement (véhicules et vélos), y compris les utilisateurs du service INDIGO Neo et les usagers des vélos en libre-service. Tous ces clients sont susceptibles d'être impactés par les activités ou la chaîne de valeur d'INDIGO. Le Groupe détient la responsabilité de garantir la disponibilité et la qualité de ses services et des informations qu'il délivre pour ses utilisateurs finaux ainsi que de l'intégrité de leurs données personnelles. Les parkings accueillant des véhicules et constituant des établissements ouverts à tout public, les utilisateurs peuvent être soumis à des risques liés aux accidents de la circulation ou à la dégradation de véhicule. En outre, le Groupe porte une attention toute particulière au risque incendie dans ses ouvrages. Il reste donc vigilant face aux risques auxquels ses utilisateurs peuvent être exposés.

Nature de l'IRO	Description de l'IRO	Comment cela affecte la population ou l'environnement ou quels sont les effets financiers actuels pour INDIGO	Horizon temporel	Positionnement dans la chaîne de valeur et activité concernée
Impact négatif	Manque d'informations aux clients et utilisateurs finaux sur les conditions d'accès aux services	Le manque d'informations aux clients et utilisateurs finaux sur les conditions d'accès aux services peut entraîner une mauvaise utilisation des prestations de services en raison d'asymétries d'information et de défauts d'accès, ce qui peut également provoquer des inégalités et une perte de la qualité de service pour l'utilisateur.	Court terme (<1 an)	Interne Ensemble des activités d'INDIGO
Impact négatif	Absence de prise en compte de la santé et de la sécurité des clients.	L'absence de prise en compte de la santé et de la sécurité des clients peut entraîner une atteinte directe à leur intégrité physique (par exemple, en cas d'incendie), une perte de satisfaction des clients, et le développement d'un sentiment d'insécurité chez les utilisateurs (par exemple, en cas de dégradation des véhicules ou de vols).	Constant	Interne et chaîne de valeur Principalement sur les services de stationnements
Risque financier	Conséquences juridiques et financières en cas de carence dans la prise en compte de la santé et de la sécurité des utilisateurs	Une carence dans la prise en compte de la santé et de la sécurité des utilisateurs peut entraîner des pertes financières à la suite de réclamations juridiques en cas d'accidents ou de blessures, des fermetures administratives potentielles, une mauvaise image de l'entreprise auprès du grand public, et des pertes de relations commerciales.	Court terme (<1 an)	Interne et chaîne de valeur Ensemble des activités d'INDIGO
Impact positif	Contribution à la satisfaction des clients grâce à des prestations de qualité et dans le respect des réglementations applicables aux parkings.	Des prestations de qualité et conformes aux réglementations applicables aux parkings renforcent la confiance des utilisateurs envers la qualité des ouvrages et des services fournis.	Long terme (>5 ans)	Interne et chaîne de valeur Ensemble des activités d'INDIGO
Risque financier	Potentielle diminution du chiffre d'affaires consécutive à une mauvaise gestion des réclamations et des litiges, affectant la satisfaction client.	Une mauvaise gestion des réclamations et des litiges peut entraîner une baisse du nombre d'utilisateurs ou d'abonnés en raison de la mauvaise qualité des prestations de service, ainsi que des coûts élevés liés à la gestion des litiges et réclamations, incluant le temps passé, les compensations financières et les procédures administratives.	Moyen-terme (1-5 ans)	Interne et chaîne de valeur Ensemble des activités d'INDIGO
Risque	Risque de compromission des données personnelles des employés et des clients, entraînant une atteinte à la protection de la vie privée.	La compromission des données personnelles des employés et des clients expose ces derniers à des fraudes, des usurpations d'identité ou des abus d'ordre cybercriminel, entraînant une atteinte à leur vie privée et un sentiment de mal-être, voire des répercussions financières.	Constant	Interne et chaîne de valeur Ensemble des activités d'INDIGO

Le modèle d'affaires du groupe INDIGO repose sur l'exploitation et la gestion de services de stationnement, tant en ouvrage qu'en voirie, ainsi que sur des services de mobilité durable. La qualité de service est donc au cœur de son modèle. Les impacts, risques et opportunités affectant les utilisateurs finaux ont une incidence directe sur la pérennité du modèle d'affaires du Groupe en ce qu'ils affectent positivement ou négativement son chiffre d'affaires, lui-même dépendant des abonnements et plus généralement, de l'utilisation de ses services. Une insatisfaction des utilisateurs concernant la qualité des services rendus ou l'accès à l'information peut affecter directement le chiffre d'affaires des ouvrages concernés, voire le résultat financier du Groupe. A contrario, des prestations de qualité génèrent une satisfaction de la part des utilisateurs finaux, bénéfique en termes d'image et de résultats financiers pour INDIGO.

Capacité de résilience de la stratégie et du modèle économique

La capacité de résilience de la stratégie et du modèle économique du Groupe repose sur un suivi de la qualité de service et de la satisfaction de ses clients. Ce suivi permet d'ajuster les pratiques en fonction des retours des utilisateurs. Diverses mesures telles que les enquêtes de satisfaction assurent une surveillance continue des processus opérationnels et une réactivité face aux éventuels dysfonctionnements constatés. Cette approche proactive permet à INDIGO de renforcer sa compétitivité tout en répondant aux attentes de ses clients.

3.2. Gestions des impacts, risques et opportunités

3.2.1. Politiques relatives aux consommateurs et utilisateurs finaux [S4-1]

Le Groupe a adopté des politiques ciblées afin de réduire les risques et de saisir les opportunités liées à ses produits et services. Ces politiques reflètent l'engagement d'INDIGO à intégrer les principes de durabilité, tout en répondant aux attentes de ses parties prenantes.

Le Groupe a mis en place plusieurs politiques visant à gérer les impacts importants de ses produits et services sur les consommateurs et utilisateurs finaux :

- INDIGO s'assure de fournir des informations claires et transparentes à ses clients, conformément aux réglementations locales et internationales, notamment en matière de tarification, de consentement et de protection des données personnelles ;
- le Groupe applique les normes et réglementations relatives à ses ouvrages afin de garantir à ses utilisateurs des espaces de stationnement et de services conformes en matière de sécurité incendie, électrique ou en termes de maintenance des ascenseurs. Il veille également à l'accessibilité de ses ouvrages aux personnes souffrant d'un handicap ;
- afin de renforcer les interactions avec ses utilisateurs et améliorer leur expérience, INDIGO met en œuvre une politique de communication multicanale, incluant des lignes téléphoniques, des formulaires en ligne et des boutiques physiques.

Les politiques d'INDIGO ont été conçues pour répondre à des objectifs stratégiques clés :

- garantir des conditions de stationnement conformes aux normes de sécurité grâce à des inspections régulières (internes ou effectuées par des autorités administratives), des tests incendie et des investissements continus dans les infrastructures dans lesquelles le Groupe peut investir ;
- assurer la transparence des informations fournies aux utilisateurs, notamment sur les tarifs et les conditions générales, tout en respectant les standards de protection des données personnelles ;
- améliorer l'expérience utilisateur en suivant des indicateurs clés tels que le taux de satisfaction client ou les avis Google.

Les politiques mises en place par INDIGO s'adressent à l'ensemble des consommateurs et utilisateurs finaux qui interagissent avec ses services, tout en répondant aux besoins spécifiques de certains groupes. Elles visent les clients occasionnels ou réguliers, qu'ils soient abonnés ou utilisateurs ponctuels, et incluent également des mesures ciblées pour des populations spécifiques. Par exemple, le Groupe rend accessible ses infrastructures aux utilisateurs souffrant de différents types de handicap, dont les personnes à mobilité réduite. Par ailleurs, les consommateurs numériques, notamment ceux utilisant le site ou l'application INDIGO Neo, bénéficient de plateformes ergonomiques et sécurisées, respectant les standards de protection des données personnelles.

Depuis 2025, Le Groupe INDIGO est signataire de la charte d'engagement pour la résilience de Paris. Cette charte constitue un engagement collectif qui promeut une vision de la résilience territoriale fondée sur l'anticipation des risques, la solidarité de proximité et la coopération entre acteurs institutionnels, économiques et associatifs.

La mise en œuvre des politiques relatives aux consommateurs et utilisateurs finaux relève de la responsabilité des Directeurs des différents pays dans lesquels le Groupe opère.

L'élaboration des politiques d'INDIGO repose sur une analyse des attentes des parties prenantes clés, les utilisateurs ponctuels, les abonnés réguliers, les utilisateurs professionnels, et les partenaires institutionnels. Cette prise en compte est facilitée par la collecte de retours d'expérience à travers des enquêtes de satisfaction, des avis en ligne, et des discussions régulières avec les parties prenantes. Ces contributions permettent d'identifier les besoins prioritaires et d'adapter les politiques en conséquence. Par exemple, les attentes en matière de sécurité, de mobilités douces ou d'accessibilité des infrastructures ont conduit à des investissements ciblés pour répondre aux normes en vigueur et améliorer l'expérience des utilisateurs.

INDIGO veille à rendre ses politiques accessibles aux parties prenantes concernées, qu'il s'agisse des consommateurs ou des partenaires impliqués dans leur mise en œuvre. Ces politiques sont communiquées par le biais de supports variés, tels que des documents accessibles sur le site internet de l'entreprise, de l'information disponible sur le site ou l'application INDIGO Neo, de l'affichage réglementaire, des campagnes d'affichage ponctuelles dans les parkings, des communications spécifiques adressées aux parties prenantes institutionnelles ainsi que des communications externes.

Respect des Droits de l'Homme

Adhérent au Pacte Mondial des Nations Unies depuis 2022, le groupe INDIGO a pris des engagements sérieux pour garantir le respect des droits de l'Homme, en particulier ceux de ses consommateurs et utilisateurs finaux. Le Groupe applique également les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales pour garantir que les droits des consommateurs/utilisateurs finaux sont protégés et respectés à travers toutes les opérations du Groupe.

L'un des principaux engagements pris par INDIGO concerne le respect du Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) en Europe et des réglementations équivalentes en dehors de l'Union européenne (Suisse, Amériques), garantissant ainsi la protection des données personnelles des utilisateurs finaux. L'entreprise s'engage également à respecter les normes relatives à la confidentialité et à la protection des informations sensibles, notamment en ce qui concerne les transactions effectuées par les consommateurs et les informations liées à leur utilisation des services, tels que les bornes de recharge pour véhicules électriques ou l'utilisation de plateformes numériques.

En parallèle, le Code de conduite du Groupe, établi dans toutes les langues pratiquées au sein de ses filiales, énonce les principes d'éthique professionnelle qui doivent, en toutes circonstances, inspirer les comportements des collaborateurs. Il 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.

Les valeurs du Groupe, notamment celles de "respect et de solidarité", complètent l'exigence de conformité attendue des collaborateurs, tant au niveau individuel que collectif.

A ce jour, aucun cas de non-respect des principes directeurs de l'ONU, de la déclaration de l'OIT ou des principes directeurs de l'OCDE impliquant des consommateurs ou utilisateurs finaux n'a été signalé dans la chaîne de valeur de l'entreprise, en amont et en aval.

Dans le cadre de ses activités, le Groupe n'a pas d'incidences directes sur les droits fondamentaux des consommateurs et utilisateurs finaux, hormis en matière de protection des données personnelles. Toutefois, pour pallier tout impact potentiel dans ce domaine, INDIGO se conforme aux réglementations européennes et internationales sur la protection des données et a mis en place des procédures de sécurité informatique de standard international.

Le 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 s'est matérialisée par :

- la nomination d'un délégué à la protection des données Groupe ou Data Protection Officer (DPO) ainsi que d'un relai de DPO locaux dans chaque pays ;
- la mise à jour en continue des registres et cartographies de traitement afin d'avoir une vision exacte sur les données traitées ;
- une généralisation de la démarche d'études d'impact sur la vie privée (EIVP) à l'ensemble des traitements faisant intervenir des données clients ou en cas de risque important ;

- la mise en place d'un plan de sensibilisation à destination :
 - de tous les collaborateurs européens depuis 2022, des ateliers spécifiques ou des notes d'informations venant compléter le dispositif de sensibilisation ;
 - de populations exposées aux problématiques de protection des données personnelles visant l'application des procédures du Groupe (Privacy by design, respect des durées de conservation, etc.) ;
 - des responsables de traitement nommés chez INDIGO ;
- 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 ou de vérification ad hoc) ;
- une gestion des demandes d'exercice de droits par les personnes dont les données personnelles sont traitées, avec une information complète sur comment exercer ces droits, notamment via les différentes « Politiques de confidentialité » ou mentions d'informations sur les formulaires de collecte (ex : sur les sites et l'application INDIGO Neo) ;
- la mise en place d'un corpus documentaire composé de politiques et de procédures de gestion des données personnelles (gestion de l'exercice des droits, gestion des violations de données, cycle de vie des données) qui est appliqué et régulièrement mis à jour (nouveau, évolution des exigences des autorités de contrôle (la Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés en France, CNIL), publication des recommandations du Comité européen de la protection des données, jurisprudence).

