

# INFRA PARK

## RESPONSABILITE SOCIALE ET ENVIRONNEMENTALE 2017



## Sommaire

<b>1. Préambule</b> .....	<b>3</b>
<b>2. Présentation du Groupe et chiffres clés</b> .....	<b>4</b>
<b>2.1. Présentation du Groupe</b> .....	<b>4</b>
2.1.1. Le Groupe Infra Park.....	4
2.1.2. Le pôle Stationnement .....	4
2.1.3. Le pôle Digital & Mobilités Individuelles .....	5
<b>2.2. Chiffres clés sociaux</b> .....	<b>6</b>
2.2.1. Emploi.....	6
2.2.2. Diversité.....	9
2.2.3. Organisation / temps de travail .....	12
2.2.4. Santé / Sécurité.....	13
2.2.5. Formation.....	15
<b>3. Les engagements du Groupe</b> .....	<b>16</b>
<b>3.1. Une responsabilité d'employeur</b> .....	<b>17</b>
3.1.1. Egalité des chances.....	17
3.1.2. Formation et développement .....	18
3.1.3. Prévention santé et sécurité.....	20
3.1.4. Dialogue social .....	23
3.1.5. Organisation du temps de travail .....	23
3.1.6. Promotion et respect des stipulations des conventions fondamentales de l'Organisation International du Travail (OIT).....	23
<b>3.2. Une responsabilité de proximité et citoyenne</b> .....	<b>24</b>
3.2.1. Code de conduite.....	24
3.2.2. Des achats responsables .....	24
3.2.3. Engagement citoyen .....	25
3.2.4. Engagement envers la culture .....	27
3.2.5. Engagement envers les territoires .....	27
<b>3.3. Une responsabilité envers la planète</b> .....	<b>28</b>
3.3.1. Eco-construction .....	28
3.3.2. Electromobilité .....	29
3.3.3. Les technologies au service de l'environnement .....	30
3.3.4. Mobilité durable.....	31
3.3.5. Gestion des risques environnementaux .....	32
3.3.6. Reporting environnemental.....	36

## 1. PREAMBULE

Dans un esprit de transparence, et conformément à son engagement vis-à-vis des salariés, de la société et de l'environnement, Infra Park a décidé de communiquer volontairement ses informations sociales, sociétales et environnementales dans un rapport global sur la Responsabilité Sociale de l'Entreprise. Ainsi, le premier rapport sur la Responsabilité Sociale des Entreprises d'Infra Park a été publié en 2017, se fondant sur les données de l'année 2016.

Cette démarche va bien au-delà des dispositions de l'article L-225-102-1, alinéa 7 du Code de commerce tel que modifié par la loi Grenelle II, qui rend obligatoire, pour les entreprises dont le chiffre d'affaires est supérieur à 100 millions d'euros et dont l'effectif est supérieur ou égal à 500 salariés, la publication d'un rapport annuel sur leurs informations sociales, sociétales et environnementales.

Ces dispositions ne concernent qu'Indigo Park, filiale indirecte française d'Infra Park, qui n'opère que sur le territoire français.

Le présent rapport, également disponible sur le site Internet du Groupe, [www.infraparkgroup.com](http://www.infraparkgroup.com), couvre les données de l'année 2017.

## 2. PRESENTATION DU GROUPE ET CHIFFRES CLES

### 2.1. Présentation du Groupe

#### 2.1.1. Le Groupe Infra Park

La société Infra Park (la « Société ») est une société par actions simplifiée de droit français, dont le siège social est situé au 4, Place de la Pyramide – Immeuble Ile de France – Bât A – 92800 Puteaux La Défense. Elle est immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Nanterre sous le numéro 800 348 146.

Sa société mère est la société Infra Foch Topco. Au 31 décembre 2017, Infra Foch Topco était détenue à hauteur de 49,2% par des fonds d'investissement gérés par Ardian Infrastructure, à hauteur de 49,2%, par Crédit Agricole Assurances via sa filiale Predica et à hauteur de 1,55% par le management du Groupe.

Le Groupe formé par Infra Park et ses filiales (ci-après « Infra Park» ou le « Groupe ») est un acteur mondial et global du stationnement et de la mobilité urbaine, qui emploie plus de 20 000 personnes dans 16 pays et plus de 750 villes à travers le monde.

Infra Park est le seul opérateur du secteur à être présent sur trois continents, sur tous les types de stationnement (parcs en ouvrages, voirie, parcs privés mutualisés), la mobilité individuelle, le digital et les services associés.

Infra Park exploite plus de 5 600 parkings dans le monde, avec plus de 2,2 millions de places de stationnement, et plus de 3 000 km de voirie.

Le Groupe accompagne les collectivités et les acteurs privés (hôpitaux, centres commerciaux, gares, aéroports, espaces de loisirs et événementiels, universités..), et développe des offres de stationnement personnalisées pour les utilisateurs, tout en rendant la ville plus agréable et plus fluide.

Il est un acteur global à l'ancrage local. Dans un marché de la mobilité en plein essor, estimé à 100 milliards d'euros en 2025, Infra Park est un acteur clé de la mobilité du futur.

Le Groupe est organisé autour de deux pôles d'activités, celui du Stationnement sous la marque INDIGO et celui des Mobilités Individuelles et du Digital sous les marques INDIGO® weel et OPnGO.

#### 2.1.2. Le pôle Stationnement

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

##### 2.1.2.1. Stationnement en ouvrage

- ✓ **Concevoir, construire, financer et exploiter**  
En travaillant sur tous les aspects du stationnement, INDIGO développe une expertise riche et diversifiée qui lui permet de répondre à tout type de besoin de manière personnalisée. INDIGO conçoit, construit, finance et exploite des solutions de stationnement sur mesure pour rendre la vie citadine plus facile et plus intuitive.
- ✓ **Proposer des services innovants**  
Paiement par mobile, pré-réservation de places de parking, reconnaissance automatique de plaque minéralogique, gestion connectée des parcs de stationnement, autant d'exemples de services qui favorisent un parcours client plus intégré et plus fluide.

✓ **Favoriser la gestion des flux**

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

### 2.1.2.2. Stationnement en voirie

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

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

Anticipant cette évolution et s'appuyant sur l'expertise acquise dans ce domaine dans des pays comme la Belgique, l'Espagne ou le Royaume-Uni, le Groupe a remporté une part significative des appels d'offres en France, dont deux lots sur trois à Paris, et devient ainsi un acteur majeur du contrôle du stationnement en voirie.

En confiant cette tâche à des partenaires comme INDIGO, les collectivités locales peuvent améliorer l'attractivité et la fluidité de leurs centres villes. La crédibilité du Groupe repose sur :

- ✓ Plus de 25 ans d'expérience dans le contrôle et le recouvrement du stationnement en Europe, avec des réussites emblématiques au Royaume-Uni, en Belgique ou en Espagne où des taux de respects élevés ont pu être atteints,
- ✓ Plus de 3 000 km de voirie confiés à INDIGO dans 7 pays,
- ✓ Plus de 30 000 horodateurs installés par INDIGO et équipés des dernières technologies de paiement dématérialisé (NFC – sans contact),
- ✓ Plus de 150 contrats de voirie dont 50 contrats avec contrôle du stationnement.

### 2.1.3. Le pôle Digital & Mobilités Individuelles

#### Simplifier le stationnement grâce à OPnGO

Aujourd'hui, 20 % des problèmes de congestion du trafic sont liés à la recherche de places de stationnement. Le stationnement connecté est l'un des leviers de développement de la *smart city*. En fluidifiant l'expérience utilisateur, il permet d'optimiser la gestion des places et leur rentabilité.

En juin 2016, Infra Park a lancé la solution OPnGO qui propose une application révolutionnaire pour le stationnement public et privé. OPnGO permet aux citoyens de trouver facilement la meilleure place au meilleur prix en 2 clics, grâce aux principales fonctionnalités de géolocalisation des places disponibles, d'accès automatique dans les parcs, de paiement par mobile, et de réductions tarifaires. L'application OPnGO est la première application à réunir l'ensemble de l'offre de stationnement en ville, publique et privée, en ouvrage et en voirie

En s'associant avec Polly, spécialisée dans le guidage prédictif, l'application offre une toute nouvelle manière de se garer : partout, plus vite, moins cher et sans effort, en ouvrage comme en voirie.

### Développer une mobilité individuelle intelligente, avec INDIGO® weel

Faciliter la mobilité pour tous est au cœur de la stratégie d'Infra Park. Pour répondre aux besoins de chacun et aux enjeux des villes, Infra Park imagine des solutions innovantes et complémentaires, mises en œuvre partout dans le monde, à l'image de la nouvelle solution de vélo en libre-service sans station.

Avec le partage en *free-floating* (vélo, scooter, voiture...), INDIGO® weel installe une solution de mobilité révolutionnaire au cœur des villes. Développée en étroite collaboration avec les collectivités et leur tissu associatif, l'offre de vélos en libre-service vient compléter les autres modes de transport en apportant flexibilité et simplicité d'utilisation. Un simple scan de QR code via l'application mobile dédiée suffit à déverrouiller le vélo préalablement réservé à l'endroit le plus pratique. Une fois utilisé, celui-ci peut être déposé à n'importe quel emplacement prévu pour accueillir des vélos : l'infrastructure existante suffit, aucune borne ou station n'est nécessaire. Facile à utiliser, simple à mettre en place, le *free-floating* met la mobilité durable à la portée de tous.

En complément, Wattmobile met à disposition des véhicules 100 % électriques en auto-partage au service des entreprises, et dans les plus grandes gares de France. Enfin, Infra Park enrichit son offre de mobilité avec un service de covoiturage des trajets quotidiens, en partenariat avec Faxi.

## 2.2. Chiffres clés sociaux

### 2.2.1. Emploi

Implanté dans seize pays, Infra Park fonde son développement sur la richesse humaine, son expertise et savoir-faire ainsi que sur la confiance de ses partenaires.

#### 2.2.1.1. Effectifs

Les effectifs sont comptabilisés dans leur intégralité, y compris pour les filiales détenues via une co-entreprise (principalement aux USA, Qatar, Colombie et Panama).

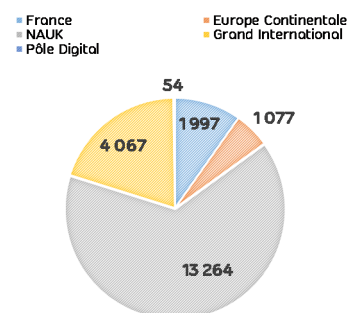
Au 31 décembre 2017, l'effectif total du Groupe s'élevait à 20 459 collaborateurs, soit une augmentation de 1 057 collaborateurs (+5,4%) par rapport à 2016 avec l'intégration de nouvelles entités en France avec Streeteo (252 collaborateurs) et Smovengo (42 collaborateurs) et une variation sur le périmètre 2016 de 763 collaborateurs, essentiellement sur le Brésil et les USA.

	2016	2017	Variation 17-16	
Hommes	15 481	16 094	613	4,0%
Femmes	3 921	4 365	444	11,3%
<b>Total</b>	<b>19 402</b>	<b>20 459</b>	<b>1 057</b>	<b>5,4%</b>

### 2.2.1.2. Tableau par pays

Au 31 décembre 2017, les effectifs du Groupe de 20 459 collaborateurs sont répartis à 9,8% sur la France, à 5,3% sur l'Europe Continentale, à 64,8% sur la zone NAUK (Etats-Unis, Canada et Royaume-Uni), à 19,9% sur la zone Grand International (Brésil, Qatar, Russie, Colombie et Panama) et à 0,3% sur le Groupe Digital présent en France, en Estonie et aux Etats-Unis.

### RÉPARTITION DES EMPLOYÉS PAR ZONE - 2017



	Au 31 décembre		Evolution		Répartition
	2016	2017	Var. 17-16	Var. 17-16	2017
<b>France</b>	<b>1 828</b>	<b>1 997</b>	<b>169</b>	<b>9,2%</b>	<b>9,8%</b>
Suisse	8	8	0	0,0%	0,0%
Slovaquie	15	16	1	6,7%	0,1%
Allemagne	58	51	-7	-12,1%	0,2%
Rep Tchèque	78	55	-23	-29,5%	0,3%
Luxembourg	81	73	-8	-9,9%	0,4%
Belgique	251	258	7	2,8%	1,3%
Espagne	488	616	128	26,2%	3,0%
<b>Europe Continentale</b>	<b>979</b>	<b>1 077</b>	<b>98</b>	<b>10,0%</b>	<b>5,3%</b>
Royaume-Uni	900	794	-106	-11,8%	3,9%
Canada	2 296	2 147	-149	-6,5%	10,5%
USA	9 982	10 323	341	3,4%	50,5%
<b>NAUK</b>	<b>13 178</b>	<b>13 264</b>	<b>86</b>	<b>0,7%</b>	<b>64,8%</b>
Colombie	705	780	75	10,6%	3,8%
Panama	94	71	-23	-24,5%	0,3%
Russie	12	12	0	0,0%	0,1%
Qatar	173	153	-20	-11,6%	0,7%
Brésil	2 387	3 051	664	27,8%	14,9%
<b>Grand International</b>	<b>3 371</b>	<b>4 067</b>	<b>696</b>	<b>20,6%</b>	<b>19,9%</b>
<b>Pôle Digital</b>	<b>46</b>	<b>54</b>	<b>8</b>	<b>17,4%</b>	<b>0,3%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>19 402</b>	<b>20 459</b>	<b>1 057</b>	<b>5,4%</b>	<b>100,0%</b>

### 2.2.1.3. Evolution 2017 / 2016

Les effectifs de la France ont augmenté de 169 collaborateurs entre 2016 et 2017 en intégrant les recrutements de 252 collaborateurs sur Streeteo et 42 collaborateurs sur Smovengo. Retraité de ces 2 activités, les effectifs de la France ont baissé de 125 collaborateurs dans la prolongation des effets de la mise en place en 2015/2016 des schémas d'exploitation cible (SEC) et suite à la perte de contrats de prestation de services (environ 60 collaborateurs).

