



RAPPORT ANNUEL
RSE 2023

DÉCLARATION DE PERFORMANCE
EXTRA-FINANCIÈRE (DPEF)

HISTOIRE ET EVOLUTION DU GROUPE NICOLLIN

Fondé en 1945 dans la région lyonnaise, le Groupe NICOLLIN s'est d'abord développé autour de deux activités principales, le nettoyage des marchés alimentaires et la collecte des déchets. Avec près de 80 années d'évolution, les activités du groupe ont connu une forte diversification, notamment avec la création du Pôle Services. Aujourd'hui, l'offre globale du Groupe est conçue pour adresser de manière complète une solution à toutes les problématiques de ses clients. Que ses clients soient du secteur public ou privé, le Groupe a pour ambition de devenir la référence française en matière de service. L'entreprise peut ainsi délivrer des prestations de collecte de déchets, de propreté, de sécurité, d'accueil ou encore d'entretien des espaces verts. Le développement de l'ensemble de ces services se fait toujours en s'appuyant sur un projet humain, aux valeurs fortes. C'est l'ADN même du Groupe depuis sa création.



1945

Lancement de Nicollin & Cie dans un nouveau métier à travers le nettoyage des marchés alimentaires de la ville de Lyon puis dans le métier de la collecte

50's

Développement de l'entreprise dans le bassin Lyonnais et dans la région Provence-Alpes-Côte d'Azur

60's

1967, implantation à Montpellier et développement dans les métiers du traitement des déchets

70's

1974, naissance du Montpellier Hérault Sport Club
1977, décès de Marcel Nicollin. Son fils, Louis, prend la direction de la société

80's

Déploiement à l'échelle nationale du groupe et création de la Société Méditerranéenne de Nettoyement (SMN)

90's

Implantation dans les DROM-COM
1990, le MHSC remporte la coupe de France de football
Développement de l'activité de traiteur
Développement de l'activité de valorisation des déchets

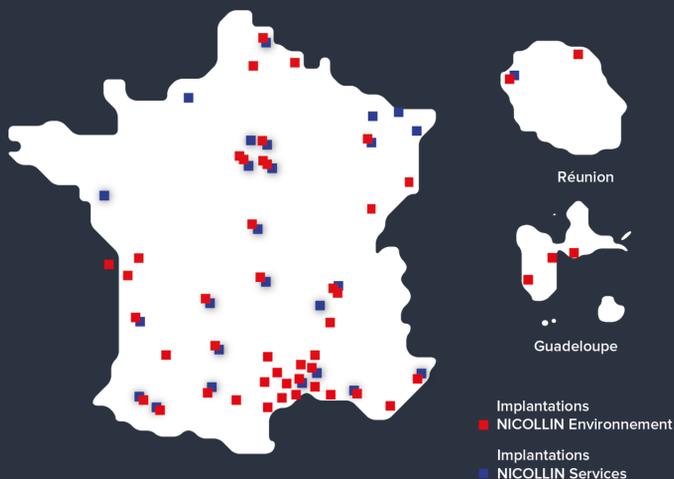
2010's

Lancement des centres de tri et de la collecte sélective de déchets
2012, le MHSC remporte la Ligue 1

2020's

Le groupe se diversifie avec la création et le développement du Pôle Eau, de N SECURITE et Monsieur Louis Evènement

NOS CHIFFRES CLÉS EN 2023



11000 collaborateurs

660 M € de CA

90 sites en France

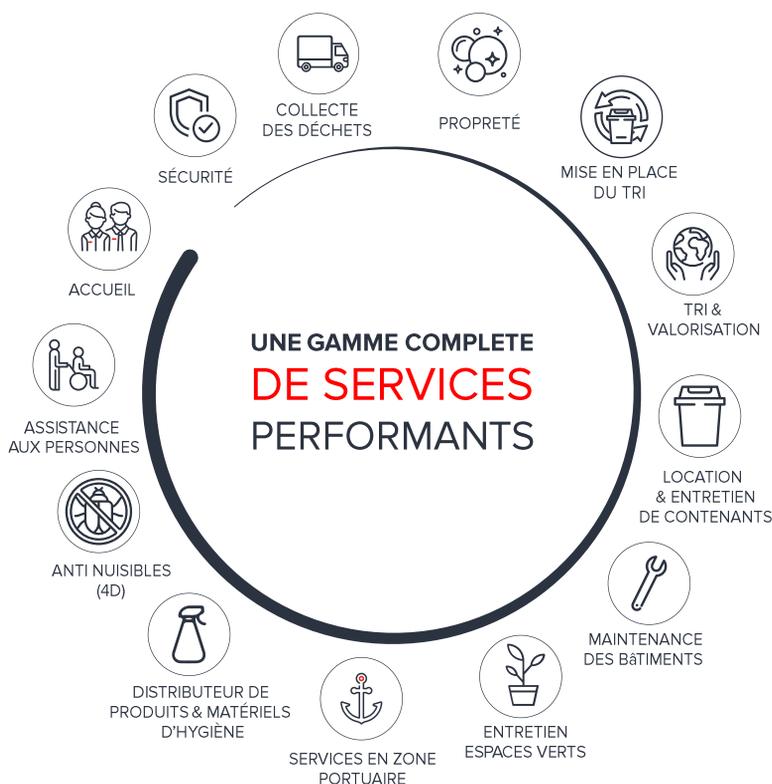
3 pôles d'activité

NICOLLIN
ENVIRONNEMENT

NICOLLIN
SERVICES

NICOLLIN
— EAU —

NOTRE OFFRE DE SERVICE



NOTRE MODELE D'AFFAIRES

La Groupe NICOLLIN s'appuie sur des fondamentaux solides qui lui permettent de se diversifier, de créer de la valeur et de la partager avec l'ensemble de ses parties prenantes, et la société en général. A travers un large éventail de services, l'objectif et notre ambition restent inchangés: « Être le référent français des services ».

A travers la promotion continue d'une vision innovante de nos prestations et en s'appuyant sur une proximité avec le terrain toujours forte, le Groupe a enregistré une croissance de son chiffre d'affaires de 14%. Pour y parvenir, nous rassemblons des talents de tous horizons. Nos 11 000 collaborateurs sont une véritable richesse et nous œuvrons avec eux au quotidien pour intégrer pleinement les enjeux environnementaux, sociaux et sociétaux à notre modèle d'affaires, afin de créer de la valeur durable pour l'ensemble de ses parties prenantes.

NOS ATOUTS ET RESSOURCES

VALEURS MORALES

L'**ADHÉSION** du personnel aux valeurs et aux projets du groupe

L'**ENGAGEMENT**, la **FIDÉLITÉ**, la **PROXIMITÉ** envers nos clients et nos salariés



L'**ÉCOUTE** et la **PRISE EN COMPTE** des attentes et exigences de nos clients

La **RESPONSABILISATION** de tous, des dirigeants aux employés, fondement du respect, de la confiance et de l'esprit d'équipe



RESSOURCES HUMAINES



collaborateurs



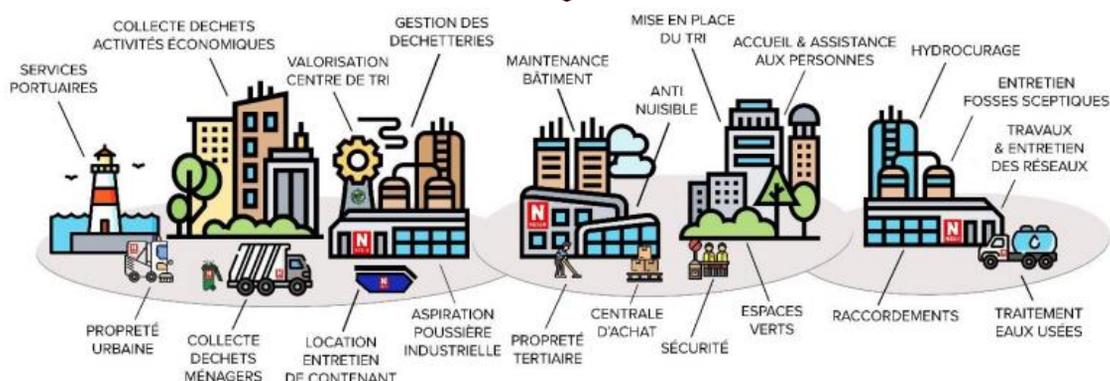
nationalités

RESSOURCES FINANCIÈRES ET OPÉRATIONNELLES

90 sites en France métropolitaine et dans les DOM-TOM certifiés ISO 9001 ou MASE



Actionnariat familial



CRÉATION DE VALEUR POUR NOS PARTIES PRENANTES



660 M€ de CA



46 566 heures de formation

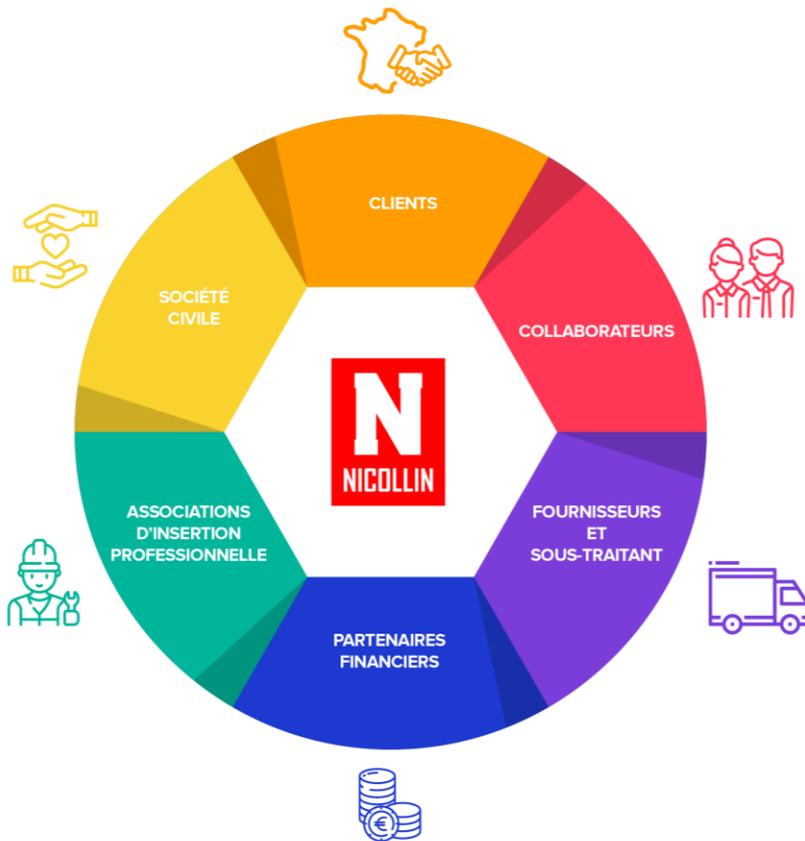


403 promotions internes en 2023 (Pôle Environnement)