Par ailleurs, INDIGO dispose d'un ensemble de politiques internes visant à garantir la sécurité et la confidentialité des données personnelles :

- politiques de sécurité générales (PSSI, charte informatique, politique de logs...) ;
- plan de réponse aux cyber-incidents ;
- une politique de gestion des violations de donnée à caractère personnel et leurs potentielles notifications, que le Groupe peut déclencher afin de limiter ou d'atténuer le plus efficacement possible les effets d'une violation sur les droits et libertés fondamentales de la personne. Le règlement RGPD requiert également que l'entreprise qui a connu la violation effectue des notifications à l'autorité de contrôle du pays (en France, la CNIL) et/ou notifie les personnes concernées lorsque le risque sur leurs droits est élevé. L'objectif est d'agir avec diligence pour remédier aux effets de la violation et informer les personnes concernées des mesures qu'elles peuvent prendre pour se protéger.

La maturité de l'organisation au RGPD est contrôlée au travers d'audits internes réguliers des feuilles de route de chaque pays concerné par le RGPD. Une revue annuelle des résultats de ces audits et des actions d'amélioration a lieu en comité d'audit et des risques du Groupe.

En cas d'incident, INDIGO a élaboré un plan de réponse aux cyber-incidents. Ce plan prévoit une série de mesures à activer rapidement afin de limiter les impacts potentiels sur les droits et libertés fondamentales des personnes concernées. Parmi ces mesures figurent la détection, la réponse technique immédiate et la communication aux parties prenantes.

Cybersécurité

Le Groupe dispose 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 ceux sur les données personnelles et le respect de la vie privée (Règlement Général sur la Protection des Données). Elle suit les normes et bonnes pratiques de gestion de la sécurité comme les normes ISO2700x. Et enfin, elle 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. En 2024, le Conseil de Surveillance du Groupe a validé une démarche de structuration de la politique et des plans d'actions cyber, fondée sur le référentiel international « NIST 2.0 ». Son déploiement a débuté en 2025 et se poursuit en 2026.

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 particuliers 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 2025, des campagnes de sensibilisation à l'hameçonnage ont été menées 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'intégralité 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.

En avril 2025, le Groupe INDIGO a été victime d'un incident cyber. Le plan de réponse évoqué précédemment a été déployé et depuis la sécurité informatique a été renforcée dans toutes ses composantes. Des précisions sur cet évènement figurent dans les Comptes Consolidés du Groupe au sein de la section « Faits marquants », paragraphe 2.1.

Approche générale d'INDIGO concernant l'interaction avec les consommateurs et utilisateurs finaux

INDIGO adopte une approche multicanale pour garantir une interaction optimale avec ses consommateurs et utilisateurs finaux. Cette stratégie vise à répondre aux besoins variés de ses clients, qu'ils utilisent les services de stationnement en ouvrage ou en voirie, pour des raisons personnelles ou professionnelles, en stationnement horaire, en abonnement ou en amodiatio, ou encore lorsqu'ils recherchent des bornes de recharge électrique ou des espaces sécurisés pour leurs vélos.

Outils et canaux de communication utilisés

INDIGO met en œuvre une diversité de canaux pour faciliter l'interaction avec ses clients et s'assurer que ses services répondent à leurs attentes :

- supports physiques : le règlement intérieur des parkings est disponible dans chaque parc de stationnement, offrant des informations essentielles sur les droits et obligations des utilisateurs. La grille tarifaire est clairement affichée à l'entrée des ouvrages ainsi qu'aux bornes de paiement. Enfin, une signalétique piétonne et véhicule claire est installée pour garantir une orientation sécurisée ;
- canaux numériques : les sites internet INDIGO Neo et l'application mobile intègrent une Foire Aux Questions, des formulaires de contact et/ou un numéro de téléphone afin de joindre le service client, et un espace client dédié pour la gestion des services (abonnement, réservation à la demande, consultation de factures, etc.). Les conditions générales de vente sont également disponibles ces 2 supports ;
- interactions directes : un service client est disponible par courriel ou par téléphone et le personnel présent dans les boutiques ou à l'accueil des parcs pour traiter efficacement les demandes des clients, tandis qu'une téléopération 24/7 assure une assistance immédiate en cas de demande d'assistance dans les parkings, avec intervention rapide grâce à des bases locales d'intervention. Ces centres de télé opération et d'assistance peuvent, à tout moment, 24h/24 et 7j/7, intervenir et accompagner le client dans son parcours. Les opérateurs sont également connectés aux principaux équipements des parcs ainsi qu'aux différentes alarmes sécuritaires (incendie, défaut sprinklage...) ou techniques (dysfonctionnement d'une pompe, défaut d'ascenseur...), ce qui leur permet d'intervenir très rapidement en prévenant les personnels d'exploitation locaux pour une levée de doute ou directement les services d'urgence concernés en cas de fait avéré. D'autre part, ils interagissent directement avec les clients en cas d'appel depuis les points d'interphonie situés dans les ouvrages (aux barrières ou aux caisses automatiques, aux portes d'entrée ou de sortie, ...). Un système de caméras de vidéoprotection permet aux opérateurs de téléopérer le parc et de mieux comprendre les situations exposées et d'assister le client dans ses demandes de toute nature : question sur le paiement, perte de ticket, ouverture d'un accès piéton, lecture de plaque minéralogique, etc. ;
- médias numériques : INDIGO utilise les réseaux sociaux pour partager des informations clés et ainsi renforcer la proximité avec ses clients. Une attention particulière est donnée aux avis Google reçus, lesquels font l'objet d'une réponse personnalisée du service client, en collaboration avec l'équipe du parking concerné.

Le Groupe s'efforce d'identifier et de lever les obstacles pouvant limiter l'accessibilité ou la compréhension des informations :

- respect des spécificités réglementaires : les informations diffusées ou affichées, tels que les tarifs ou les conditions générales, sont adaptées aux réglementations locales et nationales, que ce soit pour des ventes physiques ou à distance ;
- traduction et représentation graphique : dans des zones multilingues, INDIGO fournit des informations traduites pour garantir une compréhension par tous les utilisateurs. De plus, une signalétique et des pictogrammes conformes aux réglementations locales facilitent la transmission des consignes de sécurité et des règles de circulation ;

- formation du personnel : les employés en contact direct avec les consommateurs sont formés pour répondre aux principales demandes d'information ou d'assistance des clients. Des formations en sécurité incendie permettent aux employés 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.

3.2.2. Processus de dialogue avec les consommateurs et utilisateurs finaux au sujet des impacts [S4-2]

Les points de vue des consommateurs et des utilisateurs finaux occupent une place centrale dans la gestion des impacts réels et potentiels liés aux activités du Groupe. Cette approche repose sur un processus structuré d'écoute client, d'analyse et de mise en œuvre d'actions correctives, intégrant plusieurs initiatives clés :

Collecte systématique des retours d'expérience

INDIGO s'appuie sur des différents outils pour recueillir les retours des consommateurs, garantissant ainsi une écoute proactive et transparente au sein de ses centres de relation client :

- avis clients en ligne : les commentaires publiés sur Google et d'autres plateformes sont analysés individuellement. Ils reçoivent une réponse personnalisée, élaborée en collaboration avec l'équipe locale du parking concerné ;
- enquêtes de satisfaction : après chaque interaction client (e-mail, appel téléphonique ou rendez-vous), une enquête est envoyée pour évaluer la qualité de la prise en charge et recueillir des suggestions d'amélioration.

Analyse et suivi des données

Les données collectées à travers ces différents canaux sont centralisées dans un outil dédié, qui permet :

- d'identifier les tendances récurrentes dans les contacts et retours des clients ;
- de comparer les performances entre les parkings et mesurer les progrès réalisés au fil du temps ;
- de présenter les résultats aux directions des pays pour potentiellement orienter les décisions stratégiques.

Mise en œuvre d'actions correctives

Les retours des utilisateurs éclairent directement les décisions prises par INDIGO pour améliorer l'expérience client :

- actions locales : les équipes de chaque parking mettent en œuvre des solutions concrètes en réponse aux remarques des clients, comme l'ajustement de la signalétique ou des processus opérationnels ;
- investissements ciblés : les analyses des visites mystère et des enquêtes de satisfaction influencent les priorités d'investissements (ex. : maintenance des équipements, formations supplémentaires pour les employés).

Intégration dans la stratégie de l'entreprise

La qualité de service n'est pas seulement un objectif opérationnel, mais aussi un critère clé de performance. Elle est intégrée dans la rémunération variable de toute la chaîne opérationnelle, garantissant ainsi l'implication de tous les niveaux hiérarchiques dans l'amélioration continue de l'expérience client.

En plaçant les retours des consommateurs au cœur de ses processus de décision, INDIGO renforce sa capacité à répondre aux attentes des utilisateurs et à gérer efficacement les impacts réels et potentiels liés à ses activités.

INDIGO accorde une importance centrale aux points de vue des consommateurs et des utilisateurs finaux pour éclairer ses décisions et gérer les impacts réels ou potentiels liés à ses activités. Ces expériences clients sont recueillies via les processus d'écoute et d'interaction décrits précédemment.

Les directeurs des filiales dans les pays sont les garants de la disponibilité des canaux de communication permettant un dialogue avec les consommateurs. Leur rôle est de s'assurer que les retours des utilisateurs sont pris en compte de manière systématique, que les résultats des évaluations alimentent les décisions stratégiques, et que l'ensemble des processus de gestion de la relation client sont optimisés.

Enfin, en France, l'efficacité de l'interaction auprès des consommateurs est évaluée grâce à plusieurs indicateurs clés recensés dans un « Indicateur Qualité 360 ». Les enquêtes de satisfaction fournissent des données précises sur la perception des services, tandis que le suivi des retours clients et des solutions mises en œuvre permet de mesurer l'impact des actions correctives.

Relation avec les villes (donneurs d'ordre)

INDIGO adopte une approche de collaboration étroite avec les villes. L'organisation du Groupe est structurée pour être au plus proche du terrain, permettant des interactions fréquentes et efficaces à différents niveaux. Cela garantit une compréhension fine des besoins locaux et une réponse pertinente aux enjeux.

Le dialogue avec les villes est organisé autour de réunions régulières, qu'elles soient mensuelles, trimestrielles ou annuelles, pour discuter des performances des services, identifier les besoins émergents et évaluer les plans d'amélioration. Ces interactions sont souvent encadrées par des clauses contractuelles détaillées, qui définissent précisément le rythme et les modalités des échanges (comitologie). Pour renforcer la transparence, INDIGO met à disposition des outils digitaux permettant aux collectivités un suivi en temps réel des données liées à l'exploitation des infrastructures.

Pour garantir la qualité des services, des audits de la part des donneurs d'ordre peuvent être réalisés selon les termes des contrats. Ces audits incluent des grilles d'évaluation, avec des pénalités prévues en cas de non-conformité. Les équipements techniques des parcs stationnement sont également soumis à des contrôles périodiques effectués par des bureaux de contrôle indépendants, tandis que la formation continue du personnel renforce la maîtrise des risques opérationnels.

Dans le cadre des évolutions réglementaires ou pour intégrer les nouvelles mobilités urbaines, le Groupe accompagne, sur demande, les collectivités dans la rédaction de clauses contractuelles liées. L'entreprise met à disposition des rapports annuels pour les contrats de service public et des reportings équivalents pour les contrats privés. En fin de contrat, INDIGO met en œuvre des procédures pour garantir une transition fluide, en assurant la protection des données personnelles conformément au RGPD et en respectant ses engagements contractuels.

3.2.3. Procédures visant à remédier aux impacts négatifs et canaux permettant aux consommateurs et utilisateurs finaux de faire part de leurs préoccupations [S4-3]

INDIGO met en œuvre des mesures spécifiques pour remédier aux impacts négatifs qui pourraient affecter ses clients finaux, qu'il s'agisse de carence d'information, de risques pour la santé et la sécurité, ou de mauvaise qualité de service. Chaque incident signalé est investigué de manière approfondie par les équipes locales, en coordination avec les responsables régionaux, afin de déterminer la cause et de mettre en place des solutions correctives. Ces actions incluent une communication claire avec les utilisateurs concernés qui sont informés des mesures prises. En parallèle, des actions préventives sont engagées pour éviter que ces problèmes ne se reproduisent, notamment par des ajustements dans les processus opérationnels ou des formations supplémentaires des employés.

Pour permettre aux utilisateurs de signaler leurs préoccupations ou besoins, INDIGO a mis en place plusieurs canaux accessibles. Ainsi, les sites et l'application INDIGO Neo présentent une ligne téléphonique ainsi qu'un formulaire en ligne pour tous les pays où le Groupe exerce ses activités, permettant une interaction rapide et personnalisée. D'autre part, les avis Google, analysés systématiquement, permettent au Groupe de recueillir des retours directs. Les utilisateurs peuvent également s'adresser aux équipes locales dans les parkings pour obtenir une assistance immédiate.

Enfin, en France et conformément à l'article L 211-3 du Code de la consommation, le Groupe informe dans ses Conditions Générales de Vente ses clients consommateurs, de la possibilité de saisir son médiateur ou, s'il s'agit d'une personne physique non professionnelle, de recourir à la Plateforme européenne de règlement en ligne des litiges.

INDIGO garantit la disponibilité de ses canaux à travers divers processus de soutien. Des clauses contractuelles précisent leur mise en place dans le cadre des relations avec ses donneurs d'ordre, assurant une couverture cohérente et complète. Les employés en charge de la relation client sont formés pour promouvoir activement ces outils auprès des consommateurs, et des affiches dans les parkings ainsi que des informations en ligne rappellent régulièrement leur existence. Cette approche proactive assure que les utilisateurs sont bien informés des moyens à leur disposition pour faire part de leurs préoccupations.