Les effectifs de l'Europe ont augmenté de 98 collaborateurs, essentiellement sur les voiries de Madrid en Espagne avec l'extension, au 1<sup>er</sup> janvier 2017, des contrats DEVAS I et DEVAS II.

Les effectifs de la zone NAUK ont augmenté de 86 collaborateurs, principalement sur les Etats Unis, +3,4%, en lien avec l'évolution du chiffre d'affaires de +4,6%.

Enfin, la croissance de la zone Grand International de 696 collaborateurs entre 2016 et 2017 provient presque uniquement du Brésil dont les effectifs ont cru de 664 collaborateurs avec la multiplication, presque par 2 (+93,8%) du chiffre d'affaires.

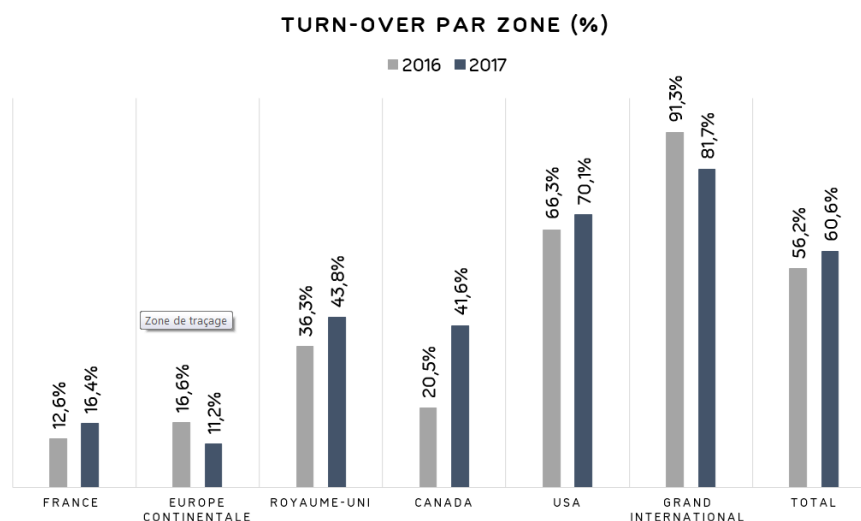
#### 2.2.1.4. Entrée / sortie des effectifs

En 2017, les personnes de moins de 30 ans représentent 57,8% des embauches et 54,8% des sorties, avec une entrée nette de 874 collaborateurs.

Les personnes de plus de 50 ans représentent, en 2017, 11,0% des embauches et 11,9% des sorties, avec une sortie nette de 13 personnes (1 487 embauches contre 1 474 sorties).

#### 2.2.1.5. Turn-over

Le ratio de turn-over<sup>1</sup> s'établit pour le Groupe en 2017 à 60,6% soit 4,4 points de plus qu'en 2016 (56,2%). Le ratio est très variable selon les zones. Le ratio est de 16,4% sur la France et 11,2% sur l'Europe Continentale pour atteindre 70,1% aux Etats-Unis et 81,7% en Amérique du Sud.



Les disparités constatées entre les zones s'expliquent notamment par des modèles économiques différents entre l'Europe, où les activités sont principalement menées dans le cadre de contrats à long terme, pleines propriétés, concessions ou baux à long terme, et les Etats-Unis et le Brésil, où le modèle prédominant reste constitué de contrats de prestations de services et de baux à court terme. Le Groupe a notamment développé des activités de valet aux Etats-Unis, dans lesquelles les taux de turnover sont particulièrement élevés.

Le Groupe s'attache à améliorer la rétention de ses collaborateurs sur l'ensemble des pays dans lesquels il intervient, que ce soit par la mise en place de programme de rétention ou l'accompagnement de ses collaborateurs dans le cadre de dispositifs de formation adaptés.

Ainsi en France, par exemple, le Groupe a conclu un certain nombre d'accords afin de favoriser le bien-être au travail, tout en mettant en place, en 2015, un FCPE « Actionnariat Indigo Infra » destiné à l'ensemble de ses collaborateurs français, dont près de 40% auront choisi d'investir dans le capital de leur entreprise. De même, au Brésil, pays dans lequel le taux de turnover est structurellement très élevé, le Groupe s'est attaché d'une part à offrir à ses collaborateurs un dispositif de formation très supérieur aux pratiques locales, tout en constituant, d'autre part, une base de données de collaborateurs potentiels, formés au métier du stationnement, afin de pouvoir rapidement remplacer les collaborateurs partis, tout en assurant la continuité du service auprès de ses clients.

<sup>1</sup> Ratio de turn-over défini comme le nombre de recrutements plus le nombre de départs divisé par deux puis divisé par l'effectif moyen de la période



## 2.2.2. Diversité

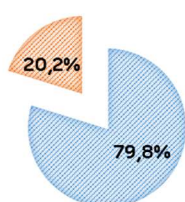
### 2.2.2.1. Hommes / Femmes

Les femmes représentent 21,3% des effectifs du Groupe, soit 4 365 collaboratrices. Elles représentaient 20,2% des effectifs en 2016.

Les effectifs ont augmenté entre 2016 et 2017 de 1 057 collaborateurs, soit 5,4%, dont 613 hommes et 444 femmes, soit une progression de 4,0% pour les hommes et de 11,3% pour les femmes. Cette évolution, notamment portée par des campagnes de sensibilisation visant à valoriser le travail des femmes dans l'activité du stationnement, est notée sur l'ensemble des zones.

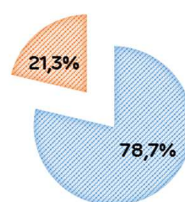
% RÉPARTITION 2016

■ % HOMMES ■ % FEMMES



% RÉPARTITION 2017

■ % HOMMES ■ % FEMMES



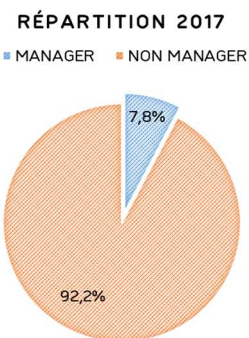
La proportion de femmes est relativement similaire selon les zones, avec pour seule exception notable l'Espagne qui totalise plus de 64% de femmes dans ses effectifs, principalement dans les activités de voiries.

	Au 31 décembre 2016		Répartition 2016		Au 31 décembre 2017		Répartition 2017		Evolution 17-16		Evolution 17-16	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
France	1 455	373	79,6%	20,4%	1 556	441	77,9%	22,1%	101	68	6,9%	18,2%
Europe Continentale	590	389	60,3%	39,7%	596	481	55,3%	44,7%	6	92	1,0%	23,7%
NAUK	10 717	2 461	81,3%	18,7%	10 708	2 556	80,7%	19,3%	-9	95	-0,1%	3,9%
Grand International	2 684	687	79,6%	20,4%	3 192	875	78,5%	21,5%	508	188	18,9%	27,4%
Pôle Digital	35	11	76,1%	23,9%	42	12	77,8%	22,2%	7	1	20,0%	9,1%
<b>TOTAL</b>	<b>15 481</b>	<b>3 921</b>	<b>79,8%</b>	<b>20,2%</b>	<b>16 094</b>	<b>4 365</b>	<b>78,7%</b>	<b>21,3%</b>	<b>613</b>	<b>444</b>	<b>4,0%</b>	<b>11,3%</b>
TOTAL	19 402		100,0%		20 459		100,0%		1 057		5,4%	

La faible proportion de femmes dans le Groupe s'explique principalement par l'historique du Groupe et une vision parfois stéréotypée des métiers du stationnement. Toutefois, compte tenu notamment des mesures précitées en faveur de la mixité, cette situation s'améliore progressivement. Par exemple, en France, le pourcentage de femmes est passé de 18% en 2010 à 20% en 2016 et 22% en 2017.

### 2.2.2.2. Manager / Non manager

Les managers<sup>2</sup> représentent 7,8% des collaborateurs du Groupe, soit 1600 collaborateurs. Ce pourcentage reste inchangé par rapport à celui de 2016. Les femmes managers représentent en moyenne 19,2% de la population des managers à travers le monde contre 21,3% des effectifs du Groupe. En proportion de leurs populations respectives, les hommes managers représentent 8,0% des collaborateurs masculins et les femmes managers 7,0% de la population féminine.



Le nombre de managers a augmenté de 6,4% entre 2016 et 2017, dont 5,0% pour les hommes et 12,5% pour les femmes. Le nombre de non-managers a augmenté sur la même période de 5,4%.

	Au 31 décembre 2017			Répartition 2017		Proportion Groupe 2017		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Total
<b>Managers</b>	<b>1 293</b>	<b>307</b>	<b>1 600</b>	<b>80,8%</b>	<b>19,2%</b>	<b>8,0%</b>	<b>7,0%</b>	<b>7,8%</b>
France	175	67	242	72,3%	27,7%	11,2%	15,2%	12,1%
Europe Continentale	25	6	31	80,6%	19,4%	4,2%	1,2%	2,9%
NAUK	937	201	1 138	82,3%	17,7%	8,8%	7,9%	8,6%
Grand International	142	28	170	83,5%	16,5%	4,4%	3,2%	4,2%
Pôle Digital	14	5	19	73,7%	26,3%	33,3%	41,7%	35,2%
<b>Non-managers</b>	<b>14 801</b>	<b>4 058</b>	<b>18 859</b>	<b>78,5%</b>	<b>21,5%</b>	<b>92,0%</b>	<b>93,0%</b>	<b>92,2%</b>
France	1 381	374	1 755	78,7%	21,3%	88,8%	84,8%	87,9%
Europe Continentale	571	475	1 046	54,6%	45,4%	95,8%	98,8%	97,1%
NAUK	9 771	2 355	12 126	80,6%	19,4%	91,2%	92,1%	91,4%
Grand International	3 050	847	3 897	78,3%	21,7%	95,6%	96,8%	95,8%
Pôle Digital	28	7	35	80,0%	20,0%	66,7%	58,3%	64,8%
<b>Total</b>	<b>16 094</b>	<b>4 365</b>	<b>20 459</b>	<b>78,7%</b>	<b>21,3%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>
TOTAL	20 459			100,0%				

### 2.2.2.3. Rémunération

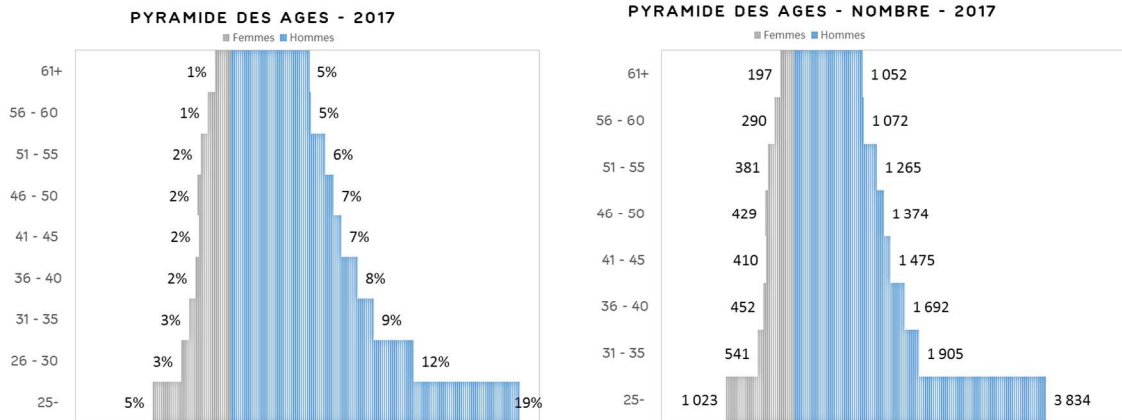
La politique de rémunération est guidée par des principes communs de partage des fruits de la croissance, d'individualisation des rémunérations et d'intéressement des salariés à la marche de l'entreprise. Ainsi, l'individualisation des salaires met l'accent sur les responsabilités individuelles et les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

Hors Streeteo et Smovengo, dont l'activité a démarré au 1<sup>er</sup> janvier 2018, même si leurs effectifs ont été recrutés en fin d'année 2017, la répartition hommes / femmes de la masse salariale est équivalente à celle des ETP puisque les hommes représentent 79,3% de cette masse salariale et 79,4% des ETP et les femmes respectivement 20,7% et 20,6%.

<sup>2</sup> Collaborateur avec un niveau de responsabilité et d'autonomie tangible, qui doit répondre à des objectifs, qui est soumis à des obligations réelles de résultats, qui est responsable de son organisation et de ses moyens, et/ou responsable de la gestion professionnelle et sociale de ses équipes et/ou qui a un savoir-faire ou un expertise dans un ou plusieurs domaines

### 2.2.2.4. Age

L'âge moyen des collaborateurs est de 37,8 ans dont respectivement 37,8 ans pour les hommes et 37,7 ans pour les femmes. La répartition par tranche d'âge est aussi très similaire entre les hommes et les femmes.

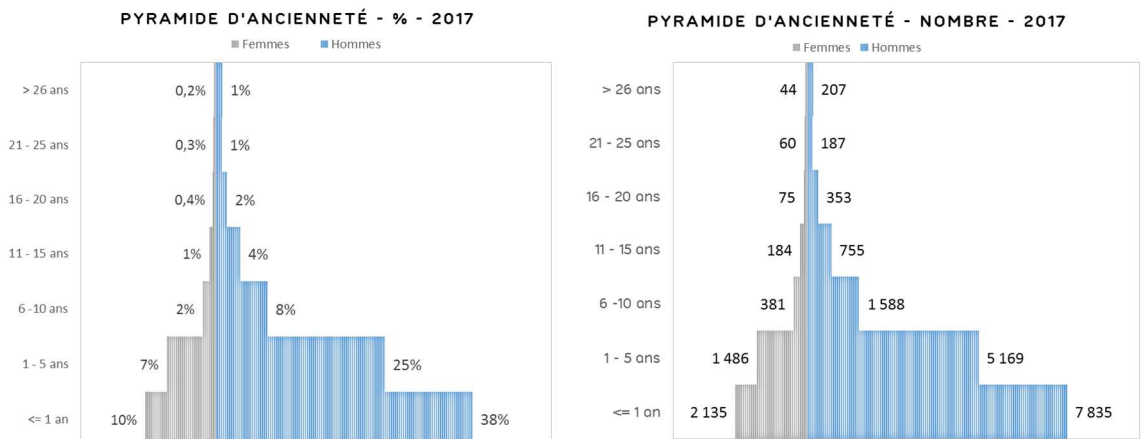


Les collaborateurs de moins de 25 ans représentent 24% et les plus de 61 ans 6% de la population globale.