88% de nos ICPE en activités certifiées ISO 14001

PRÉSENTATION DES PARTIES PRENANTES ET DES MODALITES DE DIALOGUE



CLIENTS

Collectivités territoriales, Entreprises

Modes de dialogue : Rencontres clients, négociations contractuelles, dialogue compétitif

COLLABORATEURS

Salariés, alternants, stagiaires, représentants du personnel

Modes de dialogue : Démarches de qualité de vie au travail, signature d'accords collectifs, entretiens annuels

FOURNISSEURS ET SOUS-TRAITANTS

Fabricants de matériels et équipements, transporteurs

Mode de dialogue : relations contractuelles,

PARTENAIRES FINANCIERS

Fabricants de matériels et équipements, transporteurs

Mode de dialogue : relations contractuelles,

ASSOCIATIONS D'INSERTION PROFESSIONNELLE

N Insertion, autre association

Mode de dialogue : relations contractuelles, partenariats

SOCIÉTÉ CIVILE

Citoyens, associations (FACE Hérault)

Mode de dialogue : actions de sensibilisation, participation à des groupes de travail

STRATÉGIE 2021-2023, UN OBJECTIF:

« ÊTRE LE RÉFÉRENT N°1 DES SERVICES EN FRANCE »

La force du Groupe NICOLLIN force réside dans sa diversité et sa capacité à s'unir auprès de valeurs humaines, entrepreneuriales et d'objectifs communs pour permettre le bon développement de l'entreprise. Le Groupe a réalisé en 2023 un chiffre d'affaires de 660 millions d'euros, soit une croissance de 14% sur la période 2021-2023, qui symbolise la réussite de son plan stratégique orienté autour de 5 axes principaux, à savoir:

- 1 Assoir nos fondamentaux :**
 - Assurer une qualité de service exemplaire pour nos clients et viser le renouvellement l'intégralité de nos marchés en s'appuyant sur cette qualité de service
 - Développer de nouveaux métiers et gagner de nouveaux marchés
- 2 Développer notre organisation et services commerciaux :**
 - Assurer le développement de nos services support afin de soutenir la croissance du groupe
 - Intégrer une présence commerciale renforcée pour le pôle Service et Environnement
- 3 Innover pour gagner :**
 - Être un partenaire novateur pour nos clients et apporter de l'innovation dans nos métiers afin de s'en servir comme levier de performance
- 4 Diversification et croissance externe :**
 - Permettre la diversification et le développement de nos activités par la croissance externe
- 5 Communiquer et valoriser nos équipes et activités :**
 - Transmettre les valeurs du groupe
 - Renforcer le sentiment d'appartenance des collaborateurs

Les métiers du Groupe NICOLLIN connaissent une croissance durable en répondant à des besoins essentiels et en opérant sur des secteurs porteurs. La diversité de ses activités confère au Groupe une résilience face aux fluctuations économiques, comme le prouvent ses récentes performances. Il soutient ses métiers dans leur développement en leur fournissant les moyens nécessaires, avec une gestion rigoureuse et des plans d'action opérationnels et financiers. L'innovation est un moteur essentiel pour améliorer les offres, réduire les émissions de gaz à effet de serre et protéger l'environnement. Le Groupe maintient une situation financière solide, garantissant son indépendance et sa durabilité, grâce à un actionariat familial stable. Sa stratégie repose sur des valeurs culturelles fortes telles que le respect, la confiance, la créativité et la transmission, qui façonnent son identité et sa singularité.

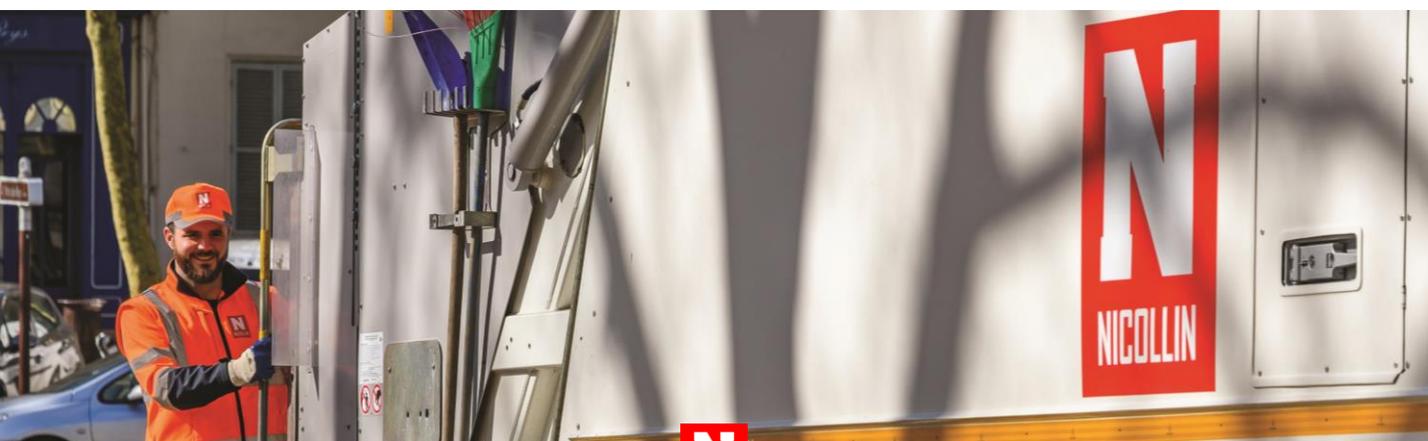
PRINCIPAUX RISQUES EXTRA-FINANCIERS

Méthodologie d'identification des risques et opportunités

Il est essentiel pour les entreprises souhaitant intégrer pleinement le développement durable dans leur stratégie et leurs opérations de bien identifier les risques et les opportunités liés à la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE). Dans un environnement en constante évolution, le Groupe NICOLLIN prend en compte les intérêts de ses parties prenantes et de ses activités tout en poursuivant sa stratégie. L'objectif de l'identification et de la gestion des risques est de faire face de manière efficace aux menaces internes et externes susceptibles d'avoir un impact négatif sur la situation financière, les résultats, les activités ou les perspectives du Groupe. Afin d'obtenir les résultats les plus pertinents possibles, voici la démarche mise en place :

1. Analyse des pratiques de nos pairs : étude des pratiques RSE des entreprises similaires dans le même secteur d'activité pour identifier les risques et opportunités les plus pertinents.
2. Dialogue avec les parties prenantes : mise en place d'un dialogue régulier avec les parties prenantes de l'entreprise pour comprendre leurs attentes et préoccupations en matière de RSE, ce qui permet de s'assurer la pertinence des enjeux au fur et à mesure de l'évolution de l'entreprise.
3. Analyse de matérialité : hiérarchisation des enjeux RSE identifiés (au nombre de 9) en fonction de leur importance pour l'entreprise et ses parties prenantes.
4. Analyse des risques et des opportunités relatifs aux enjeux RSE identifiés. Ainsi, à travers ce processus, le Groupe NICOLLIN a abouti à une identification des risques et opportunités RSE les plus pertinents pour ses activités et mis en place des stratégies pour y faire face.

Le tableau de synthèse est présenté en page 9.



PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE NOS ENJEUX

L'analyse de la matérialité des enjeux RSE est un outil clé pour les entreprises qui cherchent à évaluer les éléments les plus importants en matière de politique de développement durable. L'objectif de cette analyse est donc de déterminer les enjeux les plus pertinents pour le Groupe NICOLLIN et ses parties prenantes, en prenant en compte l'importance de chaque enjeu en termes d'impact et de risque, ainsi que les attentes des parties prenantes.

Cette analyse permet ensuite aux entreprises de prioriser leurs actions et de se concentrer sur les enjeux prépondérants pour leur activité et pour leur engagement en matière de développement durable. Ainsi, en identifiant les enjeux les plus pertinents, le Groupe NICOLLIN peut mieux répondre aux attentes de ses parties prenantes et améliorer sa performance en matière de durabilité.

En 2018, une première matrice a été élaborée pour identifier les sujets prioritaires et garantir l'alignement de notre stratégie RSE sur nos objectifs. Cette matrice a été actualisée en 2020, avec une révision élargie impliquant des parties prenantes internes à travers 8 groupes de travail thématiques. Année après année, le Groupe NICOLLIN maintient un dialogue régulier et productif avec toutes ses parties prenantes, en prenant en compte leurs préoccupations et attentes, afin de vérifier la pertinence continue des enjeux identifiés et l'adéquation de notre plan stratégique aux attentes. Bien qu'une révision de notre analyse de matérialité ait été initialement prévue pour 2023, elle n'a pas été réalisée, compte tenu des changements réglementaires liés à la directive CSRD. En effet, le Groupe NICOLLIN est engagé dans le processus d'analyse de double matérialité, conformément aux exigences de la CSRD.

MATRICE DE MATÉRIALITÉ SIMPLIFIÉE



PRINCIPAUX RISQUES EXTRA-FINANCIERS

Analyse des risques et opportunités

Les principaux risques extra-financiers ont été répartis en deux catégories, selon leur niveau de criticité du risque, à savoir:

- Les risques prioritaires, qui pourraient avoir une incidence financière directe pour le Groupe et pour lesquels une politique dédiée a été établie ainsi que des indicateurs de suivi spécifiques,
- Les risques secondaires, jugés importants notamment pour le développement économique du Groupe, bien qu'ils ne fassent pas nécessairement l'objet d'indicateurs de suivi.

Les politiques et mesures mises en œuvre par le Groupe NICOLLIN pour la gestion de ses risques principaux font l'objet d'un suivi annuel.