Ces dernières sont prises en charge de manière attentive et méthodique par les centres de relation client. Afin d'assurer une gestion optimale, des indicateurs clés, comme le taux de résolution des demandes et le taux de satisfaction client, font l'objet d'un suivi interne et sont présentés annuellement en comité d'audit et des risques. Ces données permettent éventuellement les ajustements nécessaires pour améliorer continuellement les processus et les réponses apportées. Les enquêtes internes « mystère » contribuent également à améliorer la qualité des interactions avec les clients.

INDIGO s'efforce de garantir que les consommateurs aient bien connaissance des canaux mis à leur disposition et qu'ils aient confiance en leur efficacité : transparence des réponses fournies, rapidité de la prise en charge, communications régulières et information accessible dans les parkings (tarifs, vidéoprotection, signalétiques, ...) ainsi que sur ses plateformes numériques.

INDIGO ne dispose pas de politiques spécifiques contre les représailles liées à l'utilisation de ces canaux dans la mesure où le Groupe considère cette thématique non pertinente dans le contexte de ses relations avec les consommateurs et utilisateurs finaux. L'entreprise garantit la confidentialité des échanges et le respect des utilisateurs pour préserver un climat de confiance et encourager une utilisation ouverte de ces outils, en accord avec la politique RGPD du Groupe.

3.2.4. Actions concernant les impacts matériels sur les consommateurs et utilisateurs finaux, approches visant à gérer les risques matériels et à saisir les opportunités matérielles concernant les consommateurs et utilisateurs finaux, et efficacité de ces actions [S4-4]

Le groupe INDIGO met en œuvre une série d'actions pour anticiper, prévenir et atténuer les impacts négatifs potentiels ou réels de ses activités sur les consommateurs et les utilisateurs finaux, conformément à ses engagements en matière de responsabilité sociétale et à ses obligations réglementaires. Ces actions se déclinent à travers plusieurs axes clés :

Mesure de la satisfaction client

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 des centres de relations clients ;
- des enquêtes de satisfaction après contact avec les centres de relations clients ;
- une veille sur les réseaux sociaux.

En France, les 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 sont partagés avec les donneurs d'ordre.

Respect des réglementations en vigueur

Le Groupe veille scrupuleusement au respect des évolutions réglementaires en matière de sécurité et de service aux utilisateurs :

- audits réglementaires : selon les réglementations locales, les ouvrages sont régulièrement inspectés par des autorités administratives compétentes qui vérifient la conformité des infrastructures aux normes en vigueur (par exemple, les Commissions de sécurité en France). Les équipements techniques sont également soumis à des contrôles périodiques menés par des bureaux de contrôle ;
- tests de sécurité incendie : des exercices et contrôles réguliers sont effectués pour garantir la sécurité des infrastructures face aux risques d'incendie. Des simulations d'incendie et d'évacuation avec les pompiers sont également organisées ;
- investissements adaptés : dans les parkings où les conditions contractuelles le permettent, le Groupe engage des investissements visant à moderniser les installations et à répondre aux nouvelles exigences réglementaires.

Formation des collaborateurs

La prévention et la gestion des impacts passent également par une formation renforcée du personnel, incluant :

- des formations en santé et sécurité au travail (Sauveteur Secouriste du Travail- SST), visant à fournir aux collaborateurs les compétences nécessaires pour prévenir et gérer les risques tant au sein des équipes que pour les utilisateurs finaux ;
- des certifications, comme celles des agents SSIAP (Service de Sécurité Incendie et d'Assistance à Personnes), et des habilitations électriques, permettant une gestion rigoureuse des infrastructures.

Processus de communication et gestion des incidents

Pour assurer une transparence et une réactivité optimale face aux besoins des utilisateurs, plusieurs processus de communication ont été mis en place :

- canaux de communication directs : des systèmes de phonie et des centres de relation clients permettent aux utilisateurs finaux de signaler rapidement toute situation anormale rencontrée dans les parkings ;
- affichage et documentation : le règlement intérieur, les tarifs et les informations liées à la vidéosurveillance sont affichés dans les parkings pour informer clairement les utilisateurs de leurs droits et obligations ;
- gestion des incidents : en cas d'incident localisé dans les parkings, une réponse au cas par cas est apportée, impliquant dans la plupart des cas les équipes d'exploitation et, si nécessaire, les directions juridique et assurances locales ou tout autre service ou tiers compétent.

Amélioration des infrastructures pour la sécurité des consommateurs et utilisateurs finaux

Afin de garantir la sécurité des usagers et la conformité aux normes en vigueur, les ouvrages du Groupe intègrent des dispositifs spécifiques visant à sécuriser les cheminements et à prévenir les risques d'incendie :

- signalétique et cheminements sécurisés : les infrastructures des parkings sont conçues ou adaptées pour inclure des cheminements piétons clairs, des passages protégés et une signalétique routière et informationnelle renforcée ;
- sécurité incendie : en complément des tests réguliers, des dispositifs spécifiques d'alerte incendie et d'évacuation sont installés conformément aux dispositions réglementaires s'appliquant aux ouvrages (Systèmes de Sécurité Incendie, détection incendie, sprinklers, etc.).

Contribution à la prévention des impacts négatifs potentiels

Le Groupe s'efforce de minimiser les impacts négatifs potentiels sur les utilisateurs en intégrant la sécurité et la satisfaction des clients au cœur de ses processus :

- maintenance préventive : selon les pays, des employés spécialisés ou des tiers s'assurent du bon fonctionnement des équipements de sécurité (détection incendie, électricité) ainsi que des ascenseurs ;
- actions correctives : à la suite des audits réglementaires ou internes, les préconisations formulées par les autorités administratives sont systématiquement mises en œuvre ;
- retours clients : les équipes d'exploitation travaillent en étroite collaboration avec les services de la relation client pour résoudre rapidement les incidents opérationnels signalés ;
- infrastructures adaptées : pour les personnes souffrant d'un handicap, y compris celles à mobilité réduite, des aménagements sont réalisés dans les parkings afin de garantir l'accessibilité des ouvrages pour toutes et tous.

Rôle des assurances et du juridique

La direction juridique, assurances et conformité du Groupe gère la politique assurantielle du Groupe et supervise la gestion et le bon règlement des sinistres. Des polices d'assurance couvrent les principaux risques conformément aux réglementations locales.

La prévention est au cœur du dialogue entre le Groupe et ses assureurs. La recherche de l'optimisation de la couverture des risques assurés conduit le Groupe à maximiser ses investissements dans la protection de ses ouvrages.

Suivi des actions

INDIGO s'appuie sur un ensemble de mécanismes pour suivre et évaluer l'efficacité des actions et initiatives mises en place afin de produire les résultats attendus pour les consommateurs et les utilisateurs finaux.

Respect des réglementations et conformité aux évolutions réglementaires

Les rapports d'audit concernant les équipements électriques et la sécurité incendie permettent au Groupe de maintenir ses ouvrages en conformité.

Tests en matière de sécurité incendie

L'efficacité des tests de sécurité incendie est évaluée en analysant les résultats des exercices et simulations réalisés périodiquement. Ces exercices permettent d'identifier les éventuelles failles dans les protocoles ou équipements de sécurité, et ainsi d'y remédier.

Formation des employés (SST, SSIAP, habilitations électriques)

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.

Gestion des données personnelles

Les audits internes de conformité au RGPD et les tests de résilience des systèmes informatiques permettent de vérifier l'efficacité des mesures préventives et correctives. Les retours des parties prenantes (clients, autorités de contrôle) sont également pris en compte pour ajuster les politiques de protection des données.

En adoptant cette approche systématique de suivi et d'évaluation, INDIGO garantit que les actions entreprises répondent aux attentes des consommateurs et utilisateurs finaux tout en s'inscrivant dans une démarche d'amélioration continue.

Description de la façon dont l'entreprise agit face à un impact négatif important

INDIGO s'engage à anticiper, identifier les impacts négatifs matériels sur ses clients et utilisateurs, et à y remédier notamment en matière d'informations transmises, de santé et de sécurité, ainsi que de relations commerciales. Pour les impacts liés à la transmission d'informations insuffisantes ou incorrectes, l'entreprise met en place des procédures rigoureuses pour garantir la qualité et l'exactitude des communications adressées aux clients. Cela inclut le respect des obligations contractuelles et la transparence dans les supports d'information. Les canaux de remontée d'informations et les dispositifs de gestion des réclamations permettent d'identifier rapidement les éventuelles lacunes, réduisant ainsi le risque d'insatisfaction ou de ruptures contractuelles. Cette approche contribue à limiter les pertes financières liées à une perte de confiance ou à la détérioration des relations commerciales.

Concernant la sécurité, santé et protection des utilisateurs, INDIGO suit des protocoles stricts pour assurer la sécurité des infrastructures et des services offerts. Les audits et inspections techniques réglementaires permettent au Groupe de maintenir conformes ses ouvrages et de garantir à ses utilisateurs des normes de sécurité élevées. En cas d'incident ou de risque avéré, des actions correctives immédiates sont engagées pour minimiser les risques pour ses clients. Ces mesures visent non seulement à protéger les usagers, mais aussi à éviter des répercussions financières comme une augmentation des primes d'assurance ou des sanctions juridiques pour le Groupe.

Enfin, sur le volet de la qualité des relations avec les clients amont et utilisateurs, INDIGO favorise la satisfaction client en veillant à proposer des services conformes aux contrats signés et aux informations délivrées lors de la souscription au service. En parallèle, le Groupe travaille activement à éviter les cas de non-conformité et à en minimiser leurs impacts, le cas échéant. La gestion proactive des réclamations et litiges constitue un levier clé pour préserver des relations de qualité, maintenir la confiance des parties prenantes et éviter une éventuelle baisse du chiffre d'affaires due à des relations commerciales dégradées.

Mesures prévues ou en cours pour limiter les risques importants pour l'entreprise découlant de ses impacts sur les consommateurs et utilisateurs finaux

INDIGO déploie différentes mesures pour limiter les risques significatifs qui pourraient découler de ses activités. Le Groupe mandate des bureaux de contrôle afin de réaliser des inspections des installations électriques, des équipements techniques tels les ascenseurs et des systèmes de sécurité incendie (extincteurs, alarmes, dispositifs d'évacuation). En cas de non-conformité, des plans d'action correctifs sont immédiatement mis en œuvre pour garantir la sécurité des usagers.

Les actions en termes de maintenance des ouvrages, de sécurité incendie, de formation du personnel, d'écoute client, d'informations et de mise à disposition des canaux de communication aux utilisateurs des services d'INDIGO permettent au Groupe de limiter les impacts qu'il pourrait subir du fait de ses propres impacts sur ses consommateurs.

Mesures prévues ou en cours pour saisir les opportunités importantes concernant les consommateurs et utilisateurs finaux

INDIGO a saisi plusieurs opportunités stratégiques pour répondre aux attentes des utilisateurs, tout en renforçant son offre de services.

Le Groupe a ainsi investi massivement (7,3 % des CAPEX du Groupe en 2025, comme détaillé dans la section portant sur la Taxonomie) dans le développement de la mobilité décarbonée : en installant des stations de recharge pour les véhicules électriques, en intégrant des espaces sécurisés pour les vélos (Cyclopark) dans ses parkings ou sur la voie publique et en tant qu'opérateur de vélos en libre-service « Vélib » dans la métropole parisienne, via sa filiale Smovengo. Ces initiatives répondent aux attentes croissantes des consommateurs en matière de mobilité durable, tout en renforçant l'engagement d'INDIGO dans la transition écologique.

Par ailleurs, INDIGO développe une offre digitale pour simplifier et enrichir l'expérience utilisateur. Ainsi, les sites et l'application mobile « INDIGO Neo » permettent aux clients de réserver une place de stationnement, de souscrire à un abonnement ou encore de payer via des solutions dématérialisées.

En parallèle, 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. Il diversifie également ses activités en promouvant des activités liées à la logistique urbaine :

- en concluant des partenariats avec des distributeurs de produits via l'installation de consignes de colis sécurisées dans ses ouvrages, tant pour les particuliers que les professionnels ;
- en proposant 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 camions de livraison ne se déplacent plus jusqu'aux destinataires finaux, ils 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. Le Groupe a ainsi identifié plus de 94 000 m² de surface de parking convertibles en France en activités de logistique urbaine, de drive et de stockage. Par exemple, situé au cœur de la capitale parisienne, le parking « Pressoir de Bercy » a fait l'objet en 2024 d'une transformation totale en espace de logistique urbaine pour une surface de 2 040 m². En 2025, le Groupe a engagé les travaux pour la création d'un espace de logistique urbaine de 12 000 m² au sein d'un des plus importants parkings de Paris, le parking l'Arsenal de Foch ; la livraison est attendue pour 2026. Ces opérations illustrent une vision de la distribution urbaine qui répond aux nouveaux standards de la mobilité en ville, et cela en parfaite adéquation avec la stratégie logistique et environnementale de la ville de Paris. D'autres projets sont prévus pour 2025.

Actions visant à éviter de causer ou d'exacerber des impacts négatifs importants sur les consommateurs et utilisateurs finaux

INDIGO veille à éviter tout impact négatif significatif sur ses clients, notamment par ses pratiques en matière de marketing, de vente et d'utilisation des données personnelles. Pour garantir la protection des données personnelles, l'entreprise respecte scrupuleusement les législations locales en la matière. Des processus sécurisés pour le traitement, le stockage et l'accès aux données des utilisateurs ont été mis en place. Des audits cybersécurité réguliers des systèmes d'information permettent de garantir que les données personnelles ne sont ni compromises ni utilisées à des fins non conformes aux attentes des consommateurs.

