

ACTIVITÉ &
ENGAGEMENT RESPONSABLE
2022





GSF rend hommage à
Jean Louis Noisiez

Allocution de
Christophe Cognée,
Président du Directoire



Jean Louis Noisiez 1935 – 2022

Il avait créé Groupe Services France en 1963. Avec en tête, l'idée de développer une entreprise différente. Cet homme, c'est notre fondateur Jean Louis Noisiez, disparu le 1^{er} novembre dernier. Pendant six décennies, il a conduit et accompagné le développement et la croissance de l'entreprise en s'appuyant sur des valeurs fortes sur lesquelles il ne transigeait pas : le respect de l'engagement envers les clients, le respect des femmes et des hommes de GSF, la promotion interne et la proximité.

À 27 ans, ce visionnaire avait voulu professionnaliser un métier qui ne l'était pas et lui donner ses lettres de noblesse. L'actualité lui donnera raison : la pandémie mondiale de la Covid s'est chargée de rappeler comme nos métiers sont essentiels... Et l'Histoire, bien avant, a déjà raconté comment l'hygiène a toujours participé au progrès des civilisations, des cités et des avancées scientifiques. Sans se contenter de cela, Jean Louis Noisiez, homme curieux, entrepreneur dans l'âme, a vu encore plus large en développant au fur et à mesure de nouveaux services. Car sa préoccupation restait de poursuivre le déploiement de GSF dans l'hexagone et à l'International. Mais aussi de s'implanter dans de nouveaux métiers et ainsi, développer les savoir-faire de plus de 40 000 collaborateurs dont il disait qu'ils étaient la première richesse du Groupe.

Sommaire

- 4 Éditorial
- 6 Notre organisation
- 8 Chiffres clés
- 9 Nos missions
- 10 Nos valeurs
- 12 Modèle d'affaires
- 14 Notre démarche RSE
- 16 Gouvernance



18 Faciliter le quotidien de nos clients

- 20 Une offre multiservices
- 22 Une démarche RSE commune
- 24 Laboratoire d'innovation



26 Accompagner nos collaborateurs

- 28 Travailler en toute sécurité
- 30 Un employeur de référence
- 32 Révéler les potentiels
- 34 La diversité, notre force



36 S'engager durablement

- 38 Une stratégie climat et énergie ambitieuse
- 40 Construire un réseau de partenaires
- 42 Nos actions solidaires

- 44 Gestion des risques et contrôles internes
- 47 L'éthique dans les affaires
- 48 Indicateurs de performance RSE
- 52 Panorama financier

gsf.fr



Consultez ce rapport et l'essentiel 2022 sur rapportannuel.gsf.fr



Siège administratif
B.P. 25 - 06901 Sophia Antipolis cedex - 1625, route des Lucioles - 06410 Biot
Direction Paris Île-de-France
42-44, avenue de Stalingrad - 93170 Bagnolet
Siège social - 49, rue de Trévise - 75009 Paris
SAS au capital de 9 000 000 € - RCS Paris 775 675 291

Direction Générale et Direction de la Communication du Groupe GSF
Direction éditoriale : Jean-François Bennetot
Conception / Rédaction : Coralie Bouisset
Conception graphique et réalisation **BLEU DU CIEL**
Crédits photos : GSF - Marc Moitessier - stock.adobe.com
Ce document est imprimé par ART ET SENS avec des encres végétales.





Confiance en l'avenir

« Notre position d'acteur de référence dans les activités où la propreté est un enjeu majeur constitue un axe de développement incontournable complété, dans le domaine des services, par les solutions que nous développons avec succès. »

Christophe Cognée
Président du Directoire

2022 restera comme une année inattendue, avec la fin progressive de la longue épreuve COVID, le début d'un conflit en Europe et ses conséquences, dont le développement d'une inflation qui bouscule nos repères et modifie les équilibres économiques.

Dans ce contexte chahuté et incertain, GSF a pourtant réalisé un exercice très solide.

Avec une croissance de près de 7 % et des résultats en ligne avec notre plan de marche, nous continuons à délivrer avec une grande régularité une performance sans égale parmi nos pairs.

Je tiens ici à féliciter nos équipes, en France et à l'International, et aussi à remercier nos clients dont le niveau de confiance se traduit par un taux de renouvellement au plus haut. Il n'y a pas de hasard : ces résultats confirment la réussite d'un modèle qui vise à assurer la meilleure qualité de service, dans lequel nous continuons d'investir. La création de 10 nouveaux établissements, dont un à l'International, traduit cette ambition d'être toujours plus proches et plus réactifs.

Cette dynamique, ce modèle de croissance constante depuis la création du Groupe il y a 60 ans, nous les devons à un homme, notre fondateur, Jean Louis Noisiez, qui nous a quittés en 2022.

Entrepreneur passionné et déterminé, il a voulu une entreprise différente, fondée sur des valeurs et des principes qui continuent d'inspirer et de guider les collaborateurs de l'entreprise avec une force intacte. Nous avons aujourd'hui en héritage une véritable marque que nous avons l'ambition de continuer à faire grandir.

Dans ce contexte, l'actionnariat du Groupe a évolué avec l'arrivée d'un fonds d'investissement majoritaire aux côtés de la famille du Fondateur. Ce nouvel acteur, convaincu de la pertinence du modèle GSF et de son potentiel de croissance, nous apporte appui, expérience, et toute sa confiance.

Notre position d'acteur de référence dans les activités où la propreté est un enjeu majeur constitue un axe de développement incontournable, complété, dans le domaine des services, par les solutions que nous développons avec succès auprès de nos clients. Dans les deux cas, les réponses que nous apportons se conjuguent et se complètent. Elles reposent sur notre expertise managériale, sur notre maîtrise des organisations et de leur pilotage.

Mais par-dessus tout, ce sont l'engagement et le talent de nos équipes qui font notre vraie différence, à l'image de notre nouvelle génération de managers, formés au sein du Groupe pour la plupart, et en cela les premiers garants de la préservation de « l'esprit GSF ».

Un esprit qui s'exprime aussi en matière de responsabilité, avec la poursuite de nos actions dans le respect de notre engagement au Pacte Mondial. Notre priorité étant plus que jamais la sécurité et la santé de nos collaborateurs, avec désormais l'incontournable enjeu de la réduction de notre empreinte carbone.

Les valeurs que nous portons, l'organisation qui est la nôtre nous permettent de nous projeter, avec vous, grâce à vous, en toute confiance...

La force du modèle

GSF est une entreprise qui s'est imposée comme leader des métiers de la propreté et de l'hygiène et qui se positionne également comme un acteur multiservices opérant sur l'ensemble de la palette de prestations du soft FM. Des services allant du factotum jusqu'à la logistique interne, en passant par la gestion déléguée des déchets, les espaces verts ou encore la 3D et, de façon générale, toutes les prestations de services réalisées par des équipes opérationnelles in situ, chez nos clients. En France, un maillage territorial de 152 établissements garantit un taux d'encadrement sans équivalent. Notre expertise managériale, notre maîtrise des organisations ainsi que leur pilotage nous permettent d'être différents et d'apporter des réponses pertinentes aux besoins de nos clients, qui nous renouvellent ainsi leur confiance pour 96 % d'entre eux.



- Établissements
- Implantations
- Sièges
- Sociétés dédiées



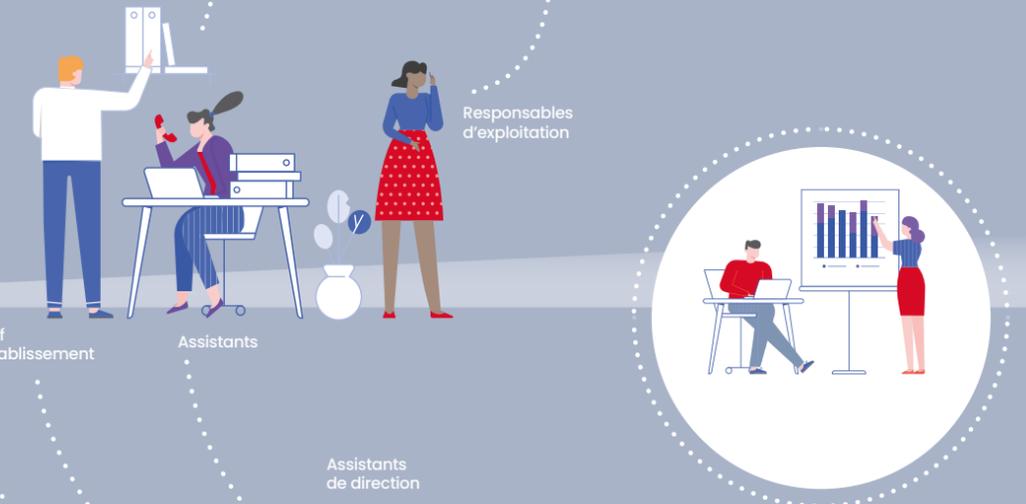
À l'international, GSF est présent en Angleterre, au Canada et aux États-Unis et fait partie du réseau européen ECS (European Customers Synergy) actif dans 41 pays.

Clients



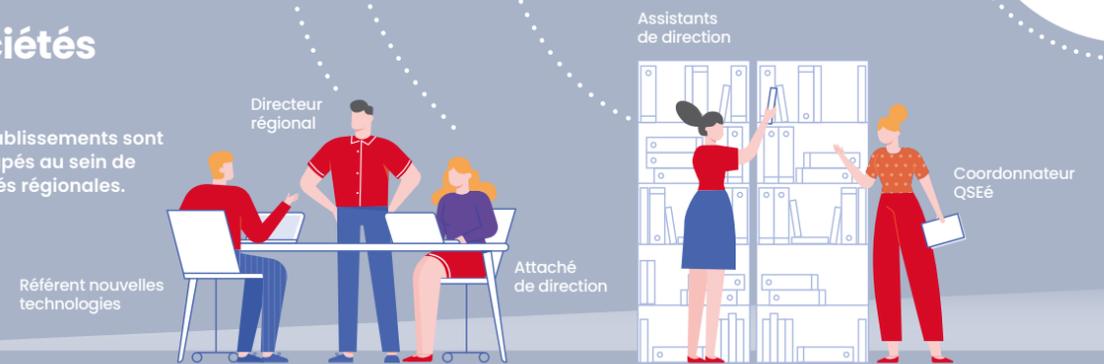
Établissements

Chaque établissement GSF est organisé selon un modèle responsabilisant et efficient, au plus proche de ses clients.



Sociétés

Les établissements sont regroupés au sein de sociétés régionales.



Les services support situés aux sièges de Paris et de Sophia Antipolis accompagnent les établissements et les sociétés dans leurs missions au quotidien.

Chiffres clés

Chiffres d'exploitation 2022

Chiffre d'affaires Groupe

1 183 Md€

dont 91 M€
à l'International

Croissance Groupe

+ 7 %

+ 6 %
en France

Évolution du chiffre d'affaires du Groupe sur 10 ans

Montants en milliers d'euros



Taux de fidélisation

96 %

Nombre de salariés Groupe

41 109

Nos missions, notre contribution



Faciliter le quotidien de nos clients

- > Satisfaire et fidéliser nos clients
- > S'intégrer à la démarche RSE de nos clients
- > Développer de nouveaux services
- > Répondre aux besoins de nos clients
- > Innover et co-construire de nouvelles solutions
- > Tracer les prestations et améliorer la qualité de service

Accompagner nos collaborateurs

- > Recruter et intégrer de nouveaux salariés (égalité des chances, inclusion, diversité)
- > Accompagner et développer les compétences et les talents
- > Manager en proximité
- > Préserver la santé et la sécurité
- > Améliorer la qualité de vie au travail
- > Transmettre notre forte culture d'entreprise et ses valeurs

Engagements RSE

S'engager durablement

- > Déployer la stratégie Groupe climat et énergie
- > Développer la politique de mobilité
- > S'engager dans la sobriété énergétique
- > Consolider la dynamique d'achats responsables
- > Agir en faveur de la biodiversité et des écosystèmes
- > Favoriser les actions solidaires de proximité
- > Mener nos activités dans le respect de notre code éthique et de la réglementation

Valider nos actions

- > Adhérent au Pacte Mondial des Nations Unies
- > Soutenir les Objectifs de Développement Durable (ODD)
- > Statut Platinum Ecovadis, top 1 % des entreprises du secteur
- > Signataire de la Charte de la Diversité
- > Labellisé Relations Fournisseurs et Achats Responsables

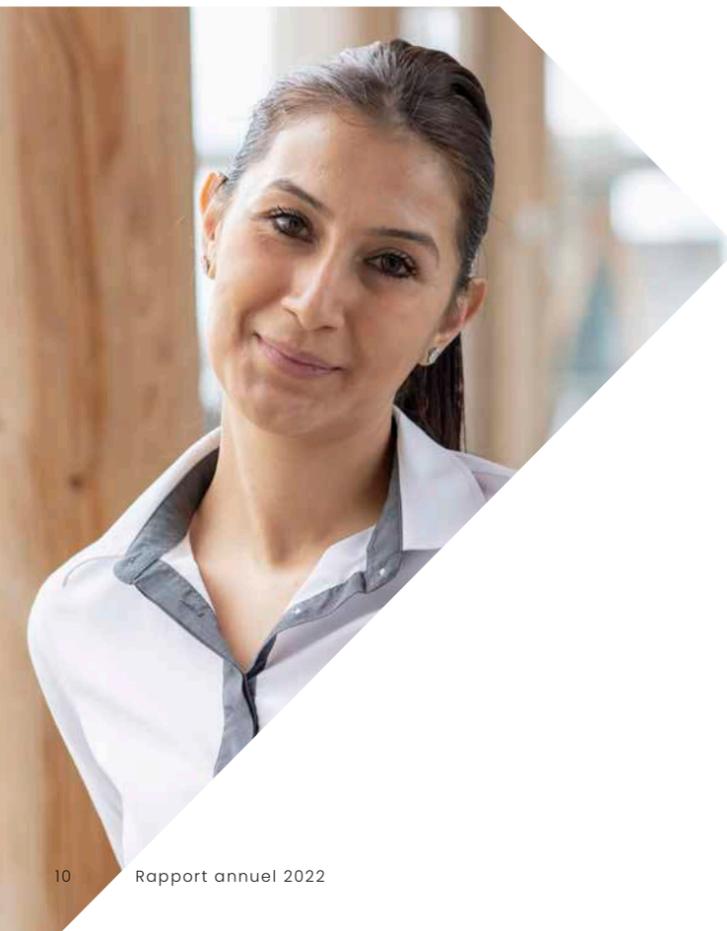
Nos valeurs

Depuis sa création, le Groupe GSF a pour mission d'accompagner l'être humain. En premier lieu nos collaborateurs, en leur permettant de travailler avec les moyens adaptés et ce, en toute sécurité. Ensuite, en agissant sur la prévention, la qualité de vie au travail et bien entendu l'évolution de carrière. Mais aussi nos clients, en facilitant leur quotidien et en les accompagnant avec des prestations sur-mesure, le tout de manière responsable. Car notre objectif est aussi de nous engager pour un impact positif et durable sur l'environnement ou encore de contribuer au développement économique, social et environnemental des pays dans lesquels nous intervenons.



Faciliter le quotidien de nos clients

GSF est une entreprise qui s'est imposée comme leader des métiers de la propreté et de l'hygiène et qui se positionne également comme un acteur multiservices opérant sur l'ensemble de la palette de prestations du soft FM. Des services allant du factotum jusqu'à la logistique interne, en passant par la gestion déléguée des déchets, les espaces verts ou encore la 3D et, de façon générale, toutes les prestations de services réalisées par des équipes opérationnelles in situ, chez nos clients. Ces activités sont proposées avec une approche précise, innovante, sur-mesure, un sens de l'organisation, du service et du management des équipes. Elles sont contrôlées, tracées et contribuent au bien-être des salariés de nos clients, pour qu'ils puissent se concentrer sur leurs missions premières. Nous sommes des facilitateurs du quotidien grâce à des équipes engagées, compétentes et managées.



S'engager durablement

Face à l'enjeu majeur que représente le changement climatique, GSF s'engage au travers d'actions concrètes et pérennes. Après la mise en place d'une politique de mobilité en 2020, le Groupe a déployé cette année une stratégie climat et énergie ambitieuse. Après la réalisation d'un Bilan de Gaz à Effet de Serre (BGES), les 41 109 collaborateurs du Groupe agissent pour réduire notre impact sur l'écosystème. Cet engagement fort vient consolider les diverses ambitions portées en régions par nos filiales mais aussi par les services support : achats responsables, déploiement de flottes de véhicules électriques, opérations de reforestations, de nettoyage de la planète ou encore actions en faveur de la biodiversité. Depuis bientôt 10 ans, le Groupe procède chaque année à l'évaluation de sa performance RSE par Ecovadis. Détenteur du statut Platinum, GSF a obtenu la note de 90/100 pour la partie environnementale, preuve d'une forte avancée dans ce domaine.

Accompagner nos collaborateurs

Nous sommes pleinement engagés, depuis la création du Groupe en 1963, pour assurer le bien-être et la sécurité de nos collaborateurs, de nos clients et de leurs propres clients. Notre leitmotiv : respecter et prendre soin des hommes et des femmes qui constituent nos équipes. Un engagement fort qui se concrétise par la mise en place d'un environnement de travail sain et sûr favorisant l'inclusion, la diversité et l'égalité des chances. Des missions accomplies notamment grâce à l'accompagnement de chacun par la formation et l'évolution professionnelle. Nous offrons la possibilité à tous nos salariés de s'épanouir et contribuons ainsi à améliorer la qualité de vie de tous. Cet engagement s'appuie sur des valeurs communes, partagées à tous les niveaux, et sur une forte culture d'entreprise portée par l'ensemble du management.