Pilier de la stratégie RSE	Enjeu matériel	Description des risques et opportunités associés	Indicateur de suivi
RISQUE PRIORITAIRE			
Qualité de service	Qualité et continuité des services	Risque : dégradation de la qualité de la relation client et de la relation aux usagers à cause de la visibilité de nos activités, amenant une perte de confiance Opportunité : accompagnement des clients dans leur propre stratégie de développement durable et renforcement de la relation client autour de valeurs partagées	Nombre de contrôle qualité des prestations
Qualité de service	Responsabilité et transparence	Risque : pratiques contraires aux réglementations pouvant entraîner des poursuites judiciaires et atteindre la réputation de l'entreprise Opportunité : renforcement de la confiance client-fournisseur	Nombre de salariés formés au dispositif anticorruption du Groupe
Santé et sécurité des collaborateurs	Santé et sécurité au travail	Risque : atteinte à la sécurité physique et mentale des salariés Opportunité : environnement de travail conforme aux attentes des salariés	Taux de fréquence des accidents du travail Taux de gravité des accidents du travail
Excellence environnementale	Consommation énergétique et émissions GES	Risque : augmentation du coût de l'énergie et des attentes des parties prenantes pour un engagement de décarbonation ambitieux, en lien avec les enjeux actuels, risques physiques liés au changement climatique, risque de pertes de marchés Opportunité : transition vers un modèle d'affaire générateur de valeur tout en réduisant les consommations d'énergie et les émissions de GES	Emissions de GES (scopes 1 et 2)
Excellence environnementale	Economie circulaire	Risque : raréfaction des ressources et problématiques d'approvisionnement sur des chaînes de valeur mondialisées Opportunité : augmentation du chiffre d'affaires liées à des activités de traitement et de valorisation locales	Consommation d'énergie fossile Pourcentage de sites ICPE en activité certifiés ISO 14001
Valorisation du capital humain et partenaire des territoires	Développement du capital humain	Risque : décalage entre l'évolution de l'activité et l'évolution des compétences Opportunité : création de valeur grâce à des salariés qui acquièrent de nouvelles compétences	Nombre d'heures de formation / Nb ETP Nombre de salariés formés Nombre de promotions internes
RISQUE SECONDAIRE			
Partenaire des territoires	Attractivité en tant qu'employeur	Risque : incapacité à recruter et à conserver les compétences clés pour le développement de l'entreprise, diminution de la capacité des collaborateurs à répondre aux besoins de l'activité Opportunité : recrutement de profils compétents, en adéquation avec les valeurs du groupe, rétention des talents, engagement et bien-être des collaborateurs	Nombre d'embauches en CDI et CDD Nombre de départ par motif
Excellence environnementale	Achats responsables	Risque : scandales pouvant toucher les fournisseurs et chaînes d'approvisionnement Opportunité : développement de partenariats permettant de renforcer nos relations avec les fournisseurs	Information qualitative (pages 17)
Qualité de service	Innovation et digitalisation	Risque : difficultés à faire évoluer le système opérationnel actuel et inadéquation avec les demandes du marché Opportunité : augmentation du chiffre d'affaires généré par les innovations et renforcement des relations clients	Information qualitative (pages 16)

NOTRE STRATÉGIE RSE

Piliers, objectifs et politiques mise en œuvre

Le Groupe NICOLLIN présente sa stratégie en matière de Responsabilité Sociale, Environnementale et Sociétale (RSE) pour répondre aux exigences de la Déclaration de Performance Extra-Financière. Cette Déclaration expose, d'une part, les principaux risques extra-financiers du Groupe et, d'autre part, les politiques mises en œuvre pour y répondre. Notre approche RSE inclut également des initiatives volontaires établies depuis longtemps, allant au-delà de la gestion des risques identifiés. Ainsi, les politiques du Groupe NICOLLIN visent à prévenir et à réduire les principaux risques RSE tout en favorisant une croissance durable dans un environnement en constante évolution.



Excellence environnementale

- Doter le Groupe d'une stratégie carbone ambitieuse et pertinente
- Agir pour préserver les ressources naturelles et les milieux
- Former et sensibiliser les équipes aux enjeux environnementaux



Valorisation du capital humain

- Mettre en place une organisation de ressources humaines diversifiée et performante permettant de soutenir le développement du Groupe et accentuer les synergies entre nos différents pôles métiers
- Accompagner le développement professionnel des salariés
- Communiquer et valoriser nos équipes et activités



Santé et sécurité des collaborateurs

- Développer le leadership & la culture sécurité de nos encadrants
- Investir dans la santé et la sécurité des collaborateurs
- Améliorer la communication sur la santé & la sécurité



Qualité de service

- Agir pour la satisfaction client et garantir la qualité des prestations
- Accompagner la digitalisation de nos processus
- Contribuer à la réalisation des objectifs RSE de nos clients



Partenaire des territoires

- Accompagner le développement de l'emploi sur les territoires
- Renforcer les partenariats avec les parties prenantes du territoire

PILIER 1: EXCELLENCE ENVIRONNEMENTALE

Le Groupe NICOLLIN est pleinement conscient des défis environnementaux actuels et de son rôle dans la promotion de pratiques plus responsables en tant qu'acteur de l'économie circulaire. La protection de l'environnement est une responsabilité partagée et le Groupe est pleinement engagé auprès de ses parties prenantes pour atteindre cet objectif.

1. Doter le Groupe d'une stratégie carbone ambitieuse et pertinente

Le Groupe NICOLLIN est pleinement conscient que ses activités de collecte et de nettoyage, qui constituent ses métiers historiques, doivent rapidement évoluer afin d'émettre moins de Gaz à Effet de Serre (GES) et ainsi contribuer à la limitation du changement climatique, tel qu'identifié dans notre analyse de risque. Cet enjeu apparaît également prépondérant dans les échanges réguliers avec nos clients au sein du Pôle Services, en tant que parties prenantes de leur chaîne de valeur. C'est pourquoi, le Groupe s'est fixé l'objectif ambitieux de réduire de 42% ses émissions de GES sur les scopes 1&2 à horizon 2030 (par rapport à 2022). La définition de cet objectif s'appuie, sans être validé, sur les recommandations scientifiques traduites dans les critères de l'initiative Science-based Target (SBTi).

Les principaux leviers de réduction des émissions s'articulent autour de l'évolution de notre flotte de véhicules vers des véhicules électriques (poids lourds et véhicules légers) ainsi que sur la réduction des consommations de carburants et la décarbonation des achats. La traduction opérationnelle de cet objectif, notamment pour le Pôle Environnement, est matérialisée par l'intégration de véhicules électriques dans nos réponses aux appels d'offre pour des marchés de collecte et de nettoyage. A titre d'exemple, nous avons renouvelé le marché de collecte des déchets de la communauté de communes de Rhône Vistre Vidourle (dans le Gard, en secteur péri-urbain), avec une offre composée notamment de 3 bennes à ordures 26T électriques.

L'expérience est une réussite après les premiers mois d'utilisation, que ce soit:

- Côté client : par l'aspect silencieux du véhicule et l'image que cela renvoie aux citoyens;
- Côté chauffeurs : les équipages ont exprimé que l'utilisation de la BOM électrique valorise leur travail de tous les jours, qu'elle permet un gain de temps et améliore leurs conditions de travail (diminution de l'exposition au bruit et aux particules notamment).
- Côté exploitation : à ce jour, il n'y a pas de surcharge de travail identifiée pour les équipes pour un niveau de service rendu équivalent à un véhicule thermique.

Fort de cette réussite du passage à l'électrique, le Groupe va continuer à développer son offre en 2024, avec l'arrivée de véhicules de nettoyage électriques, qui viendront enrichir notre proposition de valeur et permettre d'infléchir notre trajectoire d'émissions de GES. Ces investissements vont donc permettre, à terme, de réduire nos émissions directes. Par ailleurs, les représentants du Groupe auprès de la Fédération Nationale des Activités de la Dépollution et de l'Environnement (FNADE) ont été particulièrement actifs afin de définir la feuille de route de décarbonation de la collecte des déchets à horizon 2030.

Malgré tout, le Groupe a connu une forte croissance encore cette année et notre flotte reste majoritairement composée de véhicules thermiques, ce qui explique les résultats présentés. La consommation du gaz augmente aussi du fait du remplacement d'une flotte complète lors du renouvellement d'un marché en Île-de-France.

CONSUMMATIONS ÉNERGÉTIQUES*	2021	2022	2023	Evolution 2023 vs 2021
Electricité	4757 MWh	7 118 MWh	7 338 MWh	+54%
Carburants (gasoil et essence)	13555 kL	15377 kL	16086 kL	+19%
Gaz (dont GNV)	500 t	792 t	1699 t	x3,4
Emission de GES (scopes 1 & 2)	40397 tCO2eq	46659 tCO2eq	50942 tCO2eq	+26%

*Les données 2021 et 2022 ont été retraitées pour prendre en compte des corrections

2. Agir pour préserver les ressources naturelles et les milieux

Au-delà de notre stratégie d'atténuation de nos émissions de GES, le Groupe NICOLLIN est convaincu de la nécessité d'agir pour la préservation des ressources et la protection des milieux. Ainsi, à travers nos offres de services, le Groupe travaille conjointement avec ses parties prenantes pour améliorer la qualité des flux collectés, notamment dans le cadre des nouvelles filières à Responsabilité Elargie des Producteurs - REP (Produits et Matériaux de Construction du secteur du Bâtiment [PMCB] notamment), et diminuer les volumes incinérés ou mis en décharge.

Le Groupe investit également dans l'innovation afin de pouvoir utiliser, à terme, des eaux recyclées dans le cadre de prestations de nettoyage.

Par ailleurs, tout est mis en œuvre pour garantir la conformité de nos infrastructures au regard du contexte environnemental, et cela passe notamment par le maintien de la certification ISO 14001 de nos Installations Classées pour la Protection de l'Environnement (ICPE). Notre pourcentage d'ICPE en activé et certifiées est inférieur à l'année dernière du fait de l'intégration d'une nouvelle ICPE dans le Groupe dans le cadre d'une croissance externe réalisée en cours d'année 2023. Cette ICPE sera intégrée au périmètre de certification ISO 14001 lors de sa première année complète au sein du Groupe, soit 2024.

88%

de nos ICPE* en activités certifiées ISO 14001 en 2023

*sur les sites où nous sommes propriétaires de l'infrastructure

3. Former et sensibiliser les équipes aux enjeux environnementaux

Dans le contexte de la conduite du changement, il est primordial d'acculturer les équipes afin de permettre à nos collaborateurs d'assimiler et d'intégrer les enjeux environnementaux dans leur contexte organisationnel.

La sensibilisation et la formation représentent donc des leviers stratégiques essentiels pour le Groupe NICOLLIN afin d'ancrer les enjeux de durabilité au cœur de notre culture d'entreprise, dépassant ainsi le simple cadre du service RSE et de la Direction Générale. Ainsi, nous avons investi dans la formation de nos collaborateurs pour devenir des animateurs certifiés de la Fresque du Climat, une méthode pédagogique ludique et participative visant à sensibiliser aux enjeux climatiques et environnementaux.

En janvier 2023, une Fresque du Climat géante a été organisée afin de former l'ensemble de nos directeurs. Cette expérience enrichissante a permis non seulement de renforcer les connaissances et la conscience environnementale de nos équipes, de favoriser les échanges et la cohésion mais également de faire émerger des solutions pour le Groupe. Forts de cette réussite, nous prévoyons de pérenniser cette action en la déployant plus largement, dans le but de sensibiliser un nombre toujours plus important de nos collaborateurs.