Compte tenu de ses activités, les pratiques de marketing et de vente d'INDIGO ne discriminent aucun groupe de consommateurs et ne favorisent pas un modèle qui pourrait aller à l'encontre des intérêts des usagers les plus vulnérables.

Ressources allouées aux politiques en lien avec la santé et sécurité des collaborateurs et des clients

Données 2025 :

En milliers d'euros (€)	OPEX 2025	OPEX 2030	CAPEX 2025	CAPEX 2030
Ressources allouées	52 181	435 768	8 830	65 270

Ressources allouées aux politiques en lien avec l'information des clients

En milliers d'euros (€)	OPEX 2025	OPEX 2030	CAPEX 2025	CAPEX 2030
Ressources allouées	983	7 853	6 522	67 343

Note : les projections sont en cumulé sur la période 2025-2030 inclus.

Données 2024 :

En milliers d'euros (€)	OPEX 2024	OPEX 2030	CAPEX 2024	CAPEX 2030
Ressources allouées	51 598	545 069	8 649	82 170

Ressources allouées aux politiques en lien avec l'information des clients

En milliers d'euros (€)	OPEX 2024	OPEX 2030	CAPEX 2024	CAPEX 2030
Ressources allouées	1 292	11 724	5 580	61 431

Les variations sur les projections cumulées à 2030 sont consécutives à une réévaluation du plan de développement des activités sur la même période.

3.3. Métriques et cibles

3.3.1. Cibles liées à la gestion des impacts négatifs matériels, à la promotion des impacts positifs et à la gestion des risques et opportunités matériels [S4-5]

Mesure de la satisfaction client

Compter sur 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. Chaque pays organise ses mesures qualité, selon les exigences spécifiques de ses utilisateurs et de ses donneurs d'ordre (enquêtes de satisfaction élaborée conjointement par exemple). En France, l'évaluation globale de la qualité des prestations fait partie du référentiel « Indicateur Qualité 360 » ou « IQ 360 ».

Pour l'année 2025, 371 visites mystères ont eu lieu dans les parcs de stationnement français du Groupe, soit sensiblement le même volume de visites qu'en 2024 (369).

Des appels téléphoniques 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 2025, 465 appels téléphoniques ont été passés et 480 e-mails « mystères » ont été envoyés en France contre respectivement 218 et 219 en 2024. Cette augmentation est à corréliser avec l'introduction de nouveaux services, lesquels ont fait l'objet d'enquêtes spécifiques : INDIGO Pro, solution pour une flotte de véhicules multi-parkings, et INDIGO Recharge, le Groupe étant devenu en 2025 un opérateur de recharge à part entière.

En 2025, 632 302 tickets ont été traités par les services de la Relation Clients, en forte augmentation par rapport à 2024 (565 449 tickets), principalement du fait du cyber incident d'avril 2025. Pour chaque ticket traité, un questionnaire de satisfaction est transmis, 34 795 réponses ont ainsi été reçues en 2025 puis analysées à des fins d'amélioration continue des prestations délivrées (46 070 en 2024).

Enfin, la veille opérationnelle opérée sur les réseaux sociaux a concerné 10 277 avis pour la France en 2025, contre 7 184 avis en 2024. Cette croissance de 43% est portée par :

- la généralisation des enquêtes digitales auprès des clients INDIGO Neo (lancement en mai 2025), ces dernières routant une partie des avis vers les fiches Google des parkings concernés ;
- des évolutions techniques et un accroissement des ressources permettant un meilleur recueil des avis.

Méthodologie de la notation (IQ 360) :

- note de visite : évaluation à 4 appréciations notées 0/30/70/100 selon les critères de la grille ;
- note d'appels : 3 tentatives d'appels réalisées pour chaque boutique. Analyse de l'appel sur une demande d'abonnement. Les appels non décrochés ne sont pas comptabilisés ;
- note d'avis Google : les avis Google sont collectés par parking. Le nombre d'étoiles est ramené en pourcentage. La moyenne des notes constitue la note globale ;
- note d'enquête de satisfaction : la proportion des retours d'enquête notés « bon » sur le volume global des retours donne la note de satisfaction en pourcentage.

Cible IQ 360 : 80% de satisfaction globale concernant le référentiel IQ 360.

Comme énoncé précédemment, les résultats sont communiqués aux donneurs d'ordre et une présentation annuelle est réalisée devant les actionnaires du Groupe à l'occasion en comité d'audit et des risques.

Le groupe INDIGO ne dispose pas d'objectifs spécifiques concernant la sécurité, la santé et la protection des utilisateurs.

Informations de Gouvernance

1. Conduite des affaires [G1]

1.1. Gouvernance

1.1.1. Le rôle des organes d'administration, de direction et de surveillance [GOV-1]

Conformément aux exigences légales, la description du rôle des organes d'administration, de direction et de surveillance est présentée dans la section Informations Générales, section 1.2. Gouvernance.

1.2. Gestions des impacts, risques et opportunités

1.2.1. Description des procédures d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités matériels [IRO-1]

La description du processus d'identification et d'évaluation des incidences, risques et opportunités importants liés à la conduite des affaires se trouve dans la section Informations Générales, section 1.4.1 Description des procédures d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités matériels [IRO-1]. Les mêmes paramètres y ont été appliqués.

Type d'IRO	Description	Comment cela affecte la population ou l'environnement ou quels sont les effets financiers actuels pour INDIGO	Horizon temporel	Localisation et activité concernée
Impact négatif	Impact sur l'image des donneurs d'ordre et des actionnaires en cas de mauvaise gestion de la conduite des affaires.	Une mauvaise gestion des affaires peut entraîner une perte financière et nuire à l'image des donneurs d'ordre et des actionnaires auprès des utilisateurs.	Moyen terme (1-5 ans)	Interne et chaîne de valeur Ensemble des activités d'INDIGO
Risque financier	Incapacité à répondre aux appels d'offre (exclusion des marchés) et à exécuter les contrats en cours en cas de comportement non éthique.	Un comportement non éthique peut entraîner des pertes de financement ou d'opportunités commerciales, notamment sur les marchés publics, en raison du non-alignement aux exigences des donneurs d'ordres.	Constant	Interne et chaîne de valeur Ensemble des activités d'INDIGO
Impact négatif	Atteinte à l'image et la réputation des donneurs d'ordre et actionnaires en cas d'infraction en matière de corruption.	Une infraction en matière de corruption peut nuire à l'image des donneurs d'ordre, affecter la réputation des actionnaires et entraîner une perte financière pour le Groupe.	Court terme (<1 an)	Interne et chaîne de valeur Ensemble des activités d'INDIGO
Risque financier	Conséquences juridiques et financières en cas de corruption ou de versements de pots-de-vin.	La corruption ou les versements de pots-de-vin sont des sujets fortement règlementés qui peuvent entraîner des sanctions financières importantes, des coûts de mise en conformité, une mauvaise image de l'entreprise auprès du grand public, des ruptures de relations commerciales avec des partenaires, ainsi qu'une dégradation de la marque employeur et une réduction de l'attractivité de l'entreprise.	Court terme (<1 an)	Interne Ensemble des activités d'INDIGO
Risque	Non-conformité au cadre légal national et européen sur la protection des lanceurs d'alerte (ex : Loi Sapin II, directive européenne) pouvant porter atteinte à l'image du Groupe et générer des sanctions administratives ou financières.	Une carence en matière de protection des lanceurs d'alerte peut entraîner une obligation de mise en conformité corrective, des frais juridiques, une perte d'accès temporaire à certains marchés ou financements lorsque la conformité est exigée par donneurs d'ordre ou prêteurs, des sanctions financières.	Court terme (<1 an)	Interne Ensemble des activités d'INDIGO

La conduite éthique des affaires est au cœur du modèle d'affaire et de la chaîne de valeur du groupe INDIGO. En effet, le Groupe collabore avec des donneurs d'ordre exigeants en la matière, notamment des clients publics dont la commande est réglementée. Il est donc crucial d'adopter des pratiques d'affaires conformes aux normes pour développer des relations de confiance à long terme, indispensables à la pérennité du modèle d'affaires.

1.2.2. Politiques en matière de conduite des affaires et culture d'entreprise [G1-1]

En 2024 le Groupe a défini ses valeurs et les grands principes d'action qui en découlent.

Ce travail a donné lieu à la définition de trois couples de valeurs, à la fois inhérentes au Groupe et fondées sur de grands enjeux contemporains : respect et solidarité, esprit de conquête et d'innovation, responsabilité et engagement. La responsabilité et l'engagement signifient d'abord collectivement, "se donner les moyens de la qualité de service dans un cadre éthique" et, au niveau individuel, "faire preuve d'éthique et de transparence dans toutes mes prises de décision."

Le respect et la mise en œuvre de ces valeurs, qui constituent la culture du Groupe, sont portés par le Directoire, sous la supervision du Conseil de Surveillance.

La politique générale de conformité repose sur la mise en place des piliers définis par la loi Sapin II :

- une cartographie des risques : le Groupe a élaboré une cartographie des risques anticorruption afin d'identifier, d'évaluer et de prioriser les risques liés à la corruption dans l'ensemble de ses activités et zones géographiques. Cette cartographie repose sur une analyse approfondie des activités et processus de l'entreprise, et de ses interactions avec ses parties prenantes. Elle constitue un outil pour définir les mesures de prévention adaptées, renforcer les contrôles internes et sensibiliser les collaborateurs à travers des formations ciblées. Cette démarche s'inscrit dans la stratégie globale de gouvernance responsable du Groupe et contribue à réduire les risques de non-conformité, tout en renforçant la confiance de ses parties prenantes. Elle a été élaborée pour chaque pays dans lequel le Groupe opère, puis consolidée au niveau du Groupe. La cartographie fait l'objet de mises à jour tenant compte des évolutions des activités de l'entreprise et des environnements réglementaires (voir G1-3_01 pour d'autres précisions).
- un Code de conduite : dans le cadre de son engagement pour une gouvernance responsable et une conduite éthique, le Groupe a élaboré et mis en œuvre un Code de conduite, préfacé par le Président du Directoire, et destiné à guider l'ensemble des collaborateurs, partenaires et parties prenantes. Ce document reflète les valeurs fondamentales du Groupe, telles que l'intégrité, la transparence, le respect des règles de concurrence, la lutte contre la corruption. Il définit les comportements attendus, fondés sur la probité, la loyauté, le respect de la dignité et des droits individuels, ainsi que les pratiques interdites. Il est mis à disposition de l'ensemble des collaborateurs et annexé aux contrats de travail (voir G1-3_01 pour d'autres précisions).
- un dispositif d'alerte interne : le Groupe a mis en place une ligne de lanceur d'alerte, destinée à offrir un canal sécurisé et confidentiel, pour signaler tout comportement contraire à ses valeurs et à la réglementation en vigueur. Cet outil permet aux collaborateurs, partenaires et parties prenantes de signaler des pratiques inappropriées, des violations des droits humains, des atteintes à l'environnement ou tout autre comportement constituant un délit, un crime...
- un programme de formation : le Groupe met en place des sessions de formation pour sensibiliser et former les collaborateurs sur les enjeux de conformité et les règles à respecter.

Ainsi, le Brésil et la France ont développé une plateforme de e-learning incluant une formation au Code de conduite et à la ligne de lanceur d'alerte, incluse dans la procédure d'intégration des salariés. Dans les autres filiales, des actions de sensibilisation ont été mises en œuvre au sein des comités de direction pour rappeler les règles éthiques exprimées dans le code de conduite.

Ce dispositif permet de prévenir les comportements non conformes, de garantir le respect des réglementations en vigueur, et de protéger la réputation de l'entreprise (voir aussi G1-3_6).

Le programme de formation anticorruption du Groupe est destiné en priorité aux collaborateurs dont les fonctions sont les plus exposées aux risques, identifiés comme tels par la cartographie des risques. Elles sont principalement liées à la gestion des contrats et des appels d'offre, aux achats, au recrutement, à l'exploitation, en raison de leurs interactions avec des parties externes et de leur capacité à engager l'entreprise.

- des procédures de contrôle : chaque pays a réalisé sa propre cartographie des risques et décliné ses propres plans d'action, qui sont suivis au niveau du Groupe ; celui-ci a mis en place des processus de contrôle internes pour surveiller et évaluer l'efficacité des mesures mises en place, notamment des audits de conformité réalisés dans ses filiales.

Cette politique s'inscrit dans une démarche de responsabilité et d'éthique des affaires qui répond notamment aux attentes croissantes des parties prenantes du Groupe. INDIGO renforce ainsi la confiance de ses partenaires et consolide des relations durables, tout en répondant aux exigences réglementaires et sociétales. Par ailleurs, cette approche contribue à fidéliser les talents internes, particulièrement sensibles aux engagements en matière de gouvernance et de responsabilité sociale. Elle favorise également une gestion plus efficace des relations avec les parties prenantes et permet d'améliorer l'attractivité du Groupe auprès de partenaires partageant les mêmes valeurs.

