



# Imaginer, créer, aménager des cadres de vie **responsables.**

Rapport de durabilité 2025 - RWB Groupe SA





## TABLE DES MATIERES

---

|                                                                |           |
|----------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>RÉSUMÉ EXÉCUTIF</b>                                         | <b>3</b>  |
| <b>MOT DE LA DIRECTION</b>                                     | <b>4</b>  |
| <b>1. À PROPOS DE CE RAPPORT</b>                               | <b>5</b>  |
| <b>2. RWB GROUPE SA – PORTRAIT</b>                             | <b>7</b>  |
| 2.1 Nos domaines d'activités                                   | 8         |
| 2.2 Chronologie & certifications                               | 9         |
| 2.3 Nos valeurs                                                | 9         |
| <b>3. STRATÉGIE, PILOTAGE ET ENJEUX</b>                        | <b>10</b> |
| 3.1 Notre raison d'être et notre stratégie                     | 10        |
| 3.2 Notre système qualité : bras opérationnel de la stratégie  | 11        |
| 3.3 Nos enjeux                                                 | 12        |
| <b>4. PILIER 1 – GOUVERNANCE ET PÉRENNITÉ</b>                  | <b>14</b> |
| 4.1 Enjeux identifiés                                          | 14        |
| 4.2 Notre approche                                             | 14        |
| 4.3 Réalisations 2025, Indicateurs de performance et objectifs | 16        |
| <b>5. PILIER 2 – CAPITAL HUMAIN</b>                            | <b>19</b> |
| 5.1 Enjeux identifiés                                          | 19        |
| 5.2 Notre approche                                             | 19        |
| 5.3 Action Clients et collaborateurs 2025                      | 20        |
| 5.4 Réalisations 2025, Indicateurs de performance et objectifs | 20        |
| <b>6. PILIER 3 – INGÉNIERIE DURABLE</b>                        | <b>23</b> |
| 6.1 Enjeux identifiés                                          | 23        |
| 6.2 Notre approche                                             | 23        |
| 6.3 Projet lauréat RSE 2025                                    | 24        |
| 6.4 Réalisations 2025, Indicateurs de performance et objectifs | 25        |
| <b>7. MOT DE LA FIN</b>                                        | <b>26</b> |



## RÉSUMÉ EXÉCUTIF

### Empreinte carbone

**2,8 tCO<sub>2</sub>eq/EPT**

Empreinte carbone par équivalent plein temps, en amélioration par rapport à 3,3 tCO<sub>2</sub>eq/EPT en 2022

### Appréciation de la direction

**5/6**

Perception de la direction par les collaborateurs, en progression constante depuis 2024.

### Sécurité numérique

**92%**

Taux de bonnes réponses aux quiz phishing & cybersécurité (464 tests envoyés)

En 2026, nous visons à intégrer formellement les enjeux ESG dans notre planification stratégique Vision 2030, à atteindre 30 % des actions environnementales réalisées et à entamer la démarche de double matérialité en vue de produire une matrice consolidée en 2027.

### Bien-être et épanouissement

**4,9/6**

Score bien-être & épanouissement des collaborateurs au baromètre interne

### Mobilité pendulaire

**48%**

Des trajets domicile-travail en modes doux ou transports publics

### Formation

**3,1%**

Des heures travaillées consacrées à la formation, en progression continue

En 2026, nous déployons des catalogues de formation, consolidons le pilotage RH avec un set d'indicateurs définis et visons à ramener le taux d'absentéisme sous les 3 %.

### Satisfaction client

**4,3/5**

Satisfaction client mesurée par enquête externe annuelle

### Environnement dans nos projets

**55%**

Des projets intégrant une évaluation des aspects environnementaux (axe de progrès 2026)

### Innovation et créativité

**4,6/6**

Score mesuré par le baromètre interne, en légère baisse par rapport à 2024

En 2026, nous visons à former 20 % des chefs de projet aux outils environnementaux, à favoriser la formation sur ces thématiques par l'organisation d'un événement de formation interne inter-domaines, ainsi qu'à impliquer davantage les collaborateurs dans la reconnaissance des initiatives RSE et innovation du groupe.

## MOT DE LA DIRECTION

---



*Fondés en 1937 pour concevoir des infrastructures au service des territoires et des générations, nous avons fait de la durabilité le fil conducteur de cette mission. Ce rapport en est un aperçu.*

– Samuel Beuchat, CEO

Depuis 88 ans, RWB Groupe SA place l'humain et le territoire au cœur de son ingénierie. La durabilité s'est inscrite dès les débuts de nos activités dans notre stratégie, et cette conviction s'est transformée aujourd'hui en dynamique collective, vivante et structurée.

Notre engagement RSE repose sur une approche concrète, mesurable et alignée avec les défis environnementaux, sociaux et économiques. Il se structure autour de trois piliers qui traduisent nos enjeux centraux : des projets d'ingénierie qui transforment les territoires de manière responsable, des équipes dont le bien-être et le développement sont au cœur de notre performance, et une gouvernance qui assure la pérennité de ces engagements dans le temps.

Parce que la transition écologique et sociale ne se décrète pas, mais se construit à travers des actes et des partenariats de confiance, nous appelons nos collaborateurs, clients et partenaires à rejoindre cette ambition commune. Ensemble, façonnons un avenir plus soutenable.

**Samuel Beuchat**

CEO, RWB Groupe SA



**Christophe Maret**

Président du Conseil d'administration





## 1. À PROPOS DE CE RAPPORT

---

Ce rapport couvre l'ensemble des sociétés de RWB Groupe SA pour la période 2025, représentant 259 collaborateurs en Suisse Romande.

Il a été élaboré de manière participative, en impliquant les responsables de processus du système qualité, les équipes projet et la direction. Les données s'appuient sur nos certifications ISO 9001, ISO 14001 et EcoEntreprise Excellence, sur le bilan carbone 2025 réalisé selon la méthode GHG Protocol, ainsi que sur le baromètre interne collaborateurs.