Pour vous et avec vous

Notre modèles d'affaires

Notre réussite est le résultat d'un modèle voulu dès l'origine, et constamment en adaptation pour être au plus proche des besoins et attentes des clients, tout en étant en phase avec les grands enjeux sociaux, environnementaux et sociétaux.

Nos métiers



Propreté

- Propreté classique
- Bionettoyage et ultrapropreté
- Propreté en agroalimentaire
- Propreté des équipements industriels

Service aux processus

- Prestations de manutention et logistique
- Gestion de Magasin (réception, entrées, sorties de stocks et mise à jour des données dans les logiciels associés)
- Délégation de production
- Prestations de service, d'assistance



Multiservices

- Accueil, conciergerie
- Petite maintenance
- Gestion déléguée des déchets
- 3D/4D, espaces verts

Pilotage

- Sélection et pilotage des prestataires
- Reporting
- Gestion des contrats
- Suivi de la performance

Répondre aux besoins et attentes du client. Satisfaire et fidéliser.



Qualité de service Encadrement et ancrage territorial

Notre identité

Fondée sur l'humain



- Assurant la prévention, la santé et la sécurité
- Vigilant au développement professionnel de chacun
- Attentif à la Qualité de Vie au Travail
- Acteur de l'insertion

Fondée sur les valeurs



- Accordant confiance et responsabilités
- Générateur de solutions innovantes
- Attaché au partage de la culture d'entreprise

Fondée sur l'organisation



- Rigoureux dans son pilotage : reporting, contrôle, traçabilité
- S'appuyant sur un système de management intégré
- Investissant dans les moyens nécessaires
- Présent à l'International

Fondée sur les relations externes



- Développant des solutions sur mesure avec les clients
- Garant de pratiques professionnelles responsables
- A l'écoute des besoins et attentes de son écosystème
- Contribuant activement aux Objectifs de Développement Durable de l'ONU représentée par le Pacte Mondial

Notre création de valeur durable(1)

- 3,06 Taux AT/MP
- 171 379 heures de formation dispensées
- 764 Certificats de Qualification Professionnelle (CQP)
- 23 % de turnover
- 1 905 alternants
- 5,62 % de taux d'emploi des personnes en situation de handicap(2)
- 150 nationalités



- 1,183 milliard d'euros de CA
- Cotation Banque de France A3+
- 88 % des directeurs régionaux, 78 % des chefs d'établissement et 33 % des responsables d'exploitation sont issus de la promotion interne
- 73 projets en cours d'expérimentation au sein de GSF LAB / 1 brevet déposé
- 100 % des cadres formés à la culture d'entreprise
- 96 % : taux de fidélisation clients



- 29 filiales, 152 établissements
- 100 % du périmètre France avec une triple certification QSE
- Certification MASE pour les établissements concernés
- Forte politique régulière d'investissement en matériel
- 91 millions d'euros de CA réalisé à l'international



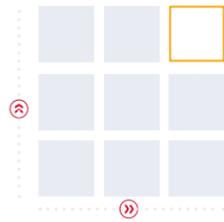
- 68 % du management sensibilisé à la loi Sapin II
- Label Relations Fournisseurs et Achats Responsables
- Top 1 % des entreprises évaluées par Ecovadis
- Stratégie Climat Energie ambitieuse
- Bilan carbone Scope 1,2,3 réalisé



(1) Et notre contribution aux Objectifs de Développement Durable
(2) Données 2021

Notre démarche RSE

Matrice de matérialité



L'ensemble des données se situe dans le tiers supérieur droit de la matrice de matérialité complète.

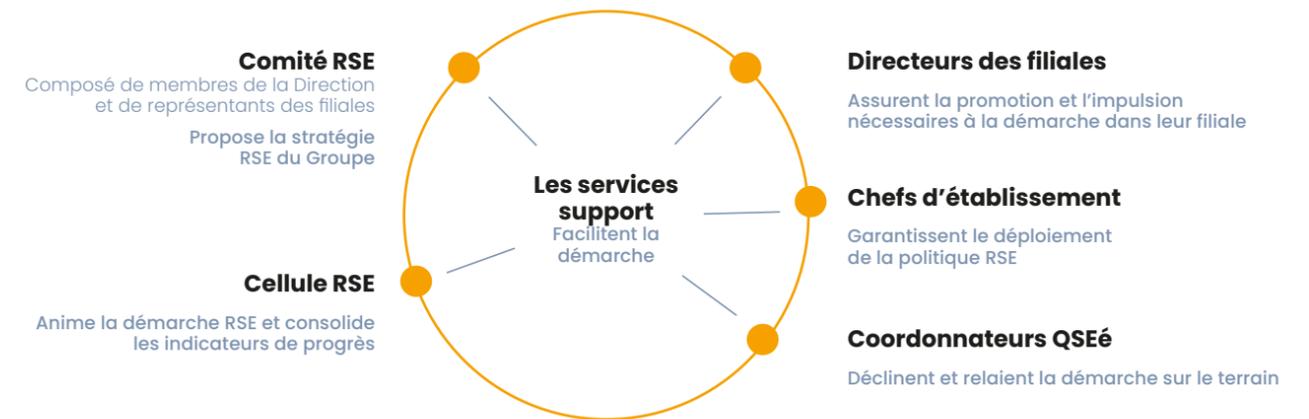
Le graphique ci-dessous représente un agrandissement de cette partie.



Importance pour les parties prenantes

Importance pour GSF

Un mode de pilotage efficace



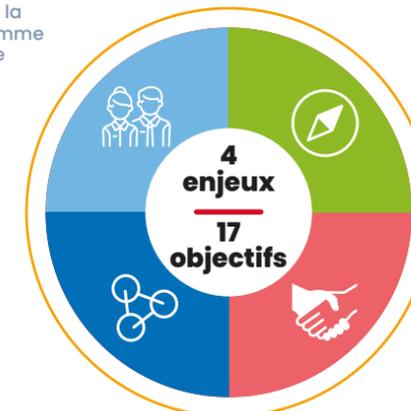
Enjeu Compter sur des collaborateurs engagés

Objectifs
Agir pour une qualité de vie au travail par un environnement épanouissant et sécurisant
Rendre attractive la marque employeur

Développer le capital humain et professionnel de nos collaborateurs
Reconnaître la diversité comme une richesse



Le programme RSE de GSF et sa contribution aux ODD



Enjeu Contribuer à la performance durable de nos clients

Objectifs
Satisfaire et fidéliser les clients
Contribuer à la sécurité sanitaire de nos clients
S'intégrer à la démarche RSE des clients

Garantir la qualité des prestations
Accompagner les clients et les équipes de terrain avec des solutions digitales dédiées



Enjeu S'appuyer sur une gouvernance et des valeurs au service de notre différence

Objectifs
Etre une entreprise exemplaire dans toutes les dimensions
Faire vivre et transmettre la culture d'entreprise



Enjeu Etablir des relations de confiance

Objectifs
Consolider la dynamique d'achats responsables
Proposer une offre innovante, sur mesure et coconstruite avec des partenaires
Impliquer nos fournisseurs dans notre démarche d'économie circulaire

Stratégie Climat Energie ambitieuse
Favoriser les actions solidaires de proximité
Mener l'ensemble de nos activités dans le respect de notre code de conduite et de la réglementation



Le Directoire

Composé de cinq membres, il élabore la stratégie du Groupe et la met en œuvre.



Christophe Cognée
Président du Directoire



Éric Noleau
Membre du Directoire



José Da Costa
Membre du Directoire



Luc Péteul
Membre du Directoire



Emmanuel Schmidt
Membre du Directoire

Le Comité de Surveillance

Composé à ce jour de trois représentants de la société d'investissement *Towerbrook*, actionnaire majoritaire, de deux représentants de la *Famille Noisiez*, actionnaire historique et de quatre administrateurs indépendants.

Il valide la stratégie élaborée par le Directoire et contrôle l'atteinte des résultats.

Lionel Yvant

Président du Comité de surveillance
(Membre Investisseur Historique)

François Enaud

Vice-Président du Comité de Surveillance
(Membre Indépendant)

Yves Magaud

Membre du Comité de Surveillance
(Membre Investisseur Historique)

Olivier Dubois

Membre du Comité de Surveillance
(Membre Indépendant)

Maria Outters

Membre du Comité de Surveillance
(Membre Indépendant)

Jean Rollier

Membre du Comité de Surveillance
(Membre Investisseur Majoritaire)

Edouard Peugeot

Membre du Comité de Surveillance
(Membre Investisseur Majoritaire)

Alexis Spenle

Membre du Comité de Surveillance
(Membre Investisseur Majoritaire)

Daniel Bernard

Représentant de la SAS Provestis,
Membre du Comité de Surveillance
(Membre Indépendant)

Faciliter le quotidien de nos clients



Grande surface
6h00
Prestation de
propreté



Aéroport
14h
Opération
sur piste



Site industriel
10h15
Entretien des
espaces verts

Croissance des services hors propreté
+22 %
Entre 2021 et 2022



DOMAINES D'ACTIVITÉS

- Transport**
- Agroalimentaire**
- Tertiaire**
- Construction**
- Surfaces de vente**
- Hébergement Restauration**
- Santé**
- Loisirs**
- Industrie**
- Logistique**

Christine de Samie
Responsable client et environnement
Futuroscope Maintenance & Développement
(FMD)



Des prestations au plus près des besoins

« Nous travaillons avec GSF dans un même objectif : proposer aux visiteurs du Parc la meilleure expérience possible. Cela se concrétise par un partenariat constructif et une volonté d'accompagnement de la part des équipes de GSF : sur le plan innovation, sur l'évolution des pratiques en adjoignant de la R&D, des actions santé / sécurité ou encore sur des projets concernant la réduction de l'impact des activités sur l'environnement.

De plus, GSF a accepté d'élargir sa chaîne historique de métiers vers de nouveaux territoires. Cela prouve une volonté forte d'engagement pour répondre aux besoins d'exploitation du site sous notre nouvel angle de développement axé "Resort". Cette dimension de service et de qualité de prestation, qui se veulent durables, sont de réelles plus-values nécessaires au développement du Parc qui multiplie les projets d'investissements : nouvelles attractions, parc aquatique, écolodges...

Le Groupe GSF s'inscrit également à nos côtés sur plusieurs piliers de notre démarche environnementale.

La consommation d'eau d'abord, avec des objectifs ambitieux. Et GSF se trouve forcément en première ligne sur cette partie avec l'entretien du parc et notamment des blocs sanitaires. D'où l'innovation testée et en déploiement pour l'utilisation d'urinoirs secs permettant la collecte de l'urine ensuite transformée en fertilisant agricole. Mais aussi la gestion des déchets, prestation que vous réalisez sur le site, avec un objectif de valorisation complète d'ici 2025. Ou encore la mobilité et les émissions de gaz à effet de serre avec le verdissement total de notre flotte d'ici 2025. »



Découvrez le travail des équipes GSF sur le Parc du Futuroscope



Une offre propreté et services

GSF est une entreprise qui s'est imposée comme leader des métiers de la propreté et de l'hygiène et qui se positionne également comme un acteur multiservices opérant sur l'ensemble de la palette de prestations du soft FM.

Collaborer en toute confiance

L'éthique est un point d'attention essentiel pour GSF qui, depuis toujours, a une conduite responsable de ses affaires. Le Groupe s'engage à lutter contre toute forme de corruption et de trafic d'influence et diffuse largement la Charte éthique rééditée en 2022.

Optima, notre espace dédié aux clients

Optima offre à nos clients un suivi et un contrôle clair, ainsi qu'une traçabilité des différents services réalisés. Cet outil digital leur permet de faire appel aux équipes en cas de prestation ponctuelle et renforce le lien avec l'encadrement. Un espace documentaire partagé, une possibilité de demande d'intervention et les réclamations ou encore un accès aux indicateurs qualité, financiers, environnement et RH sont également à leur disposition.

L'offre de GSF s'est progressivement élargie aux solutions d'assemblage de prestations de soft services et leur pilotage, dans tous les secteurs d'activité. En France, un maillage territorial de 152 établissements garantit un taux d'encadrement sans équivalent. Notre expertise managériale, notre maîtrise des organisations ainsi que leur pilotage nous permettent d'être différenciants et d'apporter des réponses pertinentes aux besoins de nos clients, qui nous renouvellent ainsi leur confiance pour 96 % d'entre eux.

Logistique, manutention, Gestion Déléguée des Déchets (GDD), 3D (dératisation, désinsectisation et désinfection), collecte et tri, petite maintenance, gestion des espaces verts, déménagement, courrier, entretien du linge... Le développement de ces services est une vraie réponse à un besoin de plus en plus fort sur le marché. Avec ses clients, GSF se positionne en partenaire de référence : un interlocuteur unique, facilitateur au quotidien, qui s'appuie sur sa connaissance des sites.



Découvrez notre offre d'accueil passagers en aéroport, Tessera by GSF



Une démarche RSE commune

Les entreprises font partie intégrante d'un environnement complexe. Notre devoir est donc de participer à relever les différents défis que nous impose ce monde vivant et limité. Nous portons, depuis toujours, des valeurs qui s'intègrent parfaitement dans une vision moderne de la RSE et ce, grâce à plusieurs convictions portées par notre fondateur Jean Louis Noisiez. La propreté, mais aussi les services, sont des métiers à part entière. Des métiers que l'on peut organiser en mettant les collaborateurs au centre des processus, en les formant, en leur faisant confiance et en les encadrant pour créer de la performance. Ils sont rattachés à des établissements, structures de proximité à taille humaine qui s'occupent de leurs

salariés et de leurs clients. C'est cette organisation qui a fait la différence chez GSF et qui fonctionne depuis 60 ans.

Nécessaire et systématique, la responsabilité sociétale des entreprises est une exigence des parties prenantes à laquelle nous répondons donc en nous appuyant sur des référentiels reconnus et qui font consensus comme les Objectifs de Développement Durable ou sur des outils comme l'évaluation par la plateforme Ecovadis. GSF se positionne sur des actions concrètes, en étant à l'écoute de ses clients mais aussi dans une démarche de co-construction permanente. Le Groupe propose ainsi des réponses personnalisées faisant écho aux exigences et besoins de ses clients et prospects.



Pour la troisième année consécutive, GSF maintient son statut Platinum Ecovadis

Lutter contre l'illettrisme

GSF s'attache à former ses collaborateurs, notamment ceux en difficulté avec la langue française. Engagés dans la campagne « Stop Illettrisme ! » créée en 2013, nous avons mis en place un dispositif d'accompagnement afin que les salariés dans le besoin bénéficient d'un certificat de qualification professionnelle. Partout en France, différentes filiales se mobilisent avec d'autres associations pour des cursus d'alphabétisation et déploient également le projet Voltaire pour les salariés désireux de progresser dans la maîtrise du français.



Etienne Brodeur
Directeur Santé Sécurité Environnement, RSE
GSF Canada

« En 2022, GSF Canada a créé son département SSE-RSE avec pour objectif d'importer le savoir-faire de GSF France au Canada et ainsi d'améliorer son empreinte sociétale. Dans un esprit de collaboration, nous avons travaillé avec les services R&D, SMI et Achats au développement de notre démarche et à l'harmonisation des indicateurs de performance. Mais aussi à l'ajout de GSF Canada au Label RFAR et, plus généralement, à des partages d'outils et de bonnes pratiques. »



Sandrine Heslon
Coordinatrice technique prestataires,
Service aux résidents
L'Oréal Campus Chevilly-Larue

Un fort engagement pour la qualité de vie au travail

GSF a remporté, aux côtés de son client L'Oréal, le Trophée de l'ARSEG dans la catégorie « *Inventions Santé Bien-être* ». Nos équipes ont porté sur le devant de la scène la démarche nutrition santé créée par GSF Orion Nord en partenariat avec Pauline Lenoir, préparatrice physique et mentale. Cette démarche comporte trois étapes : des échauffements avant la prise de poste, un atelier nutrition et des exercices de retour au calme.

« La démarche RSE de GSF est très positive et va dans l'engagement que le Groupe prend quotidiennement pour tous ses salariés. Concernant le programme nutrition santé plus particulièrement, cela permet aux salariés de prendre des encas nutritifs et meilleurs pour leur santé. Les échauffements, en complément, permettent une meilleure prise en main de leur condition physique. Résultat ? Moins d'accidents de travail, les salariés sont beaucoup plus toniques, se sentent plus impliqués dans leur travail. Le fait d'avoir quelqu'un qui pense à eux et surtout à leur bien-être est valorisant. Beaucoup d'entreprises devraient adhérer à ce type de programme !

Dans la globalité, je remarque que GSF donne les moyens à ses salariés et les accompagne. Beaucoup de choses ont été mises en place depuis le début du contrat sur le site de Chevilly Larue. Le fait de changer les chariots pour

le bien-être des salariés, qu'ils aient tout à disposition, qu'ils n'aient pas besoin de se baisser, les doseurs... De manière très concrète, tout va dans le bon sens pour que les salariés se sentent au mieux pour faire leur travail ! Et bien entendu, si vos salariés se sentent bien, ils font bien leur travail et donc par ricochet, nos résidents sont satisfaits. Nous pouvons d'ailleurs en attester puisque nous avons réalisé une enquête de satisfaction et GSF est ressorti comme étant une entreprise qui travaille très bien sur le site de Chevilly-Larue.

Je suis également ravie d'avoir participé, à titre personnel, à cette expérience des Trophées de l'ARSEG aux côtés de GSF. C'était un défi pour moi et nous sommes fiers d'avoir remporté ce trophée et de pouvoir le mettre à l'honneur pour remercier les agents de leur implication au quotidien. »

73

projets innovants
du service R&D
en 2022

Le saviez-vous ?

Le GSF Lab, cellule d'innovation du Groupe, a pour mission de co-construire des solutions innovantes avec les clients et les partenaires.

En ligne de mire : faciliter le travail des agents de service et proposer des offres sur mesure.



GSF LAB :
émulsion
d'idées à La
Défense !