85

Directrices et directeurs ont participé à la Fresque du Climat, soit l'ensemble des directeurs de centre et de service support



PILIER 2: VALORISATION DU CAPITAL HUMAIN

Le capital humain est un élément essentiel de toute entreprise. Il représente l'ensemble des collaborateurs et leurs expériences, des connaissances et des compétences qui travaillent au sein de l'entreprise. Pour le Groupe NICOLLIN, notre capital humain est notre atout le plus précieux. Nous sommes fiers de compter sur une équipe de collaborateurs talentueux et engagés.

1. Répartition des effectifs et organisations des ressources humaines

Depuis 2021, le Groupe connaît une croissance constante de son chiffre d'affaires, et donc de ses effectifs, partout sur le territoire. Dans ce contexte, le dialogue social est d'autant plus important afin de gérer efficacement les changements organisationnels, anticiper les besoins des collaborateurs et favoriser leur adhésion aux orientations stratégiques du Groupe. En privilégiant la communication et la collaboration entre les différents acteurs de l'entreprise, le dialogue social contribue à maintenir un climat de confiance et de stabilité propice au développement serein de l'entreprise.

Ainsi, sur les 18* sociétés qui composent le pôle Environnement, 10 sont dotées d'un ou plusieurs Comité Social et Economique (CSE). Au total, ce sont 23 CSE d'entreprise ou d'établissement et 2 CSE centraux qui totalisant plus de 320 élus (titulaires et suppléants). De façon systématique, nous organisons pour les élus une formation en qualité de membres du CSE pour porter la parole des salariés et assurer un bon fonctionnement des instances représentatives du personnel. Nous avons d'ailleurs renouvelé la totalité de nos instances du personnel entre 2022 et 2023. Ainsi, plus de 96% de nos salariés sont aujourd'hui représentés par une instance représentative du personnel sur le pôle Environnement.

*NICOLLIN SAS, SMN, NICOLLIN AULNAY, NICOLLIN OCEAN INDIEN, NICOLLIN REUNION, NSE, NHE, NLR, NICOLLIN ANTILLES, MNE, SNN, Nicollin Camargue, CCA, Nicollin Eau, Nicollin LB&C

Effectifs (ETP) Pôle Environnement	2021	2022	2023
Femmes	188	226	229
Hommes	2850	3208	3155

Le pôle Services du Groupe NICOLLIN connaît également une forte croissance de ses effectifs, à la fois à travers le gain de nouveaux marchés, notamment pour la SNCF ou le développement de l'activité sur l'Île de la Réunion, mais également avec une diversification de l'offre de service proposée. Comme pour le Pôle Environnement, après élection de nouveaux membres ou renouvellement de mandats, les élus reçoivent la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail afin de:

- Prévenir les risques professionnels ;
- Analyser les conditions de travail ;
- Améliorer les conditions de travail ;
- Comprendre les conditions d'exercice du droit d'alerte du CSE.

La formation économique et financière est ouverte aux seuls titulaires, et a pour objectif de les sensibiliser au fonctionnement du CSE et de les initier à l'analyse des comptes de l'entreprise au moyen d'un module juridique et d'un module financier. Sur les 10 sociétés* qui composent le pôle Services, 6 sont dotées d'un ou plusieurs Comité Social et Economique. Au total ce sont 30 CSE d'établissement et 2 CSE Centraux qui, totalisent 184 élus (titulaires et suppléants). A cela s'ajoutent 52 membres désignés par des organisations syndicales (non élus) pour favoriser le dialogue social et la négociation en entreprise. Ainsi, plus de 95% de nos salariés sont représentés par une instance représentative du personnel sur le pôle Services.

*SUD SERVICE, SMP, ANTIGONE SERVICE, VIDIMUS, NICOLLIN MATERIEL, N SECURITE, N ASSIST, USINET, NICOLLIN ESPACES VERTS, NICOLLIN RENOV ET CONCEPTION

Effectifs (ETP) Pôle Services	2021	2022	2023
Femmes	1153	1241	1466
Hommes	1611	1869	2168

2. Accompagner le développement des salariés

L'accompagnement du développement des salariés à travers la formation et la promotion interne est primordial pour le Groupe NICOLLIN. En investissant dans la formation continue de ses collaborateurs grâce à son Académie, le Groupe peut non seulement renforcer les compétences de ses collaborateurs, mais aussi stimuler la motivation, la fidélité et l'engagement. La formation permet aux employés d'acquérir de nouvelles compétences, de se perfectionner et de rester à jour par rapport aux évolutions technologiques et sectorielles. Cela contribue à accroître la qualité des services proposés par le Groupe.

3588

collaborateurs
formés

46566

heures de formation
soit 6,6h/ETP

Un autre aspect essentiel pour favoriser l'évolution de nos employés réside dans la promotion interne, qui implique de proposer des perspectives de carrière professionnelle au sein de notre entreprise, tout en consolidant l'implication de nos collaborateurs et en renforçant la culture d'entreprise.

403*

promotions internes au sein du Pôle
Environnement en 2023

Notre objectif est aussi d'être une entreprise inclusive à tous les niveaux. Nous avons donc formé deux référentes handicap, qui sont chargées d'accompagner les salariés tout au long de leur carrière professionnelle. Depuis leur prise de rôle en 2022, de nombreux salariés les ont contactés afin de réaliser la demande de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) et d'échanger sur des problématiques liées à leur handicap. Créer l'échange et le dialogue sont au centre de notre démarche.

**Les informations mentionnées ne concernent que le pôle Environnement. Les données pour le pôle Services ne sont pas disponibles*

Le mot de Manon POUS, chargée de Ressources Humaines au pôle Services, qui partage son expérience en tant que Référente Handicap:

« En tant que Chargée de Ressources Humaines au sein de la société SUD SERVICE depuis janvier 2021, je me suis portée volontaire pour devenir Référente Handicap. Ce rôle m'a offert une vraie opportunité de m'engager sur des projets à long terme et de diversifier mes responsabilités. Consciente du besoin d'amélioration dans l'intégration des personnes en situation de handicap, j'ai mis en place une série de documents d'information, notamment un flyer, une note affichée dans tous les locaux et un courrier adressé à tous les salariés. Ces efforts ont favorisé une meilleure communication et j'ai été sollicitée par de nombreux salariés et référents pour des conseils et des problèmes spécifiques liés au handicap. J'ai également participé à la présentation du rôle de la référente handicap et de la politique du groupe lors des réunions du CSE dans tous nos établissements. »

3. Communiquer et valoriser nos équipes et nos activités

En tant qu'entreprise ancrée depuis longtemps sur le territoire, nous sommes conscients que notre réussite repose en grande partie sur l'engagement, les compétences et la diversité de nos équipes. Elles sont donc régulièrement mises à l'honneur dans nos communications internes et externes.

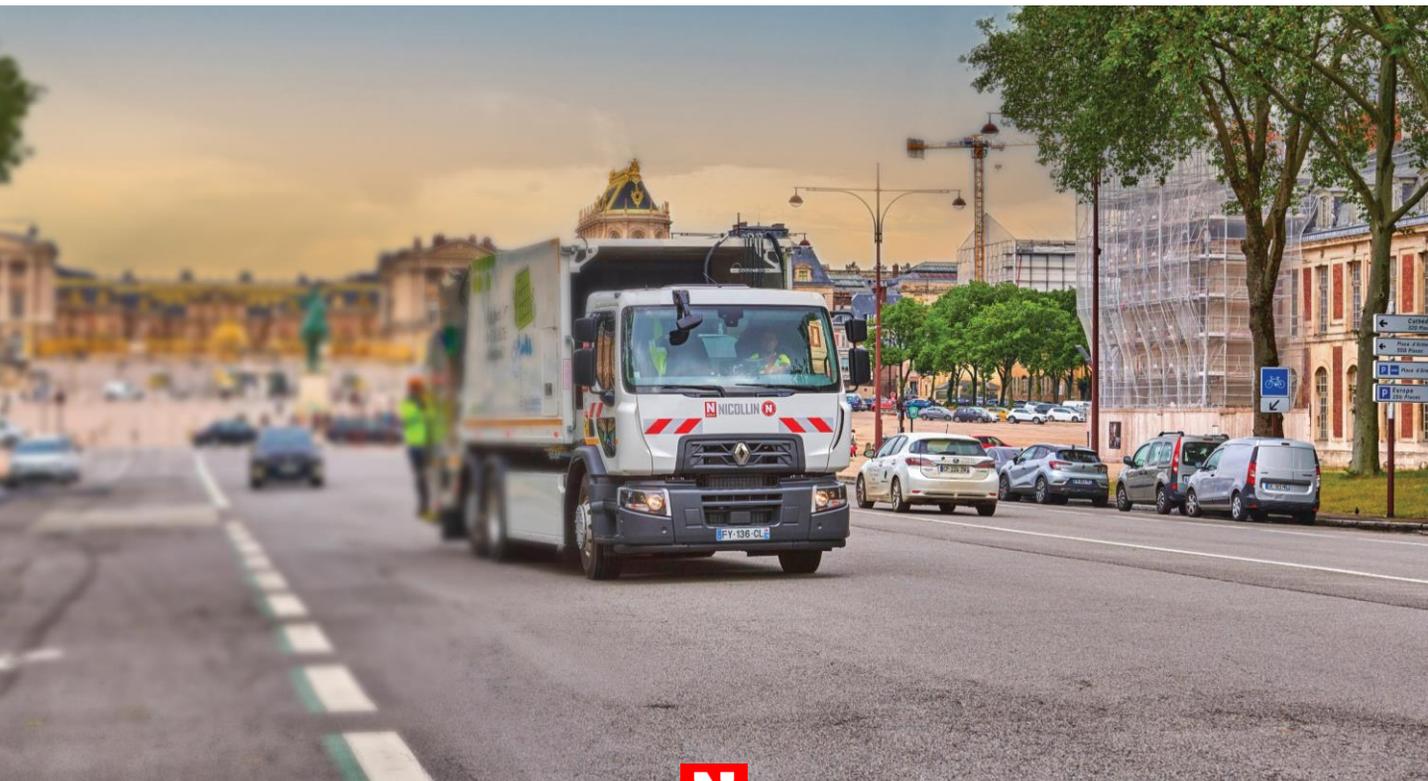


Le mot de Cécile GAMBIEZ, cheffe de l'atelier mécanique au sein de Nicollin Environnement :

« Au sein de mon poste, mes missions principales sont le management de l'équipe de mécaniciens, la gestion des VGP (Vérifications Générales Périodiques), les contrôles techniques, ainsi que la relation avec les fournisseurs. Ce qui me passionne le plus dans mon travail, c'est le management. J'ai développé mes compétences au fil des années, aussi bien à travers mes tâches quotidiennes que grâce à une formation interne en 2018. L'aspect humain de mon poste est également très important pour moi, et j'apprécie le défi de maintenir de la rigueur dans un tel environnement. Depuis que je suis dans le Groupe NICOLLIN, j'ai évolué de téléconseillère à aide cadre administration, gestionnaire de paie, adjointe du chef d'atelier, pour enfin prendre la responsabilité de l'atelier en 2018.