La politique de conformité s'applique à l'ensemble des activités du Groupe, y compris ses filiales à l'étranger, et couvre l'ensemble des salariés. Elle concerne les projets et services réalisés aussi bien pour des clients publics, tels que les villes et les hôpitaux, que pour des clients privés. Elle s'étend sur toute la chaîne de valeur, en intégrant les relations en amont avec les fournisseurs et partenaires, ainsi que la prestation des services aux clients finaux en aval. Son application couvre l'ensemble des pays dans lesquels le Groupe est implanté, tout en prenant en compte les spécificités locales et les réglementations en vigueur. Cette politique implique l'ensemble des parties prenantes du Groupe, incluant les actionnaires, les collaborateurs, les clients, ainsi que les fournisseurs, sous-traitants et partenaires stratégiques, garantissant ainsi un cadre conforme et responsable dans l'ensemble de ses interactions économiques et commerciales.

La Direction Générale porte les programmes de développement durable et de conformité et s'assure de leur mise en œuvre. Les différentes directions du Secrétariat Général élaborent les politiques et les procédures, puis accompagnent leur mise en œuvre opérationnelle. La Direction risques et audit interne en contrôle la bonne application.

Le comité d'audit et des risques soutient également le développement de la culture éthique d'entreprise. Il est informé chaque trimestre des travaux effectués au titre de l'ESG et supervise les reportings en matière de conformité, de durabilité et de politiques sociales, ainsi que les audits internes relatifs à ces thèmes.

Les projets et politiques structurants sont également soumis à l'appréciation du Conseil de Surveillance, qui valide les trois cartographies des risques du Groupe. Il s'agit de la cartographie du risque anticorruption/Sapin 2, de la matrice de double matérialité ESG, et de la cartographie des risques généraux du Groupe.

Les engagements et les valeurs du Groupe ont conduit celui-ci à mettre en place un programme de conformité incluant 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).

Au-delà du respect des exigences légales et éthiques, les valeurs du Groupe conduisent celui-ci à promouvoir une culture d'intégrité et de responsabilité individuelle et collective. L'enjeu est à la fois de prévenir les risques - notamment de corruption- pour éviter les effets négatifs des sanctions pénales, financières et de réputation, mais aussi de renforcer la confiance de ses parties prenantes, actionnaires, salariés, clients, partenaires....

La conformité et la culture de l'éthique sont pour le Groupe un gage de pérennité de ses activités, qui s'inscrivent dans le long terme.

Dans l'élaboration de ses politiques, INDIGO prend en compte les intérêts des principales parties prenantes en s'alignant sur les exigences législatives françaises, européennes et internationales. Cette approche garantit que les politiques mises en place répondent aux attentes réglementaires et aux enjeux éthiques et opérationnels du Groupe. La communication autour de ces politiques est assurée par le Président du Groupe et les membres du Directoire, qui portent directement les messages à l'ensemble des collaborateurs, notamment lors de réunions collectives.

Les politiques de conformité sont mises à la disposition de toutes les parties prenantes internes via le site intranet du Groupe, garantissant un accès direct et permanent aux documents de référence. Pour assurer leur bonne compréhension et application, INDIGO déploie des outils spécifiques tels que des formations obligatoires et des séances de sensibilisation, permettant à chaque collaborateur d'acquérir une connaissance approfondie des engagements et des règles en vigueur. Ces dispositifs facilitent ainsi l'appropriation des politiques par les équipes et renforcent leur mise en œuvre au sein des opérations quotidiennes du Groupe.

Dispositif de lanceur d'alerte

En 2024, le Groupe a modernisé son dispositif de signalement en mettant en place une plateforme commune, « Integrity Log », dédiée aux lanceurs d'alerte, qui garantit l'anonymat du lanceur d'alerte et des informations transmises. Le Brésil a développé sa propre plateforme de signalement (« Contato Seguro ») offrant les mêmes garanties et protections.

Conformément à la Directive européenne 2019/1937 sur la protection des lanceurs d'alerte, tous les salariés et tiers concernés disposent ainsi de la faculté de signaler toute information relative à un crime, un délit, une menace ou un préjudice pour l'intérêt général, ainsi que toute violation d'un engagement international ratifié par la France, d'un acte unilatéral d'une organisation internationale, du droit de l'Union européenne, de la loi ou du règlement en vigueur, ou encore du Code de conduite du Groupe, notamment en matière de corruption.

Pour assurer une accessibilité optimale, une ligne téléphonique est également disponible dans tous les pays où le Groupe est implanté, et la plateforme de signalement, hébergée par un prestataire externe, est accessible 24/7 dans toutes les langues du Groupe.

Chaque filiale a désigné une fonction indépendante pour traiter les alertes, et toute enquête s'accompagne d'un engagement de confidentialité des parties prenantes.

La Charte du lanceur d'alerte élaborée par INDIGO rappelle que le Groupe garantit l'absence de représailles, de discrimination et de sanction disciplinaires relatifs aux signalements effectués de bonne foi.

Cette ligne de lanceur d'alerte permet ainsi à chaque salarié et tiers concerné de contribuer à la conformité et renforce l'engagement du Groupe en faveur de la transparence et de l'éthique.

1.2.3. Prévention et détection de la corruption et des pots-de-vin [G1-3]

Dans le cadre de son engagement en faveur de l'éthique des affaires et de la conformité, INDIGO a mis en place un ensemble de procédures visant à prévenir, détecter et traiter les allégations ou incidents de corruption et de pot-de-vin. Ces mesures garantissent l'intégrité des opérations du Groupe tout en assurant le respect des réglementations locales et internationales. INDIGO a développé des mécanismes de prévention en conformité avec la loi Sapin II et suivant les recommandations de l'Agence Française Anticorruption (AFA).

Code de conduite et politiques associées

Le Code de conduite du Groupe, disponible sur son site internet, formalise l'engagement d'INDIGO envers des pratiques éthiques et encadre la conduite attendue de ses collaborateurs. Il interdit explicitement toute forme de corruption et de pots-de-vin et définit les règles à suivre en matière de gestion des conflits d'intérêts et d'interactions avec des agents commerciaux.

Au Brésil, un code de conduite, complémentaire à celui du Groupe, a également été déployé afin de l'adapter à l'environnement réglementaire et culturel brésilien. Il fournit des conseils pratiques aux collaborateurs et à l'ensemble des parties prenantes sur des sujets tels que la lutte contre la corruption, la protection des données, les interactions avec les autorités publiques, la responsabilité sociale et environnementale, le respect des lois locales.

Afin d'assurer une large diffusion, le Code de conduite a été traduit dans les principales langues utilisées au sein des filiales contrôlées du Groupe. Il est annexé aux contrats de travail et mis à la disposition de tous les collaborateurs via l'intranet de l'entreprise. Il est également accessible aux partenaires et fournisseurs, et des clauses spécifiques à la lutte anticorruption sont intégrées dans les contrats commerciaux. Afin de prévenir l'ensemble des possibles risques, le Code de conduite est également assorti de procédures et politiques Groupe, telles que la politique cadeaux et invitations.

Le président du Directoire s'implique personnellement dans la communication autour de ces engagements, en signant l'ensemble des messages importants, en rédigeant des préfaces explicatives sur les procédures et en rappelant, à travers des supports vidéo, l'importance de la formation anticorruption.

Formations obligatoires et dispositifs de sensibilisation

Le Groupe a mis en place un programme de formation structuré destiné à sensibiliser l'ensemble des collaborateurs aux enjeux de la lutte contre la corruption.

Dans un premier temps, un module d'e-learning a été déployé et rendu obligatoire pour l'ensemble des cadres. Ce module couvre les notions telles que la corruption, le trafic d'influence et les conflits d'intérêts, et propose des mises en situation pratiques ainsi qu'un quiz final permettant d'évaluer les connaissances acquises. Ce module d'e-learning est accessible en permanence sur le site de formation dédié du groupe « Campus INDIGO ».

En complément, des formations en présentiel sont organisées pour les collaborateurs exerçant des fonctions identifiées comme sensibles par la cartographie des risques anticorruption. Ces sessions, animées par des avocats spécialisés en conformité et lutte contre la corruption, s'appuient sur des scénarios de risques révélés par l'exercice de cartographie et adaptés aux fonctions des participants, renforçant ainsi leur capacité à identifier et gérer les situations à risque.

Après avoir formé en présentiel les fonctions opérationnelles en 2024, une autre formation spécifique en présentiel a également été proposée en 2025 aux fonctions « support », les directions RH, juridiques, audit interne et à l'ensemble du management exposé. Pareillement conçue à partir des scénarios issus de la cartographie des risques anticorruption, elle a été adaptée aux particularités de leurs activités afin de garantir une approche ciblée et pertinente.

De la même façon, les instances dirigeantes sont également impliquées, avec des sessions de sensibilisation régulières aux enjeux de la lutte contre la corruption dispensées aux membres du Comex et du Comité de Direction en France. Une formation spéciale leur a été également dispensée en cours d'année 2025.

Au sein du Groupe, 72% des fonctions considérées comme les plus exposées au risque de corruption, en raison de leurs interactions avec les tiers et de leur statut ont été formées aux risques. Des objectifs spécifiques sur cette thématique seront définis en 2026 et diffusés dans le prochain rapport de durabilité.

Nombre de salariés ayant des fonctions exposées à des risque de corruption couvertes par des programmes de formation :

Fonctions à risque	% couverts par les programmes de formation	
	2024	2025
Nombre de fonctions à risque couvertes par les programmes de formation	487	436
Total des fonctions à risque	731	609
Pourcentage de fonctions à risque couvertes par les programmes de formation	67 %	72 %

Évaluation des risques et contrôle interne

Cartographie des risques

Dans une démarche proactive, INDIGO réalise une évaluation régulière des risques de corruption pour identifier les zones sensibles et renforcer ses dispositifs de contrôle. En 2023, la cartographie des risques de corruption et de trafic d'influence a été entièrement mise à jour. Ce travail a permis d'établir une cartographie détaillée par pays ainsi qu'une synthèse consolidée au niveau du Groupe, accompagnée de plans d'action locaux et globaux. Cette cartographie sera actualisée en 2026 afin d'intégrer les nouvelles acquisitions du Groupe.

Évaluation et contrôle des tiers

En France, au Brésil et en Colombie, les tiers les plus à risques font l'objet d'une évaluation avant l'établissement d'une relation contractuelle. Cette évaluation repose sur l'utilisation d'un logiciel de screening (Brésil et Colombie) ou sur l'envoi de questionnaires adaptés en fonction de la typologie du tiers concerné (France). Des clauses anticorruptions spécifiques sont intégrées aux contrats afin de prévenir tout risque de pratiques illégales.

Mécanismes d'alerte et de gestion des incidents

Outre les mesures de prévention, INDIGO a mis en place des outils et des mécanismes permettant de détecter les incidents potentiels et d'y répondre efficacement :

- audits internes et contrôle financier : des audits internes annuels sont menés afin d'examiner les transactions financières et les processus internes pour identifier d'éventuelles anomalies ou comportements suspects ;
- canal de signalement sécurisé : depuis 2024, le Groupe a déployé une plateforme de signalement sécurisée permettant le signalement de tout incident suspect ou allégation de corruption. Ce dispositif garantit la confidentialité des informations et facilite la détection précoce des risques.

Gestion des alertes et sanctions

Lorsqu'une alerte est reçue, une procédure stricte de traitement est appliquée :

- enquête interne : une équipe dédiée et indépendante analyse la recevabilité du signalement et enquête sur les faits rapportés. En France, ces enquêtes sont menées conjointement par le responsable Conformité et le directeur de l'audit interne et des risques/ Ils évaluent la recevabilité du signalement puis ouvrent une enquête interne si nécessaire, en lien avec un référent ressources humaines ou toute autre fonctions pertinentes selon la nature du cas. Toutes les personnes intervenant dans le cadre de l'enquête sont soumises à un engagement spécifique de confidentialité ;
- sanctions disciplinaires : en cas de confirmation des faits, des sanctions proportionnées sont appliquées, pouvant aller jusqu'au licenciement ;
- plan de remédiation : des mesures correctives sont mises en place pour éviter la récurrence des incidents et renforcer les dispositifs de prévention.

Le rapport d'enquête anonymisé est présenté au comité des risques interne, qui suit l'évolution des signalements et assure un reporting régulier auprès du comité d'audit et des risques.

À travers ces dispositifs, INDIGO renforce sa politique de lutte contre la corruption et garantit la mise en œuvre effective de ses engagements en matière d'éthique et de conformité. En intégrant des outils de formation, des processus de contrôle et des mécanismes de signalement sécurisés, le Groupe prévient les risques et assure une conduite des affaires éthique, transparente et responsable.

1.3. Métriques et cibles

1.3.1. Cas avérés de corruption ou versements avérés de pots-de-vin [G1-4]

Le Groupe se conforme aux obligations légales et réglementaire et intègre les recommandations de l'Agence Française Anticorruption dans l'élaboration de son dispositif de conformité.

Nombre de cas avérés de corruption

	2024	2025
Nombre de condamnations pour violation des lois anti-corruption et anti-subornation	0	0
Montant des amendes pour violation des lois anti-corruption et anti-pots-de-vin	0	0
Nombre d'incidents confirmés de corruption ou de pots-de-vin	0	0
Informations sur la nature des incidents confirmés de corruption ou de pots-de-vin	0	0

Annexes

Exigences de publication IRO_2 [ESRS 2] au titre des ESRS couvertes par l'état de durabilité de l'entreprise.