Laboratoire d'innovation

L'innovation fait partie des fondamentaux du Groupe GSF et anime le quotidien des équipes. Notre organisation nous permet d'être performants sur ce sujet : GSF est un laboratoire de plus de 40 000 testeurs ! Ce système décentralisé offre une autonomie dans la réflexion et la conduite de projets, favorable aux esprits innovants. C'est ainsi que sont testées et déployées des solutions dédiées, sur mesure, et surtout imaginées en totale co-construction.

« En 2022, la R&D a travaillé sur 73 projets innovants. Nous avons par exemple industrialisé une scanette de désinfection par UV, co-créée avec notre partenaire Sanodev. Une solution qui vient s'inscrire dans notre démarche environnementale avec une alternative à la chimie », explique Laurent Prulière, Directeur Recherche & Développement. Les experts ont également identifié des solutions de nettoyage des panneaux photovoltaïques, travaillé sur la gestion de l'eau ou encore la cobotique.

Dans un contexte d'évolution technologique très fort, de nouvelles opportunités apparaissent pour transformer les services existants et apporter de la valeur ajoutée. « Nous nous appuyons sur les objets connectés, l'intelligence artificielle

et la cobotique. Nous mettons également à contribution ces mêmes technologies pour réduire la pénibilité et éviter les accidents de travail », témoigne Christopher Tollnert, Directeur de l'Informatique et de l'Innovation Digitale

Côté achats, 386 tests réalisés ont donné lieu à 107 référencements en 2022. « La mesure de la qualité de l'air, l'économie circulaire avec des produits recyclés / recyclables sont des sujets phares », précise Marie Calautti, Directrice des Achats. « Nous agissons aussi pour limiter notre empreinte carbone avec la réduction de l'utilisation des produits chimiques et l'allongement de la durée de vie de nos matériels. »



Christelle Bourmault
Responsable Qualité Hygiène
Euralis Les Herbiers

Une meilleure gestion de l'eau

Euralis est spécialisé dans l'abattage de canard gras, tout au long de l'année. Nous sommes donc de grands consommateurs d'eau, que ce soit pour réaliser nos missions comme pour nettoyer nos sites. Notre entreprise est donc très suivie sur ce sujet et nous avons déjà engagé plusieurs actions pour diminuer notre consommation. En septembre dernier, nous avons installé avec GSF des capteurs connectés sur nos sept descentes d'eau dans la partie abattoir de notre site. L'idée est de relever la consommation de manière très précise et d'analyser ensuite ces données pour mettre en place un plan d'action. C'est nécessaire et réellement d'actualité dans notre secteur d'activité. Sans compter que nous sommes implantés dans une région très touristique et potentiellement soumise à des arrêts d'eau. Une eau qui devient une denrée rare. L'actualité le montre quotidiennement avec les pics de sécheresse et les nappes phréatiques au plus bas... Nous devons donc être exemplaires sur ce sujet.



Charline Lacrouts
Ingénieur Agroalimentaire

« Sous l'effet du changement climatique, les épisodes de sécheresse vont devenir de plus en plus fréquents et de plus en plus précoces. En tant que partenaire de nos clients du secteur agroalimentaire, nous devons travailler à l'optimisation de notre consommation en eau, ingrédient principal de notre nettoyage. La mise en place de capteurs de suivi de la consommation en eau au plus près de notre prestation représente un premier pas vers la réduction de son utilisation. »

Les mots de nos clients



Aéroport
15h00
Orientation
des passagers

Aéroport
11h45
Remplissage des
réservoirs

Usine
agroalimentaire
23h30
Prestation de
propreté

Accompagner nos collaborateurs

RÉPARTITION DES
38 490 COLLABORATEURS GSF
(FRANCE HORS FONCTIONS SUPPORT)

Agents de services

88,5 %

Encadrement

11,5 %

Chefs d'équipe 8 %
Responsables d'exploitation 1,9 %
Cadres 1,6 %



165
Nombre d'APTMS

Travailler en toute sécurité

Une politique de prévention engagée

Le Groupe GSF déploie une importante politique de prévention des risques professionnels, basée sur une approche proactive et participative visant à diminuer les accidents du travail, les maladies professionnelles et à améliorer les conditions de travail.

Le Système de Management Intégré (SMI), service dédié à la Qualité, Santé Sécurité et Environnement/Énergie est pilote de cette politique déployée en région par les coordinateurs QSE (Qualité Sécurité Environnement Énergie) épaulés par un large réseau de Sauveteurs Secouristes du Travail (SST) et 165 collaborateurs certifiés APTMS (Animateurs pour la Prévention des Troubles Musculo-Squelettiques).

En complément de cette politique globale, des rituels santé sécurité quotidiens tels que causeries ou encore point sécurité avant la prise de poste permettent d'anticiper et de supprimer les risques. Un livret « *Avoir les bons réflexes chez mon client* » permet de rappeler régulièrement les bonnes pratiques en matière de sécurité.

GSF s'est également organisé pour répondre aux risques

psycho-sociaux en mettant en place des référents harcèlement et des formations sur le sujet à tous les niveaux de l'organisation. En 2022, Plus de 590 Responsables d'exploitation ont suivi une formation dédiée à la prévention du harcèlement et agissements sexistes au travail. Les actions en matière de prévention du risque routier ont également été poursuivies : chaque mois un film thématique et pédagogique est diffusé au 3 600 conducteurs de véhicules professionnels.

Enfin, une cellule spécifique « Accident du Travail et Évènement Grave » est opérationnelle 24h/24, 7j/7. Elle a notamment été mobilisée dans le cadre du décès de deux collaborateurs suite à des malaises survenus sur leurs lieux de travail.



Le livret
« Avoir les bons réflexes chez mon client »



Veiller à protéger la santé et la sécurité de soi-même et de celle des autres est une responsabilité majeure qui nous concerne tous au quotidien quel que soit notre poste ou niveau de responsabilité.



Eric Da ROS
Chef de service
Système de
Management Intégré



Agroalimentaire : une sensibilisation accrue

En 2022, les services SMI et R&D ont poursuivi la sensibilisation des managers. Les Responsables d'exploitation intervenant sur sites agroalimentaires ont été formés sur la sécurité lors de classes virtuelles. En complément, une campagne d'affichage autour des risques d'accidents liés à la chimie a été déployée dans tous les établissements par les coordinateurs QSE et un film pédagogique diffusé aux concernés, permettant de rappeler l'importance du port des EPI.

GSF 100 % certifié

La totalité de nos établissements est désormais certifiée Qualité, Santé, Sécurité, Environnement, sur la base des normes ISO 9001, ISO 45 001 et ISO 14 001. Un score différenciant qui « *prouve la robustesse et la maturité de notre système de management intégré. C'est l'aboutissement d'un travail d'équipe et de fond par lequel nous nous assurons que toutes les exigences du Groupe, des clients et des prospects sont réunies en termes de qualité, de santé, de sécurité et d'environnement* », témoigne Marion Fénoglio, Adjointe au Service SMI.

En 2022 ⁽¹⁾

TF
29,17

TG
2,3

Lors de la 16^e édition des Trophées de l'ARSEG, GSF a remporté, aux côtés de son client L'Oréal, le trophée dans la catégorie « *Inventions Santé Bien-être* » ! C'est la démarche nutrition santé de GSF, déployée depuis plusieurs années pour les agents de services, qui a été primée. Axée sur la santé et la sécurité, elle comporte trois étapes : des échauffements avant la prise de poste, un atelier nutrition et des exercices de retour au calme. Elle a pour objectifs d'améliorer la qualité de vie et de diminuer le nombre d'accidents du travail.



La démarche
nutrition santé
de GSF

« Quand on arrive dans l'entreprise et qu'on découvre ce terreau, on se sent empreint d'une grande responsabilité : celle de prendre soin de l'existant, et de le faire grandir. »

Un employeur de référence

Respect, valeurs humaines, promotion interne, organisation, proximité du management ou encore environnement de travail. Tous ces atouts font partie intégrante de la marque employeur portée par GSF depuis sa création. Des atouts qui nous permettent d'accroître notre attractivité, de nous démarquer et de fidéliser nos talents avec l'ambition constante d'être l'employeur de référence. Entretien avec Luc Péteul, Directeur des Ressources Humaines Groupe et Membre du Directoire, qui a rejoint GSF le 1^{er} janvier 2022.

Quel a été votre constat sur la politique RH de GSF à votre arrivée ?

J'ai immédiatement été impressionné par la forte culture d'entreprise portée par le management, initiée par son fondateur et fruit de l'histoire du Groupe. Le terreau de cette culture est fait de respect des femmes et des hommes, de considération et de la notion partagée par l'ensemble du management du « prendre soin » qui se manifeste par de multiples attentions du quotidien.

Prendre soin des collaborateurs, les former, leur fournir du matériel de qualité, des vêtements de travail valorisants sont autant de marques de considération et donnent du sens au travail. La richesse des initiatives humaines mises en place sur le terrain m'a également beaucoup marqué : protocole d'échauffement à la



Luc Péteul
Directeur des Ressources Humaines et Membre du Directoire GSF

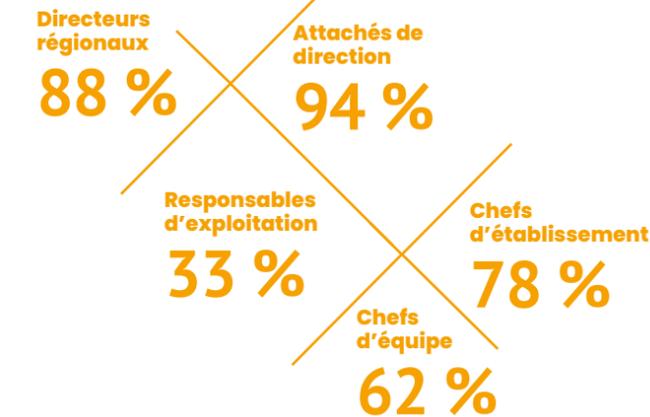
prise de poste, programme de nutrition santé, investissements formation, actions de solidarité, accueil du handicap... Une vraie politique Ressources Humaines pensée et développée localement dans nos sociétés de production avec humilité et simplicité ! Elle est portée par un management conscient de ses responsabilités vis-à-vis de nos agents qui, chaque jour, inlassablement, avec la fierté du travail accompli, rendent notre monde plus propre. Quand on intègre cette entreprise et que l'on découvre la richesse de ce terreau, on se sent investi d'une grande responsabilité : celle de prendre soin de l'existant et de le faire grandir.

Quelle est votre feuille de route ?

En premier lieu, il s'agit de permettre l'épanouissement des talents pour accompagner la croissance du Groupe. Offrir des opportunités de carrière, accompagner, former, proposer des projets stimulants, permettre à tous de prendre des responsabilités et tout simplement développer l'ascenseur social. En résumé : donner sa chance aux personnes courageuses. Ensuite, faire connaître le Groupe comme l'employeur de référence qu'il a l'ambition d'être. Nous devons faire rayonner davantage notre entreprise à l'extérieur et montrer toute la richesse de notre culture et de notre âme. Enfin, nous développons une grande démarche de modernisation RH à travers la digitalisation de nos process RH pour encore mieux accompagner nos collaborateurs et simplifier leur vie avec des outils intuitifs.

UN ENCADREMENT ISSU DE LA PROMOTION INTERNE

Part de l'encadrement présent au 31 décembre 2022



Cap sur l'alternance !

Anticiper l'avenir passe par un soin tout particulier apporté à l'apprentissage. Véritable atout, l'alternance permet de se former à nos métiers de service et de s'intégrer plus aisément à la vie et la culture de l'entreprise. C'est encore plus le cas avec les classes GSF déployées en partenariat avec de grandes écoles comme l'INHNI, l'IGS ou l'IDRAC depuis 2017. Ces promotions, uniquement constituées d'étudiants en alternance chez GSF, forment les futurs Responsables d'exploitation du Groupe.

Les Tremplins GSF

Depuis 2010, GSF propose un concours annuel d'innovation. « Les Tremplins GSF » sont destinés aux étudiants en BTS Métiers des Services à l'Environnement (MSE), Environnement Nucléaire (EN) et aux Licences QHSE et TCNII Responsable Développement Hygiène Propreté et Services. Une dotation globale annuelle pouvant aller jusqu'à 12 250 euros est prévue pour récompenser les trois équipes et leurs établissements. Ce concours a pour but de rapprocher les étudiants du monde de l'entreprise mais aussi de bénéficier d'un regard neuf sur les innovations liées à nos métiers.



Découvrez les Tremplins 2022

Révéler les potentiels

GSF s'engage à intégrer, accompagner et former ses collaborateurs. Agents de service, managers, assistantes, métiers annexes à la production... Tous sont concernés par un développement de leurs compétences, indispensable au bon fonctionnement des équipes.

Depuis 1976 c'est l'AFPENG, notre université d'entreprise, qui professionnalise les salariés à nos métiers. Cet organisme de formation interne, certifié Qualiopi, gère tous les cursus métier du Groupe avec, pour mission première, l'accompagnement de chaque talent !

Certains stagiaires sont accueillis à l'Université GSF, à Sophia Antipolis, pour des modules théoriques et pratiques. À leur disposition : salle blanche, bloc opératoire et chambre d'hôpital reconstitués

pour s'immerger en conditions réelles ! Un « centre d'entraînement » où les Responsables d'exploitation venus de toute la France apprennent, se perfectionnent et échangent expériences et bonnes pratiques. D'autres collaborateurs, comme les assistantes, sont également accueillis au siège de Sophia Antipolis pour des modules spécifiques. Enfin, les chefs d'établissements bénéficient d'une formation de neuf semaines dès leur prise de poste : l'argumentaire.

Nous proposons aussi plus d'une soixantaine de formations sur l'Université en ligne. Elles permettent de transmettre la culture GSF, le savoir-faire et le savoir-être, mais aussi d'appuyer sur différents thèmes : modules métiers, sensibilisation contre la corruption, lutte contre les discriminations, droit à la déconnexion, égalité professionnelle H/F ou encore enjeux de la RGPD.

171 379

heures de formation en 2022 au bénéfice de 9 500 collaborateurs



Gestion de carrière : un outil digital et innovant

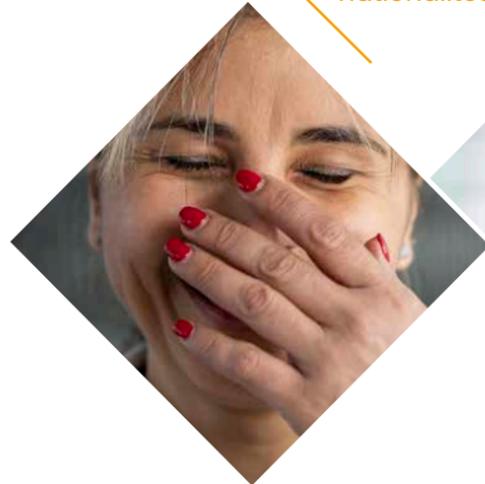
Notre Système d'Information Ressources Humaines (SIRH) offre une approche de la gestion de carrière pour tous les collaborateurs GSF. Composée de plusieurs volets, elle comprend, entre autres le pilotage de la formation, « dans un souci d'harmoniser et de retrouver en un même lieu le suivi et les inscriptions de toutes les formations, qu'elles soient en ligne, proposées par l'AFPENG ou encore réalisées en externe », indique Sabine Dujarric-Oueslati, Responsable Formation. Mais aussi la mise en ligne des offres d'emploi proposées en interne et la politique de recommandation. « Un moyen de simplifier, clarifier et personnaliser les démarches de nos collaborateurs », souligne Yann Fournet, Responsable Pôle Recrutement. Enfin, c'est également sur cette plateforme que les collaborateurs réalisent, avec leurs managers, leurs entretiens annuels et de suivi.



« Je suis agréablement surprise par le cursus de formation proposé. Ce n'est pas dans toutes les sociétés que nous disposons de ce type de prise en charge. Cet investissement montre que GSF veut nous donner les moyens de réussir. S'ils nous forment autant, c'est qu'ils croient en nous pour l'avenir ! »

Prescilla Lobgeois
Responsable d'Exploitation GSF Energia

150 nationalités



La diversité, notre force

Au sein du Groupe, plus de 41 109 collaborateurs se côtoient chaque jour. Ce sont des hommes, des femmes, des jeunes, des seniors, des retraités, des personnes en situation de handicap, des diplômés ou non, représentant plus de 150 nationalités. Qu'importe leur âge, leur sexe, leur origine... Ils ont tous le même objectif : satisfaire leurs clients en réalisant des prestations sur mesure.

Chez GSF, nous donnons la chance à tous. Le terme diversité fait partie de notre ADN et notre entreprise en a fait un levier de performance économique et sociale à toutes les strates de son organisation. Les femmes et les hommes sont la première richesse du Groupe GSF et leur management est notre spécialité. Le respect de chaque salarié fait partie de notre ADN. Chez GSF, entrer en tant qu'agent de service et devenir chef d'établissement n'est pas qu'un rêve, c'est une possibilité ! Le recrutement n'est pas seulement un CV : chaque personne est considérée pour son parcours de vie, son histoire, sa personnalité et se verra accorder confiance et autonomie. L'égalité des chances est notre essence même. Depuis toujours, nous accompagnons nos collaborateurs tout au long de leur carrière. La promotion interne et l'évolution au sein de l'entreprise en sont les meilleurs témoignages. Depuis 2014, GSF est signataire de la Charte de la Diversité, un engagement qui guide les organisations pour déployer des actions concrètes et progresser par des pratiques innovantes.



Handicap : structurer une politique Groupe

Au 1^{er} janvier 2023, GSF crée un poste de Responsable Mission Handicap. L'objectif premier sera de coordonner les actions déployées en régions et de structurer une politique handicap nationale. La première action concernera la communication et la sensibilisation des collaborateurs sur ce thème. Une sensibilisation générale mais aussi plus ciblée, selon les postes, pour libérer la parole et dépasser les stéréotypes.