En tant que responsable d'atelier, ma valeur ajoutée a été de réorganiser l'espace de travail pour garantir son bon fonctionnement et la sécurité des employés. Je suis fière d'avoir instauré une dynamique où mes collaborateurs sont plus réceptifs et organisés.

J'aimerais féminiser davantage mon service, mais malheureusement, je n'ai pas encore reçu de candidature féminine. Mon objectif est donc de voir plus de femmes occuper des postes traditionnellement masculins, comme celui de responsable d'atelier. Une approche inclusive et dépourvue de stéréotypes encourage une égalité des chances pour tous. La diversité dans mon équipe est quelque chose que je souhaite vraiment améliorer. Malgré les préjugés liés à mon poste, je suis fière de mon évolution au sein du Groupe NICOLLIN. Cependant, je suis consciente des stéréotypes de genre qui persistent dans le recrutement, et je travaille pour éliminer ces préjugés. »



PILIER 3: QUALITÉ DE SERVICE

La qualité de service est un élément primordial de notre stratégie de développement. De nos agents de terrain qui œuvrent au quotidien jusqu'à la direction, la qualité de service est intégrée dans tous les métiers et fonctions du Groupe. L'ensemble de l'entreprise est donc engagé pour maintenir un niveau élevé de qualité dans nos prestations et ainsi en faire un véritable facteur de succès.

1. Agir pour la satisfaction client et garantir la qualité des prestations

Le système de management de la qualité certifié ISO 9001, que ce soit pour le pôle Environnement ou le pôle Services, assure le respect des exigences de nos clients. Cette certification est un élément clé de notre démarche d'amélioration continue de la qualité de nos services, et démontre notre engagement envers l'excellence opérationnelle.

30 195

contrôles qualité
prestation en 2023

Au sein du Groupe NICOLLIN, agir pour la satisfaction client et garantir la qualité des prestations est au cœur de notre mission: « La confiance se gagne sur le terrain ».

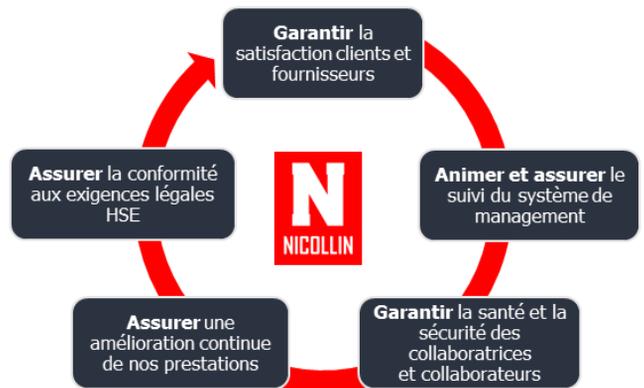
Le nombre de contrôle qualité des prestations a encore augmenté cette année du fait de plusieurs facteurs:

- Augmentation du chiffre d'affaires de la société et donc du nombre de marchés sur lesquels nous intervenons;
- Augmentation du nombre d'animateurs QSE;
- Augmentation du nombre de sites où le logiciel N'ACCESS, facilitant les contrôles, a été déployé;
- Meilleure prise en main du logiciel par les différentes équipes.

Cette augmentation est importante pour le Groupe et reflète l'écoute attentive des besoins et des attentes de nos clients, afin de leur offrir des solutions sur mesure qui répondent pleinement à leurs exigences. Notre engagement envers la qualité se reflète dans notre approche rigoureuse d'amélioration continue de nos prestations. Chaque membre de notre équipe est mobilisé dans cette démarche.

2. Accompagner la digitalisation de nos processus

La digitalisation des processus est devenue un enjeu majeur pour le Groupe car elle permet à la fois de se différencier, d'innover dans nos prestations et de proposer de nouvelles offres de services, que ce soit au sein du pôle Environnement avec le développement de l'Intelligence Artificielle au service de l'amélioration de la qualité de flux ou dans le pôle Services afin de proposer des offres multiservices performantes à destination des entreprises. Ce développement du digital est soutenu par notre Direction Informatique qui œuvre au quotidien pour la bonne intégration de l'ensemble des systèmes digitaux dans les processus de l'entreprises.



3. Contribuer à la réalisation des objectifs RSE de nos clients

Le numérique et la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) sont deux éléments clés pour nos clients et constituent des leviers importants pour la croissance pour le Groupe. La fonction RSE a été intégrée à la direction générale en 2022, ce qui nous permet d'accompagner nos équipes opérationnelles ainsi que nos clients dans l'amélioration des pratiques quotidiennes.

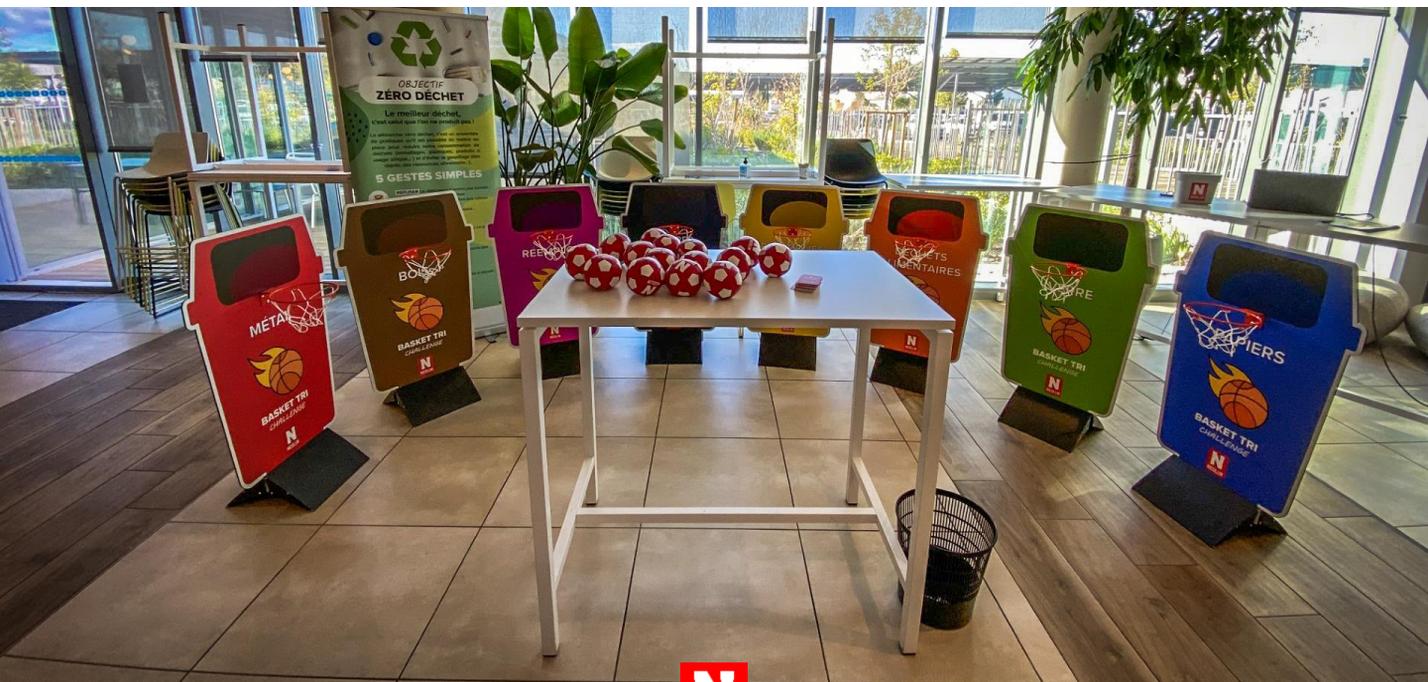
A ce titre, les équipes du Groupe NICOLLIN s'engagent et proposent des animations de sensibilisation à leurs clients et partenaires sur deux thèmes cruciaux pour un avenir plus durable : le tri des déchets à la source et la démarche zéro déchet. Pour concrétiser cet engagement, nos animations se veulent ludiques, interactives et éducatives, valorisant ainsi l'importance de ces pratiques responsables. Le Groupe a notamment développé le « Basket tri challenge », un défi ludique qui invite les joueurs à tester leurs compétences en matière de tri. En une minute intense, les participants doivent viser et lancer un ballon dans des paniers de basket représentant différentes catégories de déchets : plastiques, papier, verre, métal, déchets alimentaires, et bien d'autres. Chaque panier correspond à une poubelle spécifique, offrant ainsi une expérience immersive et instructive.

Par ailleurs, dans le but d'assurer une qualité de service permanente, notre filiale et centrale d'achats Nicollin Matériel, qui fournit la majorité du matériel et produits d'entretien au Groupe, s'est engagée dans une démarche d'approvisionnement et de fourniture responsables, en augmentant notamment la part des références de produits écolabellisés dans son catalogue afin de répondre aux attentes des clients.

Enfin, l'éthique est aussi au cœur des activités du Groupe NICOLLIN. Le Groupe est convaincu qu'une gestion responsable des affaires, via la prise en compte des attentes RSE de nos clients, contribue à préserver sa réputation et participe à son développement. Un nouveau cycle de formation sur l'éthique des affaires a notamment démarré en 2022. Nos forces commerciales se sont renforcées ces dernières années et il était nécessaire de former les collaborateurs qui ont récemment intégré le Groupe. La priorité de formation a été mise sur le personnel commercial en 2022, qui sont les salariés les plus en contact avec nos clients publics et privés dans le Groupe. Le cycle de formation continuera dans les deux prochaines années avec les directeurs de centre et les cadres, à travers notamment le développement des formations en e-learning dès 2024.

51

salariés formés à l'éthique des affaires et au dispositif anti-corruption en 2022



PILIER 4: SANTÉ ET SÉCURITÉ

La santé et la sécurité de nos collaborateurs sont des priorités absolues au sein du Groupe NICOLLIN. Il est donc essentiel, d'adopter une approche préventive pour éviter les maladies professionnelles et améliorer continuellement les conditions de travail de nos équipes terrains. Au-delà des obligations réglementaires, nous avons une responsabilité morale envers nos employés et nous cherchons constamment à améliorer leur bien-être au travail.