### 2.2.2.5. Ancienneté

L'ancienneté moyenne des collaborateurs est de 3,6 ans, dont respectivement 3,6 ans pour les hommes et 3,4 ans pour les femmes.

A noter une grande disparité en fonction des pays, avec notamment une ancienneté moyenne de 11,7 ans en France contre 2,8 ans aux Etats-Unis et 1,2 an au Brésil.



Les collaborateurs avec une ancienneté inférieure à 1 an représentent 49% des effectifs et ceux avec une ancienneté supérieure à 5 ans représentent 19% des effectifs.

### 2.2.2.6. Promotions

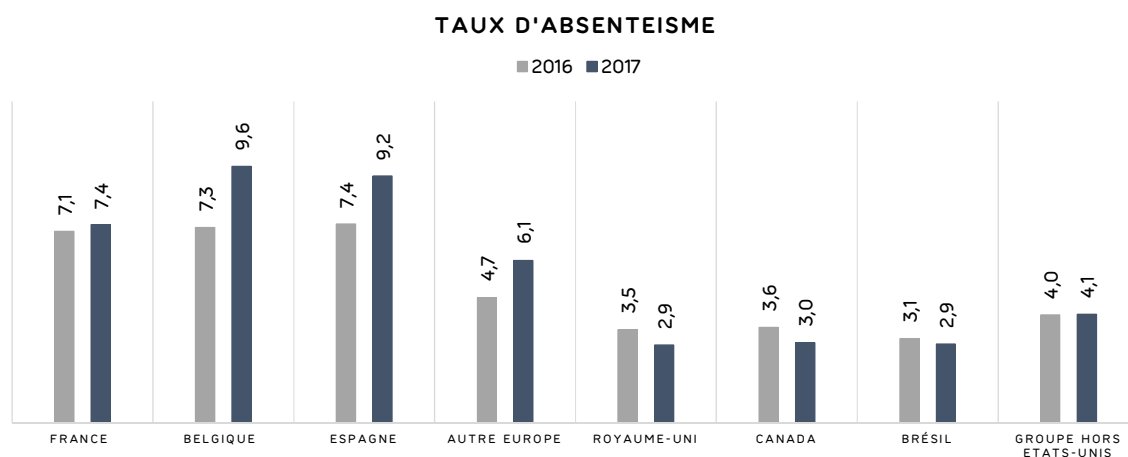
Le nombre de promotions<sup>3</sup> en 2017, comparé au nombre de collaborateurs, est de 5,4%, soit environ 1100 collaborateurs qui ont eu leurs responsabilités étendues, en ligne avec le pourcentage 2016 de 5,9%.

	2016	2017
France	6,3%	7,3%
Europe Continentale	0,5%	0,5%
NAUK	3,7%	5,1%
Grand International	15,9%	7,1%
Pôle Digital	0	11,1%
<b>TOTAL</b>	<b>5,9%</b>	<b>5,4%</b>

### 2.2.3. Organisation / temps de travail

#### 2.2.3.1. Absentéisme

Sur les 5,2 millions de journées calendaires travaillées dans le monde, 0,1 million de journées ont été comptabilisées en jours d'absence en 2017, soit un taux d'absentéisme<sup>4</sup> pour le Groupe hors Etats-Unis (les Etats-Unis ne comptabilisent pas les jours d'absence) de 4,1 en 2017, en ligne avec celui de 2016 qui était de 4,0.



Le Groupe est particulièrement attentif à l'évolution du taux d'absentéisme dans chacun des pays dans lesquels il est présent, et a pu constater une amélioration de celui-ci à l'international (7,9%), parallèlement à une légère dégradation en France de 3,5%. Afin de répondre à cette dernière, un observatoire paritaire sera mis en place en mars 2018 afin de déterminer des mesures de lutte contre l'absentéisme.

Afin de mieux maîtriser cet indicateur essentiel, l'accord d'intéressement mis en place en juin 2016 pour l'ensemble des collaborateurs de l'Union Economique et Sociale du Groupe en France intègre désormais un objectif concernant l'amélioration de ce taux d'absentéisme. En parallèle, des procédures spécifiques sont mises en place afin d'accompagner la reprise des collaborateurs, tout en formant les managers au suivi de ce sujet.

<sup>3</sup> Promotion : Etendue plus large des responsabilités (changement de poste ou même poste avec plus de responsabilités) et augmentation de salaire.

<sup>4</sup> Le taux d'absentéisme est le quotient du nombre de jours d'arrêt par rapport au nombre de jours théoriques travaillés

## 2.2.4. Santé / Sécurité

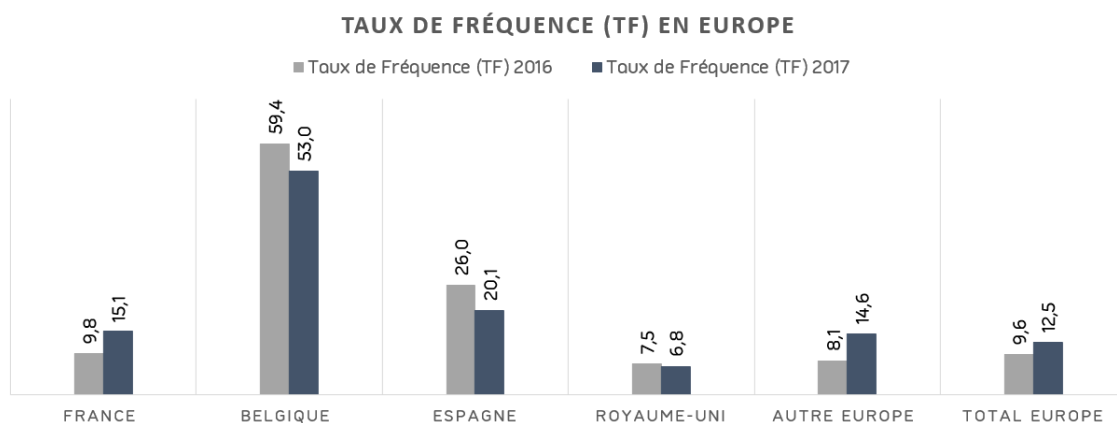
L'un des piliers de la politique sociale du Groupe est la priorité donnée à la santé et la sécurité au travail. Infra Park est convaincu que la gestion des ressources humaines requiert en premier lieu des actions visant à protéger et sécuriser les collaborateurs qui, par leurs actions quotidiennes, sont les garants de la réussite et du bon développement des métiers et du Groupe.

Ainsi, comme présenté ci-après, les filiales mettent en place des dispositifs d'accompagnement visant à mieux faire connaître les risques pour les prévenir, et portent une attention particulière à la reconnaissance des actions engagées pour combattre les risques d'accidents.

Les éléments d'accidentologie sont disponibles dans les reportings uniquement pour les pays européens (France, Europe Continentale et Royaume-Uni).

### 2.2.4.1. Taux de Fréquence

Le taux de fréquence<sup>5</sup> en 2017 est de 12,5 pour l'Europe contre 9,6 en 2016 avec des niveaux très disparates, puisque le taux de fréquence constaté au Royaume-Uni est de 6,8, celui de la France de 15,1, l'Espagne 20,1 et la Belgique 53,0.



La disparité des taux de fréquence (et taux de gravité) entre les pays a plusieurs explications. Chaque pays inscrit sa politique dans un contexte local, où les réglementations peuvent différer et l'identification des risques s'avérer propre à leur activité. Ce sont également des éléments qui varient selon le contexte organisationnel et l'évolution des métiers du Groupe. Ainsi, en Belgique, malgré le travail régulier de sensibilisation et de prévention des risques, plusieurs collaborateurs ont subi en 2016 comme en 2017 des agressions physiques et verbales. De même en France, le nombre d'agressions ayant entraîné un arrêt de travail est passé de 2 en 2016 à 7 en 2017.

La typologie des accidents avec arrêt est relativement similaire en 2016 et en 2017 dans le Groupe. Ils se répartissent en 4 catégories avec les déplacements pédestres pour 42% (49% en 2016) du total des accidents, la manutention / la posture pour 22% (20% en 2016), les agressions verbales et physiques pour 10% (10% en 2016) et les autres accidents pour 25% (22% en 2016).

L'analyse de ces accidents permet au Groupe de faire évoluer ses organisations et ses procédures. Par exemple, la France a ainsi fait le choix, en 2016, de mener un projet *cashless* visant à supprimer l'encaissement d'espèces dans les parcs, faisant reculer le risque d'agression pour ses collaborateurs. En parallèle, dès lors que la plupart des

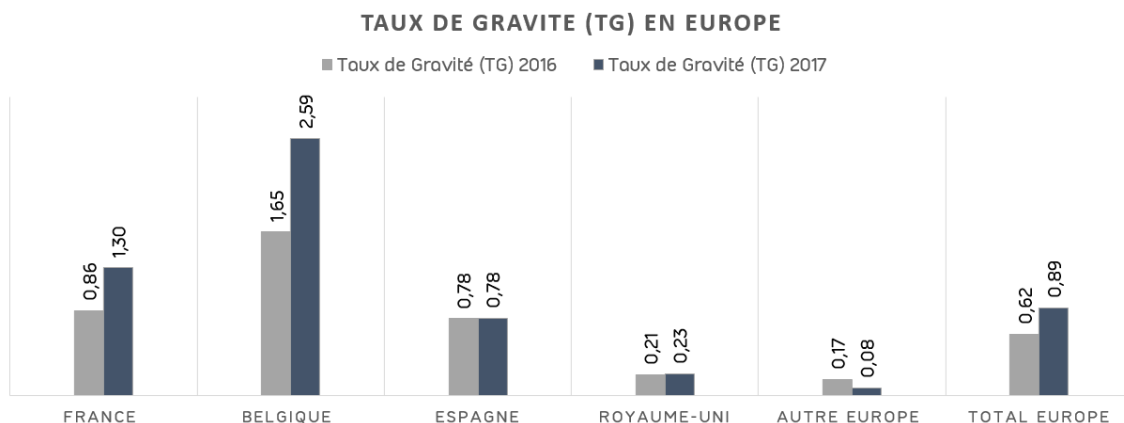
<sup>5</sup> Le taux de fréquence est défini comme le nombre d'accidents du travail entraînant un arrêt de travail multiplié par 1 000 000 puis divisé par le nombre d'heures de travail

accidents sont constitués de chutes de plain-pied, le Groupe est particulièrement vigilant, dans l'ensemble des pays dans lesquels il opère, à sensibiliser les équipes et le management à l'utilisation d'équipements adaptés et à une grande vigilance sur ces sujets.

De même que pour l'absentéisme, l'accord d'intéressement mis en place en juin 2016 pour l'ensemble des collaborateurs de l'Unité Economique et Sociale du Groupe en France intègre désormais un objectif d'amélioration de ce taux de fréquence. En parallèle, dans la plupart des pays, et jusqu'au Président du Groupe, les managers sont incités, notamment à travers des objectifs pris en compte dans la détermination de leur rémunération variable, à améliorer ces taux de fréquence et de gravité.

#### 2.2.4.2. Taux de Gravité

Le taux de gravité<sup>6</sup> en 2017 est de 0,89 pour l'Europe contre 0,62 en 2016, avec des niveaux très disparates, puisque le taux de gravité constaté au Royaume-Uni est stable à 0,23, celui de la France est de 1,30, l'Espagne est stable aussi à 0,78 et la Belgique à 2,59.

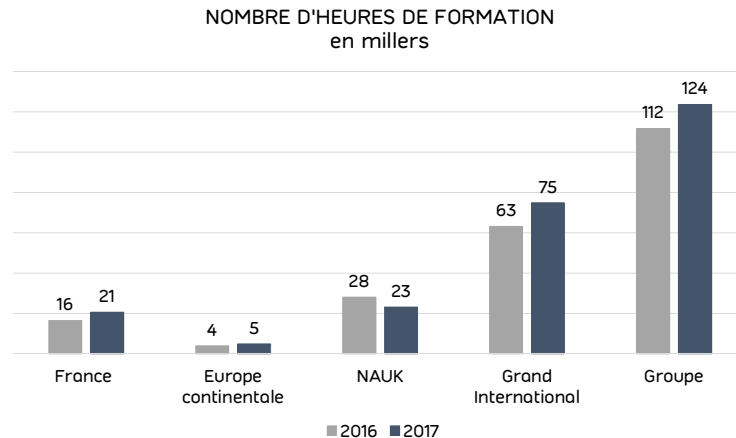


<sup>6</sup> Le taux de gravité est défini comme le nombre de jours en arrêt de travail multiplié par 1000 puis divisé par le nombre d'heures de travail

### 2.2.5. Formation

Avec plus de 120 000 heures de formation dispensées dans le monde, Infra Park assure le développement professionnel et contribue à l'évolution personnelle de ses collaborateurs.

En 2017, le nombre d'heures de formation, y compris celles assurées en e-learning, a augmenté de 11% comparé à 2016.



Dans le cadre des heures de formation dispensées en présentiel, où un formateur présente et détaille à ses stagiaires les connaissances et savoir-faire indispensables aux métiers du parking (formation commerciale, technique, à la sécurité, managériale, ...), comme par le biais de dispositifs de formation en e-learning, Infra Park s'est doté d'outils et de moyens pour accompagner le développement des compétences de ses collaborateurs. En ligne avec l'importance accordée aux enjeux de santé et de sécurité évoqués précédemment, les formations dans ce domaine représentent 61% du volume de formation en France et 25% au niveau mondial.