Il est organisé en deux parties : un chapitre introductif « Stratégie, pilotage et enjeux » qui présente notre raison d'être, notre système qualité et nos enjeux ; puis trois piliers thématiques qui déclinent nos engagements avec, pour chacun, les réalisations 2025, les indicateurs mesurés et les objectifs futurs.

Chez RWB, nous considérons que la durabilité est un chemin, pas une destination. Ce rapport s'inscrit dans une démarche vivante, ouverte et en constante évolution. Dans cette vision, ce rapport vous appartient également : vos retours, vos idées et vos critiques comptent. N'hésitez pas à nous les faire parvenir pour qu'ensemble nous relevons les défis collectifs d'aujourd'hui.

**Inès Retti**

Responsable RSE  
[ines.retti@rwb.ch](mailto:ines.retti@rwb.ch)



*Par souci de clarté, ce document n'utilise pas le langage épicène. Les termes utilisés s'appliquent indifféremment aux femmes et aux hommes.*





les ingénieurs.

## 2. RWB GROUPE SA – PORTRAIT

Entreprise familiale de deuxième génération, nous accompagnons les collectivités publiques et les acteurs privés dans des projets structurants. Nous sommes implantés sur 18 sites en Suisse romande, et organisés en 15 sociétés filles, actives dans 7 domaines d'activités.



# 18

Nombre de sites en Romandie dans lesquels RWB Groupe SA est présent pour un ancrage local

# 271

Nombre de collaborateurs chez RWB au 31 décembre 2025

# 88

Nombre d'année que RWB est au service de ses clients

# 29

Le chiffre d'affaires en million de CHF en 2025

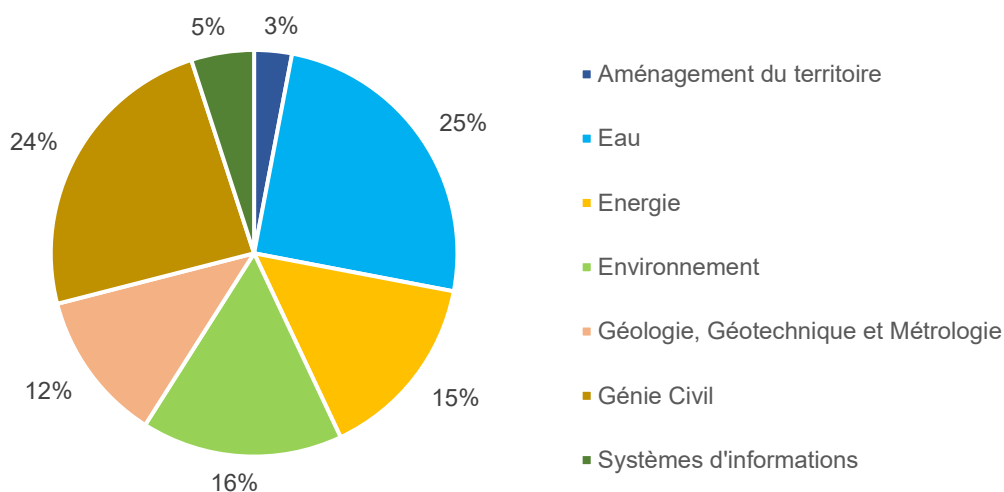


## 2.1 NOS DOMAINES D'ACTIVITÉS

Chaque mission est pensée comme une opportunité de concilier performance technique, qualité de vie et préservation des ressources naturelles. Notre ancrage territorial, fondée sur 88 années passionnées dans les mêmes territoires, est le fondement de notre modèle de durabilité.



Le schéma ci-dessous illustre la répartition des projets réalisés par RWB selon les domaines d'activité, reflétant la diversité de nos expertises et leur contribution aux enjeux environnementaux et territoriaux.



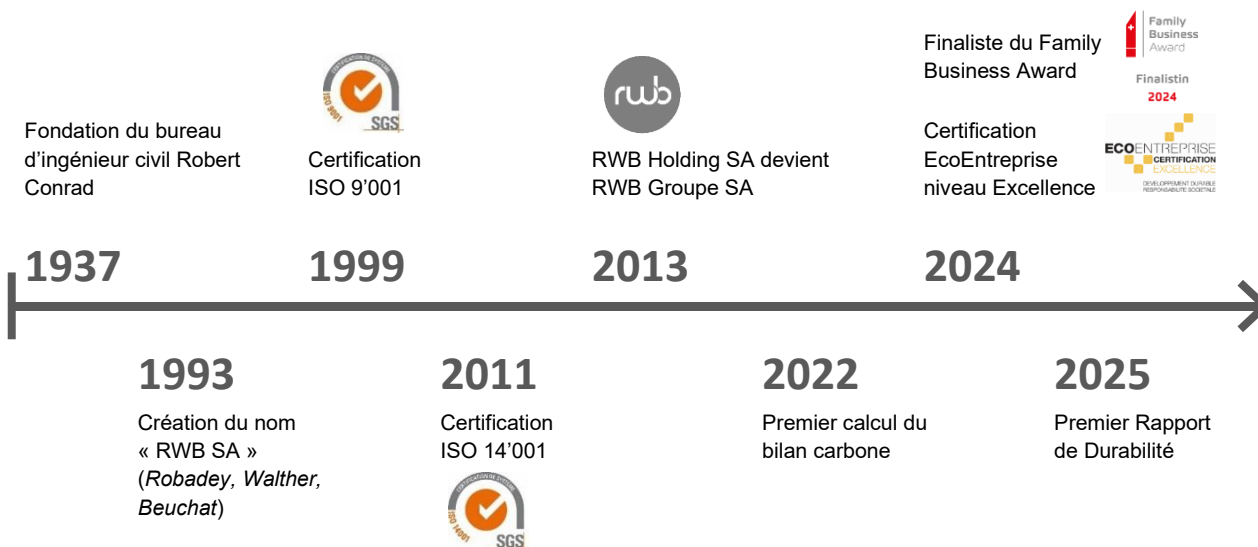
**Figure 1. Répartition du chiffre d'affaires par domaine d'activité**

Le domaine Eau représente la part la plus importante de notre activité (25 %), reflet de notre expertise historique dans la gestion de la ressource en eau. Les domaines Environnement, Génie civil et Géologie-Géotechnique-Métrologie constituent ensemble près de la moitié du chiffre d'affaires, illustrant la complémentarité de nos expertises au service des enjeux territoriaux et environnementaux.