1. Développer le leadership & la culture sécurité de nos encadrants

Le développement de la culture sécurité est un objectif majeur du Groupe NICOLLIN afin de garantir la santé et la sécurité de l'ensemble des collaborateurs, dans un environnement en perpétuelle évolution. Notre politique de prévention des risques professionnels s'appuie sur la sensibilisation et la formation à tous les niveaux de l'entreprise ainsi que sur la généralisation des points d'équipes, permis par notre maillage national de référents QSE. Cela s'accompagne également d'une fiabilisation de la remontée d'informations et un pilotage au plus proche du terrain. La culture santé et sécurité est caractérisée dans le Groupe à la fois par :

- Des « quarts d'heure » sécurité toutes les semaines au sein des agences
- Des réunions thématiques sur la sécurité
- Des actions de prévention avec la présence du camion prévention sur nos sites

- Des rencontres avec l'ensemble du service QSE deux fois par an afin de partager les bonnes pratiques
- Des remontées quotidiennes de situations dangereuses de travail par nos équipes permettant d'éviter l'accident de travail.

Notre objectif, concernant le pôle Environnement, était de revenir à un taux de fréquence (TF) inférieur à 46 en 2023, ce qui faisait suite à une année 2022 marquée par une augmentation des accidents du travail. L'objectif a été atteint.

Concernant le pôle Services, l'objectif de réduire le TF de 10% par an sur la période n'a pas été atteint, mais la tendance reste à la baisse.



actions de prévention sur site avec le « camion prévention »

Pôle Environnement

	2021	2022	2023	Objectif 2023
Taux de fréquence des accidents du travail	46	55	44	<46
Taux de gravité des accidents du travail	3	3,5	3,5	Pas d'objectif fixé

Pôle Services

	2021	2022	2023	Objectif 2023
Taux de fréquence des accidents du travail	25,8	24,8	24,4	<20
Taux de gravité des accidents du travail	1,4	1,8	0,96	Pas d'objectif fixé

2. Investir dans la santé et la sécurité des collaborateurs

Dès le moment de l'intégration des nouveaux collaborateurs les équipes Qualité, Sécurité, et Environnement (QSE), qu'elles exercent au sein de la direction générale ou en tant que relais locaux, jouent un rôle primordial en dispensant des formations approfondies aux nouveaux entrants, les familiarisant ainsi avec les procédures de sécurité spécifiques et les risques inhérents à leurs activités respectives. Cette étape essentielle revêt une importance particulière dans l'assurance d'une intégration fluide des nouveaux membres de l'équipe, offrant une base solide pour le développement de pratiques exemplaires dès le commencement de leur prise de fonction au sein de l'entreprise. Cet investissement dans la formation initiale contribue non seulement à renforcer la sécurité au travail, mais également à promouvoir une culture d'excellence en matière de pratiques professionnelles.

3. Améliorer la communication en interne sur la santé et la sécurité

En 2023, le Groupe a refondu complètement ses supports de formation et de sensibilisation à la sécurité, ainsi que ses affichages sur site, notamment par l'utilisation de nouveaux outils digitaux.

Afin de faciliter l'accès aux procédures inhérentes à chaque poste, le Groupe NICOLLIN utilise désormais une plateforme d'apprentissage numérique. Cela permet à chaque collaborateur de consulter, à tout moment, les informations spécifiques à son poste de travail, renforçant ainsi la disponibilité et l'accessibilité des connaissances. Cette plateforme a été créée en lien avec les référents QSE locaux, et en synthétisant l'ensemble des informations qui ont été collectés au sein du Groupe. Cette démarche a pour objectif de répondre au mieux aux besoins de tous les salariés en matière d'accueil au poste et de formation aux procédures du Groupe.



PILIER 5: PARTENAIRE DES TERRITOIRES

Pour le Groupe NICOLLIN, la confiance se gagne sur le terrain. Ainsi, notre engagement local et sociétal est structuré autour d'actions concrètes en faveur de l'emploi, de l'inclusion et de l'insertion sociale et professionnelle.

1. Accompagner le développement de l'emploi sur les territoires

Pour renforcer son engagement envers les territoires, le Groupe NICOLLIN a créé en 2017 l'association N INSERTION, une entité à but non lucratif dédiée à faciliter l'insertion sociale et professionnelle des individus en difficulté, éloignés de l'emploi. Cette association met tout en œuvre pour faciliter l'insertion sociale et professionnelle des personnes en difficulté et vise à leur offrir un statut professionnel pérenne.

Sur chaque territoire, N INSERTION s'inclut dans le réseau de partenaires institutionnels, économiques et sociaux, participant activement aux politiques en faveur de l'emploi, dans le cadre notamment des politiques de la ville ou des différents plans locaux.

Notre objectif : faire de notre accompagnement un accès vers un véritable statut professionnel.



99 882

heures sous-traitées à N Insertion

2. Renforcer les partenariats avec les parties prenantes du territoire

En 2023, le Groupe NICOLLIN a prolongé son partenariat avec Montpellier Business School (MBS), en devenant mécène de la chaire MIND sur la période 2023-2026. Cette collaboration revêt une importance particulière pour le Groupe, notamment en raison de l'accueil annuel d'étudiants et de nouvelles recrues issues de la formation à MBS, et contribue aussi à faire avancer la recherche en matière de développement social des entreprises et de management inclusif selon le triptyque « inspirer, transformer, mesurer ».



MÉTHODOLOGIE DE CONSTRUCTION DE LA DPEF

Méthodologie de construction de la DPEF

Conformément à l'article L.225-102-1 du Code de commerce, la déclaration de performance extra-financière centralise l'information sociale et environnementale du Groupe NICOLLIN et présente la démarche de responsabilité sociétale de l'entreprise ainsi que la contribution du Groupe aux objectifs de développement durable. Elle présente le modèle d'affaires ainsi que les conséquences sociales et environnementales de nos activités. Elle décrit également les principaux risques extra-financiers identifiés, les politiques appliquées pour prévenir ces risques, ainsi que les résultats de ces politiques. La « Déclaration de Performance Extra-Financière » (DPEF) du Groupe NICOLLIN a fait l'objet d'une vérification par un organisme tiers indépendant accrédité jointe en annexe du rapport.

La mise en place d'un système de reporting extra-financier annuel au sein du Groupe NICOLLIN, réponds donc aux objectifs suivants :

- Piloter la performance sociale, environnementale et sociétale du groupe ;
- Communiquer de manière transparente sur la stratégie RSE et les actions du groupe ;
- Respecter les dispositions réglementaires des articles L.225-102-1, L.22-10-36, R.225-105 et R.225-105-1 du Code de commerce, mais également aux sollicitations des parties prenantes.

A ce titre, le suivi des indicateurs est réalisé à travers des outils de collecte et des tableaux de bord (santé-sécurité, social, environnemental) intégrant les référentiels (définitions réglementaires, périmètre) pour chaque indicateur. Les indicateurs sont suivis de manière trimestrielle ou annuelle.

Précisions méthodologiques sur l'analyse de risques

Pour assurer à long terme ses ambitions économiques, sociétales et environnementales, le Groupe NICOLLIN veille en premier lieu à garantir sa pérennité et la réussite de son plan stratégique. A partir de la cartographie des parties prenantes, les principaux risques et enjeux RSE auxquels le Groupe peut être exposés ont été identifiés, sur la base de l'analyse de matérialité existante. Ainsi, l'analyse de matérialité a permis d'aligner les priorités stratégiques du groupe Nicollin avec les piliers de sa stratégie RSE. La politique globale de gestion des risques est révisée tant que de besoin, et au minimum une fois par an, pour prendre en compte les évolutions de la réglementation, les orientations stratégiques et les modifications du périmètre des activités. L'analyse de matérialité sera mise à jour en 2024.

Précisions méthodologiques sur le bilan GES

En accord avec la norme ISO 14064-1 et le guide méthodologique du Ministère de la Transition Ecologique et de l'ADEME, une approche « contrôle opérationnel » a été retenue, ce qui signifie que « 100% des équipements et installations sur lesquels elle exerce un contrôle opérationnel, c'est-à-dire qu'elle exploite, sont inclus dans le périmètre organisationnel ». Cela signifie que les émissions directes et indirectes relatives aux consommations d'énergie au niveau des bâtiments et par le parc de véhicules sont comptabilisées dans les Scopes 1 et 2. Les incertitudes sont considérées à la fois au niveau de la donnée d'activité mais également sur le facteur d'émission. Du fait de l'activité du Groupe NICOLLIN, la thématique "émissions de Gaz à Effet de Serre liées aux activités de transport amont et aval de l'activité" de l'article 138 de la loi « Climat et Résilience » du 22 août 2021, n'a pas été jugée pertinente.

Référentiel de reporting

Le processus de reporting guide la démarche de reporting extra-financier dans une approche globale et intégrée. Les méthodologies de collecte des informations et de calcul sont précisées dans le « Référentiel et méthodologie appliqués à la déclaration de performance extra-financière ». Pour l'année 2023, le reporting est réalisé sur 12 mois du 01/01/2023 au 31/12/2023, sauf exception.

Périmètre

Concernant les indicateurs extra-financier, le périmètre couvre seulement le Groupe Nicollin Environnement du Groupe consolidés par intégration globale (les joint-ventures majoritaires sont intégrées), soit 91% du chiffre d'affaires et 96% des effectifs. Sont exclues les sociétés mises en équivalence (les joint-ventures minoritaires sont exclues).

Exemptions des thématiques

Du fait de l'activité du groupe, certaines thématiques relatives aux Informations de l'article L225-102-1-III du Code de commerce n'ont pas été jugées pertinentes. Il s'agit des informations relatives à la lutte contre le gaspillage alimentaire, la lutte contre la précarité alimentaire, le respect du bien-être animal et l'alimentation responsable, équitable et durable. Et certaines thématiques n'ont pas été détaillées dans le rapport extra-financier telles que les actions visant à promouvoir la pratique d'activité physique et sportive.

Actions visant à promouvoir le lien Nation-armée

Le Groupe NICOLLIN a engagé des échanges en 2023 afin de développer un partenariat avec Défense mobilité, le service de reconversion dans la vie civile, et va étudier la possibilité de mettre en place une convention de mise à disposition des salariés réservistes de l'armée.