Les formations réalisées en e-learning se développent à un rythme soutenu dans la plupart des pays où le Groupe opère. Elles ont ainsi par exemple doublé au Brésil entre 2016 et 2017.

### 3. LES ENGAGEMENTS DU GROUPE

En tant que leader dans son secteur d'activité, Infra Park tient à s'engager avec détermination sur sa responsabilité vis-à-vis de ses collaborateurs, des contextes sociaux et culturels dans lesquels il évolue ainsi qu'envers l'environnement.

En conséquence, le Groupe a publié en 2017 sa politique Santé-Sécurité-Environnement, détaillée au travers de ses performances sociales, sociétales et environnementales sur son site internet.

*"Notre Groupe est le leader mondial du stationnement et de la mobilité individuelle. Au-delà de la croissance organique soutenue de l'ensemble de nos métiers, nous investissons chaque année plus de 100 millions d'euros pour accélérer le développement du Groupe.*

*A l'heure de la digitalisation et d'une prise de conscience collective de l'importance que revêt notre planète, Infra Park et ses filiales se doivent d'être audacieux, pionniers, responsables et conscients des enjeux de demain.*

*La mobilité individuelle se diversifie et de nouvelles solutions innovantes telles que le vélo en libre-service sans station, le covoiturage ou une plateforme digitale multi-parcs viennent compléter nos activités traditionnelles de stationnement en ouvrages et en voirie. Pour répondre aux enjeux des villes de demain, nous nous devons d'être actifs et créatifs pour rester le leader mondial de la mobilité durable.*

*Ces transformations ne peuvent s'opérer sans capitaliser sur la ressource essentielle que constituent les hommes et les femmes du Groupe, dans le respect de l'éthique et en minimisant nos impacts environnementaux. Présents dans plus de 750 villes en France et à l'international, nous portons également une attention particulière au respect des droits de l'Homme et nous contribuons à développer les territoires par notre présence et par nos participations aux actions locales.*

*Pour que notre développement mondial soit durable, je m'engage à ce qu'Infra Park :*

- *Respecte, voire dépasse, dans la mesure du possible, les réglementations internationales et locales applicables en matière de Santé, de Sécurité et d'Environnement,*
- *Identifie et prévienne tout risque potentiel pour ses salariés,*
- *Mette à disposition de ses équipes des lieux de travail sûrs ainsi que les équipements et la formation nécessaires pour prévenir les accidents,*
- *Favorise la mixité, la non-discrimination et l'accès au développement des compétences, à l'employabilité et à la promotion de tous ses collaborateurs, sans aucune distinction,*
- *Implique ses collaborateurs et parties prenantes dans le respect des règles de bonne conduite,*
- *Minimise ses impacts environnementaux en réduisant ses consommations d'énergie, notamment dans ses ouvrages, et mette en œuvre les technologies et les solutions permettant de diminuer les émissions de ses clients tout en leur facilitant l'accès à des mobilités individuelles non consommatrices d'énergie fossile.*

*Des responsabilités claires ont été définies au sein du Groupe afin de piloter ses engagements.*

*Infra Park, Place au futur. »*

Serge CLEMENTE  
Président d'Infra Park



### 3.1. Une responsabilité d'employeur

Une entreprise ne peut prospérer que si sa main-d'œuvre est florissante. Ainsi, les engagements définis dans notre Plan Stratégique Groupe « Goal 2020 », englobent les politiques et plans d'action en matière de ressources humaines. Ces derniers, avec les hommes et les femmes qui constituent le Groupe, constituent la clef permettant de fournir le niveau de performance garantissant le succès d'Infra Park.

#### *Investors in People*

*La filiale d'Infra Park au Royaume-Uni a obtenu en 2016 le plus haut niveau de certification de l'organisme Investors in People, soit la certification « Gold ».*

*D'origine britannique, le référentiel Investors in People a pour objectif d'optimiser la performance des organisations en renforçant les compétences et la motivation du personnel dans l'atteinte des objectifs fixés. La certification Investors in People a été obtenue par plus de 14 000 organisations réparties dans 75 pays.*

*Après deux périodes d'analyse, les auditeurs d'Investors in People ont évalué en 2016 la conformité de la filiale d'Infra Park au Royaume-Uni au référentiel dans les dix domaines clés qui le composent. Cette réussite a nécessité une contribution continue de la part des collaborateurs à tous les niveaux de l'entreprise et prouve que la société est considérée comme appliquant les plus hauts standards en matière de gestion et de développement du personnel. Cela place l'entité dans le top 3% des entreprises anglaises ayant obtenu ce niveau de certification.*

#### 3.1.1. Egalité des chances

Infra Park s'engage à combattre toute forme de discrimination envers ses collaborateurs, à l'embauche, dans les relations de travail et dans les évolutions de carrière, ainsi qu'à promouvoir une égalité fondée sur les compétences et le savoir-faire. Des axes prioritaires ont été identifiés : mixité professionnelle, personnes de toutes origines et de tous âges.

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

Les axes prioritaires identifiés dans le cadre de la diversité et de la promotion de l'égalité des chances sont les suivants :

##### 3.1.1.1. L'égalité professionnelle entre hommes et femmes

Historiquement, les femmes sont faiblement représentées dans les métiers du stationnement. Le Groupe met ainsi en œuvre un certain nombre de mesures visant à promouvoir la mixité et plus généralement la diversité sur le lieu de travail, et s'engage à lutter contre toute forme de discrimination à l'embauche, dans les relations de travail et dans les évolutions de carrière de ses collaborateurs, et à promouvoir une égalité fondée sur les compétences et le savoir-faire de ses collaborateurs.

Par exemple, en France, un rapport sur l'égalité Hommes-Femmes est réalisé chaque année et mis à disposition des représentants du personnel. De plus, un accord sur l'égalité entre les hommes et les femmes a été signé, précisant notamment l'égalité de rémunération, d'accès à la formation et stipulant que le non-respect des principes de l'égalité professionnelle est passible de sanctions légales et internes.

A l'échelle mondiale, la direction du Groupe comprend des femmes occupant des postes à responsabilité opérationnelle, ou fonctionnelle, et un nombre croissant de femmes sont recrutées pour des postes direction ou d'experts. Par exemple, une femme a été recrutée en 2015 au poste de Directrice Financière du Groupe et Directrice Générale Adjointe. En 2016, une femme a été nommée au poste de Directrice Fiscal Groupe, une autre l'a été à la tête des systèmes financiers Groupe. De même, depuis ces dernières années, plusieurs représentantes féminines occupent le poste de Directrice des Ressources Humaines, comme en Belgique, au Brésil, au Canada, aux Etats-Unis ou au Royaume-Uni et sont Directrices de secteurs d'exploitation en France.

En outre, tant par leurs pratiques de recrutement que par des campagnes de sensibilisation internes comme externes, les filiales du Groupe travaillent à valoriser le travail des femmes au sein du Groupe.

#### Women in parking (Etats-Unis)

*Afin de combattre les préjugés et permettre la mixité professionnelle, la filiale du Groupe aux Etats-Unis, LAZ Parking, participe activement à l'association Women in parking, première association dédiée à la promotion, au développement et la réussite des femmes dans le secteur du stationnement. C'est à travers des conférences et Webinar, permettant de développer les réseaux des femmes du secteur de l'activité du stationnement, par l'ouverture d'opportunités de carrière et le soutien de l'association à ses membres, hommes ou femmes, que l'association propose de mieux faire connaître le secteur d'activité et la place des femmes dans ce secteur. LAZ Parking est également un sponsor « platine » de cette association et le PDG de la filiale a également été le premier homme à siéger au conseil d'administration de Women in Parking.*

### **3.1.1.2. Les personnes de toutes origines**

Souhaitant refléter la diversité de la société et démontrer qu'elle est une nécessaire source de richesse, le Groupe poursuit une politique volontariste de management de l'égalité des chances. La première démarche vise à combattre la discrimination dans les processus internes de l'entreprise (recrutement, évolution professionnelle ...).

### **3.1.1.3. L'âge**

Les relations entre les générations sont fondées sur les principes de confiance, de respect et d'apports mutuels. Infra Park a pour principe de n'opérer aucune discrimination, pour quelque cause que ce soit, à l'embauche, dans la gestion des carrières et dans les relations de travail. Ces principes sont appliqués dans la gestion des Hommes et des Femmes contribuant aux activités du Groupe et ce quel que soit leur âge.

## **3.1.2. Formation et développement**

### **3.1.2.1. Formation**

Afin de répondre aux évolutions des métiers du Groupe et toujours apporter la meilleure qualité de service, Infra Park s'engage à former ses collaborateurs et à développer les compétences et savoir-faire liés à l'activité du Groupe.

Grâce au développement professionnel de ses collaborateurs, le Groupe est en mesure de gérer les mutations organisationnelles et technologiques qui transforment ses métiers et son organisation.

Les formations abordent des sujets aussi variés que la sécurité, l'exploitation, les relations avec les clients, le développement personnel, la communication, l'efficacité professionnelle et la gestion.

Historiquement, la formation a toujours été un enjeu puisque peu d'établissements universitaires offrent des programmes d'apprentissage pour des emplois dans l'industrie du stationnement. En réponse, le Groupe a créé en France, en 2004, une académie de formation interne qui constitue aujourd'hui la base de sa stratégie de formation. L'ambition de « Campus Indigo » est de valoriser et fidéliser les collaborateurs, tout en développant leurs compétences pour accroître l'efficacité opérationnelle. Ce campus est unique dans l'industrie du stationnement et offre deux types de formation :

- Des formations professionnelles diplômantes et fondées sur les normes de la branche professionnelle. Le Groupe est un acteur majeur du métier des Certificats de Qualification Professionnelle (CQP). Dans le cadre des CQP, le stagiaire se voit décerner un diplôme délivré par la branche professionnelle qui atteste de la bonne acquisition des compétences requises pour un poste de technicien d'exploitation ou de responsable de site,
- D'autres formations, non diplômantes, principalement dédiées aux outils et aux processus métier.

Afin de s'assurer que tous ses collaborateurs sont suffisamment qualifiés et que la qualité du service qu'il fournit reste homogène au niveau mondial, le Groupe a décidé d'étendre le Campus Indigo à l'international en 2015.

Par ailleurs, une cartographie globale des emplois a été construite en 2016 avec les différentes directions des ressources humaines d'Infra Park afin d'identifier les postes partagés au sein du Groupe et de les catégoriser en fonctions opérationnelles, commerciales et supports. Ce processus a permis de mieux appréhender les activités d'Infra Park ainsi que les métiers et compétences nécessaires à chacune d'entre elles.

Cette cartographie des emplois jettera les bases de programmes de formation communs, ainsi que d'évaluations cohérentes des compétences requises pour un même emploi dans tous les pays. Elle servira également de base à l'officialisation d'un programme de formation mondial commun, outre le partage actuel des matériels de formation entre quelques pays, comme le font par exemple, les départements américains et anglais des ressources humaines. Dans cette même approche, les équipes brésiliennes et américaines ont échangé sur l'esprit d'équipe et sur leurs politiques de ressources humaines globales, et les équipes françaises et espagnoles se sont transmis des informations sur les activités de stationnement en voirie.

En outre, des évaluations individuelles ont lieu dans le monde entier, au moins une fois par an, parfois plus souvent en fonction des réglementations locales. Ces évaluations permettent au manager de formaliser avec son collaborateur ses performances individuelles pour l'année écoulée et ses principaux objectifs pour l'année à venir. Elles permettent également de confirmer l'adéquation du collaborateur à son poste ou de planifier avec lui des actions de développement. L'entretien d'évaluation est aussi l'occasion de s'assurer que le collaborateur a bien compris l'activité du groupe et connaît les enjeux de son poste dans l'organisation, de discuter sur sa mobilité et des prochaines étapes possibles en termes de développement de carrière, et enfin de passer en revue les besoins en formation ou de définir un plan de formation.

Enfin, il y a eu des initiatives locales majeures dans les grands pays comme la France, où le Groupe a négocié avec les Syndicats en juin 2017 un accord de Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences (GPEC) afin de gérer les compétences et les talents dans un contexte d'évolution des activités et de l'organisation. L'objectif de cet accord est d'adapter les connaissances et l'expertise des salariés par des formations, des équipements et l'accès à l'information, leur permettant ainsi de conserver et d'améliorer leur efficacité pour une meilleure employabilité. Cet accord est également important pour promouvoir une meilleure transmission du savoir et une meilleure solidarité entre les générations.

En 2017, le Groupe a dispensé plus de 120 000 heures de formation à ses collaborateurs dans le monde. Proportionnellement à leurs effectifs, certains pays ont réalisé des volumes d'heures de formation particulièrement importants, comme le Brésil (48 700 heures), la France (20 600 heures) ou le Canada (13 400 heures).

#### Enquête d'engagement du personnel (Etats-Unis)

*LAZ Parking publie trimestriellement un magazine interne "LAZ Connected", qui célèbre les personnes, la culture et les réalisations de la « famille » LAZ. C'est pourquoi, le magazine aborde des questions liées aux Ressources Humaines telles que la diversité, le développement de carrière ou la santé pour les employés et leurs familles. L'entreprise organise également tous les deux ans des enquêtes auprès des employés, qui démontrent un score d'engagement global de 75%, bien supérieur à la moyenne nord-américaine de 64%. Par ailleurs, cette enquête illustre également l'impact des différentes mesures mises en œuvre au cours des dernières années : par exemple, sur la rubrique « Formation et développement des compétences », le taux de satisfaction passe de 65 % en 2012 à 72 % en 2017.*

#### Formations mobiles (Brésil)

*Depuis 2015, des unités de formation mobiles ont été mises en place dans la filiale brésilienne d'Infra Park pour répondre aux problématiques d'immensité de son territoire. Des camionnettes, d'une capacité d'une dizaine de passagers, ont été transformées en de véritables salles de formation mobiles. Equipées de systèmes audio, vidéo et de connexion Internet, elles sillonnent toutes les semaines le pays.*

### **3.1.2.2. Reconnaissance de l'innovation**

Dans un monde toujours plus ouvert et en profonde mutation, des opportunités naissent chaque jour au-delà des frontières actuelles du Groupe, qu'elles soient géographiques, technologiques ou culturelles. C'est le sens du projet d'entreprise d'Infra Park, qui permet d'anticiper les enjeux des *smart cities* de demain et de leur apporter les meilleures solutions de stationnement et de mobilité individuelle.