## 2.2 CHRONOLOGIE & CERTIFICATIONS



## 2.3 NOS VALEURS

Ces valeurs guident nos décisions et nos relations, avec nos collaborateurs, nos clients et nos territoires.

0 1

### Excellence et innovation

Ingénierie rigoureuse et idées nouvelles au service du terrain, alignées avec les enjeux humains et environnementaux.

0 2

### Humain au cœur de notre développement

Santé, bien-être et formation continue pour des équipes engagées et en progression permanente.

0 3

### Proximité & écoute

Relation directe avec les acteurs locaux. Co-construction de solutions adaptées et durablement acceptées.

0 4

### Confiance & intégrité

La confiance est le socle de toutes nos relations. Elle repose sur l'équité, la transparence et la fiabilité de nos engagements.

0 5

### Esprit de Groupe

Développement organique et acquisitions ciblées, en préservant l'identité de chaque entité.

### 3. STRATÉGIE, PILOTAGE ET ENJEUX

#### 3.1 NOTRE RAISON D'ÊTRE ET NOTRE STRATÉGIE

La durabilité est inscrite dans la mission même de l'entreprise depuis 1937 : imaginer, créer et aménager des cadres de vie respectueux de l'humain et de l'environnement. Cette conviction fondatrice se traduit aujourd'hui dans la Stratégie 2025 du groupe, structurée autour de la Vision 2030 et de trois orientations.

La durabilité n'est pas seulement l'un de ces axes, mais elle est le filtre à travers lequel les trois orientations sont évaluées et décidées.

| Stratégie 2025 Vision 2030 |            |                        |
|----------------------------|------------|------------------------|
| ①                          | Consolider | notre expertise        |
|                            |            | notre proximité        |
|                            |            | nos acquis             |
| ②                          | Développer | notre marque employeur |
|                            |            | notre visibilité       |
|                            |            | de nouveaux marchés    |
| ③                          | Innover    | pour la durabilité     |
|                            |            | par la technologie     |
|                            |            | dans le management     |

#### Niveau d'ambition

RWB se situe dans une logique de réduction des impacts négatifs de ses activités (sobriété énergétique, mobilité, achats) et de création d'impacts positifs sur les territoires à travers nos projets (biodiversité, infrastructures durables, cohésion sociale). L'ambition à horizon 2030 est de progresser vers un modèle où chaque mandat intègre systématiquement une évaluation de sa contribution nette aux enjeux environnementaux et sociaux des territoires servis.

### 3.2 NOTRE SYSTÈME QUALITÉ : BRAS OPÉRATIONNEL DE LA STRATÉGIE

Notre Système de Management Qualité (SMQ), certifié ISO 9'001 et ISO 14'001, est le cadre qui régit la qualité des mandats, la gestion des ressources humaines et environnementales, la relation client et la sécurité. C'est ce cadre commun qui nous permet de garantir des pratiques cohérentes, intégrées par nos collaborateurs aux spécificités de leur contexte quotidien.

Le SMQ est organisé autour de six processus, chacun piloté par un Responsable de Processus. Dans chaque société, un référent qualité assure la liaison entre le terrain et les responsables de processus. Les résultats sont consolidés annuellement lors de la Revue de Direction.

Il repose sur :

- une gouvernance claire (délégué à la direction, responsables de processus, collaborateurs qualités AQ pour chaque société),
- des outils documentés et partagés,
- des revues régulières, et
- des indicateurs de performance suivis et analysés régulièrement.

| Processus                              | Périmètre                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|----------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Direction</b>                       | Gouvernance stratégique, pilotage économique et performance globale.<br>Applique la Vision 2030 et les orientations RSE avec le Conseil d'administration.                                                                                                                    |
| <b>Ressources et soutien</b>           | Gestion des ressources humaines et matérielles, de la formation continue et de la communication interne.<br>Garant du développement professionnel des collaborateurs et de l'attractivité de RWB comme employeur.                                                            |
| <b>Client, conception, réalisation</b> | Cycle complet du mandat : acquisition, planification, conception, suivi de chantier, synthèse finale.                                                                                                                                                                        |
| <b>RSE</b>                             | Gestion du management environnemental (ISO 14'001) et EcoEntreprise.<br>Identifie les aspects environnementaux significatifs et suit leur réalisation.<br>Pilote le bilan carbone annuel et pilote l'intégration des outils de durabilité dans les projets (ACV, SER, SNBS). |
| <b>Mesures, analyses, amélioration</b> | Suivi de la satisfaction client, propositions d'amélioration et traitement des non-conformités.<br>Moteur de l'amélioration continue.                                                                                                                                        |
| <b>Sécurité</b>                        | Sécurité et conformité des conditions de travail des personnes, des bâtiments et des données numériques.                                                                                                                                                                     |

#### Revue de Direction

Chaque année, la Revue de Direction consolide l'ensemble des résultats du SMQ. Réunissant les membres de la direction et les représentants qualité des différents sites, elle est l'occasion d'effectuer une rétrospective complète de l'année écoulée et de valider les objectifs de l'année suivante. Elle permet d'avoir une vision intégrative des différents processus, afin qu'ils collaborent dans un élan commun.