TABLEAU D'INDICATEURS EXTRA-FINANCIERS

Indicateurs	Unité	2021	2022	2023	Segmentation GRI4	Lien avec les ODD	Thèmes relatifs aux dispositions légales du Code du Com.	Objectif de Développement Durable (ODD)
Groupe Nicollin Environnement (Pôle Environnement et Pôle Services)								
Gouvernance								
Nombre de membres du Comité de direction	Nombre	18	18	18	G4 34	16	-	
Nombre de femmes au comité de direction	Nombre	4	4	4	G4 34	5, 16	-	 
Nombre de réunions du comité de direction	Nombre	12	12	12	G4 34	16	-	
Information financière								
Chiffres d'affaires consolidé	k€	457950	539910	607685	G4 9	8	-	
Implantations								
Nicollin Environnement	Nombre	56	61	64	G4 6	11	-	
dont ICPE soumises à autorisation (en propriété)	Nombre	7	9	10	G4 6	11	-	
Nicollin Services	Nombre	40	34	59	G4 6	11	-	
Nicollin Eau	Nombre	3	3	4	G4 6	11	-	

TABLEAU D'INDICATEURS EXTRA-FINANCIERS

Indicateurs	Unité	2021	2022	2023	Segmentation GRI4	Lien avec les ODD	Thèmes relatifs aux dispositions légales du Code du Com.	Objectif de Développement Durable (ODD)
Groupe Nicollin Environnement (Pôle Environnement et Pôle Services)								
Emplois et effectifs								
Effectif total moyen annuel (ETP)	Nombre de salariés	5802	6545	7018	LA 1	8	Emploi	
Effectifs couverts par une Convention Collective Nationale (CCN)	%	100	100	100	LA 1	8	Emploi	
Répartition de l'effectif par zone géographique								
Hauts de France	Nombre de salariés	357	419	421	LA 1	8	Emploi	
Pays de la Loire	Nombre de salariés	109	99	123	LA 1	8	Emploi	
Île de France	Nombre de salariés	1418	1726	1997	LA 1	8	Emploi	
Grand Est	Nombre de salariés	114	135	162	LA 1	8	Emploi	
Bourgogne Franche Comté	Nombre de salariés	32	28	26	LA 1	8	Emploi	
Nouvelle Aquitaine	Nombre de salariés	234	224	254	LA 1	8	Emploi	
Occitanie	Nombre de salariés	2169	2392	2491	LA 1	8	Emploi	
Auvergne Rhône Alpes	Nombre de salariés	575	672	714	LA 1	8	Emploi	
Provence Alpes Côte d'Azur	Nombre de salariés	297	337	352	LA 1	8	Emploi	
Guadeloupe	Nombre de salariés	106	100	100	LA 1	8	Emploi	
La Réunion	Nombre de salariés	391	413	377	LA 1	8	Emploi	
Répartition de l'effectif par type de contrat								
CDI*	%	90.2%	90%	89%	G4 10	8	Emploi	
CDD*	%	9.8%	10%	11%	G4 10	8	Emploi	
*Les outils actuels ne permettent pas de consolider ces chiffres en moyenne annuelle de manière fiable car ils se basent uniquement sur le type de contrat au 1er janvier et ne tiennent pas compte des évolutions contractuelles survenues dans l'année 2023.								
Répartition de l'effectif par statut								
Cadres	%	2.3%	2,5%	2,5%	G4 10	8	Emploi	
Agent de maîtrise	%	6.9%	7,5%	7,9%	G4 10	8	Emploi	
Employés et ouvriers	%	90.8%	90%	89,6%	G4 10	8	Emploi	
Répartition de l'effectif par âge								
Moins de 26 ans	%	4.3%	4,7%	5,2%	LA 1	8	Emploi	
26 à 35 ans	%	16.7%	16,5%	16%	LA 1	8	Emploi	
36 à 45 ans	%	25.4%	25,3%	25,6%	LA 1	8	Emploi	
46 à 55 ans	%	32%	31,2%	31%	LA 1	8	Emploi	
56 ans et plus	%	21.6%	22,3%	22,2%	LA 1	8	Emploi	

TABLEAU D'INDICATEURS EXTRA-FINANCIERS

Indicateurs	Unité	2021	2022	2023	Segmentation GRI4	Lien avec les ODD	Thèmes relatifs aux dispositions légales du Code du Com.	Objectif de Développement Durable (ODD)
Groupe Nicollin Environnement (Pôle Environnement et Pôle Services)								
Mouvements dans l'effectif - Nombre d'embauches								
Nombre d'embauches	Nb	11 224	12832	14840	LA 1	8	Emploi	
Mouvements dans l'effectif - Nombre de départs et répartition par motif de départ								
Transferts conventionnels	Nb	1517	216	196	LA 1	8	Emploi	
Rupture période d'essai	Nb	116	109	82	LA 1	8	Emploi	
Départ en retraite	Nb	103	142	113	LA 1	8	Emploi	
Démissions	Nb	303	339	392	LA 1	8	Emploi	
Licenciements	Nb	289	266	146	LA 1	8	Emploi	
Fin de CDD	Nb	7499	10478	12379	LA 1	8	Emploi	
Mutation	Nb	9	2	18	LA 1	8	Emploi	
Autres	Nb	216	392	406	LA 1	8	Emploi	
Santé et sécurité au travail								
Nombre d'agences certifiées ISO 45001	Nb	53	53	50	LA 6 & 7	3, 8	Santé et sécurité	
Taux de fréquence Nicollin Environnement	Taux	48	55	44	LA 6 & 7	3, 8	Santé et sécurité	
Taux de fréquence Nicollin Services	Taux	25,8	24,8	24,4	LA 6 & 7	3, 8	Santé et sécurité	
Taux de gravité Nicollin Environnement	Taux	2,80	3,5	3,5	LA 6 & 7	3, 8	Santé et sécurité	
Taux de gravité Nicollin Services	Taux	1,37	1,8	0,96	LA 6 & 7	3, 8	Santé et sécurité	
Nombre d'AT avec arrêt survenus	Nb	387	474	454	LA 6 & 7	3, 8	Santé et sécurité	
Taux d'absentéisme moyen	%	Env 7,83% Serv 7,92%	Env 7,87% Serv 8,38%	Env 6,42% Serv 7,12%	LA 6 & 7	3, 8	Organisation du travail	
Relations avec les salariés								
Nombre de procédures d'information et de consultation	Nb	302	274	81	LA 4	8	Relations sociales	
Nombre d'accords conclus	Nb	48	42	51	LA 4	8	Relations sociales	
Formation et développement des compétences								
Nombre d'heures total de formation	Nb	33429	39509	46566	LA 9	4	Formation	
Nombre total de personnes formées	Nb	1812	2232	3588	LA 9	4	Formation	

TABLEAU D'INDICATEURS EXTRA-FINANCIERS

Indicateurs	Unité	2021	2022	2023	Segmentation GRI4	Lien avec les ODD	Thèmes relatifs aux dispositions légales du Code du Com.	Objectif de Développement Durable (ODD)
Groupe Nicollin Environnement (Pôle Environnement et Pôle Services)								
Diversité et égalité des chances (Répartition des salariés par genre en ETP)								
Femmes	%	23,1%	22,4%	24,2%	CLT 1	5	Egalité de traitement	
Hommes	%	76,9%	77,6%	75,8%	CLT 1	5	Egalité de traitement	
Répartition des femmes par statut								
Cadres	%	2,7%	2,2%	2%	CLT 1	5	Egalité de traitement	
Agent de maîtrise	%	8,1%	9,6%	8,7%	CLT 1	5	Egalité de traitement	
Employés et ouvriers	%	89,2%	88,2%	89,3%	CLT 1	5	Egalité de traitement	
Répartition des hommes par statut								
Cadres	%	2,2%	2,6%	2,7%	CLT 1	5	Egalité de traitement	
Agent de maîtrise	%	6,5%	6,9%	7,7%	CLT 1	5	Egalité de traitement	
Employés et ouvriers	%	91,3%	90,5%	89,6%	CLT 1	5	Egalité de traitement	
Inclusion								
Taux d'atteinte des seuils réglementés pour les travailleurs présentant un handicap	%	4,99% pour l'environnement 4,53% pour le service	6% pour l'environnement 6,7% pour le service	5,7% pour l'environnement 5,4% pour le service	CLT 1	8	Egalité de traitement	