En faisant preuve d'audace, Infra Park a conquis de nouveaux marchés, de nouveaux segments à travers le monde et inscrit l'entreprise dans le monde digital de demain. L'audace fait partie de l'ADN d'Infra Park et, cultiver cette audace, c'est conforter son statut de leader.

### **3.1.3. Prévention santé et sécurité**

Améliorer le cadre de vie, travailler à l'amélioration de la qualité de vie et préserver de la santé des salariés est une autre priorité majeure du Groupe.

Infra Park est convaincu que le premier enjeu de la gestion des ressources humaines doit être la mise en œuvre de mesures visant à protéger les salariés qui, par leurs activités quotidiennes, pilotent la croissance des différents métiers et assurent le succès du Groupe. Ainsi, de nombreux collaborateurs, à tous les niveaux de responsabilité du Groupe, ont des objectifs et des plans d'intéressement fondés sur des performances liées à la sécurité (des membres du Directoire, y compris le Président d'Infra Park, aux agents d'exploitation).

Une démarche santé-sécurité globale est menée depuis de nombreuses années, conformément à la feuille de route que s'est fixée le Groupe en la matière. Des plans d'actions, intégrant objectifs et moyens sont mis en œuvre dans chaque pays, en fonction des réglementations, des risques et des spécificités locales.

### 3.1.3.1. Organisation

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

Par exemple :

- En France, conformément à la réglementation, le Groupe dispose d'un Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail (CHSCT) qui se réunit tous les trois mois pour débattre et traiter des questions en la matière. Par ailleurs, le Groupe a nommé un Responsable de la Prévention qui s'occupe des conditions de travail en France, avec une seule responsabilité, l'amélioration des conditions de travail et de sécurité. De plus, le CHSCT réalise des audits de sites : les visites sont mensuelles et, le cas échéant, un second passage sur site est planifié afin de s'assurer que les remarques émises initialement ont été prises en compte par la direction d'exploitation concernée. Un suivi de ces visites de site est régulièrement commenté lors des réunions trimestrielles.

Par ailleurs, le Groupe opère en France selon une grille interne de 6 régions. Dans chacune d'elle, un référent sécurité est en charge de la coordination des problématiques, de la sensibilisation et de la formation à la sécurité. Et chaque mois, les directeurs régionaux reçoivent un rapport intégrant des indicateurs de performance dans le domaine. Engagés via des délégations de responsabilités en matière de sécurité, ils mettent en œuvre des actions correctives pour améliorer la politique de santé et sécurité dans leur région.

Enfin, le Groupe a développé un Document Unique d'Evaluation des Risques qui comprend une analyse des risques encourus par ses collaborateurs sur leur lieu de travail (bureaux, parkings ou rues) ainsi que les mesures de prévention correspondantes.

- En Belgique, le Groupe dispose également d'un CHSCT qui, comme en France, conduit des audits de sites. Il se réunit mensuellement pour discuter des aspects sécuritaires et convenir des actions nécessaires.
- L'approche est similaire au Royaume-Uni, où le comité santé-sécurité se réunit tous les mois. De plus, des évaluations complètes des risques sont menées pour tous les postes et stockées sous forme électronique. Les évaluations génériques des risques sont évitées, les analyses correspondent aux risques spécifiques de chaque site. Les évaluations des risques sont révisées au moins une fois par année, ou plus tôt en cas de modification du contexte opérationnel ou d'accident. Enfin, un programme d'audit externe officiel est planifié puis réalisé, permettant ainsi une évaluation indépendante de la conformité de la filiale en matière de santé et de sécurité.
- En Espagne, tous les postes de travail et établissements de la filiale sont audités annuellement par un service de prévention externe afin d'identifier les risques et les améliorations à apporter au cours de l'année suivante.
- Aux Etats-Unis, le Groupe a nommé des *Safety Champions* (champions sécurité) dans chaque région. Ils sont chargés de concevoir et de mettre en œuvre des mesures locales pour réduire les accidents du travail dans leurs régions respectives. LAZ Parking demande également que, tous les mois, chaque région effectue des audits sécurité dans plusieurs sites afin d'identifier et de corriger les écarts constatés. Enfin, la filiale diffuse mensuellement un tableau de bord sur l'indemnisation des accidents du travail afin de démontrer sa performance en matière de sécurité dans toutes les régions où elle opère.

### 3.1.3.2. Formation

Dès leur arrivée dans le Groupe, les collaborateurs reçoivent une formation initiale à la sécurité. Ainsi, en France, les salariés ont accès au « carnet de sécurité électronique », plate-forme en ligne regroupant l'ensemble des informations relatives aux risques santé-sécurité du Groupe. Et en fonction des risques liés à leur poste de travail, ils bénéficient d'équipements de protection individuelle adaptés. Pour mémoire, les formations santé-sécurité représentent 61% du nombre total d'heures de formation dispensées en France en 2017.

La même approche s'applique au Royaume-Uni où, après la formation initiale, les employés doivent suivre une formation en ligne santé-sécurité obligatoire via le service de formation interne e-learning de l'entreprise.

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

### 3.1.3.3. Bien-être des employés

En matière de santé et de parentalité, Infra Park a élaboré en 2017 un guide sur la parentalité pour l'ensemble de ses salariés français. Les informations contenues ont été rédigées dans le cadre de l'accord sur l'égalité entre les hommes et les femmes, cité précédemment. Il traite des démarches administratives que les parents doivent accomplir et des droits auxquels ils ont accès pour les congés de maternité, de paternité et parentaux.

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

Le Groupe promeut également la solidarité entre ses salariés : en France, Infra Park a signé un accord relatif au don de jours de repos visant à établir les modalités de don des salariés aux salariés dont le conjoint, l'enfant ou l'ascendant au 1er degré est gravement malade et dont l'état de santé nécessite une présence continue.

Au Royaume-Uni, le Groupe gère un programme d'aide aux employés (*Employee Assistance Program*) confidentiel par l'intermédiaire d'un prestataire externe. Ce dernier fournit un service totalement gratuit aux employés et à leurs familles, consistant en un soutien et une orientation pour toutes les questions liées au travail et aux affaires sociales, à la situation financière ou sur la santé. Lorsque le besoin s'en fait sentir, ce service comprend également des consultations en personne avec l'employé, et sa famille le cas échéant.

### 3.1.3.4. Soutien contre le stress

Tous les collaborateurs peuvent bénéficier de mesures d'accompagnement liées à des situations de stress au travail. Par exemple, lorsqu'un employé d'un parc de stationnement est victime d'une situation traumatisante, il bénéficie d'une assistance adaptée. Ainsi, en Allemagne, à la suite d'un braquage récent, ou en France, suite à des agressions sur nos employés par des clients, un soutien psychologique a été proposé à chaque salarié concerné.

De plus, certaines filiales ont mis en place des dispositifs d'accompagnement face au stress, comme au Royaume-Uni, où la société externe qui pilote le programme d'aide aux employés mentionnée ci-dessus propose également aux collaborateurs qui le demandent une évaluation des risques de stress.

#### **3.1.4. Dialogue social**

Conformément aux réglementations des pays dans lesquels le Groupe opère, Infra Park reconnaît l'engagement syndical et le droit de ses employés à adhérer à une organisation syndicale. Les instances représentatives du personnel constituent alors les organes privilégiés pour dialoguer sur les différents programmes internes du Groupe en matière de santé, de rémunération, de conditions de travail, de formation, pour tous les salariés sans aucune discrimination. Les négociations avec les partenaires couvrent l'ensemble des négociations obligatoires, par exemple, en France, elles portent sur les salaires, l'égalité professionnelle, la Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences, ainsi que sur des accords spécifiques tels que ceux conclus en 2016 sur l'annualisation du temps de travail ou sur le travail de nuit.

La même approche s'applique avec les partenaires sociaux des filiales où le Groupe est implanté, comme en Belgique, au Brésil, au Canada, en Espagne, au Royaume-Uni et aux Etats-Unis. En incluant la France, ces 7 pays représentent en 2017 plus de 93 % des effectifs du Groupe (19 186 personnes sur 20 459).

Par ailleurs, afin de promouvoir le dialogue social et le respect de la liberté d'association, le Groupe en France a, depuis plusieurs années, adopté un accord spécifique sur l'exercice du droit syndical, qui a été régulièrement modifié et entièrement renouvelé en 2016. En parallèle, via l'intranet, tous les collaborateurs ont accès aux informations des instances représentatives du personnel : les partenaires sociaux et les syndicats disposent en effet de pages consacrées à leur liberté d'expression et de communication.

Enfin, outre le strict respect des obligations locales en termes de consultation et d'information, le Groupe s'efforce toujours de dépasser ses obligations afin de promouvoir l'exercice du droit syndical et de construire un dialogue équilibré avec ces derniers. Ainsi, dans un contexte de relations de travail constructives, aucune grève n'a été déclenchée en 2016 et 2017, et les grèves des années précédentes n'ont reçu que peu de soutien.

#### **3.1.5. Organisation du temps de travail**

Soucieuse du respect des durées légales des heures de travail de ses collaborateurs, chaque filiale du Groupe organise, dans le respect de la réglementation applicable, la mise en place des plannings de ses employés. Les réglementations diffèrent d'un pays à l'autre, mais dans la mesure du possible, des accords sont signés avec les représentants du personnel, comme par exemple les accords précités sur le temps de travail de nuit et l'annualisation du temps de travail en France.

#### **3.1.6. Promotion et respect des stipulations des conventions fondamentales de l'Organisation International du Travail (OIT)**

Les filiales d'Infra Park s'engagent, dans leurs activités courantes et dans les projets qu'elles déploient, à respecter les obligations réglementaires locales et être en adéquation avec les conventions internationales en matière de droit du travail.

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

## 3.2. Une responsabilité de proximité et citoyenne

### 3.2.1. Code de conduite

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

Ce code de conduite a été diffusé à l'ensemble des collaborateurs des filiales contrôlées par Infra Park, et fait désormais partie des documents remis aux nouveaux employés lors de leur intégration dans le Groupe.

Des actions de sensibilisation et de formation sont et continueront à être menées à destination des collaborateurs considérés comme étant, de par leurs fonctions de direction ou commerciales, susceptibles d'être indûment sollicités, afin d'opposer une attitude appropriée à de telles sollicitations.

Afin de se conformer à la loi française dite "Sapin II", une nouvelle version du Code de conduite est en cours d'élaboration et comportera, entre autres, de nouvelles dispositions anti-corruption et une charte du lanceur d'alerte.

### 3.2.2. Des achats responsables

#### 3.2.2.1. Organisation

Les achats du Groupe sont décentralisés, chaque pays appliquant sa propre politique en la matière. Cependant, le Groupe souhaite inscrire dans la durée des relations équilibrées avec ses fournisseurs et sous-traitants : dans chaque pays, les responsables achats veillent donc à établir des relations performantes avec ces derniers, dans le respect de l'éthique et de la transparence. L'objectif du Groupe est de travailler avec des fournisseurs moins nombreux mais dans le cadre d'une relation à long terme. Ainsi, pour les domaines stratégiques liés à l'activité du Groupe (par exemple : équipements de péage, intérim, audit des installations de sécurité des parcs), les fournisseurs les plus performants sont référencés, dans le cadre de contrats cadres après une phase d'appel d'offres. Ce référencement leur garantit, en contrepartie de leur engagement aux côtés du Groupe, un approvisionnement privilégié dans leur domaine.

#### 3.2.2.2. Achats responsables

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

#### Des tickets de parking Imprim'Vert (France)

*Par exemple, en 2017, la France a commandé l'équivalent de plus de 127 millions de tickets de parking et de stationnement en voirie. Les imprimeurs les fabriquant font partie du réseau Imprim'Vert®, garantissant notamment que ses adhérents procèdent à une*



*élimination conforme des déchets dangereux et n'utilisent pas de produits toxiques pour la fabrication de leurs produits. Les deux fournisseurs référencés approvisionnent également l'Allemagne, la Belgique, l'Espagne et le Luxembourg, faisant ainsi bénéficier ces quatre pays de tickets respectant une certaine éthique environnementale.*

### 3.2.2.3. Charte fournisseurs

Certains pays ont développé leur propre charte en matière d'achats responsables. Ainsi, tout fournisseur référencé en France s'engage à se conformer à la « Charte d'engagement de performance globale des fournisseurs » qui intègre les valeurs du Groupe en matière de responsabilité sociale, sociétale et environnementale.

### 3.2.3. Engagement citoyen

Infra Park s'engage auprès des communautés dans lesquelles elle exerce ses activités. En partenariat avec le secteur associatif, le Groupe soutient des actions solidaires en faveur des populations locales, et ambitionne de contribuer à la construction d'un meilleur cadre de vie pour tous. Ainsi, le Groupe s'engage dans la promotion de la santé, de la culture, de l'environnement, du développement économique des territoires et des actions de solidarité.

#### 3.2.3.1. Education

Infra Park en France a conclu une convention de partenariat avec l'Ecole des Ingénieurs de la Ville de Paris pour contribuer à la promotion des meilleures pratiques et des innovations en milieu urbain, contribuer mutuellement aux évolutions des métiers, des compétences et des formations dans le domaine de l'écomobilité et du stationnement, et développer des projets de recherche, d'études et de formation. Il est à noter qu'après leur stage de fin d'études dans les filiales du Groupe, 2 étudiants de cette école ont été recrutés en 2016 et 2017.