Partage de compétences

L'établissement de la Roche-sur-Yon (GSF Auriga) a organisé une journée découverte des métiers de la propreté. Dédiée aux équipes de nettoyage de deux établissements de l'association ESATCO Vendée, elle avait pour objectif premier le partage ! « Après avoir pris contact, nous avons décidé d'organiser avec GSF cette première rencontre sous formes d'ateliers pour découvrir le matériel utilisé par votre Groupe mais aussi les techniques d'entretien », explique Stéphanie Chauvière, Directrice de deux ESAT de l'Association. « Je suis ravie de voir que les salariés GSF se sont sentis très à l'aise avec nos travailleurs en situation de handicap. Ils ont trouvé les mots, ont été accessibles et tout le monde a joué le jeu ce qui a rendu nos travailleurs très heureux et étonnés de voir tout ce qu'ils seraient capables de faire aux côtés de vos équipes ! ».

Un dialogue social constructif

« Nous avons le souhait de mettre en place un dialogue constructif, tant avec nos équipes que nos partenaires sociaux », explique Daniel Ratao, Directeur Général de GSF Trévise. La filiale a notamment signé, en 2022, un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Un savant équilibre à trouver entre bien-être des salariés, obligation légale et contraintes organisationnelles, techniques ou financières qui fait l'objet d'un suivi chaque année pour toujours accroître la qualité de vie de nos salariés et recruter de nouveaux talents !

Daniel Ratao
Directeur Général
GSF Trévise



Vanessa Di Piazza
Assistante de
Direction



« L'égalité professionnelle est un sujet qui nous tient à cœur. Nous travaillons toute l'année sur ce thème. Pour les négociations 2021, signées en 2022, nous avons également travaillé sur la formation, la promotion professionnelle ou encore la rémunération, avec toujours en tête de fixer des objectifs réalisables. »
Vanessa Di Piazza

S'engager durablement

Industrie
9h30
Prestation de propreté

Aéroport
12h45
Orientation des passagers

Usine
11h00
Prestation de logistique



PERFORMANCE EN MATIÈRE DE RSE SELON ECOVADIS

86 / 100

Note globale

Moyenne des entreprises du secteur : 46 / 100



Environnement



Social & droits de l'Homme



Éthique



Achats responsables

Détail du score

Performance

○ Excellente

○ Avancée

— Moyenne du secteur



Une stratégie climat et énergie ambitieuse

Le changement climatique est déjà perceptible et agir en réduisant ses émissions de gaz à effet de serre devient indispensable ! Dans ce cadre, la France s'est engagée à les diminuer de 40 % en 2030 par rapport à 1990 et vise la neutralité carbone en 2050. Afin d'être acteur de cette neutralité collective, GSF accélère sa transition énergétique avec une stratégie climat et énergie ambitieuse.

Pour concrétiser cet engagement, trois étapes clés vont se matérialiser :

Mesurer, Agir et Contribuer.

« C'est en engageant un projet ambitieux que GSF s'assure de relever le défi climatique. Un défi organisationnel, humain et de modèle économique avec un seul objectif : agir en faveur de la planète et de l'Humanité. »

Émeline Hamon
Consultante stratégie Énergie Climat - Cabinet Incidence 8

Le plan de sobriété énergétique de GSF



Mesurer

GSF a, en 2022, élaboré son premier BGES (Bilan de Gaz à Effet de Serre) sur l'ensemble de sa chaîne de valeur. Cette première étape fait ressortir que nos activités, hors international, ont produit l'équivalent de 148 790 tonnes équivalent CO₂ sur l'année 2021. Ramenée au chiffre d'affaires 2021 du périmètre France et Monaco, cette empreinte correspond à 145 gCO₂e/€. Ce chiffre se situe dans la moyenne basse d'une activité de service puisque le ratio monétaire de l'ADEME valorise l'empreinte moyenne d'une activité tertiaire à 170 gCO₂e /€ (prestations de services comme la maintenance multi-technique, la sous-traitance...). Le BGES va être affiné d'année en année, notamment en s'appuyant sur un outil dédié certifié ABC et CDP et surtout adapté à notre organisation.

Agir

Grâce à ce calcul complet, nos 41 109 collaborateurs concrétisent leurs engagements et poursuivent leurs actions.

- Une culture mobilité va se poursuivre, avec des sensibilisations régulières et ciblées sur le recours aux modes alternatifs à « l'autosolisme » (vélo, covoiturage, transport en commun) ou encore au moyen d'incitations financières comme la mise en place du Forfait Mobilité Durable, mesure prise dans les accords mobilité conclus avec nos partenaires sociaux.
- Il s'agit aussi de maîtriser le risque routier en développant une conduite « éco-responsable » par la réalisation de formations "éco-conduite" et de favoriser le verdissement de la flotte automobile.
- Enfin, la réduction de la distance domicile/travail est ciblée en mettant en place, avec l'aide de nos clients, le travail en journée et en continu. Cette organisation favorise ainsi la réduction du nombre de déplacements de nos collaborateurs, l'usage des transports

Contribuer

Créé par le ministère de la Transition Ecologique, le Label bas-carbone a pour objectif de contribuer à l'atteinte des objectifs climatiques de la France fixés dans le cadre de l'accord de Paris. Un label de ce type permet d'apporter des garanties : les projets sont qualitatifs, portés par des acteurs du territoire, respectent une intégrité environnementale et génèrent de nombreux co-bénéfices. GSF est partenaire de cette démarche et contribue à deux projets permettant de compenser 2 000 tonnes équivalent CO₂ sur 5 ans. Les filiales du Groupe s'engagent également sur d'autres projets locaux comme GSF Auriga avec Reforest Action.

Bilan total des émissions des activités directes et indirectes ⁽¹⁾

148 790 tCO₂e

Équivalent CO₂ ramené au chiffre d'affaires global de GSF

145g CO₂e/€ CA

en commun et améliore les conditions de travail et la qualité de vie.

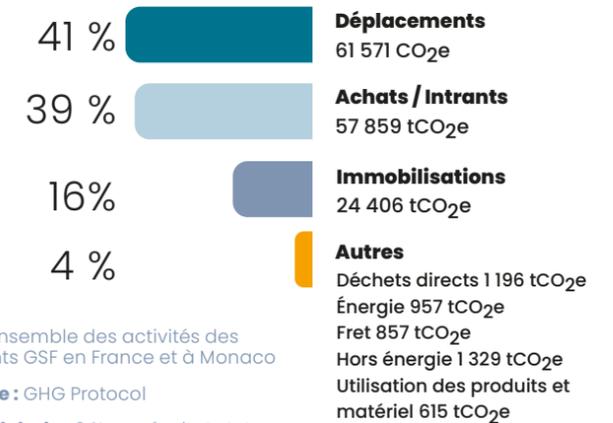
► GSF sensibilise également son écosystème sur les enjeux climat et énergie. Plusieurs webinaires animés par un expert du cabinet Incidence 8 ont eu lieu en 2022 réunissant les collaborateurs, clients et fournisseurs. Au total, plus de 430 personnes ont été sensibilisées !

Par ailleurs, nos méthodes et nos produits évoluent sans cesse afin d'être écoresponsables.

Enfin, GSF assure la transition énergétique de ses bâtiments. Par exemple, sur le siège de Sophia Antipolis, des panneaux photovoltaïques ont été installés pour assurer la production d'électricité à hauteur de 30 %, soit un gain de 21 44 tonnes (eq CO₂) par an.

L'ensemble de ces actions sont complétées au quotidien par les écogestes réalisés par nos collaborateurs à partir des différents supports de sensibilisation disponibles.

Décomposition de l'empreinte carbone du Groupe GSF ⁽²⁾



Périmètre : ensemble des activités des établissements GSF en France et à Monaco

Méthodologie : GHG Protocol

Incertitude globale : 2 % sur résultats totaux

(1) Voir le détail en page 50
(2) Données 2021



Construire un réseau de partenaires

La politique Achats responsables de GSF, reconnue par l'obtention du label Relations Fournisseurs & Achats Responsables, permet au Groupe d'exercer son devoir de vigilance, dans une démarche de partenariat basée sur la confiance.

C'est dans un souhait d'amélioration continue que GSF a engagé un appel d'offre (AO) national sur toutes les familles d'achat avec trois vagues par type. RSE et innovation font partie des points clés du cahier des charges. « À travers cette action, il est question de limiter notre empreinte carbone en massifiant et rationalisant nos achats », explique Marie Calautti, Directrice du Service des Achats. En complément de ces AO, un sourcing important a été réalisé concernant les services autres que la propreté.

Depuis trois ans, GSF détient le Label Relations Fournisseurs & Achats Responsables, répondant ainsi aux cinq grands critères : Engagement et gouvernance de l'organisation dans une démarche d'achats responsables, Conditions de la qualité des relations fournisseurs, Respect des intérêts des fournisseurs, Intégration de la responsabilité sociétale dans le processus achats et Impacts des achats sur la compétitivité économique de l'écosystème. « Cette année, nous avons accompagné certains services supports comme la D2iD ou le Bâtiment, ainsi que GSF Canada, à intégrer leurs achats dans le scope du label RFAR », souligne Marie Calautti. « J'ai également conseillé certains de nos clients qui souhaitent se lancer dans l'obtention du label RFAR ».

100 %

des fournisseurs majeurs de GSF sont implantés en France



Faciliter la sélection des produits et matériels

Les prestations réalisées par GSF, qu'elles soient de nettoyage ou relèvent des services associés, ont toutes des volets techniques qui doivent être qualifiés selon des critères RSE. Les produits et les matériels sont de plus en plus innovants et performants. Ainsi, le système d'information de la Direction des Achats a fortement évolué ces dernières années pour intégrer des critères de choix très fins, grâce à un moteur de recherche destiné à faciliter la prise de décision des opérationnels. Ces derniers peuvent sélectionner les produits selon leur fonction, leurs caractéristiques chimiques pour leur sécurité et celle des occupants ou encore leur moindre impact environnemental évalué par un écolabel... Ils ont accès aux fiches de données sécurité associées. Pour les matériels, les consommations d'énergie et d'eau sont indiquées, ce qui permettra d'alimenter le bilan carbone du Groupe avec précision.

En matière de reporting, des indicateurs robustes et fiables extraits de la BI Achats permettent un pilotage et un suivi de la base fournisseurs et des mercuriales. Les échanges avec les partenaires sont étayés et les innovations qu'ils proposent peuvent être déployées plus rapidement, dès lors qu'elles sont qualifiées conjointement par les Achats et la R&D.

Les journées achats production

Relancées en 2022, les journées achats production ont pour objectif d'aller à la rencontre des filiales du Groupe en leur proposant une journée dédiée à la thématique des achats. « Nous proposons une réunion sur la matinée pour parler actualités et innovations puis, l'après-midi s'organise sous forme de mini salon permettant à nos fournisseurs de présenter leur produits », explique Marie Calautti. Un moyen d'être toujours à la pointe pour équiper les agents sur sites et répondre aux demandes spécifiques de nos clients !

Entreprise inclusive

Malgré le contexte d'inflation, GSF poursuit son travail avec les ESAT (établissements ou services d'aide par le travail). Ces entreprises sociales réalisent, à la demande, certaines prestations. Certains de nos fournisseurs sont également des entreprises adaptées comme l'E.A. qui accueille des personnes handicapées physiques ou mentales en tant que salariés. L'objectif est d'accroître nos partenariats avec des entreprises de l'économie sociale et solidaire.

L'économie circulaire est une dimension systématiquement abordée dans le processus Achats : recherche de filières de valorisation, maîtrise de la fin de vie des matériels, réduction des emballages...



Nos actions solidaires

Depuis sa création, GSF s'implique en proximité. Toutes nos filiales participent activement à la vie locale : en soutien sur des événements caritatifs, en s'engageant dans des actions de mécénat ou en organisant des opérations spécifiques. 2022 ne déroge pas à la règle !

La vie en rose

Pour la deuxième année consécutive, les collaborateurs se sont mobilisés pour Octobre Rose, mois dédié à la prévention et au dépistage du cancer du sein. Plus d'une dizaine de filiales ont multiplié les opérations en régions : port de masques et de rubans roses, courses et marches solidaires, challenges photos ou sensibilisations... Sans aucun doute, cette campagne mobilise les collaborateurs du Groupe !



Nettoyer la planète

En septembre, le World Clean up Day a, une nouvelle fois, trouvé des volontaires au sein de nos effectifs. Là aussi, une dizaine de filiales, très souvent aux côtés de leurs clients, ainsi que le siège de GSF, ont participé au grand nettoyage de la planète. Des opérations ont eu lieu partout en France afin de se débarrasser des déchets sauvages. GSF a aussi participé au Cyber Word Clean Up Day : une opération de sensibilisation à la réduction de l'empreinte environnementale du numérique. Tous les collaborateurs ont été invités à relever le défi en supprimant leurs données obsolètes et ont ainsi réussi à libérer l'équivalent carbone de 66 jours de chauffage au gaz.



Le World Clean up Day avec GSF Jupiter



Récolter pour mieux semer

Établissements, sociétés et sièges de GSF ont cette année décuplé les opérations de dons et collectes. Secours Populaire, Restos du Cœur, Bouchons d'amour, Handicap International et bien d'autres associations ont bénéficié de la solidarité des collaborateurs mais aussi de nos clients. Denrées alimentaires, vêtements, jouets ont permis aux personnes en situation de précarité mais aussi aux victimes de la guerre en Ukraine de disposer d'un soutien, à notre échelle. Une mobilisation qui s'est également ressentie sur des événements caritatifs : Trail, Treck, Virades de l'Espoir, Rallye Aicha des gazelles, 500 Ferrari contre le cancer et bien d'autres...

Enfin, d'autres actions de soutien ont eu lieu comme des dons du sang à l'EFS⁽¹⁾ ou encore du mécénat à destination des établissements de santé.

GSF s'engage aux côtés de Philippe Croizon

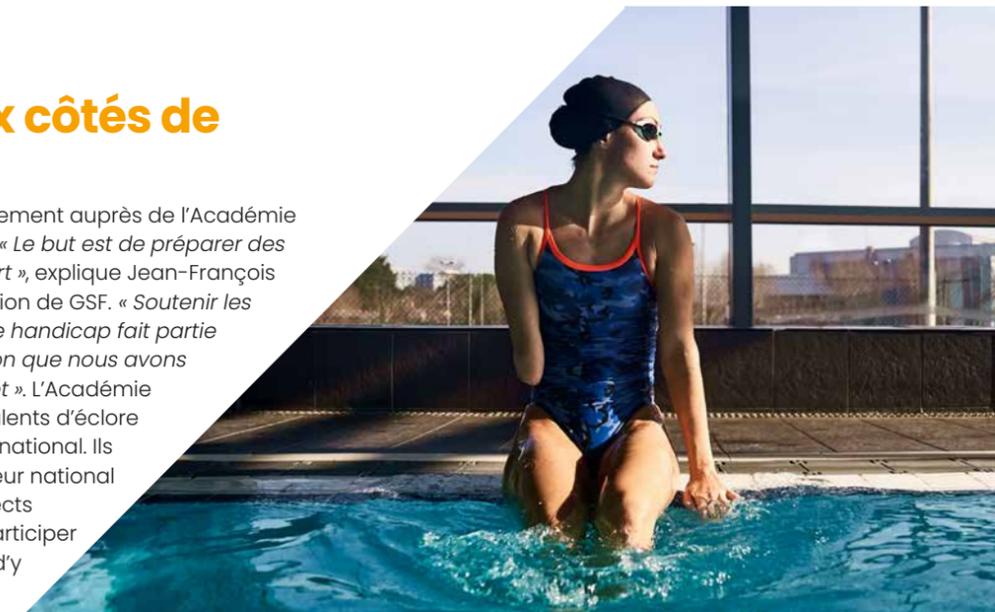
Cette année, GSF a affirmé son engagement auprès de l'Académie Philippe Croizon, unique en son genre. « *Le but est de préparer des jeunes qui se réalisent à travers le sport* », explique Jean-François Bennetot, Directeur de la Communication de GSF. « *Soutenir les jeunes et les personnes en situation de handicap fait partie de nos valeurs et c'est pour cette raison que nous avons souhaité devenir mécènes de ce projet* ». L'Académie Philippe Croizon permet à de jeunes talents d'éclorre et d'atteindre un très haut niveau international. Ils sont suivis par Fabien Maltrait, entraîneur national reconnu, qui gère l'ensemble des aspects sportifs en vue de réaliser leur rêve : participer aux Jeux Paralympiques avec l'espoir d'y décrocher une médaille !

Biodiversité

En 2022, les ruches poursuivent leur développement ! Après GSF Energia, c'est au tour de GSF Phébus, GSF Celtus Est et GSF Celtus Ouest d'en installer au niveau de leurs établissements, Directions Régionales ou d'en financer sur sites clients. Un moyen de contribuer à la préservation des abeilles et de s'engager pour la biodiversité.

Global Compact France

Depuis 2005, GSF est engagé auprès de l'initiative de responsabilité sociale du Pacte mondial des Nations Unies et de ses Dix principes autour des Droits de l'Homme, des normes du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption.





Gestion des risques et contrôles interne

La Direction du Système de Management Intégré conçoit la cartographie des risques et effectue sa mise à jour. Le Contrôle de Gestion est garant de la bonne application des règles, notamment en matière sociale, comptable, fiscale et conformité à l'éthique des affaires. Ces directions diligentent des audits selon un planning préétabli. Le système décentralisé à taille humaine de GSF rend cette organisation efficace. De plus, les délégations de responsabilité mises en place aux différents niveaux contribuent à sa bonne exécution. La Direction Groupe effectue une surveillance globale sur ces dispositifs pour, le cas échéant, initier des actions correctives nécessaires en cas de dysfonctionnement.