### 3.3 NOS ENJEUX

Les trois piliers de ce rapport traduisent les enjeux que nous considérons comme les plus significatifs au regard de notre activité, de notre modèle et des attentes de nos parties prenantes. Chaque enjeu présenté dans ce rapport est lié à au moins une partie prenante. Le dialogue avec celles-ci ne vise pas seulement à recenser leurs attentes, mais également à guider notre évolution conjointe.

| Partie prenante               | Attentes / Besoins                                                                    | Mode de consultation                                                         | Comment nous en tenons compte                                                                                     |
|-------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Collectivités publiques       | Qualité technique, délais et budgets, intégration env. dans les projets, transparence | Enquêtes satisfaction (ESC), suivi de mandats, réunions de projet            | Suivi continu de la satisfaction via les ESC ; certifications maintenues comme garantie de qualité et de sérieux. |
| Collaborateurs                | Conditions de travail, formation, équité, sens, perspectives d'évolution              | Baromètre annuel, cafés durabilité, commissions internes                     | Plan de formation et cadre RH ajustés annuellement ; actions ciblées sur les axes de vigilance identifiés.        |
| Actionnaires & direction      | Pérennité, rentabilité, indépendance, gouvernance responsable                         | Revue de Direction annuelle, réunion du conseil d'administration trimestriel | Politique RSE formalisée et intégrée dans les décisions stratégiques ; objectifs ESG portés au niveau du CA       |
| Fournisseurs & sous-traitants | Relation équitable, clarté des exigences, délais de paiement                          | Charte achats, évaluation fournisseurs                                       | Critères ESG intégrés dans les conditions de collaboration ; évaluation périodique en cours de structuration.     |
| Partenaires & associations    | Valeurs partagées, cohérence des engagements                                          | Projets communs, actions annuelles                                           | Action annuelle ciblée et communication externe alignée sur les valeurs communes.                                 |
| Riverains & communautés       | Impacts limités sur leur cadre de vie, information                                    | Procédures de participation publique dans les projets                        | SER appliqué sur les chantiers ; participation publique intégrée dans les processus de projet.                    |
| Autorités & régulateurs       | Conformité légale, transparence, anticipation réglementaire                           | Audits, certifications, veille réglementaire                                 | Certifications maintenues et renouvelées ; veille réglementaire active.                                           |

Pour compléter cette approche, une analyse de risques groupe est faite en intégrant également les dimensions environnementales, sociales et de gouvernance. Conduite au niveau de la direction, elle permet d'identifier les risques et opportunités relatives à nos activités. Ses résultats ont alimenté directement l'identification des enjeux présentés dans ce rapport.

#### Perspective 2026, objectif 2027 : Matrice de double matérialité

En 2026, nous entamerons un processus consultatif formel croisant les résultats de notre analyse des parties prenantes avec ceux de notre analyse de risques groupe. Chaque enjeu sera évalué selon deux dimensions : l'impact de nos activités sur la société et l'environnement, et les risques externes pouvant affecter notre performance et notre pérennité. La matrice qui en résultera constituera le fondement formel de notre stratégie de durabilité à partir de 2027.





## 7. Politique salariale 2023

### 7.8 Prévoyance professionnelle [LPP] : commission paritaire, membres

#### Election :

- 1 représentant de la direction ?

- 1 représentant des salariés

- |                     |                          |
|---------------------|--------------------------|
| • GR                | • VS                     |
| • JU                | • MFR                    |
| • BE : Tom Julienot | • BMO                    |
| • NE                | • Mettra : Ludovic Feury |
| • FR                | • Newsis                 |
| • VD                | • Ereg                   |



L'humain au cœur de l'ingénierie



L'humain au cœur de l'ingénierie

## 4. PILIER 1 – GOUVERNANCE ET PÉRENNITÉ

RWB Groupe SA est une entreprise familiale indépendante depuis 88 ans, un choix actif renouvelé chaque année, qui conditionne notre capacité à porter une vision à long terme. Nous considérons la pérennité de l'entreprise est elle-même comme un enjeu de durabilité.

Ce pilier couvre la gouvernance de RWB, et plus concrètement comment les décisions sont prises, comment la durabilité y est intégrée, et comment les résultats sont pilotés. C'est la gouvernance qui donne aux deux autres piliers leur cohérence au travers d'un cadre de décision solide et des mécanismes de suivi robustes, nous permettant de traduire nos engagements environnementaux et sociaux en actes concrets et mesurables.

### 4.1 ENJEUX IDENTIFIÉS

- Transmission et succession de l'entreprise familiale permettant une pérennité sur plusieurs générations.
- Viabilité économique durable au travers de la rentabilité, des réserves en travail et de l'indépendance financière.
- Intégration des enjeux ESG dans les décisions stratégiques, notamment les investissements, et les acquisitions.
- Éthique des affaires, intégrité et prévention des conflits d'intérêts.
- Adaptation aux évolutions réglementaires légales et volontaires.
- Sécurité numérique et protection des données confidentielles de nos mandants.

### 4.2 NOTRE APPROCHE

La gouvernance de RWB repose sur un actionnariat familial engagé et ouvert aux collaborateurs. Elle a été complétée depuis 2024 par un membre externe au Conseil d'administration, renforçant la diversité des regards stratégiques. Les enjeux ESG sont portés directement par le CEO, assurant leur intégration dans la stratégie globale.

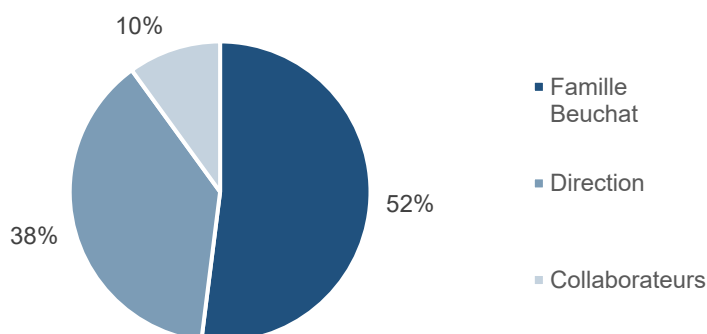


Figure 2. Répartition de l'actionnariat en 2025.