Au Royaume-Uni, à l'hôpital de Plymouth, le Groupe a encadré des étudiants du Cornwall College afin de transformer un puits de lumière en lieu de rencontre pour les patients et les visiteurs.

En Espagne, à Saragosse, le Groupe a conclu un partenariat avec une organisation locale (CEPYME) pour fournir des stages à des étudiants, leur permettant ainsi d'obtenir leur certificat professionnel en sécurité.

#### 3.2.3.2. Santé

Début 2017, le Groupe a formalisé un partenariat avec la SAMU Social en France : l'organisation forme les collaborateurs parisiens au dialogue et à la prise en charge des personnes cherchant un abri dans les parkings du Groupe. Compte tenu du succès des premières formations, le Groupe envisage de déployer cette initiative à l'échelle nationale.

En septembre 2017, en offrant le stationnement aux participants de la Course « Enfants sans cancer », le Groupe a été partenaire de la 6ème édition de cet évènement sportif destiné à financer des programmes de recherche sur des traitements spécifiques, innovants et plus efficaces pour les enfants atteints de cancer.

#### Campagne pour la prévention des AVC (France)

*En 2016, à l'initiative du Ministère de la santé, les centres hospitaliers de Bordeaux ont déployé une campagne pour la prévention des Accidents Cardio-Vasculaires (AVC). Les équipes du Groupe, présentes au sein du Groupe Hospitalier Pellegrin de Bordeaux, se sont associées au plan de communication de l'organisme durant cette période, pour sensibiliser la population à cette grande cause nationale de santé publique. Ainsi, ils ont délivré aux*

*clients du parking de l'Hôpital (patients et visiteurs), 100 000 tickets d'entrée personnalisés et porteurs du message officiel de prévention.*

### 3.2.3.3. Développement durable

En termes d'actions environnementales internes, le Groupe a commandé, comme indiqué précédemment, plus de 127 millions de tickets de parking et de stationnement en voirie en France. Les imprimeurs les fabriquant font partie du réseau Imprim'Vert®, garantissant notamment que ses adhérents procèdent à une élimination conforme des déchets dangereux et n'utilisent pas de produits toxiques.

En Colombie, la filiale City Parking, soutient la fondation Idéal qui œuvre pour l'insertion professionnelle, familiale et sociale des personnes en situation de vulnérabilité par l'éducation, la formation et le soutien. La contribution de City Parking s'effectue sous forme de ressources, de formations et d'embauche de personnes souffrant d'un handicap.

### 3.2.3.4. Aide aux plus démunis

La filiale brésilienne du Groupe, sur son territoire de Porto Alegre, récolte tous les ans des vêtements, par le biais de l'association Manobra Solidaria. Ces dons sont collectés dans les parcs de stationnement, dans des bacs dédiés, sont triés puis redistribués aux personnes les plus démunies. En 2017, près de 25 000 vêtements ont ainsi été collectés.

En France, le Groupe s'est joint au projet anti-gaspillage alimentaire au profit des plus démunis de l'association Le Chaînon Manquant. Cette dernière récupère les surplus des professionnels de l'alimentation et les redistribue aux personnes qui en ont le plus besoin. Dans le cadre de ce soutien, Infra Park offre une place de stationnement au sein du parking du Marché Saint-Honoré à Paris, afin de faciliter la mobilité des véhicules de l'association. Cette implantation stratégique au cœur du premier arrondissement de la capitale permet à cette association d'optimiser son action.

### 3.2.3.5. Personnes souffrant d'un handicap

Conformément aux réglementations locales imposant, ou interdisant, de produire des données sur le pourcentage de personnes handicapées, le Groupe n'a pas développé d'indicateurs spécifiques en la matière dans ses reportings internes, ni dans le présent rapport RSE.

Toutefois, la situation en France fait l'objet d'un suivi, conformément à la loi française, qui exige que les personnes handicapées représentent au moins 6 % de l'effectif. Le Groupe respecte ce taux minimum de 6 %, que ce soit directement, ou par le recours à des sous-traitants, typiquement pour l'insertion de lettres ou des tâches similaires.

Ainsi, depuis 2011, par exemple, le Groupe en France a recruté 23 stagiaires handicapés pour travailler dans ses parcs de stationnement à travers la France. Infra Park fait également appel à des Etablissements de Service d'Aide par le Travail (ESAT) pour des opérations simples, comme la préparation du courrier. Par ailleurs, le Groupe travaille avec l'entreprise adaptée Cèdre, société spécialisée dans l'élimination et le recyclage des déchets, qui emploie des personnes en situation de handicap.

De même, en Espagne, la filiale Indigo Park Espana emploie 8 personnes handicapées sur un effectif total de 75 personnes, soit 10,66% de l'effectif, alors que la législation espagnole exige 2%.

Au-delà de ces aspects réglementaires, le Groupe est également impliqué dans l'aide aux personnes handicapées :

- En France, le Groupe a diffusé à l'intégralité de son personnel en France le guide officiel « Bien accueillir les personnes handicapées » décrivant les bonnes attitudes

à adopter face à une personne souffrant d'une déficience physique, visuelle, auditive ou mentale,

- En Suisse, la société a soutenu l'association Le Copain, en parrainant trois chiens d'assistance pour aider les personnes à mobilité réduite et épileptiques à acquérir plus d'autonomie,
- Au Royaume-Uni, la filiale d'Infra Park a reçu le prix d'excellence *Disabled Parking Accreditation*, décerné par Disabled Motoring UK, qui récompense ainsi le Groupe pour la qualité des travaux effectués afin de rendre ses parkings accessibles aux personnes souffrant d'un handicap.

### 3.2.4. Engagement envers la culture

Le Groupe accompagne également ses clients dans le domaine culturel. Ainsi, les équipes françaises au sein des parkings de La Défense (premier centre d'art européen de plein air), accompagnent leur client amont dans la diffusion de l'art : des œuvres de Street Art embellissent tout d'abord le parvis de La Défense lors de leur réalisation, puis sont exposées lors d'expositions temporaires ou durables sur le parcours des clients des parkings du Groupe dans la zone d'affaires de La Défense.

### 3.2.5. Engagement envers les territoires

Partenaire des villes, collectivités, hôpitaux ou universités, le Groupe est partie prenante du tissu social. Pour une très large part, ses emplois sont liés à l'exploitation des sites de stationnement dont la gestion lui est confiée. Sa présence bénéficie de fait en priorité aux bassins d'emplois locaux dans lesquels se situent les stationnements sur voirie et en ouvrage qu'il exploite. Ces derniers nécessitent également l'intervention d'entreprises souvent locales pour leur construction, puis pour leur entretien, soutenant là encore l'activité localement. Celle-ci est également renforcée par l'intégration de services automobiles (lavage, entretien), encore générateurs d'emplois locaux. L'activité du stationnement constitue l'un des éléments de la chaîne de mobilité urbaine et concoure naturellement, ou via des actions ciblées, à l'attractivité des centres villes, en favorisant le maintien de commerces et d'emplois.

Par exemple, pour la deuxième année consécutive, Infra Park en France s'est associé en 2017 avec la commune de Périgueux afin de redynamiser son territoire en promouvant l'activité économique de son centre-ville. Ainsi, les 3 parkings souterrains de Périgueux (Francheville, Montaigne et Théâtre) ont été rendus gratuits pendant une journée afin de faire redécouvrir aux habitants les commerces situés au cœur de la ville.

Au-delà de la dynamisation des centres villes évoquée précédemment, le Groupe contribue également à les fluidifier en favorisant une logistique urbaine durable. Ainsi, Infra Park propose l'intégration d'espaces logistiques urbains dans ses ouvrages : les camionnettes de livraison n'ont qu'une seule destination, l'espace logistique urbain. Par la suite, la livraison des marchandises s'effectue dans la périphérie du parc de stationnement, par des véhicules de petite taille, électriques, limitant ainsi les encombrements des centres villes et les émissions de CO2.

### 3.3. Une responsabilité envers la planète

Infra Park démontre quotidiennement sa volonté de réduire son empreinte environnementale à travers des actions concrètes et adaptées à toutes les composantes de son métier.

Ainsi, dès la conception d'un parc de stationnement, et en accord avec les réglementations applicables dans les différents pays où il opère, le Groupe procède à un travail approfondi sur tous les aspects du projet (éclairage, matériaux, parcours véhicule). Cette exigence se poursuit par un programme d'exploitation écoresponsable (consommation énergétique optimisée, recyclage). Cet engagement se traduit également à travers des politiques internes de déplacements professionnels invitant à l'utilisation des transports en commun et des solutions informatiques ou technologiques permettant de limiter la consommation de papier et favorisant les réunions en visioconférence. Pour aller plus loin, le Groupe soutient l'électromobilité en installant des bornes de recharge de véhicules électriques dans ses parcs et utilise les dernières technologies afin de réduire son empreinte carbone. Enfin, le Groupe se diversifie dans le domaine de la mobilité individuelle et durable.

#### 3.3.1. Eco-construction

##### 3.3.1.1. Préservation de l'écosystème

Dès la phase de conception d'un ouvrage, le chantier est appréhendé afin que les installations de chantier n'empiètent pas, ou le moins possible, sur les zones arborées. Afin de minimiser le nombre d'arbres impactés par la construction d'un parc de stationnement, Infra Park a déjà proposé des variantes constructives pour préserver un arbre remarquable !

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

##### 3.3.1.2. Ventilation et éclairage naturels

Pour la création d'un parc aérien, si la configuration des lieux le permet, un parc de stationnement ventilé naturellement et permettant à la lumière du jour de se diffuser est systématiquement privilégié.

Dans le cas de la construction d'un ouvrage souterrain et en accord avec les réglementations locales, Infra Park étudie toujours la possibilité de ventiler naturellement le premier niveau. L'un des moyens pour y parvenir est l'intégration de puits de lumière, qui apportent un éclairage et une ventilation naturels au sein du parking.

##### 3.3.1.3. Le choix de matériaux naturels

Selon les projets, Infra Park peut adopter un parti pris architectural intégrant des matériaux naturels et amenant de la vie à l'intérieur ou à l'extérieur des ouvrages. Ainsi, en plus des puits de lumière évoqués précédemment, à l'intérieur desquels des arbres peuvent être plantés, comme pour le parking "Hôtel de Ville" à Dieppe en 2016, des murs végétaux ont été créés au sein de certains ouvrages, comme pour le parc de stationnement « Sèvres Babylone » à Paris en 2017. Les façades des parkings en élévation peuvent également être végétalisées et bénéficier de matériaux naturels, comme le bois ou le bambou.

### 3.3.1.4. Des peintures sans solvant

En France, Infra Park, en partenariat avec un fournisseur de peinture, a fait élaborer une résine à faible émission de Composés Organiques Volatiles (COV) et sans substances chimiques Cancérogènes et/ou Mutagènes et/ou toxiques pour la Reproduction (CMR). Les peintures utilisées décrites ci-dessus sont également catégorisées A+ pour les émissions dans l'air et font également l'objet d'une déclaration environnementale sanitaire conforme à la norme NF P01-010, norme française de référence pour les cas de constructions de Haute Qualité Environnementale (HQE).

### 3.3.2. Electromobilité

#### 3.3.2.1. Bornes de recharge pour véhicules électriques

Afin de promouvoir l'électromobilité, le Groupe s'est engagé à favoriser le déploiement de bornes de recharge électrique en libre-service dans les parcs de stationnement qu'il opère. Ainsi, la Belgique, l'Espagne, la France et le Royaume Uni mettent à disposition plus de 725 bornes de recharge à destination des clients équipés de véhicules hybrides ou électriques.

Le nombre croissant de bornes de recharge installées dans ses installations permet au Groupe de se doter de véhicules électriques (voitures, scooters et vélos) pour ses propres besoins de service. Pour ses activités de contrôle du stationnement à Paris, sa filiale Streeteo a décidé de n'utiliser que des véhicules électriques dans la capitale française : sa flotte comprend une dizaine de voitures et une quarantaine de scooters non émetteurs de gaz à effet de serre.

#### *Partenariat Sodetrel (France)*

*En France, Infra Park, via sa filiale Indigo Infra, et Sodetrel, filiale d'EDF dédiée à la mobilité électrique, ont renouvelé en janvier 2017 un partenariat signé en 2014. Ainsi, le Groupe a pour ambition d'amplifier le déploiement de points de recharge pour les véhicules électriques en installant jusqu'à 300 bornes supplémentaires dans ses parcs de stationnement d'ici 2019. Les bornes de nouvelle génération disposent de deux prises chacune et permettront ainsi aux électromobilistes d'avoir accès à un vaste réseau de recharge en centre-ville.*

*Indigo Infra a ainsi été le premier acteur du stationnement à proposer une offre adaptée à la recharge des véhicules électriques. Depuis 2014, le Groupe s'appuie sur le savoir-faire de Sodetrel en la matière pour mener à bien ce projet ambitieux. Il souhaite simplifier la vie des automobilistes qui ont fait le choix de passer au tout électrique mais également épauler les collectivités dans le déploiement du plan de transition énergétique qui prévoit la mise en place de sept millions de bornes de recharge pour les voitures électriques d'ici à 2030.*

#### 3.3.2.2. Wattmobile

Afin de renforcer son offre de mobilité individuelle et accélérer le développement de l'électromobilité en ville, Infra Park a acquis les actifs de la société Wattmobile début 2016, un opérateur français de mobilité électrique en libre-service dont la vocation est de faciliter et d'optimiser les déplacements urbains ou périurbains des citoyens et professionnels. Avec cette acquisition, le Groupe complète ainsi sa gamme de services à la mobilité individuelle écoresponsable, faisant de ses parcs de stationnement de véritables hubs de mobilité. Par ailleurs, Wattmobile met à disposition des flottes dédiées de véhicules électriques auprès d'entreprises.

### 3.3.3. Les technologies au service de l'environnement

#### 3.3.3.1. Guidage à la place

Quand la fréquentation du parc le permet, le Groupe met en œuvre des technologies qui permettent de réduire les gaz émis par les véhicules, comme le guidage à la place qui permet aux automobilistes de repérer facilement les places disponibles, diminuant ainsi les rotations au sein du parc.