Le Groupe est conscient que, dans le cadre de ses activités, il génère des impacts sur l'environnement et dans l'écosystème dans lequel il évolue. Pour contrôler ses impacts, voire contrebalancer les effets négatifs, il est de sa responsabilité d'identifier les éventuels risques auxquels il pourrait faire face. Dans ce cadre, mais également dans celui du devoir de vigilance, une analyse des risques a été réalisée. Cette dernière assure la continuité avec les autres méthodes d'évaluation des risques qu'utilisent GSF. Le périmètre

d'évaluation porte sur l'ensemble de ses activités, que ce soit pour les filiales en France ou à l'International.

L'échelle d'évaluation des risques est la suivante : limitée, modérée, majeure, critique. L'évaluation combine la probabilité d'occurrence d'un risque donné avec le degré de gravité des conséquences de ce risque. Pour l'exercice du rapport annuel, nous avons fait le choix de faire ressortir les risques qui ressortent comme étant matériels.

Risques liés à la stratégie et aux opérations

Risques matériel identifiés	Risque qualité (insatisfaction client)	Risque de violation, vol ou perte des données sensibles/ Cyber attaque	Risque lié au système informatique / Cyber attaque	Difficulté de recrutement
Description du risque	Prestation qui ne correspond pas au cahier des charges	Diffusion des données des salariés ou des clients	Panne prolongée, sabotage, fishing, piratage numérique	Pas ou peu de candidatures
Moyen de maîtrise	Une cartographie des risques d'insatisfaction client est actualisée de façon régulière. Cette méthode est basée sur trois phases : le recensement des risques d'insatisfaction client, l'identification des mesures préventives existantes dans notre système et la description des actions d'amélioration. L'étude de l'offre permet de mettre en adéquation le besoin du client et les moyens humains et matériels à déployer. GSF est certifié ISO 9001 pour l'ensemble de ses filiales et de ses activités. Ce résultat reconnaît sa performance en termes de qualité de services.	Un Data Protection Officer (DPO) est nommé. Il est garant de la protection des données personnelles. La Direction de l'Information et de l'Innovation Digitale veille à ce que le système de protection des données soit performant et sécurisant. La charte de bon usage des outils informatiques précise que chaque utilisateur est tenu d'assurer la protection des données personnelles qu'il traite. Des audits de sécurité sont réalisés régulièrement sur toutes les installations informatiques GSF et une évaluation par un tiers est réalisée.	La sécurité informatique est un point d'attention du Groupe. Une ressource dédiée est en charge de la cyber sécurité. Dans le cadre de la transformation digitale du Groupe, la Direction de l'Information et de l'Innovation Digitale a instauré des règles strictes en matière de sécurité pour les infrastructures, les matériels et les applications. Une charte de bon usage de l'outil informatique est communiquée à l'ensemble des salariés et des campagnes de sensibilisation à la vigilance sont conduites de manière régulière. L'utilisateur est tenu d'informer le Responsable de la Sécurité des Systèmes d'Information (RSSI) et le Directeur de la D2ID de toute violation ou tentative de violation d'accès ou de tout autre élément de nature à mettre en péril la sécurité du système d'information. Un Plan de Continuité d'Activité dédié à l'informatique intègre ce type de risques.	Afin d'être attractif sur un marché de l'emploi atone, des campagnes de cooptation sont menées. La marque employeur est mise en exergue par différentes communications, par l'animation des réseaux sociaux pour faire connaître et valoriser nos métiers au plus grand nombre. La démarche RSE est diffusée dans l'organisation. Un rapport annuel vient valoriser nos différents engagements extra-financiers contribuant à l'attractivité du Groupe.

Risques matériel identifiés	Santé et sécurité des collaborateurs	Erreur ou non respect des instructions dans les milieux sensibles, incident ou accident	Perte de compétences clés
Description du risque	Risques psychosociaux / harcèlement, accidents de travail et de trajet, maladies professionnelles, pénibilité...	Pollution produits clients, Dégradation produit ou matériel client	Difficultés pour retenir les talents, suivi des compétences
Moyen de maîtrise	L'ensemble du Groupe respecte le système de management ISO 45001, avec 100 % d'établissements certifiés. Une importante politique de prévention des risques professionnels est déployée avec notamment l'élaboration de plans de prévention et du Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels. De nombreuses formations et sensibilisations à la sécurité sont prodiguées dans le but de réduire au maximum les risques. Détection et analyse systématiques des situations dangereuses et presque accidents. Un réseau de préventeurs des Troubles Musculo-Squelettiques a été créé et de nombreuses actions en matière de prévention et d'ergonomie sont régulièrement conduites, comme le Protocole d'Echauffement Pour Soi (PEPS). Le Groupe s'est organisé pour répondre aux Risques Psycho-Sociaux en mettant en place notamment des référents Harcèlement et des formations sur le sujet à tous les niveaux de l'organisation. Une cellule spécifique «Accident du Travail et Evènement Grave» est effective 24h/24, 7j/7.	Grâce à son organisation, GSF a systématiquement prouvé sa capacité à répondre aux exigences spécifiques de ses clients, y compris dans les milieux sensibles. Ses liens étroits avec ses fournisseurs et son taux d'encadrement lui permettent d'être en mesure d'assurer ses prestations sans risque majeur. En cas de crise chez un client (contamination, dégâts...) des processus spécifiques de gestion des accidents et événements graves sont mis à disposition de notre encadrement pour agir rapidement.	Un dispositif de formation important est déployé : organisme de formation en interne (AFPENG), Université GSF, catalogue de formations en e-learning. De plus, un budget conséquent est alloué à la formation (part de la masse salariale dédiée : 3,30 % en 2022). Des entretiens professionnels sont réalisés tous les ans. Une Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences est déployée de sorte à maintenir l'employabilité des collaborateurs et à détecter les talents pour les faire évoluer dans le Groupe, dans le cadre de notre politique de promotion interne.

Risques liés à la responsabilité sociale, sociétale et environnementale

Risques matériels identifiés	Risque de pollution de l'air	Risques liés aux fournisseurs et sous-traitants	
Description du risque	Emissions de Gaz à Effet de Serre et particules fines	Non maîtrise de la chaîne de valeur amont et éventuelle dépendance à un fournisseur	
Moyen de maîtrise	<p>Le système de management de l'environnement vise à minimiser l'impact de GSF sur l'environnement et à garantir la santé des collaborateurs et des clients : 100 % des établissements sont certifiés ISO 14001.</p> <p>Une politique de neutralité carbone à l'horizon 2028 est formalisée avec notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la réalisation d'un BGES sur les 3 scopes - une démarche de mobilité durable (car policy, diverses actions en faveur de la mobilité, installation de bornes électriques, signature d'accord...) - la réalisation d'un bilan énergétique. <p>Notre démarche Achats responsables permet de réduire le risque environnemental en optimisant la logistique (fournisseurs locaux le plus possible, rationalisation du référentiel et massification des achats...).</p>	<p>La démarche Achats Responsables reconnue par le label Relations Fournisseurs et Achats Responsables, garantit à GSF des relations équilibrées avec ses fournisseurs en particulier en évitant les mono sources. De plus, nos fournisseurs Majors rang 1 sont évalués sur des critères RSE et 100 % des contrats fournisseurs comprennent des clauses RSE. 100 % des fournisseurs ont signé notre charte d'approvisionnement responsable. 96 % des fournisseurs du Groupe sont des PME françaises.</p>	
Risques matériels identifiés	Corruption	Droits de l'Homme et non discrimination	Conditions de travail, liberté d'association, Droits de l'Homme (travail forcé, travail des enfants, esclavage moderne ...)
Description du risque	Cadeaux et invitations des clients/fournisseurs/ prestataires... Conflit d'intérêt	Handicap, origines, religion, nationalités... Egalité professionnelle	Salaires bas, horaires excessifs, peu de congés Travailleurs immigrés. Impossibilité pour les travailleurs de s'organiser pour être représentés
Moyen de maîtrise	<p>De nombreux documents de référence régissent l'éthique au sein du Groupe et ont été synthétisés pour une diffusion au sein de la ligne managériale. Cette diffusion a été accompagnée de formations dédiées. Une cartographie des risques de corruption a été réalisée et est actualisée. Suite aux travaux des années précédentes, un comité éthique a été officialisé en 2022 et suit notamment des indicateurs. Nous disposons d'un système de vérification par le biais d'audits. Un dispositif d'alerte est à disposition dans le cadre de la conformité à la loi Sapin II.</p>	<p>Dès le processus de recrutement, l'ensemble de la ligne managériale est garante de la bonne application de la législation et communique régulièrement pour en informer qui de droit. Des audits sociaux sont effectués par le service Contrôle de Gestion, qui dispose d'un outil de remontée d'anomalies pour appliquer les actions correctives si nécessaire. Les comportements attendus en matière de non discrimination sont précisés dans la charte éthique. En complément, des accords sont signés pour suivre l'égalité professionnelle et des référents handicap sont nommés pour faire vivre la politique handicap du Groupe.</p>	<p>Le service juridique est garant de la bonne application de la législation et communique régulièrement pour en informer qui de droit. Ces sujets sont couverts par la charte éthique. La représentation syndicale ne rencontre pas d'obstacle dans son expression et des accords sont régulièrement signés. Des audits sociaux sont effectués par le service Contrôle de Gestion, qui dispose d'un outil de remontée d'anomalies pour appliquer les actions correctives si nécessaire.</p>

L'éthique dans les affaires



Créé en 2015 et régulièrement mis à jour, le code éthique 2022 réaffirme l'engagement du Directoire et de l'ensemble du Groupe à s'opposer à toute forme de corruption et de trafic d'influence. Il prend en compte l'évolution des réglementations nationales et, en particulier, la mise en œuvre de la loi française relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique (dite loi « Sapin II »). Il en rend plus opérationnels les principes et les normes. Il est accompagné par la mise en place, au niveau du Groupe, de formations à caractère obligatoire sur les Règles Éthiques Fondamentales, en particulier la lutte contre la corruption et le trafic d'influence, qui est un engagement essentiel du Directoire, pour lesquelles aucun manquement n'est toléré.

Le Service Droit des Affaires, actualise quant à lui une cartographie des risques de corruption en tenant compte de la réglementation en vigueur et des recommandations de l'Agence Française Anticorruption (AFA).

Cette ligne de conduite claire et sécurisante est adressée à tous les salariés GSF. Afin d'aller plus loin dans la prévention de la corruption, le Service Droit des Affaires a actualisé la procédure d'alerte et de recueil des signalements conformément à la Loi Wasserman n° 2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte. À ce jour, aucun incident n'a été rapporté au sein du Groupe.

Par ailleurs, un nouveau module e-learning a été mis en place afin de sensibiliser les collaborateurs aux Règles Éthiques applicables à la lutte contre la corruption et le trafic d'influence au sein du Groupe.

D'autres axes d'amélioration vont venir renforcer la politique de prévention de la corruption du Groupe afin de réaffirmer l'engagement du Directoire sur ce point.

Depuis 2020, et dans le cadre de la cotation annuelle par Ecovadis, le Groupe GSF a augmenté la moyenne liée à sa Politique Éthique de 60% à 70%, alors même que la moyenne dans le secteur de la propreté est de 42%. Les axes d'amélioration ont notamment porté sur la mise en place d'une gouvernance globale liée à la prévention de la corruption.

Par ailleurs, une nouvelle formation a été créée en 2022, afin de renforcer la sensibilisation des collaborateurs aux règles éthiques et aux risques liés à la corruption lors de la pratique de notre métier. Ce dispositif, plus efficient, a permis de s'affranchir des solutions externes, d'appliquer concrètement les procédures et de garantir dans toutes nos filiales des comportements et des pratiques professionnelles éthiques.

RGPD

Le traitement des données personnelles est un sujet qui concerne tous les collaborateurs. En plus d'être une obligation, le règlement général sur la protection des données (RGDP) s'inscrit dans les règles de GSF. Depuis 2019, deux modules de formation ont été déployés afin de sensibiliser les salariés sur le sujet. Pour communiquer ces dispositions, 35 000 flyers ont été distribués, deux vidéos de présentation diffusées et des interventions régulières se sont tenues en Comité de Direction, réunions des assistantes de direction et des coordonnateurs QSE.

Indicateurs de performance RSE

Pour illustrer les contributions de GSF aux Objectifs de Développement Durable des Nations Unies que nous soutenons, ces derniers sont mis en regard des indicateurs.



* Article 225
 ** ODD - Objectifs de Développement Durable
 *** GRI - Global Reporting Initiative 2021

Domaine	Indicateurs	2020	2021	2022	Objectifs 2027	Référentiels				
Organisation et valeurs										
Gouvernance										
	Taux de couverture des politiques et actions en matière d'éthique des affaires (en % des collaborateurs)			100 %		16	205			
	Pourcentage des sites opérationnels pour lesquels une évaluation des risques en matière d'éthique et de lutte contre la corruption a été réalisée	100 %	100 %	100 %	100 %	16	205			
	Pourcentage de sites audités en matière d'éthique et de lutte contre la corruption	—	—	34 % représentant 45 % des collaborateurs	100 % sur une période de 3 ans	16	205			
	Cadres sensibilisés aux règles de gouvernance dont anticorruption	100 %	100 %	100 %	100 %	Art.1-3-d	16	205-2		
	Nombre de collaborateurs formés sur les politiques et procédures de lutte contre la corruption (en cumul)	ND	119	710	—	Art.1-3-d	16	205-2		
	% de collaborateurs exposés ⁽¹⁾ formés sur les politiques et procédures de lutte contre la corruption (en cumul)	ND	12 %	68 %	100 % sur une période de 3 ans	16	205-2			
	Nombre d'incidents rapportés grâce à la procédure de lanceur d'alerte	0	0	0	—	Art.1-3-d	16	205-3		
	Nombre d'incidents de corruption confirmés	0	0	0	—		16	205-3		
	Nombre total de litiges relatifs aux pratiques anticoncurrentielles	0	0	0	—	Art.1-3-d	16	206-1		
	Etablissements certifiés ISO9001 : 2015	100 %	100 %	100 %	100 %	—	—	—		

Humain

Domaine	Indicateurs	2020	2021	2022	Objectifs 2027	Référentiels				
Emploi										
	Effectif France total au 31/12 (CDD, CDI et alternance)	36 102	38 675	38 490	—	Art. 1-1-a	8	102-6		
	Effectif France total par statut	Agents de service 87 % Chefs d'équipe 8 % ETAM 4 % Cadres 1 %	Agents de service 87 % Chefs d'équipe 8 % ETAM 4 % Cadres 1 %	Agents de Service 86 % Chef d'équipe 8 % ETAM 5 % Cadres 1 %	—	-	8	102-7		
	Proportion des contrats en CDI	82 %	80 %	83 %	> à 80 %	-	8	102-7		
	Salariés couverts par une convention collective	100 %	100 %	100 %	100 %	-	8	102-30		
	Nombre d'alternants	841 contrats de professionnalisation 312 contrats d'apprentissage	1 030 contrats de professionnalisation 405 contrats d'apprentissage	1 420 contrats de professionnalisation 485 contrats d'apprentissage	1 500 contrats de professionnalisation et 500 contrats d'apprentissage	Art. 1-3-b	10	405-1		
	Répartition des collaborateurs par âge	7 % moins de 25 ans 53 % entre 25 et 45 ans 40 % 45 ans et plus	0 % moins de 18 ans 7 % entre 18 et 25 ans 36 % entre 25 et 45 ans 57 % 45 ans et plus	0 % moins de 18 ans 7 % entre 18 et 25 ans 37 % entre 25 et 45 ans 56 % 45 ans et plus	—	Art. 1-1-a	10	405-1		
	Temps de travail	67 % temps partiel 33 % temps complet	66 % temps partiel 34 % temps complet	65 % Temps Partiel 35 % Temps Complet	—	Art. 1-1-b	8	102-7		
	Taux de turnover sur les CDI	17 %	19 %	23 %	—	Art. 1-1-b	8	401-1		
	Taux d'absentéisme rapporté à la durée moyenne de travail (comprend les absences pour accidents de trajet et de travail)	9,50 %	8,81 % ⁽¹⁾	9,53 %	< 10 %	Art. 1-1-b	8	—		

(1) Cadres, Coordonnateurs, Référents nouvelles technologies, Assistantes d'établissement, Assistantes de direction

Domaine	Indicateurs	2020	2021	2022	Objectifs 2027	Référentiels				
Santé et sécurité au travail										
	Accidents du travail avec arrêt de travail > 24 h	907	1 060	1 122	—	Art. 1-1-d	3	403-9		
	Taux de fréquence TF (nombre d'accidents du travail avec arrêt par millions d'heures travaillées)	28,3	29,29	29,17	22,33	Art. 1-1-d	3	403-9		
	Taux de fréquence TF2 (nombre d'accidents du travail avec et sans arrêt par millions d'heures travaillées)	44,62	40,27	40,35	—	Art. 1-1-d	3	403-9		
	Taux de gravité TG (nombre de jours d'absence pour motif d'accidents pour mille heures travaillées)	2,38	1,86	2,3	2,14	Art. 1-1-d	3	403-9		
	Taux AT/MP (accidents du travail/maladies professionnelles)	2,93	2,98	3,06	2,81	Art. 1-1-d	3	403-9		
	Nbre de maladies professionnelles ⁽¹⁾	194	248	258	—	Art. 1-1-d	3	403-10		
	Nombre d'accidents mortels	0	1	2	0	Art. 1-1-d	3	403-9		
	Nombre d'établissements certifiés en sécurité (selon l'ILO-OSH 2001 ou l'OHSAS 18001) dans le cadre de la triple certification QSE et selon l'ISO 45001	81	84	100 % du groupe (triple certification)	100 %	—	—	403-1		
	Nombre d'établissements certifiés MASE	19	19	22	—	Art. 1-1-d	3	403-1		
Formation et éducation										
	Nombre total d'heures de formation accordées aux salariés (hors CIF, hors contrats de professionnalisation)	101 091	146 138	171 379	—	Art. 1-1-e	4	404-1		
	Part de la masse salariale dédiée à la formation	2,41 %	2,91 %	3,30 %	3,50 %	Art. 1-1-e	4	—		
	Nombre de Certificats de Qualification Professionnelle (CQP) engagés dans l'année	214	605	764	≥ N-1	Art. 1-1-e	4	404-2		
	Part des formations traitant de sécurité (en nombre de sessions)	50 %	48 %	47 %	—	Art. 1-1-d	4 et 3	403-5		
	Nombre de salariés formés au module Gestes et Postures (7 h de formation)	1 004	955	1 241	≥ N-1	Art. 1-1-d-e	4 et 3	403-5		
Relations sociales										
	Nombre d'accords signés	74	71	78	—	Art. 1-1-c	8	407-1		
	Nombre de nouveaux litiges prud'homaux	106	101	89	—	—	8	—		
Diversité et égalité des chances										
	Parité (H/F) sur l'effectif global	34/66 %	34/66 %	35/65 %	—	Art. 1-1-f	5	405-1		
	Parité (H/F) sur l'effectif de l'encadrement	55/45 %	55/45 %	53/47 %	—	Art. 1-1-f	5	405-1		
	Taux d'emploi des personnes en situation de handicap par rapport à l'effectif global	6,4 % ⁽²⁾ (ou 5,79 selon la même méthodologie)	5,67 %	5,62 %	6 %	Art. 1-1-f	10	405-1		
	Nombre de nationalités	137	142	150	—	Art. 1-1-f	10	405-1		

(1) A la date du 15 février de l'année N
 (2) Cette diminution est liée au changement de mode de calcul

Les indicateurs RSE présentés dans ce document concernent les activités en France et en Principauté de Monaco du Groupe GSF. Les filiales situées à l'International conduisent leurs propres démarches dans le cadre proposé par le Groupe, en cohérence avec leur législation locale. L'ensemble des opérations du Groupe est concerné par la démarche RSE. Quatre campagnes de reporting sont effectuées par an : un reporting annuel pour le Rapport intégré publié chaque année lors de l'assemblée générale et trois reportings quadrimestriels avec des périmètres d'indicateurs réduits. La période retenue est l'année civile 2022, du 1^{er} janvier au 31 décembre.