Légende :

- I = Partie 1 : Informations Générales
- IE = Partie 2 : Informations Environnementales
- IS = Partie 3 : Informations Sociales
- IG = Parties 4 : Informations de Gouvernance

ESRS	Exigences de divulgation	Section associée
ESRS 2 - Informations générales à publier	Base générale d'établissement des déclarations relatives à la durabilité [BP-1]	I 1.1.1.
	Publication d'informations relatives à des circonstances particulières [BP-2]	I 1.1.2.
	Rôle des organes d'administration, de direction et de surveillance [GOV-1]	I 1.2.1.
	Informations transmises aux organes d'administration, de direction et de surveillance de l'entreprise et enjeux de durabilité traités par ces organes [GOV-2]	I 1.2.2.
	Intégration des performances en matière de durabilité dans les mécanismes d'incitation [GOV-3]	I 1.2.3.
	Déclaration sur la vigilance raisonnable [GOV-4]	I 1.2.4.
	Gestion des risques et contrôles internes concernant l'information en matière de durabilité [GOV-5]	I 1.2.5.
	Stratégie, modèle économique et chaîne de valeur [SBM-1]	I 1.3.1.
	Intérêts et points de vue des parties prenantes [SBM-2]	I 1.3.2.
	Impacts, risques opportunités matériels et leur lien avec la stratégie et le modèle économique [SBM-3]	I 1.3.3. IE 1.1.2. IS 1.1.1. IS 2.1.1. IS 3.1.1. IG 1.2.1.
	Description du processus d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités matériels [IRO-1]	I 1.4.1.
	Exigences de publication au titre des ESRS couvertes par l'état de durabilité de l'entreprise [IRO-2]	I 1.4.2.
	ESRS E1 - Changement climatique	Intégration des performances en matière de durabilité dans les mécanismes d'incitation [GOV-3]
Impacts, risques opportunités matériels et leur interaction avec la stratégie et le modèle économique [SBM-3]		IE 1.2.2.
Description des processus permettant d'identifier et d'évaluer les impacts, risques et opportunités matériels liés au climat [IRO-1]		I 1.4.1.
Plan de transition pour l'atténuation du changement climatique [E1-1]		IE 1.2.2.
Politiques liées à l'atténuation du changement climatique et à l'adaptation à celui-ci [E1-2]		IE 1.2.3.
Actions et ressources en rapport avec les politiques en matière de changement climatique [E1-3]		IE 1.2.4.
Cibles liées à l'atténuation du changement climatique et à l'adaptation à celui-ci [E1-4]		IE 1.3.1.
Consommation d'énergie et mix énergétique [E1-5]		IE 1.3.2.
Emissions brutes de GES des scopes 1,2, 3 et émissions totales de GES [E1-6]	IE 1.3.3.	

ESRS S1 - Personnel de l'entreprise	Intérêts et point de vue des parties prenantes [SBM-2]	I 1.3.2.
	Impacts, risques et opportunités matériels et leur interaction avec la stratégie et le modèle économique [SBM-3]	IS 1.1.1.
	Politiques concernant le personnel de l'entreprise [S1-1]	IS 1.2.1.
	Processus de dialogue avec le personnel de l'entreprise et ses représentants au sujet des impacts [S1-2]	IS 1.2.2.
	Processus de réparation des impacts négatifs et canaux permettant au personnel de l'entreprise de faire part de ses préoccupations [S1-3]	IS 1.2.3.
	Actions concernant les impacts matériels sur le personnel de l'entreprise, approches visant à gérer les risques matériels et à saisir les opportunités matérielles concernant le personnel de l'entreprise, et efficacité de ces actions [S1-4]	IS 1.2.4.
	Cibles liées à la gestion des impacts négatifs matériels, à la promotion des impacts positifs et à la gestion des risques et opportunités matériels [S1-5]	IS 1.3.1.
	Caractéristiques des salariés de l'entreprise [S1-6]	IS 1.3.2.
	Caractéristiques des non-salariés assimilés au personnel de l'entreprise [S1-7]	IS 1.3.3.
	Couvertures des négociations collectives et dialogue sociale [S1-8]	IS 1.3.4.
	Indicateurs de diversité [S1-9]	IS 1.3.5.
	Salaires décents [S1-10]	IS 1.3.6.
	Indicateurs de formation et de développement des compétences [S1-13]	IS 1.3.7.
	Indicateurs de santé et sécurité [S1-14]	IS 1.3.8.
	Indicateur d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée [S1-15]	IS 1.3.9.
	Indicateurs de rémunération (écart de rémunération et rémunération totale) [S1-16]	IS 1.3.10.
	Cas, plaintes et impacts graves en matière de droits de l'homme [S1-17]	IS 1.3.11.
ESRS S3 - Communautés affectées	Intérêts et point de vue des parties prenantes [SBM-2]	I 1.3.2.
	Impacts, risques et opportunités matériels et interactions avec la stratégie et le modèle économique [SBM-3]	IS 2.1.1.
	Politiques relatives aux communautés affectées [S3-1]	IS 2.2.1.
	Processus de dialogue avec les communautés affectées au sujet des impacts [S3-2]	IS 2.2.2.
	Actions concernant les impacts matériels sur les communautés affectées, approche visant à gérer les risques matériels et à saisir les opportunités matérielles concernant les communautés affectées, et efficacité de ces actions [S3-4]	IS 2.2.3.
Cibles liées à la gestion des impacts négatifs matériels, au développement des impacts positifs et à la gestion des risques et opportunités matériels [S3-5]	IS 2.3.1.	
ESRS S4 - Consommateurs et utilisateurs finaux	Intérêts et points de vue des parties prenantes [SBM-2]	I 1.3.2.
	Impacts, risques et opportunités matériels et leur interaction avec la stratégie et le modèle économique [SBM-3]	IS 3.1.1.
	Politiques relatives aux consommateurs et utilisateurs finaux [S4-1]	IS 3.2.1.
	Processus de dialogue avec les consommateurs et utilisateurs finaux au sujet des impacts [S4-2]	IS 3.2.2.
	Processus visant à remédier aux impacts négatifs et canaux permettant aux consommateurs et utilisateurs finaux de faire part de leurs préoccupations [S4-3]	IS 3.2.3.
	Actions concernant les impacts matériels sur les consommateurs et utilisateurs finaux, approches visant à gérer les risques matériels et à saisir les opportunités matérielles concernant les consommateurs et utilisateurs finaux, et efficacité de ces actions [S4-4]	IS 3.2.4.
	Cibles liées à la gestion des impacts négatifs matériels, à la promotion des impacts positifs et à la gestion des risques et opportunités matériels [S4-5]	IS 3.3.1.
ESRS G1 - Conduite des affaires	Le rôle des organes d'administration, de direction et de surveillance [GOV-1]	IG 1.1.1.
	Description des processus d'identification et d'analyse des impacts, risques et opportunités matériels [IRO-1]	IG 1.2.1.
	Politiques en matière de conduite des affaires et culture d'entreprise [G1-1]	IG 1.2.2.
	Prévention et détection de la corruption et des pots-de-vin [G1-3]	IG 1.2.3.
	Cas de corruption ou de versements de pots-de-vin [G1-4]	IG 1.3.1.

Tableau des omissions

Conformément à la directive CSRD et aux résultats de l'analyse de double matérialité, certains sujets ont été jugés non matériels et sont, par conséquent, exclus des exigences de reporting. Le tableau ci-dessous récapitule ces omissions :

ESRS	Exigences de divulgation	Commentaire
ESRS E1 - Changement climatique	Projets d'absorption et d'atténuation des GES financés au moyen de crédits carbone [E1-7]	Non applicable car INDIGO ne développe pas de projets de compensation carbone.
	Tarifification interne du carbone [E1-8]	Non applicable car INDIGO n'a pas mis en place de tarifification interne du carbone.
	Effet financiers attendus des risques physiques et de transition matériels et opportunités potentielles liées au climat [E1-9]	Non applicable cette année.
ESRS E2 - Pollution	ESRS Non matériel à la suite de l'analyse de double matérialité	Les activités du Groupe INDIGO et de sa chaîne de valeur ne constituent pas une source importante de pollutions. 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.
ESRS E3 - Ressources hydriques et marines	ESRS Non matériel à la suite de l'analyse de double matérialité	La consommation d'eau au sein de l'entreprise est limitée et principalement destinée au nettoyage des parcs. Cette utilisation restreinte n'a pas d'impact significatif sur les ressources hydriques locales. De plus, les nouveaux parcs de stationnement construits dans les nappes phréatiques ne rejettent pas d'eaux d'exhaure, qu'elles soient recueillies après infiltration ou pompées pour éviter de telles infiltrations. De même, les eaux usées générées proviennent principalement des sanitaires et des opérations de nettoyage, avec quelques eaux de ruissellement pouvant contenir des hydrocarbures mais ces dernières sont filtrées dans des bassins de décantation avant d'être rejetées à l'égout. Le pompage d'eau est également contrôlé pour minimiser tout impact environnemental.
ESRS E4 - Biodiversité et écosystèmes	ESRS Non matériel à la suite de l'analyse de double matérialité	La construction et l'exploitation de parcs s'effectuent essentiellement en milieu urbain, l'activité du Groupe est peu concernée par les aspects liés à la biodiversité.
ESRS E5 - Utilisation des ressources et économie circulaire	ESRS Non matériel à la suite de l'analyse de double matérialité	Les activités du Groupe, tant pour l'exploitation de ses parcs de stationnement, que dans ses bureaux, ne génèrent que peu de déchets et de consommation de matières premières.
ESRS S1 - Personnel de l'entreprise	Protection sociale [S1-11]	Non applicable cette année.
	Personnes handicapées [S1-12]	L'accessibilité des parkings aux personnes en situation de handicap est un sujet entièrement encadré par les législations locales, qui définissent des exigences strictes et suffisantes en la matière. Toutefois, au-delà du respect de ces obligations, le Groupe mène, selon les spécificités de chaque pays, des actions complémentaires pour améliorer l'accessibilité de ses infrastructures.
ESRS S2 - Travailleurs de la chaîne de valeur	ESRS Non matériel à la suite de l'analyse de double matérialité	Les travailleurs de la chaîne de valeur ne constituent pas un enjeu matériel. L'activité repose principalement sur des opérations locales, avec un effectif limité et directement employé par l'entreprise.
ESRS S4 - Consommateurs et utilisateurs finaux	Processus visant à remédier aux impacts négatifs et canaux permettant aux communautés affectées de faire part de leurs préoccupations [S3-3]	Les activités du Groupe ne génèrent pas de plaintes ou de préoccupations significatives auprès des communautés affectées.
	Cibles liées à la gestion des impacts négatifs matériels, à la promotion des impacts positifs et à la gestion des risques et opportunités matériels [S4-5]	Le Groupe INDIGO ne dispose pas de cible MDR-T.
ESRS G1 - Conduite des affaires	Gestion des relations avec les fournisseurs [G1-2]	L'enjeu est non matériel à la suite de l'analyse de double matérialité.
	Influence politique et activités de lobbying [G1-5]	L'enjeu est non matériel à la suite de l'analyse de double matérialité.
	Pratiques en matière de paiement [G1-6]	L'enjeu est non matériel à la suite de l'analyse de double matérialité.

Liste des points de données prévus dans les normes transversales et thématiques qui sont requis par d'autres actes législatifs de l'Union en application de la norme ESRS 2, Appendice B

Exigence de publication et point de données y relatif	Référence SFDR	Référence pilier 3	Référence règlement sur les indices de référence	UE Loi européenne sur le climat	Section dans le rapport
ESRS 2 GOV-1 Mixité au sein des organes de gouvernance paragraphe 21, point d)	Indicateur n° 13, tableau 1, annexe I		Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816 de la Commission		I 1.2.1.
ESRS 2 GOV-1 Pourcentage d'administrateurs indépendants paragraphe 21, point e)			Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816 de la Commission		I 1.2.1.
ESRS 2 GOV-4 Déclaration sur la vigilance raisonnable paragraphe 30	Indicateur n° 10, tableau 3, annexe I				I 1.2.4.
ESRS 2 SBM-1 Participation à des activités liées aux combustibles fossiles paragraphe 40, point d) i)	Indicateur n° 4, tableau 1, annexe I	Article 449 <i>bis</i> du règlement (UE) n° 575/2013 Règlement d'exécution (UE) 2022/2453 de la Commission, tableau 1 : Informations qualitatives sur le risque environnemental et tableau 2 : Informations qualitatives sur le risque social	Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816 de la Commission		Non concerné
ESRS 2 SBM-1 Participation à des activités liées à la fabrication de produits chimiques paragraphe 40, point d) ii)	Indicateur n° 9, tableau 2, annexe I		Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816 de la Commission		Non concerné
ESRS 2 SBM-1 Participation à des activités liées à des armes controversées paragraphe 40, point d) iii)	Indicateur n° 14, tableau 1, annexe I		Article 12, paragraphe 1, du règlement délégué (UE) 2020/1818, annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816		Non concerné
ESRS 2 SBM-1 Participation à des activités liées à la culture et à la production de tabac paragraphe 40, point d) iv)			Règlement délégué (UE) 2020/1818, article 12, paragraphe 1, du règlement délégué (UE) 2020/1816, annexe II.		Non concerné
ESRS E1-1 Plan de transition pour atteindre la neutralité climatique d'ici à 2050 paragraphe 14				Article 2, paragraphe 1, du règlement (UE) 2021/1119	IE 1.2.2.
ESRS E1-1 Entreprises exclues des indices de référence «accord de Paris» paragraphe 16, point g)		Article 449 <i>bis</i> Règlement (UE) n° 575/2013, règlement d'exécution (UE) 2022/2453 de la Commission, modèle 1 : Portefeuille bancaire — Risque de transition lié au changement climatique : Qualité de crédit des expositions par secteur, émissions et échéance résiduelle	Article 12, paragraphe 1, points d) à g), et article 12, paragraphe 2, du règlement délégué (UE) 2020/1818		Non concerné
ESRS E1-4 Cibles de réduction des émissions de GES paragraphe 34	Indicateur n° 4, tableau 2, annexe I	Article 449 <i>bis</i> Règlement (UE) n° 575/2013, règlement d'exécution (UE) 2022/2453 de la Commission, modèle 3 : Portefeuille bancaire — Risque de transition lié au changement climatique : indicateurs d'alignement	Article 6 du règlement délégué (UE) 2020/1818		IE 1.3.1.