#### 3.3.3.2. Applications Smartphone

##### Une place de parking trouvée plus rapidement :

Agrégeant l'offre de stationnement en ouvrage la plus complète du marché grâce à ses partenariats avec des opérateurs de stationnement publics et privés, des hôtels, des bailleurs sociaux ou encore des foncières, OPnGO est un service digital qui facilite la recherche d'une place de parking autour d'une destination

En prenant une participation dans Polly en 2017, spécialisée dans le guidage prédictif d'une place de stationnement (dans la rue ou dans un parking), Infra Park complète les fonctionnalités offertes par l'application OPnGO et optimise ainsi le parcours de l'utilisateur (de la recherche d'une place de stationnement au paiement).

##### Préservation des ressources naturelles :

Grâce au paiement par téléphone mobile sur les horodateurs de voirie, Infra Park a réussi à réduire le nombre de tickets de stationnement de 30% dans les communes concernées.

Par ailleurs, le Groupe a introduit de nouvelles solutions de paiement du stationnement en voirie qui suppriment l'impression du ticket : ces nouveaux horodateurs sont équipés de claviers alphanumériques permettant aux utilisateurs de saisir le numéro d'immatriculation de leur véhicule. Le contrôle du stationnement en voirie s'opérant électroniquement à partir du numéro de de la plaque du véhicule, l'impression du ticket n'est plus obligatoire.

Cette technologie encourage les utilisateurs à payer par téléphone mobile (pour éviter de devoir taper le numéro de la plaque d'immatriculation à chaque fois). En conséquence, les paiements avec des pièces de monnaie sont réduits, ce qui se traduit par une diminution de l'utilisation du transport de fonds et moins de stress mécanique sur les compteurs, réduisant également les interventions de maintenance.

#### 3.3.3.3. Covoiturage Faxi

Le Groupe a conclu un partenariat avec la société britannique Faxi et y a pris une participation en 2017. Faxi est une plateforme de covoiturage qui permet aux employés d'une même entreprise de partager un seul et même véhicule. Faxi permet ainsi aux organisations de tout type de réduire leur propre empreinte carbone et de faciliter le stationnement des collaborateurs qui ont partagé leurs trajets en leur attribuant des places de parking réservées.

Pour Serge Clément, Président d'Infra Park :

*« Nous sommes convaincus que cette collaboration apportera une solution supplémentaire à nos clients publics et privés qui souhaitent promouvoir des moyens de transport plus respectueux de l'environnement. Un sujet qui touche l'Europe et l'Amérique du Nord, où Indigo bénéficie d'une solide implantation, et plus particulièrement en France où le "plan de mobilité" de la loi de transition énergétique va imposer de nouvelles responsabilités aux entreprises dès le 1er janvier 2018. Il s'agira notamment de faire évoluer les comportements des salariés et contribuer à la diminution des émissions de gaz à effet de serre, en encourageant le covoiturage »*

#### **3.3.3.4. Eclairage**

Des solutions d'éclairage, moins énergivores mais néanmoins performantes et conformes aux besoins et aux normes locales, sont déployées dans les parkings. Ainsi, les tubes fluorescents d'ancienne génération sont remplacés par des modèles plus modernes ou des luminaires LED bénéficiant d'un meilleur rendement.

Infra Park implante également des systèmes qui permettent une gestion raisonnée de l'éclairage en régulant le niveau d'éclairement en fonction de la présence de personnes dans les parcs de stationnement.

Par ailleurs, le Groupe étudie partout où c'est réalisable la possibilité d'installer des ombrières photovoltaïques sur les parkings de surface ou des panneaux photovoltaïques sur le toit des parkings à plusieurs étages.

#### **3.3.3.5. E-learning**

Comme évoqué précédemment, les formations en e-learning se développent à un rythme soutenu dans la plupart des pays où le Groupe est implanté. C'est le cas, par exemple, du Brésil, de la France, des États-Unis et du Royaume-Uni. Ce type de formation permet au Groupe de réduire non seulement les coûts financiers et humains de la formation, mais aussi de réduire fortement les besoins en déplacements, réduisant à due concurrence les émissions directes de gaz à effet de serre.

Dans ce contexte, l'initiative britannique en la matière a été couronnée de succès : l'équipe des ressources humaines locale a mis en place des sessions de e-learning pour tout employé intégrant la société. Plus de 3 000 heures de formations ont été dispensées à distance, avec une augmentation de 38% du taux de réussite.

#### **3.3.3.6. Outils de communication**

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

### **3.3.4. Mobilité durable**

#### **3.3.4.1. Parcs à vélo**

Outre la promotion de l'électromobilité, Infra Park ouvre des espaces de stationnement à des modes de transport non polluants par la gestion de parcs de stationnement dédiés aux vélos ou de zones sécurisées spécifiques au sein de ses ouvrages.

#### **3.3.4.2. Vélos en stations**

Infra Park, par l'intermédiaire du consortium Smovengo dont il est actionnaire à 35%, a signé le nouveau contrat d'exploitation des vélos mécaniques et électriques en libre-service disponibles en station de la Ville de Paris, dit « Vélib », pour une durée de 15 ans. Les parcs de stationnement d'Infra Park servent de base arrière de proximité pour organiser les réparations et le réassort des stations.

Pour Sébastien Fraisse, Directeur Général Adjoint et Directeur France d'Indigo :  
*« Indigo concrétise un peu plus avec sa présence sur Vélib son positionnement en tant qu'acteur de la mobilité individuelle. En participant à l'un des plus grands dispositifs de vélos en libre-service du monde, c'est le marché de la mobilité partagée, écoresponsable et connectée qu'Indigo adresse et continuera d'investir ces prochaines années »*

### 3.3.4.3. Vélos en libre-service sans borne

Toujours dans l'optique de développer une mobilité individuelle durable, Infra Park a créé la marque de vélos en libre-service sans station, ou *free-floating*, INDIGO® weel. A la différence des vélos en station, les vélos INDIGO® weel sont disponibles dans la rue, sans borne d'ancrage. Les vélos se géolocalisent puis se louent via une application mobile. Une fois à destination, l'utilisateur laisse le vélo sur son lieu d'arrivée.

Les vélos sont entretenus dans les parcs de stationnement du Groupe par des techniciens formés, dont certains ont bénéficié d'un programme de réinsertion.

Par ailleurs, l'implantation de cette activité dans une ville s'effectue dans le cadre d'un dialogue durable avec les autorités locales. Avant de s'établir dans une collectivité, les équipes d'INDIGO® weel engagent des discussions avec celle-ci : périmètre physique de couverture du service dans la ville, nombre maximal de vélos mis à disposition, zones de stationnement interdites, zones préférées avec présence d'arceaux, entretien des vélos, partage de données (nombre d'utilisations quotidiennes, nombre de vélos en service ou réparation), etc.

D'une manière générale, cette concertation préalable au déploiement permet un dialogue constructif entre INDIGO® weel et la collectivité, cette dernière pouvant alors émettre ses avis, recommandations et prescriptions sur les conditions et modalités de déploiement des vélos sur son territoire.

Telle est la démarche qui a été mise en œuvre à Metz (environ 500 vélos attendus fin 2018), à Tours (environ 500 vélos attendus fin 2018) et à Bordeaux (environ 2 000 vélos attendus fin 2018), villes dans lesquelles INDIGO® weel opère actuellement et qui sera reproduite dans les villes supplémentaires où le Groupe souhaite se développer dans les prochains mois.

Enfin, une charte de bonne conduite a été élaborée afin de poser les règles d'une saine collaboration entre INDIGO® weel et la collectivité, pour que le service soit déployé et exploité dans les meilleures conditions, respectueuses des usages en vigueur et des personnes amenées à se partager l'espace public. Ainsi, outre les sujets de discussions évoqués précédemment, la charte aborde notamment les thématiques de respect du code de la route et des réglementations locales. Elle fixe également les principes de l'occupation de la voie publique (circulation et stationnement).

### 3.3.5. Gestion des risques environnementaux

Le Groupe est avant tout un exploitant de parcs de stationnement et de stationnements sur voirie. Seul un nombre marginal d'ouvrages est chaque année concerné par des travaux de construction ou de rénovation lourde. Ce sont ces travaux qui peuvent avoir un impact environnemental. L'activité d'exploitant du Groupe ne génère que peu d'impacts sur l'environnement, ces derniers étant relativement réduits.

Ainsi, pour la France, le législateur a décidé en 2005/2006 d'extraire les Parcs de Stationnement de la catégorie des ICPE (pour « Installations Classées pour la Protection de l'Environnement » : il s'agit de règles régissant les activités à risques environnementaux comme les usines fabriquant des accumulateurs, des engrais ou mettant en œuvre des micro-organismes naturels pathogènes) et dépendant du Ministère de l'Ecologie. Les Parcs de Stationnement ont alors été



intégrés aux ERP (pour «Etablissements Recevant du Public»), dont le risque majeur identifié est l'incendie, et relevant du Ministère de l'Intérieur.

Cependant, Infra Park a mis en place des dispositifs de gestion afin de se prémunir des risques environnementaux qu'il a identifiés : risques liés à la pollution des sols, à la pollution atmosphérique, aux déchets produits par l'activité et à ceux liés à la présence de matières réglementées, telle l'amiante ou la surveillance des concentrations en radon.

Le Groupe se conforme aux exigences légales environnementales de tous les pays dans lesquels il opère.

### 3.3.5.1. Prévention des risques liés à la pollution des sols

#### En phase de construction

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

#### En exploitation

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

Ainsi, en France, les eaux de ruissellement des parcs de stationnement souterrains, provenant des eaux de pluie et des infiltrations de la nappe phréatique, sont décantées dans des fosses à hydrocarbures avant d'être rejetées à l'égout. A l'issue de la décantation, les eaux envoyées dans le réseau public d'assainissement sont exemptes d'hydrocarbures, ces derniers restant conservés dans la fosse sous forme de boues qui sont ensuite collectées et traitées par des entreprises spécialisées.

Même s'il n'y a pas d'obligation similaire en Belgique, quelques parcs de stationnement belges sont équipés d'une fosse à hydrocarbures, régulièrement vidée et dont les boues extraites sont envoyées vers les installations de traitement appropriées.

Au Royaume-Uni, conformément à la réglementation nationale et aux normes locales en vigueur, des séparateurs à hydrocarbures peuvent être installés et, comme précédemment, les boues toxiques extraites sont collectés par un organisme agréé.

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

### 3.3.5.2. Pollution atmosphérique

D'une manière générale, la qualité de l'air intérieur dans les parcs de stationnement est largement conditionnée par la qualité de l'air extérieur à ces derniers.

Hormis la présence de groupes électrogènes, testés à fréquence régulière et ne fonctionnant qu'en cas de coupure de l'alimentation électrique, Infra Park n'émet pas directement de polluants atmosphériques. Cependant, son activité d'exploitant de parcs

de stationnement est génératrice de polluants liés à la combustion des énergies fossiles utilisées pour alimenter les moteurs thermiques des véhicules de ses clients.

Ainsi, en accord avec les exigences légales locales, les parkings sont pourvus d'installations d'analyse de la teneur en monoxyde de carbone (CO) et/ou oxydes d'azote (NO ou NO<sub>2</sub>), qui commandent le démarrage des ventilateurs quand les seuils réglementaires sont franchis.

En France, la réglementation impose de contrôler les parcs de stationnement de plus de 500 places par des installations d'analyse de l'air intérieure. Le Groupe a décidé d'étendre progressivement ce type d'installation aux parcs de stationnement ouverts au public en France de moins de 500 places et ventilés mécaniquement, qui lui appartiennent en propre ou sont gérés dans le cadre de contrats de Délégations de Service Public ou de baux dont la durée résiduelle en permet l'amortissement. Le déploiement des centrales d'analyse de l'air pour la trentaine de parcs concernés s'est achevé au premier trimestre 2017.

### 3.3.5.3. Nuisances sonores

Afin de minimiser l'impact sonore des parcs de stationnement, principalement lié aux ventilateurs qui assurent le renouvellement de l'air des niveaux souterrains, des solutions ont été mises en place pour protéger les avoisinants des éventuelles nuisances acoustiques. Ainsi, lors des travaux de construction et de rénovation, Indigo Park installe des dispositifs de protection contre les nuisances sonores émises vers l'extérieur du parc et, le cas échéant, contre celles émises vers l'intérieur. De plus, les groupes électrogènes neufs installés sont équipés d'un capotage insonorisé. Enfin, les pots d'échappement des groupes électrogènes sont également dotés d'un système de réduction de bruit.

### 3.3.5.4. Gestion des déchets

L'activité d'Infra Park génère des déchets pouvant potentiellement porter atteinte à l'environnement. C'est principalement le cas pour les exploitations de parcs de stationnement en ouvrage et pour la gestion de voiries, mais l'activité dans les bureaux peut également être concernée.

#### Déchets générés par l'exploitation

Les tubes fluorescents utilisés pour l'éclairage des parcs de stationnement contiennent notamment du mercure qui est un polluant reconnu. Par conséquent, une attention est apportée à leur traitement en fin de vie : ils sont soit collectés par un prestataire chargé du recyclage, soit recyclés par l'intermédiaire des fournisseurs de tubes fluorescents.

Les batteries utilisées dans les horodateurs et pour l'alimentation des éclairages de secours dans les parkings sont systématiquement collectées en fin de vie par des entreprises spécialisées.

Selon les réglementations, les déchets produits par les clients fréquentant les parcs de stationnement font l'objet d'un tri sélectif.