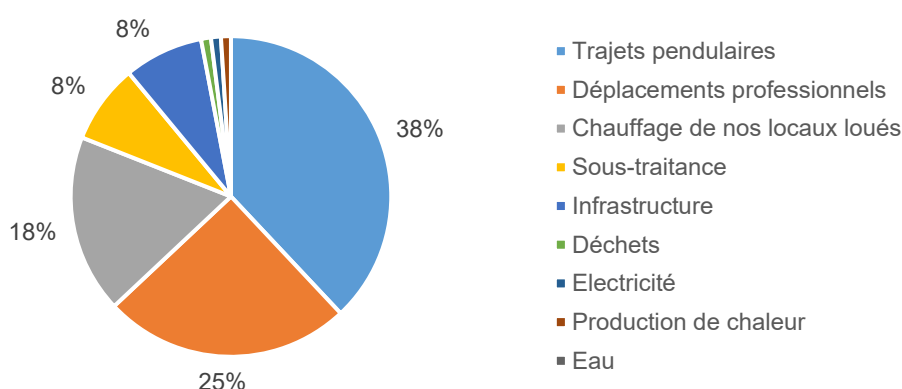
#### Durabilité à trois niveaux de gouvernance

- Conseil d'administration (CA) : intégration des enjeux ESG dans les décisions stratégiques, validation des orientations RSE.
- Direction générale (DG) : portage des enjeux ESG, lien entre stratégie et pilotage opérationnel.
- Sociétés filles et processus SMQ : mise en œuvre via les Responsables de Processus et les référents qualité de chaque société.

Le SMQ constitue l'épine dorsale du pilotage opérationnel. Ce pilotage s'appuie sur trois outils complémentaires : les normes ISO 9'001 et ISO 14'001 comme référentiels certifiés, EcoEntreprise Excellence comme outil de diagnostic de la performance durable, et le bilan carbone GHG Protocol pour le suivi des émissions carbone.

### Empreinte opérationnelle du groupe : bilan carbone 2024

Nous réalisons, en partenariat avec Climate Services, notre bilan carbone sur les 3 scopes de nos activités depuis 2022, selon la méthode GHG Protocol. Depuis 2024, cette démarche est devenue annuelle. Ce bilan constitue une référence quantitative centrale lors de la définition et la priorisation de nos programmes de réduction de nos impacts. Le bilan 2025 étant encore en cours d'étude, nous présentons ici les résultats 2024.



**Figure 3. Répartition des émissions carbone en 2024.**

Le bilan 2024 totalise 571 tCO<sub>2</sub>eq, soit 2,8 tCO<sub>2</sub>eq par équivalent plein temps (EPT), en amélioration par rapport au premier bilan réalisé en 2022 (3,3 tCO<sub>2</sub>eq/EPT). Les émissions sont à 85 % indirectes (scope 3) et se concentrent principalement sur la mobilité, ainsi que sur le chauffage des locaux loués (18 %). La mobilité constitue notre levier d'action prioritaire : les mesures engagées à ce titre sont détaillées dans le « Pilier 2 - Capital humain ». Pour les locaux loués, nous entretenons un dialogue régulier avec les propriétaires afin de nous assurer, notamment du bon suivi de l'entretien des systèmes de chauffage.

La comparaison directe avec le bilan 2022 n'est pas faite ici et doit être interprétée avec prudence en raison d'un changement de prestataire entre les deux bilans, ayant entraîné une mise à jour des facteurs d'émission et un périmètre organisationnel élargi. Les postes les plus émissifs restent néanmoins identiques, dominant largement l'essentiel de nos émissions.

### Plan d'action environnemental : état des programmes environnementaux

Nous définissons chaque année lors de la Revue de Direction des Programmes Environnementaux, indicateurs suivis dans le temps par le Processus 4 (RSE), ciblant notamment les postes d'impact les plus significatifs en émissions de carbone. En 2025, ils comprennent notamment :

- Les quantités d'électricité et de chauffage
- Le suivi des kilomètres et du mode de transport pour la mobilité professionnelle et pendulaire
- Le suivi de l'impact jugé par les collaborateurs de la bonne prise en compte des aspects de durabilité et la plus-value résultante dans les projets



## Sécurité numérique

La sécurité numérique constitue un enjeu complémentaire central et croissant. La protection des données, la résilience de nos systèmes et la sensibilisation de nos collaborateurs aux risques cyber sont intégrées dans notre politique de gouvernance.

En 2025, nous avons renforcé ce dispositif sur deux axes. La sensibilisation des collaborateurs s'appuie sur des outils de sensibilisation externes, qui permettent de former et de tester les équipes face aux risques de phishing et d'ingénierie sociale. Sur le plan technique, nous disposons un système en place assurant une surveillance 24h/24 et 7j/7 pour prémunir nos systèmes contre les attaques externes.

La commission sécurité, au côté de nos ingénieurs informatique, se réunit régulièrement pour traiter ces enjeux et piloter l'amélioration continue.

### En chiffres

En 2025, 464 quiz sur la protection des données et le risque de phishing ont été envoyés, en plus des tests de phishing actifs, affichant un taux de 92% de bonnes réponses sur les bonnes pratiques à adopter.

## 4.3 RÉALISATIONS 2025, INDICATEURS DE PERFORMANCE ET OBJECTIFS

### Réalisations 2025

- Inclusion d'un membre externe au Conseil d'administration.
- Déploiement d'une politique RSE formalisée à l'ensemble des sociétés du groupe au travers de document interne structurant et d'une [lettre d'engagement](#) publique.
- Déploiement d'une charte d'achats interne favorisant un processus de décision responsable formalisé
- Maintien de l'évaluation EcoEntreprise Excellence en 2025

### Indicateurs de performance clés 2025

| Indicateur                                                                                    | Résultats 2024 | Résultat 2025 | Objectif      | Tendance |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|---------------|---------------|----------|
| Mesure de performance de l'entreprise vue par les collaborateurs : image de l'entreprise (/6) | 4.8            | 4.9           | > 4.0         | ✓        |
| Mesure de performance de l'entreprise vue par les collaborateurs : la direction (/6)          | 4.9            | 5.0           | > 4.0         | ✓        |
| Action environnementales réalisées (plan d'action)                                            | 12%            | 27 %          | ≥ 30 % (2026) | ✓        |