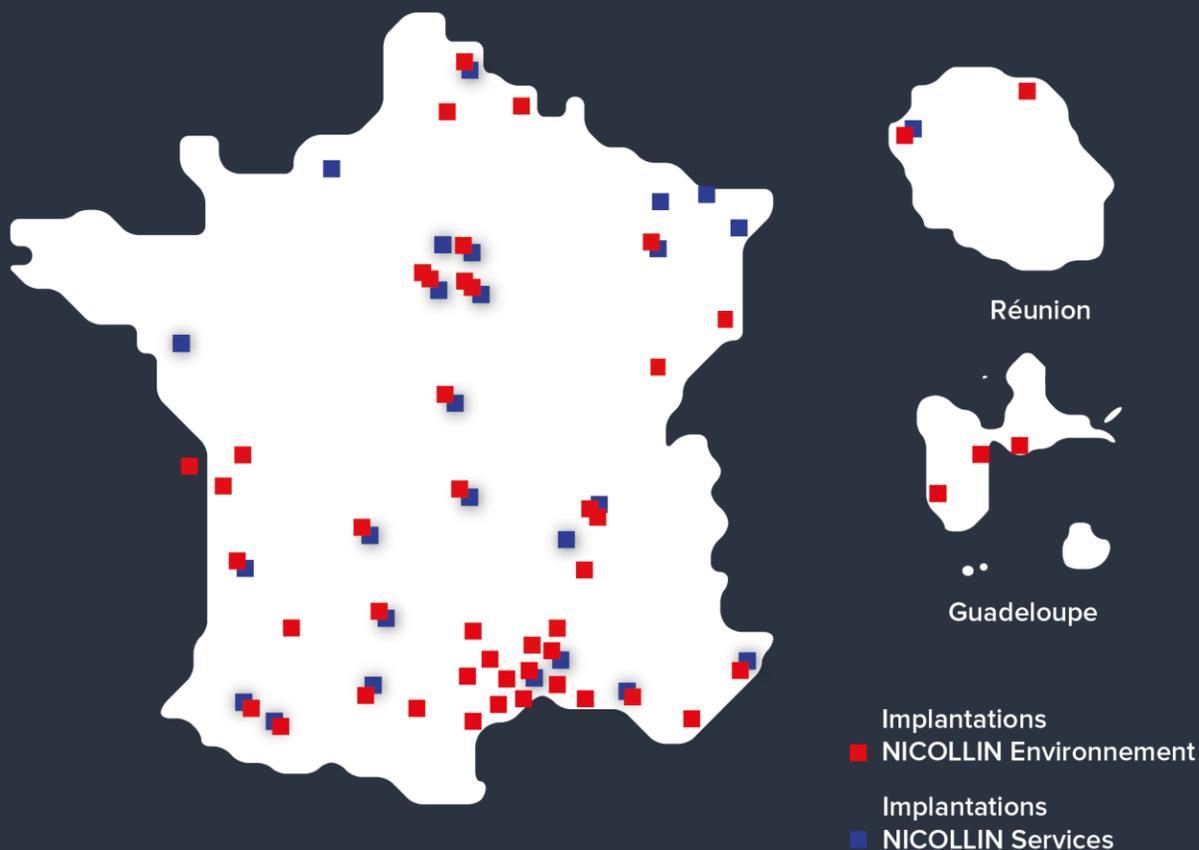
TABLEAU D'INDICATEURS EXTRA-FINANCIERS

Performance Environnementale*								
Indicateurs	Unité	2021	2022	2023	Segmentation GRI4	Lien avec les ODD	Thèmes relatifs aux dispositions légales du Code du Commerce	Objectif de Développement Durable (ODD)
Energie								
Electricité	MWh	4757	7118	7338	EN 3	13	Changement climatique et utilisation durable de ressources	
Carburants (gasoil et essence)	kLitres	13555	15377	16086	EN 3 & 4	13	Changement climatique et utilisation durable de ressources	
Gaz (dont GNV)	tonnes	500	792	1699	EN 3 & 4	13	Changement climatique et utilisation durable de ressources	
Emissions de GES (scope 1 et 2 d'après le GHG Protocol)	tCO2eq	40 397	46 659	50 942	EN 15 & 16	13	Changement climatique	
Management et certifications environnementales								
Nombre d'agence certifiées ISO 9001	Nb	53	53	50	GA 15	14, 15	Politique générale en matière environnementale	 
Nombre de contrôles qualité effectués	Nb	N/A	22809	30195	GA 15	14, 15	Politique générale en matière environnementale	
Nombre de sites certifiés ISO 14001	Nb	13	10	8	GA 15	14, 15	Politique générale en matière environnementale	
Nombre de sites ICPE (hors déchèteries)	Nb	13	13	14	GA 15	14, 15	Politique générale en matière environnementale	
Pourcentage de nos ICPE en activité certifiées ISO 14001*	%	100	100	88	GA 15	14, 15	Politique générale en matière environnementale	
*en propriété								
Nombre d'actions de formation aux tests de situations d'urgence (thème environnement/ prévention pollution)	Nb	915	924	1547	GA 15	14, 15	Politique générale en matière environnementale	
Nombre de courrier échangés avec l'administration (envoyés et reçus)	Nb	0	0	0	GA 15	14, 15	Politique générale en matière environnementale	
Nombre d'actions de sensibilisation réalisées avec le camion prévention	Nb	23	28	26	GA 15	3, 8	Santé et sécurité	 
Engagements sociétaux								
Nombre d'élèves en formation au CFA	Nb	10	5	6	GA 10	10, 11	Engagements sociétaux	 
Nombre de contrats d'apprentissage	Nb	45	49	35	GA 10	10, 11	Engagements sociétaux	
Nombre d'heures sous-traitées (insertion)	Nb	71023	106 000	99 882	SO 1	10, 11	Engagements sociétaux	

*Les données 2021 et 2022 ont été retraitées pour prendre en compte des corrections



LA CONFIANCE SE GAGNE
SUR LE TERRAIN



www.groupenicollin.com



Votre contact

Caroline CATALAN
Directrice RSE
c.catalan@groupenicollin.com



109 Rue Tête d'Or CS 10363 CEDEX 06
69451 LYON

Tel : +33 4 26 84 52 52
Fax :
www.forvismazars.com/fr

NICOLLIN HOLDING SAS

Rapport de l'Organisme Tiers Indépendant (tierce partie) sur la déclaration consolidée de performance extra-financière figurant dans le rapport de gestion

Exercice clos le 31 décembre 2023

NICOLLIN HOLDING

Société par actions simplifiée au capital de 7 303 770 €
Siège social : 37-39, Rue Carnot BP 106 69 192 Saint-Fons Cedex
Immatriculée au RCS de Lyon sous le numéro 382 424 158

Rapport de l'Organisme Tiers Indépendant (tierce partie) sur la déclaration consolidée de performance extra-financière figurant dans le rapport de gestion

Exercice clos le 31 décembre 2023

A l'Assemblée Générale de la société Nicollin Holding,

En notre qualité d'organisme tiers indépendant (tierce partie), accrédité par le COFRAC Inspection sous le numéro 3-1901 (accréditation dont la liste des sites et la portée sont disponibles sur www.cofrac.fr), nous avons mené des travaux visant à formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur les informations historiques (constatées ou extrapolées) de la déclaration consolidée de performance extra financière (ci-après respectivement les « Informations » et la « Déclaration »), préparées selon les procédures de l'Entité (ci-après le « Référentiel »), pour l'exercice clos le 31 décembre 2023 (ci-après respectivement les « Informations » et la « Déclaration »), présentées dans le rapport de gestion de Nicollin Holding (ci-après la « Société » ou l'« Entité »), en application des dispositions des articles L. 225-102-1, R. 225-105 et R. 225-105-1 du code de commerce.

Conclusion

Sur la base des procédures que nous avons mises en œuvre, telles que décrites dans la partie « Nature et étendue des travaux », et des éléments que nous avons collectés, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que la déclaration 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.

Commentaires

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

- Comme mentionné dans la note méthodologique de la déclaration consolidée de performance extra-financière, le périmètre de reporting couvre la société Groupe Nicollin Environnement SAS, représentant 96 % des effectifs moyens et 91 % du chiffre d'affaires de Nicollin Holding SAS de l'exercice 2023.
- Comme précisé dans la déclaration, l'indicateur « Nombre de promotions internes » est publié sur un périmètre restreint. Il couvre uniquement le Pôle Environnement soit 48 % de l'effectif ETP consolidé.

- Comme mentionné dans la déclaration au paragraphe « 3. Contribuer à la réalisation des objectifs RSE de nos clients », le cycle de formation sur l'éthique des affaires a été initié en 2022 et se poursuivra en 2024. Le résultat de l'indicateur « Nombre de salariés formés au dispositif anticorruption du Groupe » n'est donc pas publié cette année.

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 et disponibles sur demande au siège de l'entité.

Limites inhérentes à la préparation des Informations

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

Responsabilité de la société

Il appartient à la Direction :

- 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 ;
- ainsi que de mettre en place le contrôle interne qu'il estime nécessaire à l'établissement des Informations ne comportant pas d'anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs.

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

Responsabilité de l'Organisme Tiers Indépendant

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

- la conformité de la Déclaration aux dispositions prévues à l'article R. 225-105 du code de commerce ;

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

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 de plan de vigilance et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale) ;
- 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 et à la norme internationale ISAE 3000 (révisée).

Ces dispositions nous ont permis d'établir un programme de vérification (RSE_SQ_Annexe N°2_Programme de vérification_DPEF) décrivant notamment l'ensemble des méthodologies appliquées conformément aux dispositions de la norme ISO 17029. Le présent rapport de l'Organisme Tiers Indépendant est établi conformément à ce programme.

Indépendance et contrôle qualité

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

Moyens et ressources

Nos travaux ont mobilisé les compétences de 4 personnes et se sont déroulés entre mars et juin 2024 sur une durée totale d'intervention de 3 semaines.

Nous avons fait appel, pour nous assister dans la réalisation de nos travaux, à nos spécialistes en matière de développement durable et de responsabilité sociétale. Nous avons mené 6 entretiens avec les personnes responsables de la préparation de la Déclaration, représentant notamment la Direction RSE du groupe Nicollin, la direction QSE, la Direction des Ressources Humaines, la Direction Administrative et le département contrôle de gestion sociale de Nicollin Services ainsi que la Direction RH et la Direction QSE de Nicollin 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 2eme 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 l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation, y compris, lorsque cela s'avère pertinent et proportionné, les risques créés par ses relations d'affaires, ses produits ou ses services ainsi que les politiques, les actions et les résultats, incluant des indicateurs clés de performance afférents aux principaux risques ;
- nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour :
 - apprécier le processus de sélection et de validation des principaux risques ainsi que la cohérence des résultats, incluant les indicateurs clés de performance retenus, au regard des principaux risques et politiques présentés, et
 - corroborer les informations qualitatives (actions et résultats) que nous avons considérées les plus importantes présentées en Annexe 1. Pour le risque associé à l'enjeu « Responsabilité et transparence », nos travaux ont été réalisés au niveau de l'entité consolidante, pour les autres risques, des travaux ont été menés au niveau de l'entité consolidante et dans une sélection d'entités¹;
- nous avons vérifié que la Déclaration couvre le périmètre consolidé, à savoir l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation conformément à l'article L. 233-16 avec les limites précisées dans la Déclaration ;
- nous avons pris connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par l'entité et avons apprécié le processus de collecte visant à l'exhaustivité et à la sincérité des Informations ;
- pour les indicateurs clés de performance et les autres résultats quantitatifs que nous avons considérés les plus importants présentés en Annexe 1, nous avons mis en œuvre :

¹ Nicollin Environnement – Pôle Environnement : SMN, Nicollin SAS ; Nicollin Environnement – Pôle Service : Sud Services

- 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 et couvrent entre 24% et 100% des données consolidées sélectionnées pour ces tests ;
- nous avons apprécié la cohérence d'ensemble de la Déclaration par rapport à notre connaissance de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation.

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

L'organisme tiers indépendant

Mazars

Lyon, le 28 juin 2024

DocuSigned by:

004ECA0B346F40B...

Paul-Armel Junne

Associé

Annexe 1 : Informations considérées comme les plus importantes

Informations qualitatives (actions et résultats) relatives aux principaux risques

- Qualité et continuité de services
- Responsabilité et transparence
- Santé et sécurité au travail
- Consommation énergétique et émissions de gaz à effet de serre
- Economie circulaire
- Développement du capital humain
- Attractivité en tant qu'employeur

Indicateurs quantitatifs incluant les indicateurs clés de performance

- Nombre de contrôles qualité des prestations
- Nombre de salariés formés au dispositif anti-corruption du Groupe (2022)
- Taux de fréquence des accidents du travail
- Taux de gravité des accidents du travail
- Emissions de gaz à effet de serre (Scopes 1 et 2)
- Consommation d'énergie fossile
- Pourcentage de sites en activité certifiés ISO 14 001
- Nombre d'heures de formation / ETP
- Nombre de promotions internes
- Nombre d'embauches en CDI et CDD
- Nombre de départs par motif
- Effectif total moyen annuel