Le Groupe gère et recycle les déchets qu'il génère partout où il est présent :

- Au Luxembourg, les piles, le bois, le fer, le plastique, les pièces électroniques, l'huile et la peinture sont recyclés.
- En Colombie, la filiale locale participe à l'initiative "des batteries avec l'environnement" qui a débuté en novembre 2017. Le programme consiste en la collecte publique de piles usagées, notamment dans les parcs de stationnement, afin d'effectuer une élimination conforme de ces déchets.
- Au Royaume-Uni, le Groupe se sépare de ses équipements électriques et électroniques conformément à la directive nationale WEEE 2005 : les éclairages et les batteries sont repris en fin de vie par les fournisseurs et les équipements informatiques le sont via une entreprise spécialisée.

- En Suisse, le Groupe se conforme à l'obligation fédérale de recyclage et a souscrit un contrat avec une société externe pour remplir ses obligations.

Le Groupe forme ses collaborateurs au tri des déchets et à l'utilisation de produits de nettoyage biodégradables dans tous les pays où il est implanté. Cela conduit à ce que le Groupe appelle en interne des « *cleaning days* » :

- SEPADEF, une filiale française d'Infra Park, qui exploite 15 parcs de stationnement en concession dans le quartier d'affaires de La Défense à Paris, a lancé en 2016 les *cleaning days*, opérant le tri sélectif et le recyclage des déchets dans cinq parkings, depuis les anciens ordinateurs/moniteurs jusqu'aux vieux vêtements et à la documentation périmée. Environ 70 heures de formation ont été dispensées pour près de 90 heures de nettoyage. Des actions similaires ont eu lieu en 2017 et se poursuivent en 2018,
- Un *cleaning day* s'est également déroulé en Espagne pour la première fois en mai 2017 au parking Orense de Madrid, auquel huit personnes du siège social espagnol ont participé, dont le Directeur Europe et Espagne,
- Au Royaume-Uni, en mai 2017, les employés et les cadres supérieurs ont organisé un *cleaning day* dans le parking « West India Quay » à Londres,
- Des *cleaning days* ont également eu lieu en Slovaquie et en République tchèque.

#### Tri des déchets de bureau

Suite au déménagement du siège d'Infra Park de Nanterre à La Défense, le Groupe a fait don d'une partie de ses anciens mobiliers à Médecins du Monde et de ses imprimantes à Afrika Râ, association qui les a installées à Kribi, ville de 55 000 habitants au Cameroun, qui verra la scolarité de ses enfants améliorée par l'apport de cette technologie. Les mobiliers qui n'ont pas été donnés ont été collectés par une entreprise dédiée et ont représenté 28 tonnes de Déchets d'Éléments d'Ameublement Professionnels. Enfin, les matériels informatiques non donnés à l'association précitée ont été remis à une entreprise agréée pour le recyclage ou la destruction des équipements électriques et électroniques (D3E) ayant délivré le certificat D3E pour une quantité de 3,3 tonnes.

Au nouveau siège, un tri sélectif des papiers usagés a été mis en place et les consommables en fin de vie des imprimantes partagées sont retournés au fournisseur. En 2016, un collecteur de piles usagées a été placé à la réception du siège social d'Infra Park, afin que les piles soient collectées et recyclées par un organisme agréé.

En janvier 2017, les équipes Canadiennes ont intégré de nouveaux locaux à Montréal. Le bâtiment choisi a été récompensé à plusieurs reprises par de nombreux prix pour ses performances environnementales. Outre un programme complet de tri sélectif, toutes les salles de réunion ont été équipées de modules de visioconférence afin de minimiser les déplacements.

#### **3.3.5.5. Polluants réglementés**

Infra Park applique strictement les réglementations locales pour ce type de polluant et a mis en place les dispositifs de surveillance nécessaires, comme pour le radon par exemple. C'est également le cas pour les éventuels retraits d'amiante ou de peinture au plomb qui s'effectuent conformément aux lois en vigueur par des entreprises spécialisées.

#### **3.3.5.6. Sécurité incendie**

Un incendie dans un parking peut avant tout représenter un risque majeur pour les employés et les clients mais également générer une source potentielle de pollution (fumées, eaux usées, véhicules inutilisables). C'est pourquoi des actions de prévention et de formation à la sécurité incendie, des audits par des bureaux de contrôle, des plans d'urgence/d'évacuation et des exercices de simulation avec les pompiers ont lieu partout où le Groupe est présent. Par exemple, en France, au 31 décembre 2017, 133 salariés ont

obtenu le diplôme national du SSIAP Niveau 1 (Service de Sécurité Incendie et d'Assistance aux Personnes - Sécurité Incendie et Premiers Secours) leur permettant d'intervenir en cas de départ de feu, d'assister les pompiers en cours d'intervention et de venir en aide aux personnes encourant un danger (y compris la réanimation cardiaque). Il est à noter que le premier niveau de formation SSIAP dure 12 jours.

### 3.3.6. Reporting environnemental

#### 3.3.6.1. Organisation environnementale

Jusqu'en 2017, Infra Park a conduit ses actions environnementales de manière décentralisée dans les 17 pays où il est présent. Ainsi, les filiales de chaque pays développent localement des pratiques environnementales adaptées aux situations qui leur sont propres, sous la supervision des managers nationaux.

A partir de 2018, une Direction du Développement Durable Groupe est créée et a pour mission de définir les orientations de développement durable, de suivre les directives définies par le Groupe en 2017 et de les mettre en œuvre tout en accompagnant l'ensemble des filiales du Groupe.

#### 3.3.6.2. Certifications environnementales

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

Ainsi, l'Espagne, le Royaume-Uni et l'une des filiales françaises, la société SEPADEF, qui exploite les parkings du secteur de La Défense, ont obtenu une certification environnementale ISO 14001 pour tout ou partie de leurs activités.

#### City Parking, une filiale exemplaire en matière de développement durable (Colombie / Panama)

*En Colombie et au Panama, le Groupe est présent sous la marque City Parking. Cette dernière s'est engagée dans un processus de compensation de ses émissions carbone et a choisi de prendre en charge 2,1 hectares de forêt primaire dans la région de Puerto Gaitán, au centre de la Colombie. Cette approche volontaire permet également d'éviter la déforestation, de protéger la biodiversité ainsi que les ressources en eau de la région. En outre, City Parking a obtenu la certification en Responsabilité Sociale de l'organisme Fenalco Solidario avec le niveau « Démarche soutenue et en amélioration continue ». Enfin, City Parking en Colombie soutient la FONDATION CERROS DE BOGOTÁ qui lutte pour la protection des collines situées à l'Est de Bogota et promeut la conscience civique ainsi que la défense de l'environnement.*

### 3.3.6.3. Emissions de gaz à effet de serre

Le Groupe a décidé de mesurer les consommations en énergies fossiles et en électricité de ses filiales dans lesquelles le mode de gestion des contrats relève majoritairement du modèle économique dit d'infrastructure, soit la Belgique, l'Espagne, la France et le Royaume-Uni.

Ce modèle permet en effet à Infra Park de prendre l'initiative de déployer volontairement des mesures favorisant la réduction de ses consommations énergétiques. Dans le mode de gestion relevant de la prestation de services, où Infra Park assure essentiellement l'exploitation d'un parc de stationnement, le Groupe a un devoir de conseil global, pouvant intégrer des recommandations incitant ses clients amonts à investir dans des équipements favorisant la réduction des émissions de gaz à effet de serre, mais il ne peut pas directement mettre en œuvre les solutions préconisées.

Le tableau ci-après présente les émissions de gaz à effet de serre liées aux consommations d'énergies fossiles et d'électricité des quatre pays européens dans lesquels le Groupe peut directement agir sur leur diminution.

La quantification des émissions de gaz à effet de serre des activités des quatre pays précités se fonde sur les périmètres ISO scopes 1 et 2 de la norme internationale ISO 14064. Le scope 1 intègre les émissions résultant de l'utilisation des combustibles fossiles (gaz naturel et carburants), le scope 2 intègre les émissions résultant de l'achat d'énergie, principalement l'électricité. Les émissions sont calculées en utilisant les facteurs d'émission propres à chaque pays.

	Gaz naturel	Essence et diesel	Electricité	Total 2017	Total 2016	Variation 17/16
	T eq CO2 (*)	T eq CO2	T eq CO2	T eq CO2	T eq CO2	%
Belgique	25	219	1 023	<b>1 267</b>	1 185	6,9%
Espagne	0	46	1 068	<b>1 114</b>	1 359	-18,0%
France	54	1 297	6 805	<b>8 156</b>	10 795	-24,4%
Royaume-Uni	71	417	880	<b>1 368</b>	2 032	-32,7%
<b>Total</b>	<b>150</b>	<b>1 979</b>	<b>9 776</b>	<b>11 905</b>	<b>15 371</b>	<b>-22,5%</b>

(\*) Tonnes équivalent CO<sub>2</sub>

L'augmentation des émissions de CO<sub>2</sub> en Belgique est liée à la croissance de l'activité, notamment avec l'ouverture en fin d'année 2016 du parking du centre commercial « Docks Brussel ».

La baisse notable des émissions de CO<sub>2</sub> observée en Espagne, en France et au Royaume-Uni provient essentiellement de la baisse des consommations d'électricité.

A cela s'ajoute, pour la France, une baisse de 21% du facteur d'émission officiel de l'électricité, publié par l'ADEME (l'Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie), s'expliquant notamment par la fermeture totale ou partielle de centrales thermiques au charbon et au fioul, fortement émettrices de gaz à effet de serre.

Au Royaume-Uni, outre une approche plus précise de la donnée, le facteur d'émission officiel a baissé de 11% pour les mêmes raisons que celles évoquées ci-dessus.

### 3.3.6.4. Actions entreprises pour réduire la consommation énergétique

Les entreprises du Groupe portent une attention particulière à leur consommation d'énergie.

Par exemple, en 2016, Infra Park a déployé massivement des solutions permettant d'optimiser ses consommations électriques en France. Le résultat de ces mesures est une baisse de la consommation d'électricité en France de 18,22 % entre 2015 et 2017.

En Espagne, à partir de 2014, le Groupe a progressivement remplacé les tubes fluorescents d'ancienne génération T8 en investissant dans des lampes fluorescentes T5, plus performantes (plus de *lumens* dispensés par Watt consommé), et des tubes à technologie LED. Aujourd'hui, 66% des parkings espagnols gérés dans le cadre de contrats de concession sont ainsi équipés de nouvelles lampes économes en énergie.

Par ailleurs, dans les pays opérant principalement selon le modèle économique de la prestation de services, le Groupe sensibilise ses clients aux enjeux environnementaux. Ainsi, aux Etats-Unis, LAZ PARKING propose à ses clients, au travers d'un guide pédagogique, des recommandations ciblées pour réduire l'empreinte carbone des parkings. LAZ PARKING est également un partenaire fondateur (niveau Platine) du Green Parking Council (GPC) qui œuvre pour un environnement plus propre et plus durable dans les parcs de stationnement. LAZ PARKING travaille avec le GPC à travers une variété de programmes liés au développement durable.

L'utilisation d'énergies renouvelables se décide principalement dès la conception d'un parc de stationnement et est étudiée dès que l'implantation de l'ouvrage le permet. Par exemple, 750 m<sup>2</sup> de panneaux photovoltaïques ont été posés sur la toiture du parking de l'hôpital d'Addenbrookes au Royaume-Uni, permettant de fournir 20 % de la consommation électrique du parc. En outre, les horodateurs de voirie sont alimentés principalement par des panneaux solaires intégrés.

#### Addenbrooke's Hospital: une vitrine du savoir-faire environnemental d'Infra Park (Royaume-Uni)

L'hôpital Addenbrooke's est situé à Cambridge au Royaume Uni. Conçu et financé grâce à Infra Park, son parc de stationnement de neuf étages en élévation propose plus de 1 200 places de stationnement ; il a été inauguré en juin 2014. Il se distingue par une conception innovante qui adresse les enjeux liés au développement durable :

- ✓ le traitement architectural des façades, et des murs végétalisés pour une surface de 850 m<sup>2</sup> à la base de l'ouvrage, permet au parc de stationnement de s'intégrer parfaitement dans son environnement naturel,
- ✓ la conception originale de l'habillage des façades permet un éclairage naturel remarquable,
- ✓ sur le toit, 750 m<sup>2</sup> de panneaux photovoltaïques fournissent 20 % de la consommation électrique du parc,
- ✓ une toiture végétale de 1500 m<sup>2</sup> permet d'alimenter des récupérateurs d'eau de pluie, cette dernière servant à l'entretien des plantations extérieures et à l'approvisionnement des sanitaires,
- ✓ 11 bornes de recharges pour véhicules électriques ont été installées dans le parc,
- ✓ des lecteurs de plaques minéralogiques permettent de fluidifier le trafic en entrée et sortie du parc,
- ✓ un éclairage par LEDs, asservis à des détecteurs de mouvements et de luminosité, assure ainsi un éclairage optimal tout en minimisant la consommation électrique.

D'un autre côté, les solutions mises en œuvre pour améliorer l'environnement dans certains domaines peuvent avoir des impacts collatéraux sur la consommation d'électricité.

Ainsi, les technologies installées dans les parcs de stationnement du Groupe pour réduire les émissions de gaz à effet de serre de ses clients ont augmenté la consommation d'électricité (bornes de recharge pour véhicules électriques, location de vélos et de véhicules électriques, systèmes de guidage à la place et de reconnaissance de plaques d'immatriculation, etc.).

De la même manière, en 2016, alors que la réglementation ne l'imposait pas, le Groupe en France a pris l'initiative de mettre en place des systèmes permettant de déclencher au moins une fois par jour le renouvellement mécanique de l'air dans tous les niveaux des parkings souterrains ouverts au public afin d'assurer un renouvellement préventif de l'air. Cette initiative se traduit également par une augmentation de la consommation électrique. Il en va de même pour les systèmes de téléopération qui permettent une meilleure réactivité en cas d'incendie ainsi que la gestion à distance des ouvrages : environ 450 parkings sont ainsi connectés en France (caméras, capteurs, unité de contrôle) et cette technologie se déploie progressivement tous les pays où le Groupe est implanté.

Enfin, l'intégration de véhicules et de vélos électriques pour les besoins propres du Groupe augmente également la consommation d'électricité.