*Les résultats 2025 confirment une perception positive de la gouvernance, avec des scores en progression sur l'image de l'entreprise et la direction. Le taux de réalisation des actions environnementales progresse significativement, témoignant d'une dynamique opérationnelle en accélération vers l'objectif 2026.*





## Objectifs et mesures

1

Intégrer formellement les enjeux ESG dans la planification stratégique Vision 2030, avec des cibles de durabilité explicites et mesurables pour chacun des trois axes (Consolider, Développer, Innover)

*Cet alignement sera formalisé en 2026 dans le cadre des séances du Conseil d'administration et de la direction générale, afin que les orientations stratégiques et les engagements de durabilité se renforcent mutuellement.*

2

Produire une matrice de double matérialité d'ici fin 2027, croisant les enjeux d'impact (RWB sur la société) et les enjeux financiers (société sur RWB)

*Cette démarche s'appuiera sur nos analyses existantes, notamment l'évaluation des parties prenantes et des risques du groupe. Chaque enjeu sera évalué selon deux dimensions : l'impact de nos activités sur la société et l'environnement, et les risques externes pouvant affecter notre performance. Les enjeux matériels qui en résulteront seront validés en Revue de Direction et complèteront les sources de nos engagements à partir de 2027.*

3

Réaliser les différentes actions environnementales mentionnées dans le plan d'action d'ici à 2040 : en lien avec la mobilité, achats de produits et de services, téléphonie, services numériques. En 2026, la réduction de l'impact carbone lié à la mobilité pendulaire et professionnelle est un sujet prioritaire

*Mise en place d'un planning de suivi de la mise en œuvre.*





## 5. PILIER 2 – CAPITAL HUMAIN

---

Nos collaborateurs font vivre la mission de RWB au quotidien. Leur expertise technique, leur engagement et leur bien-être conditionnent directement la qualité de nos mandats et la solidité de notre modèle.

### 5.1 ENJEUX IDENTIFIÉS

- Attractivité et fidélisation des collaborateurs.
- Montée en compétences technique et transversales au moyen de formation continue et transmission du savoir.
- Santé, bien-être et sécurité au travail (bureau et chantier).
- Équité salariale et égalité des chances (genre, âge, taux d'activité).
- Équilibre vie professionnelle / vie privée et flexibilité.
- Dialogue interne et culture commune de la durabilité.
- Mobilité : réduire l'empreinte des déplacements professionnels et pendulaires.

### 5.2 NOTRE APPROCHE

Nous gérons les ressources humaines comme un processus central du SMQ (Processus 2), avec les mêmes exigences de rigueur que nos mandats techniques. Nous progressons sur cet enjeu afin que chaque collaborateur dispose d'un plan de formation et de carrière personnalisé défini avec sa direction, dans le but d'évoluer continuellement et de contribuer à la transmission des savoirs et des expertises au sein du groupe. Nous utilisons l'outil LOGIB pour suivre l'égalité salariale de manière objective et identifier les écarts éventuels.

#### **Cafés durabilité : 15 sessions depuis 2023**

Format d'échange ouvert à tous les collaborateurs, abordant les fondements du développement durable et leur application dans nos métiers : ACV, économie circulaire, outils techniques et évolutions des cadres légaux font partie des thèmes qui ont été traités depuis la création du format. Chacun peut se porter volontaire et proposer une thématique.

Ce format complète la plateforme d'échanges interne, journée annuelle de formation sur des sujets techniques ou transversaux, offrant ainsi deux niveaux de partage des connaissances : l'un court et ciblé sur la durabilité, l'autre, plus long, et ouvert à l'ensemble des expertises du groupe.

#### **Sécurité au travail**

La sécurité des personnes, au bureau comme sur chantier, est une priorité absolue pour RWB. Le Processus 6 du SMQ encadre l'ensemble des dispositions pour la sécurité, tels que les équipements de protection individuelle, procédures d'urgence, gestion des incidents et prévention des risques. Sur chaque site, un délégué sécurité assure le relais entre le terrain et la direction.

En 2025, nous avons enregistré 4 accidents déclarés, dont aucun sur chantier. Le taux d'absentéisme lié aux accidents reste également en dessous du seuil de vigilance fixé par la direction.

#### **Programme sécurité : matrice de risques**

Dans le cadre du Processus Sécurité de notre système AQ, la mise en place d'une matrice de risques sécurité figure parmi les premières actions engagées en 2026. Cette première version a pour objectif de servir de guide dans l'identification et l'analyse des risques liés à nos activités.

## Mobilité des collaborateurs

La mobilité constitue un poste d'impact significatif de notre bilan carbone, et est traité en partenariat entre la responsable RSE, la direction, le département des ressources humaines, ainsi que le groupe de travail composé de collaborateurs de différents sites et fonctions, afin d'assurer la mise en place d'un plan de mobilité équitable, inclusif et activement relayé. Il est en cours de développement sur les années 2025-2026, et concerne les déplacements pendulaires ainsi que ceux professionnels.

Depuis 2022, nous conduisons annuellement une enquête mobilité complète auprès des collaborateurs afin d'établir une base de données fiable.

### Programme environnemental : Mobilité

L'objectif est de réduire progressivement les émissions liées aux déplacements en favorisant les modes alternatifs à la voiture solo (transports publics, vélo ou covoiturage). Un groupe de travail mobilité est constitué depuis 2024 pour aider la direction et le département RSE à piloter ce levier.

## 5.3 ACTION CLIENTS ET COLLABORATEURS 2025

### Pot de miel de l'association Mellifera

En 2025, l'action annuelle menée auprès de nos clients, partenaires et collaborateurs a porté sur la préservation de la biodiversité, à travers l'installation et le suivi de ruches, en collaboration avec l'Association Mellifera.

Cette initiative vise à sensibiliser les différentes parties prenantes à l'importance des pollinisateurs et à contribuer, à l'échelle locale, à la protection des écosystèmes. Elle s'inscrit dans une démarche volontaire et ciblée d'engagement sociétal, cohérente avec les valeurs de responsabilité et d'ancrage territorial de l'entreprise.

Découvrez notre vidéo de présentation [ici](#).