ESRS E1-5 Consommation d'énergie produite à partir de combustibles fossiles ventilée par source d'énergie (uniquement les secteurs ayant un fort impact sur le climat) paragraphe 38	Indicateur n° 5, tableau 1, et indicateur n° 5, tableau 2, annexe I				IE 1.3.2.
ESRS E1-5 Consommation d'énergie et mix énergétique paragraphe 37	Indicateur n° 5, tableau 1, annexe I				IE 1.3.2.
ESRS E1-5 Intensité énergétique des activités dans les secteurs à fort impact climatique paragraphes 40 à 43	Indicateur n° 6, tableau 1, annexe I				IE 1.3.2.
ESRS E1-6 Émissions brutes de GES des scopes 1, 2 ou 3 et émissions totales de GES paragraphe 44	Indicateurs n° 1 et n° 2, tableau 1, annexe I	Article 449 <i>bis</i> du règlement (UE) n° 575/2013, règlement d'exécution (UE) 2022/2453 de la Commission, modèle 1: Portefeuille bancaire — Risque de transition lié au changement climatique: Qualité de crédit des expositions par secteur, émissions et échéance résiduelle	Article 5, paragraphe 1, article 6 et article 8, paragraphe 1, du règlement délégué (UE) 2020/1818		IE 1.3.3.
ESRS E1-6 Intensité des émissions de GES brutes paragraphes 53 à 55	Indicateur n° 3, tableau 1, annexe I	article 449 <i>bis</i> du règlement (UE) n° 575/2013, règlement d'exécution (UE) 2022/2453 de la Commission, modèle 3: Portefeuille bancaire — Risque de transition lié au changement climatique: indicateurs d'alignement	Article 8, paragraphe 1, du règlement délégué (UE) 2020/1818		IE 1.3.3.
ESRS E1-7 Absorptions de GES et crédits carbone paragraphe 56				Article 2, paragraphe 1, du règlement (UE) 2021/1119	Non concerné
ESRS E1-9 Exposition du portefeuille de l'indice de référence à des risques physiques liés au climat paragraphe 66			Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1818, Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816		Non concerné cette année
ESRS E1-9 Désagrégation des montants monétaires par risque physique aigu et chronique paragraphe 66, point a) ESRS E1-9 Localisation des actifs importants exposés à un risque physique matériel paragraphe 66, point c)		Article 449 <i>bis</i> du règlement (UE) n° 575/2013, règlement d'exécution (UE) 2022/2453 de la Commission, paragraphes 46 et 47, modèle 5: Portefeuille bancaire — Risque physique lié au changement climatique: expositions soumises à un risque physique.			Non concerné cette année
ESRS E1-9 Ventilation de la valeur comptable des actifs immobiliers de l'entreprise par classe d'efficacité énergétique paragraphe 67, point c)		Article 449 <i>bis</i> du règlement (UE) n° 575/2013, règlement d'exécution (UE) 2022/2453 de la Commission, paragraphe 34, modèle 2: Portefeuille bancaire — Risque de transition lié au changement climatique: Prêts garantis par des biens immobiliers — Efficacité énergétique des sûretés			Non concerné cette année
ESRS E1-9 Degré d'exposition du portefeuille aux opportunités liées au climat paragraphe 69			Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1818 de la Commission		Non concerné cette année

ESRS E2-4 Quantité de chaque polluant énuméré dans l'annexe II du règlement E-PRTR (registre européen des rejets et des transferts de polluants) rejetés dans l'air, l'eau et le sol, paragraphe 28	Indicateur n° 8, tableau 1, annexe I; indicateur n° 2, tableau 2, annexe I, indicateur n° 1, tableau 2, annexe I; indicateur n° 3, tableau 2, annexe I				Non concerné
ESRS E3-1 Ressources hydriques et marines, paragraphe 9	Indicateur n° 7, tableau 2, annexe I				Non concerné
ESRS E3-1 Politique en la matière paragraphe 13	Indicateur n° 8, tableau 2, annexe I				Non concerné
ESRS E3-1 Pratiques durables en ce qui concerne les océans et les mers paragraphe 14	Indicateur n° 12, tableau 2, annexe I				Non concerné
ESRS E3-4 Pourcentage total d'eau recyclée et réutilisée paragraphe 28, point c)	Indicateur n° 6.2, tableau 2, annexe I				Non concerné
ESRS E3-4 Consommation d'eau totale en m ³ par rapport au chiffre d'affaires généré par les propres activités de l'entreprise paragraphe 29	Indicateur n° 6.1, tableau 2, annexe I				Non concerné
ESRS 2- SBM 3 - E4 paragraphe 16, point a) i	Indicateur n° 7, tableau 1, annexe I				Non concerné
ESRS 2- SBM 3 - E4 paragraphe 16, point b)	Indicateur n° 10, tableau 2, annexe I				Non concerné
ESRS 2- SBM 3 - E4 paragraphe 16, point c)	Indicateur n° 14, tableau 2, annexe I				Non concerné
ESRS E4-2 Pratiques ou politiques foncières/agricoles durables paragraphe 24, point b)	Indicateur n° 11, tableau 2, annexe I				Non concerné
ESRS E4-2 Pratiques ou politiques durables en ce qui concerne les océans/mers paragraphe 24, point c)	Indicateur n° 12, tableau 2, annexe I				Non concerné
ESRS E4-2 Politiques de lutte contre la déforestation paragraphe 24, point d)	Indicateur n° 15, tableau 2, annexe I				Non concerné
ESRS E5-5 Déchets non recyclés paragraphe 37, point d)	Indicateur n° 13, tableau 2, annexe I				Non concerné
ESRS E5-5 Déchets dangereux et déchets radioactifs paragraphe 39	Indicateur n° 9, tableau 1, annexe I				Non concerné
ESRS 2- SBM3 - S1 Risque de travail forcé paragraphe 14, point f)	Indicateur n° 13, tableau 3, annexe I				IS 1.1.1.

ESRS 2- SBM3 - S1 Risque d'exploitation d'enfants par le travail paragraphe 14, point g)	Indicateur n° 12, tableau 3, annexe I				IS 1.1.1.
ESRS S1-1 Engagements à mener une politique en matière des droits de l'homme paragraphe 20	Indicateur n° 9, tableau 3, et indicateur n° 11, tableau 1, annexe I				IS 1.2.1.
ESRS S1-1 Politiques de vigilance raisonnable sur les questions visées par les conventions fondamentales 1 à 8 de l'Organisation internationale du travail, paragraphe 21			Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816 de la Commission		IS 1.2.1.
ESRS S1-1 Processus et mesures de prévention de la traite des êtres humains paragraphe 22	Indicateur n° 11, tableau 3, annexe I				IS 1.2.1.
ESRS S1-1 Politique de prévention ou système de gestion des accidents du travail paragraphe 23	Indicateur n° 1, tableau 3, annexe I				IS 1.2.1.
ESRS S1-3 Mécanismes de traitement des différends ou des plaintes paragraphe 32, point c)	Indicateur n° 5, tableau 3, annexe I				IS 1.2.3.
ESRS S1-14 Nombre de décès et nombre et taux d'accidents liés au travail paragraphe 88, points b) et c)	Indicateur n° 2, tableau 3, annexe I		Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816 de la Commission		IS 1.3.8.
ESRS S1-14 Nombre de jours perdus pour cause de blessures, d'accidents, de décès ou de maladies paragraphe 88, point e)	Indicateur n° 3, tableau 3, annexe I				IS 1.3.8.
ESRS S1-16 Écart de rémunération entre hommes et femmes non corrigé paragraphe 97, point a)	Indicateur n° 12, tableau 1, annexe I		Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816		IS 1.3.6.
ESRS S1-16 Ratio de rémunération excessif du directeur général paragraphe 97, point b)	Indicateur n° 8, tableau 3, annexe I				IS 1.3.6.
ESRS S1-17 Cas de discrimination paragraphe 103, point a)	Indicateur n° 7, tableau 3, annexe I				IS 1.3.11.
ESRS S1-17 Non-respect des principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme et des principes directeurs de l'OCDE paragraphe 104, point a)	Indicateur n° 10, tableau 1, et indicateur n° 14, tableau 3, annexe I		Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816, article 12, paragraphe 1, du règlement délégué (UE) 2020/1818		IS 1.3.11.
ESRS 2- SBM3 — S2 Risque important d'exploitation d'enfants par le travail ou de travail forcé dans la chaîne de valeur paragraphe 11, point b)	Indicateurs n° 12 et n° 13, Tableau 3, annexe I				Non concerné
ESRS S2-1 Engagements à mener une politique en matière des droits de l'homme paragraphe 17	Indicateur n° 9, tableau 3, et indicateur n° 11, tableau 1, annexe I				Non concerné

ESRS S2-1 Politiques relatives aux travailleurs de la chaîne de valeur paragraphe 18	Indicateurs n° 11 et n° 4, tableau 3, annexe I				Non concerné
ESRS S2-1 Non-respect des principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme et des principes directeurs de l'OCDE paragraphe 19	Indicateur n° 10, tableau 1, annexe I		Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816, article 12, paragraphe 1, du règlement délégué (UE) 2020/1818		Non concerné
ESRS S2-1 Politiques de vigilance raisonnable sur les questions visées par les conventions fondamentales 1 à 8 de l'Organisation internationale du travail, paragraphe 19			Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816		Non concerné
ESRS S2-4 Problèmes et incidents en matière de droits de l'homme* liés à la chaîne de valeur en amont ou en aval paragraphe 36	Indicateur n° 14, tableau 3, annexe I				Non concerné
ESRS S3-1 Engagements à mener une politique en matière de droits de l'homme paragraphe 16	Indicateur n° 9, tableau 3, annexe I, et indicateur n° 11, tableau 1, annexe I				IS 2.2.1.
ESRS S3-1 Non-respect des principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, des principes de l'OIT ou des principes directeurs de l'OCDE paragraphe 17	Indicateur n° 10, tableau 1, annexe I		Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816, article 12, paragraphe 1, du règlement délégué (UE) 2020/1818		IS 2.2.3.
ESRS S3-4 Problèmes et incidents en matière de droits de l'homme paragraphe 36	Indicateur n° 14, tableau 3, annexe I				IS 2.2.3.
ESRS S4-1 Politiques relatives aux consommateurs et aux utilisateurs finaux paragraphe 16	Indicateur n° 9, tableau 3, et indicateur n° 11, tableau 1, annexe I				IS 3.2.2.
ESRS S4-1 Non-respect des principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme et des principes directeurs de l'OCDE paragraphe 17	Indicateur n° 10, tableau 1, annexe I		Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816, article 12, paragraphe 1, du règlement délégué (UE) 2020/1818		IS 3.2.2.
ESRS S4-4 Problèmes et incidents en matière de droits de l'homme paragraphe 35	Indicateur n° 14, tableau 3, annexe I				IS 3.2.3.
ESRS G1-1 Convention des Nations unies contre la corruption paragraphe 10, point b)	Indicateur n° 15, tableau 3, annexe I				IG 1.2.2.
ESRS G1-1 Protection des lanceurs d'alerte paragraphe 10, point d)	Indicateur n° 6, tableau 3, annexe I				IG 1.2.2.
ESRS G1-4 Amendes pour infraction à la législation sur la lutte contre la corruption et les actes de corruption paragraphe 24, point a)	Indicateur n° 17, tableau 3, annexe I		Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816		IG 1.2.4.

<p>ESRS G1-4</p> <p>Normes de lutte contre la corruption et les actes de corruption paragraphe 24, point b)</p>	<p>Indicateur n° 16, tableau 3, annexe I</p>				<p>IG 1.2.4.</p>
---	--	--	--	--	------------------

Rapport de certification des informations en matière de durabilité et de taxonomie

INDIGO GROUP

Société Anonyme

Immeuble The Curve
48-50 avenue du Général de Gaulle
92800 Puteaux

Rapport de certification des informations en matière de durabilité et de contrôle des exigences de publication des informations prévues à l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 de INDIGO GROUP

Exercice clos le 31 décembre 2025

Aux membres du Directoire,

Le présent rapport est émis en notre qualité de l'un des commissaires aux comptes de INDIGO GROUP. Il porte sur les informations en matière de durabilité et les informations prévues à l'article 8 du règlement (UE) 2020/852, relatives à l'exercice clos le 31 décembre 2025 et incluses dans la section « Performance extra-financière » du rapport sur la gestion du groupe (ci-après « Rapport de durabilité »).

Nos travaux, qui portent sur ces informations, ont été réalisés dans un contexte évolutif caractérisé par des incertitudes sur l'interprétation des textes et le développement de pratiques de place.

En application de l'article L. 233-28-4 du code de commerce, INDIGO GROUP est tenue d'inclure les informations précitées au sein d'une section distincte de son rapport de gestion.