Domaine	Indicateurs	2020	2021	2022	Objectifs 2027	Référentiels		
Environnement / Énergie						*	**	***
Lutte contre le changement climatique, performance énergétique, économie circulaire	Total annuel des émissions de gaz à effet de serre - SCOPE 1, 2 et 3	ND	148 790 TCO _{2e}	En cours	environ - 7 % / an	Art. 1-2-d	13	305-1 305-2 305-3
	Consommation moyenne annuelle en carburant par les véhicules (L/100kms)	6,29	6,44	6,39	—	Art. 1-2-c	15	302-1
	Total annuel de consommation électrique bâtiments (KWh/an)	3 858 883	3 701 589	3 548 037	—	Art. 1-2-c	13	302-1
	Production locale en énergie renouvelable (kWh/an)	—	41 961	246 049	—	Art. 1-2-c	13	305-1 305-2
	Total annuel de consommation de gaz bâtiments (KWh PCI/an)	480 638	713 684	473 440	—	Art. 1-2-c	13	305-1 305-2
	Part du CA des produits sans mention de danger - Secteur tertiaire	47 %	43 %	41 %	50 %	Art. 1-2-d	3 / 14 / 15	416
	Systèmes de dilution et eau ozonée et électrolysée installés sur sites clients (en nombre)	ND	ND	2 060	> N-1	Art. 1-2-d	14	416
Management environnemental	Nombre d'établissements certifiés ISO 14001	83	86	100 % du Groupe (triple certification)	100 %	Art. 1-2-a	14-15	302-1

Détail des résultats du bilan GES de GSF sur les données 2021 au format GHG Protocol, selon les postes d'émission considérés comme matériels.

Catégories d'émissions	Postes d'émissions	Emissions (t CO _{2e})
Scope 1	1-1 Emissions directes des sources fixes de combustion	569
	1-2 Emissions directes des sources mobiles de combustion	7 622
	1-3 Emissions directes des procédés	NC ⁽¹⁾
	1-4 Emissions directes fugitives	1 329
Total Scope 1		9 520
Scope 2	2-1 Emissions indirectes liées à la consommation d'électricité	187
	2-2 Emissions indirectes liées au réseau de chaleur & froid	NC
Total Scope 2		187
Scope 3	3-1 Produits et services achetés	57 859
	3-2 Biens immobilisés	22 053
	3-3 Emissions liées aux combustibles et à l'énergie (non inclus dans le scope 1 ou le scope 2)	2 051
	3-4 Transport de marchandises amont et distribution	857
	3-5 Déchets générés	1 196
	3-6 Déplacements professionnels	831
	3-7 Déplacements domicile travail	51 250
	3-8 Actifs en leasing amont	2 353
	3-9 Transport de marchandises aval et distribution	19
	3-10 Transformation des produits vendus	NC
	3-11 Utilisation des produits vendus	615
	3-12 Fin de vie des produits vendus	NC
	3-13 Actifs en leasing aval	NC
	3-14 Franchises	NC
	3-15 Investissements	NC
Total Scope 3		139 083
Total Emissions gaz à effet de serre		148 790

(1) NC : Non concerné

GSF souhaite inscrire sa trajectoire climat dans les référentiels les plus reconnus.

Une première étape consiste à aligner son reporting avec les principes de la TCFD (Task Force on Climate-Related Financial Disclosures), tel que présenté dans le tableau suivant.

Thématiques	Recommandations de la TCFD	Actions 2022	Axes de travail pour 2023
GOUVERNANCE Décrire la gouvernance de l'organisation concernant les risques et opportunités relatifs au climat.	a) Décrire la supervision des risques et opportunités relatifs au climat par le Conseil d'administration	Le Directoire et le Comité de Surveillance sont informés régulièrement par le comité de pilotage dédié à la stratégie "climat & énergie" des risques et opportunités liés au climat et à la biodiversité. Ce dernier est présidé par un membre du Directoire et se réunit mensuellement.	Renforcer les compétences du Directoire et du Comité de Surveillance sur les sujets clés relatifs au climat et à la biodiversité.
	b) Décrire le rôle du management dans l'évaluation et la gestion des risques et opportunités relatifs au climat.	Le Comité RSE rassemble des membres du Directoire et ce dernier est donc informé des démarches engagées en matière de stratégie RSE et de trajectoire climat. Le comité de pilotage dédié à la stratégie "climat et énergie" est composé de représentants de l'ensemble de la ligne managériale des fonctions supports et opérationnelles.	Informier régulièrement les directeurs de filiales des risques et opportunités relatifs au climat et à la biodiversité. Renforcer les compétences des directeurs de filiales sur les sujets clés relatifs au climat et la biodiversité, notamment avec le déploiement des fresques du climat.
STRATÉGIE Décrire les impacts existants et potentiels des risques et opportunités relatifs au climat sur les activités de l'organisation, sa stratégie et sa planification financière, dans la mesure où l'information est pertinente.	a) Décrire les risques et opportunités relatifs au climat que l'organisation a identifiés pour le court, moyen et long terme.	GSF a identifié un niveau de vulnérabilité faible par rapport aux risques liés aux changements climatiques.	GSF répond depuis 2021 au CDP et dans ce cadre poursuit ses travaux sur les risques et opportunités relatifs au climat. GSF va structurer en 2023 ses objectifs selon le cadre de référence défini par la Science Based Target Initiative (SBTI), rejointe par GSF en 2022.
	b) Décrire les impacts des risques et opportunités relatifs au climat sur les activités de l'organisation, sa stratégie et sa planification financière.		
	c) Décrire la résilience de la stratégie de l'organisation, en prenant en considération différents scénarios relatifs au climat, y compris un scénario à 2°C ou moins.		
GESTION DES RISQUES Décrire comment l'organisation identifie, évalue et gère les risques relatifs au climat.	a) Décrire les processus de l'organisation pour identifier et évaluer les risques relatifs au climat.	GSF a identifié un niveau de vulnérabilité faible par rapport aux risques liés aux changements climatiques.	A la suite de la mesure de ses émissions selon la méthodologie GHG Protocol, GSF va identifier les secteurs d'activité où l'entreprise opère, qui donneront suite à la mise en place d'un dialogue avec les clients pour échanger sur les risques et opportunités relatifs au climat et à la biodiversité qui les concernent conjointement.
	b) Décrire les processus de l'organisation pour gérer les risques relatifs au climat.		
	c) Décrire comment les processus pour identifier, évaluer et gérer les risques relatifs au climat sont intégrés dans le management des risques de l'organisation.		
INDICATEURS & OBJECTIFS Décrire les indicateurs et objectifs utilisés pour évaluer et gérer les risques et opportunités relatifs au climat, dans la mesure où l'information est pertinente.	a) Décrire les indicateurs utilisés par l'organisation pour évaluer les risques et opportunités relatifs au climat, en liaison avec sa stratégie et son processus de management des risques.	GSF publie son bilan carbone complet dans son rapport d'activité et le partage en répondant au questionnaire CDP.	Dans la continuité de l'exercice de mesure réalisé, GSF va travailler sur ses objectifs en termes de trajectoire carbone et les aligner selon le référentiel de la SBTi.
	b) Publier les émissions de gaz à effet financiers. de serre (GES) de Scope 1, Scope 2 et, si c'est pertinent, de Scope 3, et les risques correspondants.		
	c) Décrire les objectifs utilisés par l'organisation pour gérer les risques et opportunités relatifs au climat, et sa performance par rapport aux objectifs.		

Domaine	Indicateurs	2020	2021	2022	Objectifs 2027	Référentiels	*	**	***
Relations externes									
Achats responsables	Part des fournisseurs étant des PME françaises	96 %	96 %	100 %	100 %	Art. 1-3-c	8	204-1	
	Part des contrats fournisseurs comprenant des clauses sur des critères RSE	100 %	100 %	100 %	100 %	Art. 1-3-c	8	204-1	
	Part des fournisseurs ayant signé la charte d'approvisionnement durable	100 %	100 %	100 %	100 %	Art. 1-3-c	8	204-1	
	Part des fournisseurs majeurs évalués sur des critères RSE	100 % de nos fournisseurs Majors Rang 1 80 % de nos fournisseurs Majors Rang 2	100 % de nos fournisseurs Majors Rang 1 80 % de nos fournisseurs Majors Rang 2	100 % de nos fournisseurs Majors Rang 1 80 % de nos fournisseurs Majors Rang 2	100 % de nos fournisseurs Majors Rang 1 80 % de nos fournisseurs Majors Rang 2	Art. 1-3-c	8	308-1 + 414-1	
	Part du CA des produits chimiques commandés respectueux de notre démarche RSE	87,5 %	94 %	95 %	98 %	Art. 1-3-c	3 / 14 / 15	416	
	Part du CA des articles respectueux de notre démarche RSE	63 %	72 %	77 %	80 %	Art. 1-3-c	12	416	

Rapport conforme aux standards de la GRI (auto-déclaration) :

Exigences 1, 2 et 7 : GSF aligne son processus de reporting sur les lignes directrices de la GRI. Ainsi, les indicateurs de performance sont mis en regard de ce référentiel et la table de concordance présentée ci-contre permet de retrouver les critères recommandés par la GRI pour un reporting conforme GRI.

Exigence 3 : une analyse de matérialité a été effectuée.

Exigences 4 et 5 : les sujets matériels : politiques, plans d'actions, indicateurs et objectifs sont détaillés tout au long de ce document.

Exigence 6 : GSF divulgue l'ensemble des informations de manière exhaustive.

Exigence 8 : précisée ci-dessus.

Exigence 9 : tous les ans, le rapport de GSF est transmis à la GRI.

Table de concordance

GRI	Article 225	Principe du pacte mondial	Iso 26000	Pages du rapport
Stratégie et analyse 2-1				
			6.2	6-7, 12-13 et 29
Enjeux matériels 3-1				
Approche par les risques				
Gouvernance 2-9				
			6.2	16
			7.4.2	15
Éthique et intégrité 2-23 et 2-26				
		Principe 10	6.3 et 6.6	47
Éléments spécifiques d'information				
Volet économique				
	—	—	6.8.7	17
Volet environnemental				
	Article 1-2-d	Principes 7, 8, 9	6.5.5	38-39
	Article 1-2-c	Principes 7, 8, 9	6.6.6	40-41
Volet social				
	Article 1-1-a	Principe 4 et 5	6.4	9
	Article 1-1-c	Principe 3	6.4.5	20-21
	Article 1-1-d	—	6.4.6	20-21
	Article 1-1-e	—	6.4.7	24-25
	Article 1-1-f	Principe 6	6.3.7	26-27
Droits de l'Homme				
	—	Principe 1 et 2	6.3.10	9 et 46
Société				
	Article 1-3-b		6.8	44-45
Loyauté des pratiques				
	—	Principe 10	6.6.3	44-47
Responsabilité du fait des services				
	Article 1-3-d	—	6.6.6	34-35

Panorama financier

Chiffre d'affaires Groupe

1 183 Md€⁽¹⁾

Croissance Groupe

+ 7 %



(1) Montants arrondis

Comptes consolidés 2022

BILAN ACTIF	2022	2021
Montants en milliers d'euros		
▼ Actif immobilisé		
Immobilisations incorporelles	46 103	43 790
Immobilisations corporelles	81 140	81 586
Immobilisations financières	2 241	1 704
▼ Actif circulant		
Stocks et en-cours	2 231	2 018
Clients et comptes rattachés	182 908	178 168
Autres créances et comptes de régularisation	38 782	92 315
Valeurs mobilières de placement	10	6 627
Disponibilités	63 024	101 402
Total de l'Actif	416 439	507 611
BILAN PASSIF		
Montants en milliers d'euros		
▼ Capitaux propres (part du Groupe)		
Capital	9 000	9 000
Primes	984	984
Réserves consolidées	34 403	109 860
Résultat consolidé	38 443	48 225
Intérêts minoritaires	1	1
Provisions pour risques et charges	50 656	49 162
▼ Dettes		
Emprunts et dettes financières	538	453
Fournisseurs et comptes rattachés	38 825	38 338
Autres dettes et comptes de régularisation	243 589	251 588
Total du Passif	416 439	507 611

Compte de résultat consolidé au 31 décembre

Montants en milliers d'euros	2022	%	2021	%
Chiffre d'affaires	1183 256	100	1104 268	100
Autres produits d'exploitation	17 188	1,45	27 288	2,47
Achats consommés	(33 173)	2,80	(32 833)	2,97
Charges de personnel	(867 235)	73,29	(806 569)	73,04
Autres charges d'exploitation	(170 898)	14,44	(153 590)	13,91
Impôts et taxes	(37 826)	3,20	(35 243)	3,19
Dotations aux amortissements et aux provisions	(39 886)	3,37	(38 257)	3,46
Résultat d'exploitation	51 426	4,35	65 063	5,89
Charges et produits financiers	(57)	0,01	439	0,04
Résultat courant des entreprises intégrées	51 369	4,34	65 502	5,93
Charges et produits exceptionnels	814	0,07	3 149	0,29
Impôts sur les résultats	(13 740)	1,16	(20 426)	1,85
Résultat net des entreprises intégrées	38 443	3,25	48 225	4,37
Résultat net de l'ensemble consolidé	38 443	3,25	48 225	4,37
Résultat net (part du Groupe)	38 443	3,25	48 225	4,37
Résultat par action (en euros)	181		228	

Annexe aux comptes consolidés

Périmètre de consolidation

Méthodes de consolidation

Les entreprises qui entrent dans le périmètre sont consolidées selon les méthodes suivantes :

- les comptes des sociétés placées directement ou indirectement sous le contrôle exclusif de GSF sont consolidés par intégration globale. Le contrôle existe lorsque GSF SAS a le pouvoir de diriger directement ou indirectement les politiques financières et opérationnelles de l'entité afin d'en obtenir des avantages de ses activités.
- Les sociétés significatives sur lesquelles GSF exerce une influence notable, notamment en raison de la détention d'une participation représentant au moins 20 % des droits de vote, sont mises en équivalence.

Variation du périmètre de consolidation

En date du 1^{er} juin 2022, les sociétés GSF Services 3, GSF Services 4 et GSF Services 5 ont été créées.

Principes comptables, méthodes d'évaluation et modalités de consolidation

Les comptes du Groupe GSF sont établis conformément aux principes comptables généralement admis en France, selon les dispositions du règlement ANC 2020-01 relatif aux comptes consolidés.

Le 7 juillet 2022, Towerbrook Capital Partners est entré au capital du Groupe GSF au côté de la famille Noisiez. Cette nouvelle association s'opérera dans une logique de continuité forte du modèle, de la stratégie et de la gestion du Groupe GSF. Elle permettra à GSF d'accélérer sa croissance, de continuer à développer ses activités et de diversifier son offre de services.

Date de clôture des exercices

Toutes les sociétés intégrées globalement ont établi un arrêté comptable au 31/12/2022. Ces comptes consolidés ont été arrêtés le 11 avril 2023 par le Directoire de la société.

Méthode de conversion

Les comptes des sociétés étrangères sont tenus dans leur monnaie de fonctionnement.

La méthode de conversion utilisée pour la consolidation des comptes des sociétés étrangères est celle du taux de clôture pour les comptes de bilan et celle du taux moyen pour les comptes de gestion. La différence de conversion est incluse dans les capitaux propres et n'affecte pas le résultat.

Les transactions libellées en devises sont converties au taux de change en vigueur au moment de la transaction. En fin d'exercice, les créances et les dettes libellées en devises sont converties aux taux de change de clôture. Les différences de conversion en résultant sont inscrites au bilan en « écart de conversion actif » lorsqu'il s'agit d'une perte latente et en « écart de conversion passif » lorsqu'il s'agit d'un gain latent. Les écarts de conversion actifs font l'objet d'une provision à concurrence du risque non couvert.