## 5.4 RÉALISATIONS 2025, INDICATEURS DE PERFORMANCE ET OBJECTIFS

### Réalisations 2025

- Création d'un département RH dédié, piloté par une Directrice des Ressources Humaines et une Gestionnaire RH, assurant un suivi personnalisé des collaborateurs et un soutien de proximité auprès des managers.
- Renforcement de la transparence et du dialogue interne, avec un état des lieux RH présenté à l'ensemble des collaborateurs.
- Lancement du chantier carrière et formation, comprenant une analyse des besoins et les bases d'un plan de carrière et de plans de formation par domaine.
- Déploiement de formations dédiées à l'équilibre vie professionnelle et personnelle auprès des managers, dans le cadre de la prévention des risques psychosociaux.

## Indicateurs de performance 2025

| Indicateur                                                                     | Résultats 2024 | Résultat 2025 | Objectif    | Tendance |
|--------------------------------------------------------------------------------|----------------|---------------|-------------|----------|
| Bien-être & épanouissement (/6)                                                | 4.8            | 4.9           | > 4.0       | ✓        |
| Apprentissage et développement (heures de formation interne et externe)        | 2.9 %          | 3.1 %         | > 3.0 %     | ✓        |
| Taux d'absentéisme (heures maladies)                                           | 2.8 %          | 3.4 %         | < 3.0 %     | ⚠        |
| Part des déplacements domicile-travail en mobilité douce et transports publics | 47 %           | 48 %          | 60 % (2030) | →        |
| Part des déplacements professionnels en mobilité douce et transports publics   | 21%            | 26%           | 25 % (2030) | ✓        |

Les résultats 2025 témoignent d'un environnement de travail stable, avec un bien-être et un taux de formation en légère progression. Sur la mobilité, les déplacements domicile-travail en modes doux atteignent leur objectif, tandis que les déplacements professionnels restent stables. Le taux d'absentéisme constitue le principal point de vigilance pour 2026.

## Objectifs 2026

1

Qualité de vie au travail : structuration et renforcement du pilotage RH

Consolider le département RH nouvellement créé en 2025, en renforçant le soutien de proximité auprès des managers et des collaborateurs. En 2026, nous prévoyons de disposer d'un set d'indicateurs RH définis, qui constitueront le socle de mesure interne et les fondements du pilotage RH du groupe pour les années à venir.

2

Disposer de catalogues de formation développés avec les Responsables de domaine et la direction

Mise en place en 2026 de catalogues de formations couvrant les compétences techniques (hard skills) et comportementales (soft skills), accessibles à l'ensemble des collaborateurs. Ces catalogues seront articulés en fonction des perspectives de carrière au sein du Groupe, afin de valoriser les parcours internes et d'accompagner le développement professionnel de chacun.

3

Réduction de l'absentéisme en dessous de 3% et promotion du bien-être au travail

Atteindre un taux d'absentéisme inférieur à 3 % en agissant sur les facteurs de risque psychosociaux, via la sensibilisation des managers, le soutien externe confidentiel mis à disposition et le suivi annuel du ressenti des collaborateurs.







## 6. PILIER 3 – INGÉNIERIE DURABLE

---

Depuis 88 ans, nous accompagnons les territoires romands avec des projets façonnant le quotidien des habitants. Par la nature même de notre métier, nous avons un impact indirect majeur sur les territoires et les communautés. Ce pilier couvre la façon dont nous assumons et pilotons cet impact : dans la conception des mandats, dans le suivi des chantiers et dans le choix de nos partenaires

### 6.1 ENJEUX IDENTIFIÉS

- Impact environnemental, social et économique de nos projets sur les territoires et les communautés.
- Qualité des prestations et satisfaction des clients et partenaires.
- Respect des délais et fiabilité des engagements pris envers nos mandants.
- Contribution au développement durable des territoires à travers chaque mandat.

### 6.2 NOTRE APPROCHE

Chaque projet repose sur une relation de confiance durable avec les maîtres d'ouvrage, fondée sur l'écoute, la proximité et un accompagnement tout au long du cycle de projet. Une part significative de nos projets est réalisée pour des collectivités publiques reflet de notre engagement au service de l'intérêt général et du développement territorial. La qualité de la planification interne et le respect des délais constituent des éléments structurants de notre organisation, contribuant à la satisfaction client et à la fiabilité des prestations livrées.

#### Un ancrage territorial assumé

La présence de proximité de RWB, avec des bureaux répartis sur tout le territoire romand, est un choix historique et stratégique délibéré. Elle nous permet d'avoir une connaissance fine des réalités locales qui est l'une des raisons pour lesquelles les collectivités publiques font confiance à RWB sur des projets qui s'inscrivent dans la durée.

#### Expertise technique et domaines d'activités

Nos 7 domaines d'activité couvrent l'ensemble du cycle de vie d'un projet, de la planification territoriale à la réalisation. Chaque domaine est piloté par un responsable dédié, et la force du groupe réside dans la capacité de ces expertises à collaborer sur des projets transversaux, offrant à nos mandants une vision intégrée et cohérente de leurs besoins.

#### L'environnement au cœur de l'expertise RWB

L'environnement est au cœur de la stratégie de RWB. Après une phase de fragilisation de son pôle Environnement, le Groupe a choisi de revenir à ses racines, en réactivant des compétences historiques issues de son ancrage initial sous le nom « RWB Eau et Environnement SA ».

Ce retour aux fondamentaux s'est accompagné d'une adaptation aux nouveaux besoins des territoires et de nos clients, avec l'ambition claire de redevenir un acteur de référence en Suisse romande.

Pour y parvenir, nous avons mis en place une stratégie structurée combinant :

- Acquisitions ciblées (Natura Biologie Appliquée SA, A. Maibach Sàrl et Bureau d'études Impact)
- Renforcement des compétences internes au travers de formations et d'engagement de talents
- Développement d'une nouvelle offre RSE.

Une démarche qui illustre concrètement comment nous intégrons les enjeux environnementaux dans les choix d'investissement du Groupe et dans sa création de valeur à long terme.