Ces informations permettent de comprendre les impacts de l'activité de INDIGO GROUP sur les enjeux de durabilité, ainsi que la manière dont ces enjeux influent sur l'évolution des affaires, des résultats et de la situation du Groupe. Les enjeux de durabilité comprennent les enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernement d'entreprise.

En application du II de l'article L. 821-54 du code précité, notre mission consiste à mettre en œuvre les travaux nécessaires à l'émission d'un avis, exprimant une assurance limitée, portant sur :

- la conformité aux exigences découlant des normes d'information en matière de durabilité adoptées par la Commission européenne en vertu de l'article 29 ter de la directive (UE) 2013/34 du Parlement européen et du Conseil du 26 juin 2013, telle que modifiée par la directive (UE) 2022/2464 du Parlement européen et du Conseil du 14 décembre 2022 (ci-après ESRS pour *European Sustainability Reporting Standards*) du processus mis en œuvre par INDIGO GROUP pour déterminer les informations publiées, qui incluent, lorsque l'entité y est soumise, l'obligation de consultation du comité social et économique prévue au sixième alinéa de l'article L. 2312-17 du code du travail ;
- la conformité des informations en matière de durabilité incluses dans le Rapport de durabilité avec les dispositions de l'article L. 233-28-4 du code de commerce, y compris avec les ESRS ; et
- le respect des exigences de publication des informations prévues à l'article 8 du règlement (UE) 2020/852.

L'exercice de cette mission est réalisé en conformité avec les règles déontologiques, y compris d'indépendance, et les règles de qualité prescrites par le code de commerce.

Il est également régi par les lignes directrices de la Haute Autorité de l'Audit « Mission de certification des informations en matière de durabilité et de contrôle des exigences de publication des informations prévues à l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 ».

Dans les trois parties distinctes du rapport qui suivent, nous présentons, pour chacun des axes de notre mission, la nature des vérifications que nous avons opérées, les conclusions que nous en avons tirées, et, à l'appui de ces conclusions, les éléments qui ont fait l'objet, de notre part, d'une attention particulière et les diligences que nous avons mises en œuvre au titre de ces éléments. Nous attirons votre attention sur le fait que nous n'exprimons pas de conclusion sur ces éléments pris isolément et qu'il convient de considérer que les diligences explicitées s'inscrivent dans le contexte global de la formation des conclusions émises sur chacun des trois axes de notre mission.

Enfin, lorsqu'il nous semble nécessaire d'attirer votre attention sur une ou plusieurs informations en matière de durabilité fournies par INDIGO GROUP dans son rapport sur la gestion du groupe, nous formulons un paragraphe d'observations.

Limites de notre mission

Notre mission ayant pour objectif d'exprimer une assurance limitée, la nature (choix des techniques de contrôle) des travaux, leur étendue (amplitude), et leur durée, sont moindres que ceux nécessaires à l'obtention d'une assurance raisonnable.

Cette mission ne consiste pas à garantir la viabilité ou la qualité de la gestion de INDIGO GROUP, notamment à porter une appréciation, qui dépasserait la conformité aux prescriptions d'information des ESRS sur la pertinence des choix opérés par INDIGO GROUP en termes de plans d'action, de cibles, de politiques, d'analyses de scénarios et de plans de transition.

En outre, s'agissant des informations prospectives, qui présentent par nature un caractère incertain, leurs réalisations futures différeront parfois de manière significative des informations prospectives présentées dans le Rapport de durabilité.

Notre mission permet cependant d'exprimer des conclusions concernant le processus de détermination des informations en matière de durabilité publiées, les informations elles-mêmes, et les informations publiées en application de l'article 8 du règlement (UE) 2020/852, quant à l'absence d'identification ou, au contraire, l'identification, d'erreurs, omissions ou incohérences d'une importance telle qu'elles seraient susceptibles d'influencer les décisions que pourraient prendre les lecteurs des informations objet de nos vérifications.

Les informations en matière de durabilité et les informations prévues à l'article 8 du règlement (UE) n° 2020/852 peuvent être sujettes à une incertitude inhérente à l'état des connaissances scientifiques et à la qualité des données externes utilisées. Certaines informations sont sensibles aux choix méthodologiques, hypothèses et/ou estimations retenus pour leur établissement et présentés dans le rapport sur la gestion du groupe.

Conformité aux exigences découlant des normes ESRS du processus mis en œuvre par INDIGO GROUP pour déterminer les informations publiées, qui incluent l'obligation de consultation du comité social et économique prévue au sixième alinéa de l'article L. 2312-17 du code du travail

Nature des vérifications opérées

Nos travaux ont consisté à vérifier que :

- le processus défini et mis en œuvre par INDIGO GROUP incluant l'obligation de consultation du comité social et économique prévue au sixième alinéa de l'article L. 2312-17 du code du travail lui a permis, conformément aux ESRS, d'identifier et d'évaluer ses impacts, risques et opportunités liés aux enjeux de durabilité, et d'identifier ceux de ces impacts, risques et opportunités matériels qui ont conduit à la publication des informations en matière de durabilité dans le Rapport de durabilité, et
- les informations fournies sur ce processus sont également conformes aux ESRS.

Conclusion des vérifications opérées

Sur la base des vérifications que nous avons opérées, nous n'avons pas relevé d'erreurs, omissions ou incohérences importantes concernant la conformité du processus mis en œuvre par INDIGO GROUP avec les ESRS.

Éléments qui ont fait l'objet d'une attention particulière

Les informations relatives à la manière dont l'entité met à jour son analyse de DMA et conclut qu'il n'y a pas de changements significatifs ayant eu lieu au cours de l'exercice nécessitant une actualisation du processus de DMA sont mentionnées à la section « Gestion des impacts, risques et opportunités » du Rapport de durabilité.

Nous avons, par entretien avec la direction RSE, pris connaissance des analyses menées par l'entité, en particulier l'évaluation des facteurs internes et externes considérés pour justifier l'absence d'actualisation du processus de DMA. Ceux-ci incluent notamment les modifications

du périmètre de reporting et les évolutions de la nature de ses activités et de ses implantations géographiques.

Sur la base de notre jugement professionnel, nos diligences ont notamment consisté à :

- exercer notre esprit critique sur la documentation des analyses menées par l'entité ainsi que sur la démarche mise en œuvre par cette dernière pour identifier les facteurs internes et externes à considérer ;
- apprécier le caractère approprié des facteurs internes et externes considérés par l'entité au regard de notre connaissance des faits et circonstances propres à l'entité ;
- apprécier le caractère approprié de la description donnée à ce titre dans la « Gestion des impacts, risques et opportunités » du Rapport de durabilité.

Conformité des informations en matière de durabilité incluses dans le Rapport de durabilité avec les dispositions de l'article L. 233-28-4 du code de commerce, y compris avec les ESRS.

Nature des vérifications opérées

Nos travaux ont consisté à vérifier que, conformément aux prescriptions légales et réglementaires, y compris aux ESRS :

- les renseignements fournis permettent de comprendre les modalités de préparation et de gouvernance des informations en matière de durabilité incluses dans le Rapport de durabilité, y compris les modalités de détermination des informations relatives à la chaîne de valeur et les exemptions de divulgation retenues ;
- la présentation de ces informations en garantit la lisibilité et la compréhensibilité ;
- le périmètre retenu par INDIGO GROUP relativement à ces informations est approprié ; et
- sur la base d'une sélection, fondée sur notre analyse des risques de non-conformité des informations fournies et des attentes de leurs utilisateurs, que ces informations ne présentent pas d'erreurs, omissions, incohérences importantes, c'est-à-dire susceptibles d'influencer le jugement ou les décisions des utilisateurs de ces informations.

Conclusion des vérifications opérées

Sur la base des vérifications que nous avons opérées, nous n'avons pas relevé d'erreurs, omissions, incohérences importantes concernant la conformité des informations en matière de durabilité incluses dans le Rapport de durabilité, avec les dispositions de l'article L. 233-28-4 du code de commerce, y compris avec les ESRS.

Éléments qui ont fait l'objet d'une attention particulière

- Informations fournies en application des normes environnementales (ESRS E1 à E5)

Les informations publiées au titre du changement climatique (ESRS E1) sont mentionnées au chapitre « Changement climatique [E1] » du Rapport de durabilité.

Nous vous présentons ci-après les éléments ayant fait l'objet d'une attention particulière de notre part concernant la conformité aux ESRS de ces informations.

Nos diligences ont notamment consisté à apprécier le caractère approprié de l'information présentée dans le chapitre « Changement climatique [E1] » du Rapport de durabilité et sa cohérence d'ensemble avec notre connaissance de l'entité.

- En ce qui concerne les informations publiées au titre du bilan des émissions de gaz à effet de serre :
 - Nous avons apprécié la cohérence du périmètre considéré pour l'évaluation du bilan des émissions de gaz à effet de serre avec le périmètre des états financiers consolidés et la chaîne de valeur amont et aval ;
 - Nous avons pris connaissance du protocole d'établissement de l'inventaire des émissions de gaz à effet de serre utilisé par l'entité pour établir le bilan des émissions de gaz à effet de serre et apprécié ses modalités d'application, sur une sélection de catégories d'émissions et de sites, sur le scope 1 et le scope 2.
 - Concernant les émissions relatives au scope 3, nous avons apprécié :
 - La justification des inclusions et exclusions des différentes catégories et la transparence des informations données à ce titre,
 - Le processus de collecte d'informations,
 - Nous avons apprécié le caractère approprié des facteurs d'émission utilisés et le calcul des conversions afférentes ainsi que les hypothèses de calcul et d'extrapolation, compte tenu de l'incertitude inhérente à l'état des connaissances scientifiques ou économiques et à la qualité des données externes utilisées ;
 - Pour les données physiques (telles que la consommation d'énergie), nous avons rapproché, sur la base de sondages, les données sous-jacentes servant à l'élaboration du bilan des émissions de gaz à effet de serre avec les pièces justificatives ;
 - Nous avons mis en œuvre des procédures analytiques ;
 - En ce qui concerne les estimations que nous avons jugé structurantes auxquelles l'entité a eu recours, pour l'élaboration de son bilan des émissions de gaz à effet de serre, nous avons pris connaissance de la méthodologie de calcul des données estimées et des sources d'informations sur lesquelles reposent ces estimations ;
 - Nous avons vérifié l'exactitude arithmétique des calculs servant à établir ces informations.
- En ce qui concerne les vérifications au titre de l'analyse de résilience aux risques physiques et de transition, nos travaux ont principalement consisté à apprécier si les informations publiées au titre de cette analyse répondent aux prescriptions d'ESRS E1, décrivent de manière appropriée la méthodologie suivie pour établir cette analyse, les scénarii climatiques considérés, ainsi que les résultats en termes d'exposition des actifs aux différents risques.
 - Informations fournies en application des normes sociales (ESRS S1 à S4)

Les informations publiées au titre du personnel de l'entreprise (ESRS S1) figurent au chapitre « Personnel de l'entreprise [S1] » du Rapport de durabilité.

Nos principales diligences sur ces informations ont consisté à :

- Sur la base des entretiens menés avec la direction des ressources humaines et les personnes que nous avons jugé appropriées, prendre connaissance du processus de collecte et de compilation pour le traitement des informations qualitatives et quantitatives visant à la publication des informations matérielles dans le Rapport de durabilité ;
- Apprécier le caractère approprié de l'information présentée dans le chapitre « Personnel de l'entreprise [S1] » et sa cohérence d'ensemble avec notre connaissance du groupe.

En ce qui concerne les informations publiées au titre des indicateurs de santé et sécurité :

- Nous avons pris connaissance des processus mis en place par le groupe ;
- Nous avons apprécié la cohérence du périmètre considéré pour la consolidation des indicateurs santé et sécurité avec le périmètre des états financiers consolidés ;
- Nous avons pris connaissance des définitions utilisées par le groupe pour recenser les incidents et accidents avec ou sans arrêt de travail, au regard des ESRS ;
- Nous avons apprécié les modalités d'application de ces définitions sur une sélection d'incidents et accidents, avec ou sans arrêt de travail ;
- Nous avons mis en œuvre des procédures analytiques ;
- Nous avons, sur la base de tests, rapproché les données sous-jacentes avec les informations justificatives disponibles ;
- Nous avons apprécié le caractère approprié des informations présentées dans le Rapport de durabilité.

Respect des exigences de publication des informations prévues à l'article 8 du règlement (UE) 2020/852

Nature des vérifications opérées

Nos travaux ont consisté à vérifier le processus mis en œuvre par INDIGO GROUP pour déterminer le caractère éligible et aligné des activités des entités comprises dans la consolidation.

Ils ont également consisté à vérifier les informations publiées en application de l'article 8 du règlement (UE) 2020/852, ce qui implique la vérification :

- de la conformité aux règles de présentation de ces informations qui en garantissent la lisibilité et la compréhension ;
- sur la base d'une sélection, de l'absence d'erreurs, omissions, incohérences importantes dans les informations fournies, c'est-à-dire susceptibles d'influencer le jugement ou les décisions des utilisateurs de ces informations.

Conclusion des vérifications opérées

Sur la base des vérifications que nous avons opérées, nous n'avons pas relevé d'erreurs, omissions, incohérences importantes concernant le respect des exigences de l'article 8 du règlement (UE) 2020/852

Eléments qui ont fait l'objet d'une attention particulière

Nous avons déterminé qu'il n'y avait pas de tels éléments à communiquer dans notre rapport.

Paris-La Défense, le 26 mars 2026

Le commissaire aux comptes

Deloitte & Associés

Hélène DE BIE