Réévaluation des comptes

Aucune réévaluation des comptes n'a été enregistrée. Les plus-values d'apports issues des diverses opérations de fusions et assimilées réalisées dans le passé ont été neutralisées.

Écarts d'acquisition et d'évaluation

L'écart de première consolidation, dégagé lors de l'entrée d'une filiale dans le périmètre du Groupe, est affecté, dans le délai maximum d'un an, à certains éléments identifiables de l'actif ou du passif. Ces écarts d'évaluation obéissent alors aux méthodes comptables régissant les postes du bilan auxquels ils se rapportent et définies ci-après.

L'écart résiduel non affecté est inscrit au poste « Écart d'acquisition ». Il est amorti sur une durée de dix ans, prorata temporis la première année. Une dépréciation exceptionnelle peut être enregistrée si les perspectives d'activité et la rentabilité de la filiale concernée le justifient.

Immobilisations incorporelles

Les immobilisations incorporelles acquises par GSF sont comptabilisées au coût historique, moins les amortissements cumulés et les pertes de valeur éventuelles.

L'inscription des frais d'établissement dans les charges de l'exercice est privilégiée.

Les fonds de commerce sont amortis sur une période reflétant leur durée de vie économique. Les fonds acquis, jusqu'ici, sont représentatifs de la clientèle de sociétés familiales. Pour ces portefeuilles faiblement diversifiés, nous avons opté pour des plans d'amortissement compris entre cinq et dix ans.

Les logiciels sont amortis sur le mode linéaire.

Immobilisations corporelles

La valeur brute des immobilisations corporelles correspond à leur coût d'acquisition. Elle n'a fait l'objet d'aucune réévaluation.

Lorsqu'un actif peut être scindé en composants ayant une utilisation distincte ou encore procurant des avantages économiques selon un rythme propre, chaque composant fait l'objet d'une comptabilisation et d'un plan d'amortissement séparés.

Les amortissements pratiqués dans les filiales, selon le mode linéaire, ont été conservés. Les calculs, homogènes au sein du Groupe, sont basés sur les durées de vie probables et le rythme des bénéfices tirés de l'exploitation des immobilisations ou de leurs composants. Ces durées sont comprises dans les fourchettes suivantes :

	Durée
Constructions :	20 - 33,33 ans
Matériel et outillage :	3 - 10 ans
Matériel de transport :	3 - 5 ans
Matériel de bureau :	3 - 6,67 ans

Le recours au crédit-bail ou contrats assimilés est marginal. Les biens mis à disposition des entreprises consolidées à l'occasion de telles conventions ne sont donc pas inscrits à l'actif du bilan.

Immobilisations financières

Les titres de participation dans les sociétés non consolidées sont inscrits à leur coût d'acquisition. Ce sont des sociétés pour lesquelles GSF n'a ni contrôle ni influence notable. Le cas échéant, une provision pour dépréciation est constatée pour les ramener à leur valeur d'utilité. Cette dernière est évaluée notamment à partir de la quote-part d'actif net ré-estimé et des perspectives de rentabilité.

Les prêts, dépôts et autres créances immobilisées sont évalués à leur valeur nominale.

Stocks

Les stocks sont valorisés au coût d'acquisition. Une provision pour dépréciation est constituée si la valeur de réalisation nette est inférieure à la valeur retenue.

Clients et comptes rattachés

Les créances clients sont enregistrées à leur valeur nominale. Une dépréciation est pratiquée lorsque la valeur d'inventaire est inférieure à la valeur comptable.

Les créances de plus de six mois sont systématiquement provisionnées à 50 %. Ce taux est porté à 100 % lorsque l'ancienneté dépasse un an.

Valeurs mobilières de placement

Les valeurs mobilières de placement sont valorisées au coût historique. Elles sont composées essentiellement de Sicav monétaires ou de certificats de dépôt négociables souscrits auprès d'établissements financiers de premier ordre. Le Groupe ne détient pas de titres cotés en bourse.

Lorsque la valeur d'inventaire est inférieure à la valeur brute, une provision pour dépréciation est constituée pour le montant de la différence.

Impôts différés et impôts sur les bénéfices

La charge d'impôt sur les résultats correspond à la somme des impôts exigibles de chaque entité fiscale consolidée, corrigée des impositions différées.

Les impositions différées, déterminées selon la méthode du report variable, proviennent de l'ensemble des décalages temporaires existant entre la constatation comptable de produits ou de charges et leur inclusion dans des résultats fiscaux ultérieurs. Ces décalages s'entendent dans leur conception étendue.

Les actifs d'impôts différés sont comptabilisés dans l'hypothèse où leur réalisation est probable. Les déficits fiscaux des entreprises comprises dans la consolidation donnent lieu à l'enregistrement d'un impôt différé actif, dans la mesure où ils sont reportables sans limitation de durée. En effet, les impôts différés actifs ne sont constatés sur des pertes fiscales reportables des entités consolidées que s'il est probable que les entités pourront les récupérer grâce à l'existence d'un bénéfice imposable attendu au cours de la période de validité des actifs d'impôts différés.

Le régime français d'intégration fiscale permet à certaines sociétés de compenser leurs résultats imposables pour la détermination de la charge d'impôt d'ensemble, dont la société mère intégrante GSF SAS reste seule redevable.

Opérations internes

Les comptes réciproques et les résultats réalisés entre sociétés consolidées sont éliminés chaque fois que leur maintien est de nature à fausser l'image du Groupe donnée par les comptes consolidés.

Provisions

Une provision est comptabilisée au bilan lorsque GSF a une obligation actuelle ou implicite résultant d'un événement passé et lorsqu'il est probable qu'une sortie de ressources sera nécessaire pour éteindre l'obligation.

Elles sont estimées en tenant compte des hypothèses les plus plausibles.

Engagements de retraite

Les engagements de retraite sont comptabilisés comme le préconise le règlement ANC 2020-01 et la recommandation de l'ANC 2013-02.

Les engagements de retraite concernent exclusivement des salariés en activité.

Nos calculs sont réalisés suivant la méthode actuarielle des unités de crédit projetées. Ils se font individu par individu. Les résultats sont ensuite cumulés au niveau du Groupe.

Selon cette méthode, la valeur actuarielle des prestations futures (VAPF) est déterminée en calculant le montant des prestations dues à la date du départ à la retraite en tenant compte d'une projection des salaires et de l'ancienneté à cette date, en prenant en compte les facteurs d'actualisation et de probabilité de présence et de survie jusqu'à la date de départ à la retraite. Elle représente la prime immédiate unique qui serait nécessaire pour financer l'indemnité de fin de carrière estimée à la retraite, compte tenu des hypothèses indiquées ci-après.

L'engagement représente la partie de cette valeur actuarielle des prestations futures qui est considérée comme relative aux services passés dans l'entreprise avant la date d'évaluation. Cet engagement est déterminé en appliquant à la VAPF le ratio de l'ancienneté à la date d'évaluation sur l'ancienneté à la date du départ à la retraite.

Le coût annuel du régime attribuable au coût d'une année de service additionnelle pour chacun des participants est déterminé par le rapport de la valeur actuarielle des prestations dues au moment du départ à la retraite sur l'ancienneté projetée au moment du départ à la retraite.

De l'engagement ainsi calculé ont été déduits les actifs de couverture concernant la fraction des indemnités de fin de carrière couvertes par une police d'assurance.

Les écarts actuariels sont différés au bilan et présentés en augmentation de la dette actuarielle s'il s'agit de gains actuariels ou en diminution s'il s'agit de pertes. Leur montant est révisé à raison des nouveaux écarts actuariels apparus au cours de la période comptable. Leur montant cumulé en début de période fait l'objet d'un amortissement.

Les principales hypothèses retenues pour ces calculs sont les suivantes :

Mode de départ en retraite

- Pour les cadres, techniciens, et agents de maîtrise : mise à la retraite après 65 ans
- Pour les employés et ouvriers : départ volontaire

Taux d'inflation à long terme

- 1,80 % par an

Taux d'actualisation

- 3,75 %

Taux de charges patronales

- 49,85 % pour les cadres
- 40 % pour les employés

Taxes sur mise à la retraite

- 50 %

Explications des postes du bilan, du compte de résultat et de leur variation

Immobilisations incorporelles

Montants en milliers d'euros

Analyse de la variation des immobilisations incorporelles brutes par nature	Concessions, brevets, etc.	Fonds de commerce	Autres	Total
Ouverture	68 597	7 489	3 469	79 555
Augmentations de l'exercice	6 858		499	7 357
Diminutions de l'exercice	(2)			(2)
Transferts	2 964		(2 964)	
Incidence des variations de change	124	(169)	27	(18)
Clôture	78 541	7 320	1 031	86 892
Analyse de la variation des amortissements des immobilisations incorporelles par nature				
Ouverture	(28 088)	(7 235)	(442)	(35 765)
Dotations	(5 044)			(5 044)
Reprises et diminutions	2			2
Incidence des variations de change	(124)	169	(27)	18
Clôture	(33 254)	(7 066)	(469)	(40 789)
Analyse des immobilisations incorporelles et de leur amortissement par zone géographique				
	Valeurs brutes	Amortissements et provisions	Valeurs nettes	
France	79 233	(33 130)	46 103	
Canada	124	(124)		
Royaume-Uni	5 112	(5 112)		
États-Unis	2 423	(2 423)		
Total	86 892	(40 789)	46 103	

Immobilisations corporelles

Analyse de la variation des immobilisations corporelles brutes par nature	Terrains	Constructions	Installations techniques, matériel et outillage	Autres immo. corporelles	Immo. en cours et avances	Total
Ouverture	3 281	44 879	141 679	93 793	1 106	284 738
Acquisitions et augmentations	430	197	19 006	11 618	1 305	32 556
Cessions et diminutions	(1 150)	(113)	(13 562)	(5 857)		(20 682)
Transferts				962	(1 093)	(131)
Incidence variations de change	(1)		436	162		597
Clôture	2 560	44 963	147 559	100 678	1 318	297 078
Analyse de la variation des amortissements des immobilisations corporelles par nature						
Ouverture		(30 264)	(103 217)	(69 671)		(203 152)
Dotations		(1 234)	(20 082)	(8 717)		(30 033)
Reprises et diminutions		25	13 041	4 401		17 467
Transferts				131		131
Incidence des variations de change		2	(265)	(88)		(351)
Clôture		(31 471)	(110 523)	(73 944)		(215 938)
Analyse des immobilisations corporelles et de leur amortissement par zone géographique						
		Valeurs brutes	Amortissements et provisions	Valeurs nettes		
France		281 678	(205 652)	76 026		
Canada		2 349	(1 401)	948		
Royaume-Uni		817	(634)	183		
États-Unis		12 234	(8 251)	3 983		
Total		297 078	(215 938)	81 140		

Immobilisations financières

Montants en milliers d'euros

Analyse de la variation des immobilisations financières brutes par nature	Titres de participation	Autres valeurs immobilisées	Total
Valeur brute à l'ouverture	25	1 679	1 704
Augmentations de l'exercice		572	572
Diminutions de l'exercice		(33)	(33)
Incidence des variations de change		(2)	(2)
Valeur brute à la clôture	25	2 216	2 241
Provision pour dépréciation			
Valeur nette à la clôture	25	2 216	2 241

Les autres valeurs immobilisées sont constituées, pour l'essentiel, de dépôts et cautionnements versés et sommes assimilées.

Analyse des immobilisations financières et de leurs provisions par zone géographique	Valeurs brutes	Provisions	Valeurs nettes
France	2 166		2 166
Canada	15		15
Royaume-Uni	60		60
Total	2 241		2 241

Détail des titres de participation non consolidés

	2022	2021
Participations inférieures à 20 %	25	25
Valeur brute	25	25

Stocks

	2022	2021
Matières premières	2 228	2 015
Marchandises	3	3
Valeur brute	2 231	2 018
Provision pour dépréciation		
Valeur nette	2 231	2 018

Autres créances

	2022	2021
Avances et acomptes versés sur commandes	2 195	2 690
Débiteurs divers	20 951	73 728
Comptes de régularisation	2 996	2 378
Impôts différés actifs	12 640	13 519
Valeur brute	38 782	92 315
Provision pour dépréciation		
Valeur nette	38 782	92 315

Capitaux propres

	Capital	Primes	Réserves consolidées	Résultat part du Groupe	Total
Au 31/12/2021 avant répartition	9 000	984	109 860	48 225	168 069
Affectation du résultat			(75 773)	(48 225)	(123 998)
Au 31/12/2021 après répartition	9 000	984	34 087		44 071
Variation de l'écart de conversion et autres			292		292
Autres variations			24		24
Résultat net part du Groupe				38 443	38 443
Au 31/12/2022 avant répartition	9 000	984	34 403	38 443	82 830

Le capital social de GSF est composé, au 31 décembre 2022, de 211 822 actions d'un nominal de 42,49 euros. Il n'a pas été émis de valeurs mobilières autres que les actions composant le capital social. En l'absence d'instrument donnant droit à un accès différé au capital de GSF SAS, le résultat net par action est égal au résultat dilué par action. Il s'établit à 181,49 euros. Il a été calculé en divisant le résultat net consolidé par le nombre moyen pondéré d'actions en circulation en fin de période.

Provisions pour risques et charges

	Montants en milliers d'euros	
	2022	2021
Provisions pour risques	7 761	8 004
Provisions pour charges	7 209	7 448
Provisions pour engagements de retraite	35 044	33 053
Provisions pour impôts différés	642	657
Total	50 656	49 162

Emprunts et dettes financières

Les dettes financières, dont le montant figure au bilan, se décomposent en :		
	2022	2021
Dettes auprès des établissements de crédit	484	416
Dettes diverses	37	37
Total des emprunts et dettes assimilées	521	453
Concours bancaires courants	17	
Total des emprunts et dettes financières	538	453
Les emprunts et dettes assimilées ont une durée résiduelle :		
Comprise entre un et cinq ans	340	300
Inférieure à un an	198	153
Total	538	453
Par devise, ces emprunts et dettes assimilées se détaillent comme suit :		
Euro	54	36
Dollar US	484	417
Total	538	453

Autres dettes

	2022	2021
Avances et acomptes reçus sur commandes		8
Dettes fiscales et sociales	230 537	237 026
Dettes diverses	12 350	14 322
Compte de régularisation	702	232
Total des autres dettes	243 589	251 588

Engagements financiers

Notre société a accordé une caution de 250 000 euros dans le cadre d'une garantie de passif.

Chiffre d'affaires

	2022	%	2021	%
France	1 092 573	92,3	1 026 485	93,0
Canada	21 462	1,8	22 404	2,0
Royaume-Uni	15 375	1,3	13 129	1,2
États-Unis	53 846	4,6	42 250	3,8
Total	1 183 256	100	1 104 268	100

Frais de personnel et effectifs

Frais de personnel		
	Montants en milliers d'euros	
	2022	2021
Rémunération du personnel	707 262	650 795
Charges sociales	151 143	142 110
Participation des salariés	8 830	13 664
Total	867 235	806 569
Effectifs moyens du Groupe au cours de l'année		
	2022	2021
Cadres	498	470
Employés	2 041	1 740
Ouvriers	38 426	38 246
Total	40 965	40 456

Résultat d'exploitation

Le résultat d'exploitation par pays se ventile comme suit :		
	2022	2021
France	47 699	60 250
Canada	837	1 046
Royaume-Uni	1 282	908
États-Unis	1 608	2 859
Résultat d'exploitation	51 426	65 063

Résultat financier

	2022	2021
Produits et charges d'intérêt	130	443
Résultat de change	(187)	(4)
Résultat financier	(57)	439

Résultat exceptionnel

	2022	2021
Résultat sur opérations de gestion	261	680
Résultat de cessions d'éléments d'actif	477	2 032
Provisions exceptionnelles	76	437
Résultat exceptionnel	814	3 149

Impôt sur les bénéfices

Analyse par nature de l'impôt		
	2022	2021
Impôts exigibles	(12 915)	(20 430)
Impôts différés	(825)	4
Total	(13 740)	(20 426)
Ventilation des impôts différés figurant au bilan		
	2022	2021
Impôts différés actifs	12 640	13 519
Impôts différés passifs	(642)	(657)

Intégration fiscale

La société GSF SAS est la mère d'un groupe fiscal au sens de l'article 223 A et suivants du Code Général des Impôts. La liste des sociétés intégrées est donnée avec celle des sociétés consolidées.

Absence de secteurs d'activité

Les services rendus par le groupe constituent un ensemble cohérent. Ils sont exposés aux mêmes types de risques et à des rentabilités homogènes. Notre activité est donc unique. Aucune information sectorielle complémentaire n'est donc nécessaire.

Événements postérieurs à la clôture

Nous n'avons eu connaissance d'aucun événement intervenu après la clôture des comptes et qui pourrait remettre en cause les comptes consolidés.

Honoraires des commissaires aux comptes

Le montant des honoraires versés aux commissaires aux comptes de la société mère et des filiales du groupe est de 1 053 695 euros.