### Intégrer la durabilité dans chaque mandat

Nous avons développé une suite d'outils internes permettant d'évaluer et de réduire les impacts environnementaux de nos projets à chaque étape du cycle de vie :

#### Analyse de Cycle de Vie (ACV)

Évaluation de l'impact environnemental des matériaux et solutions depuis l'extraction jusqu'à la fin de vie. Permet des arbitrages comparatifs dès la conception, avant que les choix soient irréversibles. Un outil actuellement utilisé que ponctuellement.

#### Suivi environnemental de réalisation (SER)

Check-lists, fiches de suivi et plans d'actions pour garantir les bonnes pratiques tout au long du chantier. Intégré au contrôle technique sur chantier.

#### Standard SNBS Infrastructure

Nous utilisons le standard de la construction durable Suisse comme cadre méthodologique pour la prise en compte et l'évaluation de la durabilité de nos projets d'infrastructures. Un accompagnement des équipes est prévu en 2026 afin d'intégrer pleinement ce nouvel outil aux pratiques actuelles d'analyse.

## 6.3 PROJET LAURÉAT RSE 2025

Chaque année, à l'occasion de la séance plénière, nous remettons un prix ainsi que plusieurs distinctions au projet se distinguant par leur plus-value sur les 3 piliers de la durabilité.

### Route Cantonale n°7 : Suivi migration amphibiens planification de passages à petite faune (VD)

Une étude menée en 2023 a révélé une importante migration d'amphibiens traversant la route cantonale n°7 entre Chavannes-des-Bois et Chavannes-de-Bogis, entraînant une forte mortalité, notamment chez la grenouille agile, espèce menacée. En lien avec la réfection de la route, un suivi de migration sur trois ans (2024–2026) a été lancé afin de dimensionner de futurs passages à petite faune. Une barrière temporaire permet de canaliser les amphibiens, qui sont ensuite identifiés, comptés et relâchés par une équipe formée.

#### Plus-value environnement

Protection d'espèces menacées, restauration d'un corridor écologique et amélioration de la connectivité.

#### Plus-value sociale

Collaboration avec une association d'insertion, engagement d'auxiliaires locaux et formation terrain.

#### Plus-value économique

Synergie avec les travaux routiers, optimisation des infrastructures grâce aux données de suivi et soutien à l'emploi local.



## 6.4 RÉALISATIONS 2025, INDICATEURS DE PERFORMANCE ET OBJECTIFS

### Réalisations 2025

- Déploiement de l'outil SER en ligne, accessible à tous les chefs de projet du groupe.
- Constitution d'une commission innovation technique et sociale.
- Intégration du SNBS Infrastructure comme cadre de référence pour les projets majeurs.

### Indicateurs de performance 2025

| Indicateur                                               | Résultats 2024 | Résultat 2025 | Objectif | Tendance |
|----------------------------------------------------------|----------------|---------------|----------|----------|
| Satisfaction client (enquête client /5)                  | 4.4            | 4.3           | > 3.0    | →        |
| Qualité des projets livrés (enquête interne /6)          | 4.9            | 4.8           | > 4.0    | →        |
| Innovation & créativité (enquête interne /6)             | 4.9            | 4.6           | > 4.0    | →        |
| Collaboration au sein des équipes (/6)                   | 5.4            | 5.2           | > 4.0    | →        |
| Projets prennent en comptes les aspects environnementaux | 68 %           | 55 %          | 75 %     | ⚠        |
| Jugement d'une plus-value de développement durable (/6)  | 4.5            | 4.2           | ≥ 3.5    | →        |

Les indicateurs de qualité et de collaboration se maintiennent à des niveaux solides, tous au-dessus de leurs objectifs. La baisse du taux de projets intégrant les aspects environnementaux (55 %) mérite une attention particulière en 2026. Ce dernier s'explique par un nombre faible d'enquêtes internes réalisées (synthèses de projet), un axe d'accompagnement prioritaire pour les équipes l'an prochain.

### Objectifs 2026

1

Progresser sur la prise en compte des aspects environnementaux dans nos projets

Former 20 % des chefs de projet aux outils à leur disposition (ACV, SER, SNBS) en 2026, afin d'ancrer progressivement les réflexes de prise en compte des aspects environnementaux dans la conduite des mandats.

2

Organiser une plateforme d'échange inter-domaines autour d'enjeux environnementaux communs

Mettre en place un format d'échange transversal entre domaines d'activité autour de projets à enjeux environnementaux, afin de renforcer la collaboration inter-DAS et de capitaliser sur la pluridisciplinarité technique et de gestion de projets de RWB.

3

Impliquer davantage les collaborateurs dans la reconnaissance des initiatives RSE et innovation

Renforcer la dynamique RSE et innovation en impliquant plus activement les collaborateurs à la désignation des lauréats des prix internes 2026, afin de créer une culture commune de reconnaissance et d'engagement autour de la durabilité.

## 7. MOT DE LA FIN

---



*Ce rapport constitue la première étape d'un engagement structuré et mesurable, profondément ancré dans l'histoire de notre entreprise : depuis 88 ans, nous développons des infrastructures pensées pour répondre durablement aux besoins des territoires et des communautés humaines qui les font vivre.*

– Inès Retti, Responsable RSE

Ce premier rapport de durabilité pose les bases d'un pilotage rigoureux : des piliers ancrés dans notre mission, des indicateurs définis, des objectifs chiffrés et échéancés. Il constitue la référence à partir de laquelle seront mesurées nos progressions dans les rapports 2026 et suivants.

Les prochaines étapes prioritaires pour consolider la démarche sont claires : compléter les données manquantes identifiées, conduire une analyse de matérialité formelle avec les parties prenantes pour valider les piliers retenus, et aligner la stratégie Vision 2030 avec des cibles de durabilité explicites par pilier.

Vos retours sur ce rapport sont les bienvenus. Ils alimenteront directement la version 2026.

**Inès Retti**

Responsable RSE

[ines.retti@rwb.ch](mailto:ines.retti@rwb.ch)