Liste des sociétés consolidées et intégrées fiscalement

Intégration globale	Pays	Intérêt (%)	Contrôle (%)	SIREN	Intégration fiscale
Ariane 80	France	100	100	319 598 454	-
GIE Université	France	100	100	340 102 961	-
Groserfon	France	100	100	321 352 403	Intégrée
GSF Aéro	France	100	100	484 145 156	Intégrée
GSF Airport Hospitality	France	100	100	811 258 367	Intégrée
GSF Airport	France	100	100	489 652 412	Intégrée
GSF Airport CDG	France	100	100	823 492 756	Intégrée
GSF Ariane	France	100	100	509 646 816	Intégrée
GSF Ariès	France	100	100	439 117 698	Intégrée
GSF Athéna	France	100	100	519 022 586	Intégrée
GSF Atlantis	France	100	100	344 636 477	Intégrée
GSF Atlas	France	100	100	439 118 449	Intégrée
GSF Auriga	France	100	100	344 862 362	Intégrée
GSF Celtus	France	100	100	344 483 003	Intégrée
GSF Concorde	France	100	100	809 938 129	Intégrée
GSF Energia	France	100	100	788 650 661	Intégrée
GSF Grande Arche	France	100	100	794 514 356	Intégrée
GSF Jupiter	France	100	100	967 802 059	Intégrée
GSF Mercure	France	100	100	308 185 503	Intégrée
GSF Neptune	France	100	100	306 044 504	Intégrée
GSF Opale	France	100	100	452 737 976	Intégrée
GSF Orion	France	100	100	344 382 874	Intégrée
GSF Airport CDG 1	France	100	100	824 170 872	Intégrée
GSF Nukléa	France	100	100	824 279 780	Intégrée
GSF Phébus	France	100	100	537 020 216	Intégrée
GSF Phocéa	France	100	100	384 983 482	Intégrée
GSF Pluton	France	100	100	304 349 277	Intégrée
GSF Mobilité Services	France	100	100	824 218 291	Intégrée
GSF Services CDG	France	100	100	880 472 360	Intégrée
GSF SFR Conseil 2	France	100	100	881 847 917	Intégrée
GSF Saturne	France	100	100	306 795 600	Intégrée
GSF Stella	France	100	100	502 107 477	Intégrée
GSF Transnord	France	100	100	815 205 851	Intégrée
GSF Trévisé	France	100	100	310 827 563	Intégrée
SFR Conseil	France	100	100	344 106 455	Intégrée
Valis Aurélia	France	100	100	347 869 612	-
GSF Services 3	France	100	100	913 587 358	-
GSF Services 4	France	100	100	913 571 915	-
GSF Services 5	France	100	100	913 584 017	-
GSF Canada	Canada	100	100	-	-
GSF GB Ltd	Royaume-Uni	100	100	-	-
GSF London Ltd	Royaume-Uni	100	100	-	-
L.I.H.	Royaume-Uni	100	100	-	-
GSF Sandylight Ltd	Royaume-Uni	100	100	-	-
ETS Monaco	Monaco	99,92	99,92	-	-
ETS Global Services	Monaco	99,94	100	-	-
GSF USA	États-Unis	100	100	-	-

Tableau de financement

Montants en milliers d'euros

	2022	2021
Résultat net des sociétés intégrées	38 443	48 225
Amortissements et provisions	36 586	30 212
Variation des impôts différés	825	17
Plus-values de cession	(477)	(2 027)
Marge brute d'autofinancement des sociétés intégrées	75 378	76 426
Variation des stocks	(213)	110
Variation des créances clients	(4 740)	(20 699)
Variation des dettes fournisseurs	1 257	1 580
Variation des autres dettes et créances	43 859	(10 155)
Flux net de trésorerie généré par l'activité (A)	115 541	47 262
Acquisition d'immobilisations	(40 485)	(52 702)
Cessions d'immobilisations	3 723	6 111
Incidence des variations de périmètre	24	
Flux net de trésorerie lié aux opérations d'investissement (B)	(36 738)	(46 591)
Dividendes versés aux actionnaires de la société mère	(124 028)	(47 660)
Augmentation de capital en numéraire	30	
Émissions et remboursements d'emprunts	43	13
Flux net de trésorerie lié aux opérations de financement (C)	(123 955)	(47 647)
Incidences des variations de cours des devises (D)	140	1 010
Variation de trésorerie (A) + (B) + (C) + (D)	(45 012)	(45 966)
Trésorerie d'ouverture	108 029	153 996
Trésorerie de clôture	63 018	108 029

Rapport des commissaires aux comptes sur les comptes consolidés



KPMG S.A.
51 av. Simone Veil
Zac Meridia - CS 31043
06205 Nice cedex



FIDEXCO FRANCE
19, rue Rossini
06000 Nice

À l'Associé Unique de la société GSF (Groupe Services France) S.A.S.,

Opinion

En exécution de la mission qui nous a été confiée par votre Assemblée générale, nous avons effectué l'audit des comptes consolidés de la société GSF (Groupe Services France) S.A.S. relatifs à l'exercice clos le 31 décembre 2022, tels qu'ils sont joints au présent rapport.

Nous certifions que les comptes consolidés sont, au regard des règles et principes comptables français, réguliers et sincères et donnent une image fidèle du résultat des opérations de l'exercice écoulé ainsi que de la situation financière et du patrimoine, à la fin de l'exercice, de l'ensemble constitué par les personnes et entités comprises dans la consolidation.

Fondement de l'opinion

Référentiel d'audit

Nous avons effectué notre audit selon les normes d'exercice professionnel applicables en France. Nous estimons que les éléments que nous avons collectés sont suffisants et appropriés pour fonder notre opinion.

Les responsabilités qui nous incombent en vertu de ces normes sont indiquées dans la partie « Responsabilités des commissaires aux comptes relatives à l'audit des comptes consolidés » du présent rapport.

Indépendance

Nous avons réalisé notre mission d'audit dans le respect des règles d'indépendance prévues par le code de commerce et par le code de déontologie de la profession de commissaire aux comptes, sur la période du 1^{er} janvier 2022 à la date d'émission de notre rapport.

Justification des appréciations

En application des dispositions des articles L823-9 et R.823-7 du code de commerce relatives à la justification de nos appréciations, nous portons à votre connaissance les appréciations suivantes qui, selon notre jugement professionnel, ont été les plus importantes pour l'audit des comptes consolidés de l'exercice.

Les appréciations ainsi portées s'inscrivent dans le contexte de l'audit des comptes consolidés pris dans leur ensemble et de la formation de notre opinion exprimée ci-avant. Nous n'exprimons pas d'opinion sur des éléments de ces comptes consolidés pris isolément.

Votre société constitue des provisions pour couvrir les risques et charges, tels que décrits dans les notes II. M et III.G de l'annexe. Nos travaux ont consisté à apprécier les données et les hypothèses sur lesquelles se fondent ces estimations, à revoir les calculs effectués par la société, à comparer les estimations comptables des périodes précédentes avec les réalisations correspondantes et à examiner les procédures d'approbation de ces estimations par la direction.

Dans le cadre de nos appréciations, nous nous sommes assurés du caractère raisonnable de ces estimations.

Vérifications spécifiques

Nous avons également procédé, conformément aux normes d'exercice professionnel applicables

en France, aux vérifications spécifiques prévues par les textes légaux et réglementaires des informations relatives au groupe, données dans le rapport de gestion du Directoire.

Nous n'avons pas d'observation à formuler sur leur sincérité et leur concordance avec les comptes consolidés.

Responsabilités de la direction et des personnes constituant le gouvernement d'entreprise relatives aux comptes consolidés

Il appartient à la direction d'établir des comptes consolidés présentant une image fidèle conformément aux règles et principes comptables français ainsi que de mettre en place le contrôle interne qu'elle estime nécessaire à l'établissement de comptes consolidés ne comportant pas d'anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs.

Lors de l'établissement des comptes consolidés, il incombe à la direction d'évaluer la capacité de la société à poursuivre son exploitation, de présenter dans ces comptes, le cas échéant, les informations nécessaires relatives à la continuité d'exploitation et d'appliquer la convention comptable de continuité d'exploitation, sauf s'il est prévu de liquider la société ou de cesser son activité.

Les comptes consolidés ont été arrêtés par le Directoire.

Responsabilités des commissaires aux comptes relatives à l'audit des comptes consolidés

Il nous appartient d'établir un rapport sur les comptes consolidés. Notre objectif est d'obtenir l'assurance raisonnable que les comptes consolidés pris dans leur ensemble ne comportent pas d'anomalies significatives. L'assurance raisonnable correspond à un niveau élevé d'assurance, sans toutefois garantir qu'un audit réalisé conformément aux normes d'exercice professionnel permet de systématiquement détecter toute anomalie significative. Les anomalies peuvent provenir de fraudes ou résulter d'erreurs et sont considérées comme significatives lorsque l'on peut raisonnablement s'attendre à ce qu'elles puissent, prises individuellement ou en cumulé, influencer les décisions économiques que les utilisateurs des comptes prennent en se fondant sur ceux-ci. Comme précisé par l'article L823-10-1 du code de commerce, notre mission de certification des comptes ne consiste pas à garantir la viabilité ou la qualité de la gestion de votre société.

Dans le cadre d'un audit réalisé conformément aux normes d'exercice professionnel applicables en France, le commissaire aux comptes exerce son jugement professionnel tout au long de cet audit. En outre :

- il identifie et évalue les risques que les comptes consolidés comportent des anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs, définit et met en œuvre des procédures d'audit face à ces risques, et recueille des éléments qu'il estime suffisants et appropriés pour fonder son opinion. Le risque de non-détection d'une anomalie significative provenant d'une fraude est plus élevé que celui d'une anomalie significative résultant d'une erreur, car la fraude peut impliquer la collusion, la falsification, les omissions volontaires, les fausses déclarations ou le

Exercice clos le 31 décembre 2022

GSF (Groupe Services France) S.A.S.
1625 Route des Lucioles 06410 Biot

contournement du contrôle interne ;

- il prend connaissance du contrôle interne pertinent pour l'audit afin de définir des procédures d'audit appropriées en la circonstance, et non dans le but d'exprimer une opinion sur l'efficacité du contrôle interne ;

- il apprécie le caractère approprié des méthodes comptables retenues et le caractère raisonnable des estimations comptables faites par la direction, ainsi que les informations les concernant fournies dans les comptes consolidés ;

- il apprécie le caractère approprié de l'application par la direction de la convention comptable de continuité d'exploitation et, selon les éléments collectés, l'existence ou non d'une incertitude significative liée à des événements ou à des circonstances susceptibles de mettre en cause la capacité de la société à poursuivre son exploitation. Cette appréciation s'appuie sur les éléments collectés jusqu'à la date de son rapport, étant toutefois rappelé que des circonstances ou événements ultérieurs pourraient mettre en cause la continuité d'exploitation. S'il conclut à l'existence d'une incertitude significative, il attire l'attention des lecteurs de son rapport sur les informations fournies dans les comptes consolidés au sujet de cette incertitude ou, si ces informations ne sont pas fournies ou ne sont pas pertinentes, il formule une certification avec réserve ou un refus de certifier ;

- il apprécie la présentation d'ensemble des comptes consolidés et évalue si les comptes consolidés reflètent les opérations et événements sous-jacents de manière à en donner une image fidèle ;

- concernant l'information financière des personnes ou entités comprises dans le périmètre de consolidation, il collecte des éléments qu'il estime suffisants et appropriés pour exprimer une opinion sur les comptes consolidés. Il est responsable de la direction, de la supervision et de la réalisation de l'audit des comptes consolidés ainsi que de l'opinion exprimée sur ces comptes.

Les commissaires aux comptes, Nice, le 11 avril 2023

KPMG S.A.

Philippe Levert

Fidexco France

Philippe Matheu

Avis de l'organisme de vérification des données RSE

Aux actionnaires,

À la suite de la demande qui nous a été faite, dans le cadre d'une démarche volontaire, par la société GSF SAS (ci-après « entité ») et en notre qualité d'organisme tiers indépendant (« tierce partie »), nous avons mené des travaux visant à formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur les informations historiques (constatées ou extrapolées) de la déclaration de performance extra-financière, préparées selon les procédures de l'entité (ci-après le « Référentiel »), pour l'exercice clos le 31 décembre 2022 (ci-après respectivement les « Informations » et la « Déclaration »), présentées dans le rapport de gestion du groupe en application des dispositions des articles L. 225-102-1, R. 225-105 et R. 225-105-1 du code de commerce.

Conclusion

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

Préparation de la déclaration de performance extra-financière

L'absence de cadre de référence généralement accepté et communément utilisé ou de pratiques établies sur lesquels s'appuyer pour évaluer et mesurer les Informations permet d'utiliser des techniques de mesure différentes, mais acceptables, pouvant affecter la comparabilité entre les entités et dans le temps. Par conséquent, les Informations doivent être lues et comprises en se référant au Référentiel dont les éléments significatifs sont présentés dans la Déclaration.

Limites inhérentes à la préparation des informations

Les Informations relatives aux émissions d'équivalents CO₂, présentes dans le chapitre « Une stratégie climat et énergie ambitieuse », peuvent être sujettes à une incertitude inhérente à l'état des connaissances scientifiques ou économiques et à la qualité des données externes utilisées. Certaines informations sont sensibles aux choix méthodologiques, hypothèses et/ou estimations retenues pour leur établissement et présentées dans la Déclaration.

Responsabilité de l'entité

Il appartient au Directoire

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

La Déclaration a été établie en appliquant le Référentiel du groupe tel que mentionné ci-avant.

Responsabilité de l'organisme tiers indépendant

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

- la conformité de la Déclaration aux dispositions prévues à l'article R. 225-105 du code de commerce ;
- la sincérité des informations historiques (constatées ou extrapolées) fournies en application du 3^o du I et du II de l'article R. 225-105 du code de commerce, à savoir les résultats des politiques, incluant des indicateurs clés de performance, et les actions, relatifs aux principaux risques. Comme il nous appartient de formuler une conclusion indépendante sur les informations telles que préparées par la direction, nous ne sommes pas autorisés à être impliqués dans la préparation desdites Informations, car cela pourrait compromettre notre indépendance. Il ne nous appartient pas de nous prononcer sur :
- le respect par l'entité des autres dispositions légales et réglementaires applicables (notamment en matière d'informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxonomie verte), de plan de vigilance et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale) ;
- la sincérité des informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxonomie verte) ;
- la conformité des produits et services aux réglementations applicables.

Dispositions réglementaires et doctrine professionnelle applicable

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément aux dispositions des articles A. 225-1 et suivants du code de commerce, à la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette intervention tenant lieu de programme de vérification et à la norme internationale ISAE 3000 (révisée).

(1) Athena, Mercure Procea, Saturne, Stella, Trevisse

Note : Enjeux sociaux : • Emploi (Effectif total au 31/12) • Part des contrats en COI • Part des moins de 25 ans • Part des temps partiel et temps complet • Santé, sécurité au travail • Diversité et égalité des chances (Part effectif homme, Part effectif femme sur l'effectif global) - Enjeux sociétaux : • Ethique dans les affaires - Enjeux environnementaux : • Stratégie climat et énergie ambitieuse Revue du processus d'élaboration du bilan carbone scopes 1 et 2, Consommation d'électricité, Consommation de gaz.

Indépendance et contrôle qualité

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

Moyens et ressources

Nos travaux ont mobilisé les compétences de 2 personnes et se sont déroulés entre le 08 février 2022 et le 20 avril 2023 sur une durée totale d'intervention de 8 jours. Nous avons fait appel à nos spécialistes en matière de développement durable et de responsabilité sociétale. Nous avons mené 11 entretiens avec les personnes responsables de la préparation de la Déclaration représentant notamment les directions générales, administration et finances, gestion des risques, conformité, ressources humaines, environnement.

Nature et étendue des travaux

Nous avons planifié et effectué nos travaux en prenant en compte le risque d'anomalies significatives sur les Informations. Nous estimons que les procédures que nous avons menées en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler une conclusion d'assurance modérée :

- nous avons pris connaissance de l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation et de l'exposé des principaux risques ;
- nous avons apprécié le caractère approprié du Référentiel au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa fiabilité, sa neutralité et son caractère compréhensible, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur ;
- nous avons vérifié que la Déclaration couvre chaque catégorie d'information prévue au III de l'article L. 225-102-1 en matière sociale et environnementale ;
- nous avons vérifié que la Déclaration présente les informations prévues au II de l'article R. 225-105 lorsqu'elles sont pertinentes au regard des principaux risques et comprend, le cas échéant, une explication des raisons justifiant l'absence des informations requises par le 2^o alinéa du III de l'article L. 225-102-1 ;
- nous avons vérifié que la Déclaration présente le modèle d'affaires et une description des principaux risques liés à l'activité de de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation, y compris, lorsque cela s'avère pertinent et proportionné, les risques créés par ses relations d'affaires, ses produits ou ses services ainsi que les politiques, les actions et les résultats, incluant des indicateurs clés de performance afférents aux principaux risques ;
- nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour :
 - apprécier le processus de sélection et de validation des principaux risques ainsi que la cohérence des résultats, incluant les indicateurs clés de performance retenus, au regard des principaux risques et politiques présentés, et
 - corroborer les informations qualitatives (actions et résultats) que nous avons considérées les plus importantes présentées en note de bas de page. Pour certains risques tels que la lutte contre la corruption, etc., nos travaux ont été réalisés au niveau de l'entité consolidante, pour les autres risques, des travaux ont été menés au niveau de l'entité consolidante et dans une sélection d'entités ;
- nous avons vérifié que la Déclaration couvre le périmètre consolidé, à savoir l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation conformément à l'article L. 233-16 avec les limites précisées dans la Déclaration ;
- nous avons pris connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par l'entité et avons apprécié le processus de collecte visant à l'exhaustivité et à la sincérité des Informations ;
- pour les indicateurs clés de performance et les autres résultats quantitatifs que nous avons considérés les plus importants présentés en note de bas de page ,
- nous avons mis en œuvre :
 - des procédures analytiques consistant à vérifier la correcte consolidation des données collectées ainsi que la cohérence de leurs évolutions ;
 - des tests de détail sur la base de sondages ou d'autres moyens de sélection, consistant à vérifier la correcte application des définitions et procédures et à rapprocher les données des pièces justificatives. Ces travaux ont été menés auprès d'une sélection d'entités contributrices⁽¹⁾ et couvrent entre 26 % et 70 % des données consolidées sélectionnées pour ces tests ;
- nous avons apprécié la cohérence d'ensemble de la Déclaration par rapport à notre connaissance de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation.

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

Lyon, le 21 avril 2023
Isabelle Lhoste
Associée

