

MAÎTRISE GLOBALE
de la **SIGNALISATION**

**DÉCLARATION
DE PERFORMANCE
EXTRA-FINANCIÈRE**
exercice
2019/2020

SIGNAUX  GIROD[®]

III - Déclaration de performance extra-financière

III-1 - Modèle d'affaires

UNE PRÉSENCE EN FRANCE ET À L'INTERNATIONAL

Implantation dans **11** pays sur **3** continents

RESSOURCES



CAPITAL HUMAIN*

816 collaborateurs dont
514 Pôle Signalisation France
62 Pôle sociétés spécialisées
240 Pôle activités Internationales



CAPITAL INTELLECTUEL ET INNOVATION

309 K€ consacrés à la R&D pour le Pôle Signalisation France



CAPITAL INDUSTRIEL ET TECHNIQUE ...

... des sites de production en France et à l'international

Pôle Signalisation France : un site industriel de **24 086 m²** et **4 100 K€** d'investissements corporels (exercice 2019/2020)

30 agences en France dont **1** sur l'île de la Réunion

18 577 K€ immobilisations nettes

Pôle sociétés spécialisées : **2** sociétés françaises spécialisées dans le mobilier urbain et de végétalisation

2 sites de production de **4 742 m²** et **5 000 m²**

2 363 K€ immobilisations nettes

Pôle activités Internationales : **10 sites** dont **6** de production implantés en Europe, au Maroc et en Colombie

8 887 K€ immobilisations nettes



CAPITAL FINANCIER

56 684 K€ de capitaux propres

7 032 K€ de trésorerie

Actionnariat majoritairement familial, très stable



GOUVERNANCE

1 conseil d'administration avec une direction **familiale**

2 administrateurs indépendants (sur les 5 que compte SIGNAUX GIROD S.A.)

Adhésion au code **Middlenext**

*Données au 30/09/2020

OPÉRATEUR GLOBAL DE LA SIGNALISATION ET DE LA MOBILITÉ

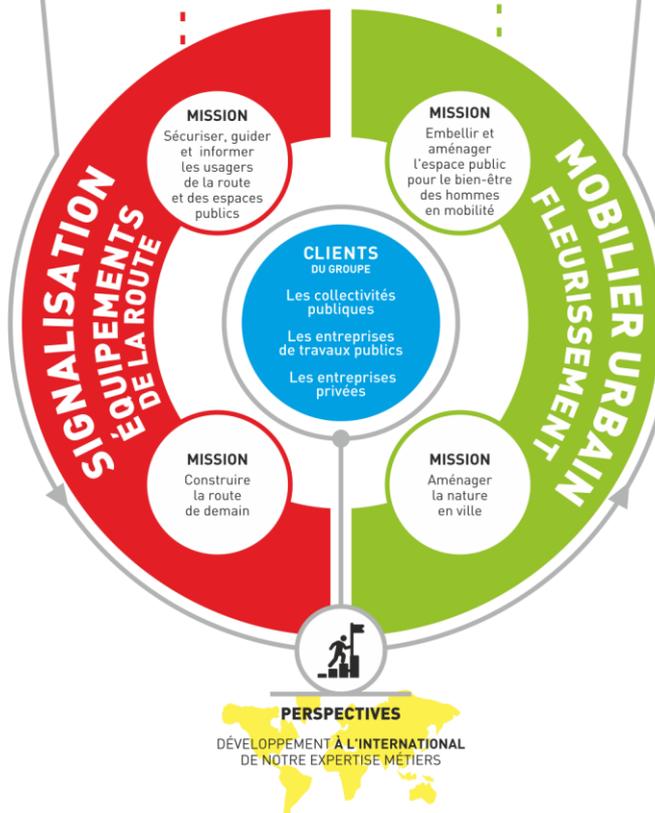
Concevoir, produire et distribuer des produits de signalisation verticale et horizontale de qualité, à la finition et au design soignés,

350 000 panneaux fabriqués par an en France

Proposer des services de mise en œuvre des produits de signalisation verticale et horizontale et des équipements de la route

ACTEUR DU MOBILIER URBAIN ET DE FLEURISSEMENT

Concevoir, produire et distribuer des mobiliers urbains et de fleurissement innovants et adaptés aux besoins clients



VALEURS ET CRÉATION DE VALEURS



Signaux girod, c'est :

Une marque **renommée**

Une expérience de **plus de 100 ans**

Un haut niveau d'**expertise**

UNE ENTREPRISE **ENGAGÉE** ...



... **DANS LE RESPECT ET LA VALORISATION** DE SES COLLABORATEURS

31 825 K€ de masse salariale

Certification **OHSAS 18001** pour protéger et assurer leur santé, leur sécurité et leur bien-être

Développement des compétences : **7 545 heures** de formation et **413** personnes formées

Dans la société Signaux Girod S.A. : Favoriser l'**égalité professionnelle** : objectif de réduction des écarts de rémunération

Promouvoir la **diversité** : embauche et maintien des travailleurs handicapés



... **DANS L'INNOVATION**

50 dépôts de brevets et modèles



... **DANS LA SATISFACTION** DE SES CLIENTS

Certification **ISO 9001**

86 766 K€* de CA (sur exercice)

*Impact covid

Garantir leur satisfaction grâce à son expertise métier et l'implication de tous :

89% des collaborateurs placent l'écoute du client **au cœur de leur préoccupation**



... **DANS LA PROTECTION** DE L'ENVIRONNEMENT

Une démarche **forte et continue** en faveur du développement durable

Certifications **ISO 14001** et **50001**

Réduire l'**impact énergétique** : baisse de **23,56 %** de la consommation d'énergie du principal site industriel depuis 2015

Développer une gamme de produits **plus responsables** en favorisant l'éco-conception



... **DANS LA PROMOTION D'UNE COLLABORATION ÉTHIQUE**

Prévention active de la corruption : diffusion du guide anti-corrupcion, formation des salariés aux pratiques anti-corrupcion, démarche d'identification et d'évaluation des risques en cours

Exigence de respect des **8 conventions fondamentales** de l'OIT par nos fournisseurs.

III-2 - La stratégie RSE de l'entreprise

III-2-1- Une stratégie guidée par des ambitions environnementales sociales et sociétales fortes

L'entreprise s'est engagée de longue date dans une démarche active afin d'assumer sa responsabilité sociale, environnementale et sociétale.

Cet engagement se base, entre autres, sur des référentiels d'envergure nationale ou internationale tels que l'OHSAS 18001, l'ISO 9001, l'ISO 14001 et l'ISO 50001 qui viennent objectivement certifier les actions menées sur son site industriel principal pour la santé et la sécurité de ses collaborateurs, pour la satisfaction de ses clients, celle de ses partenaires et pour le respect de l'environnement.

Perçu comme un levier de progrès et de croissance, l'entreprise s'attache à placer l'humain au centre de son fonctionnement.

Parce que son développement ne peut se concevoir d'une manière durable que s'il est mené dans le respect de l'ensemble de ses parties prenantes, qu'il s'agisse de ses clients, de ses collaborateurs, de ses fournisseurs ou de ses investisseurs, le groupe Girod s'engage à mettre en place des actions pour améliorer sans cesse ses pratiques, être à l'écoute de son environnement et à promouvoir un comportement responsable.

Inscrite dans sa stratégie, la démarche RSE mobilise toutes les agences du groupe en France et à l'international.

III-2-2- Une stratégie confortée par une organisation de la performance extra-financière

L'engagement du groupe en faveur du développement durable s'appuie sur une organisation associant plusieurs directions regroupées au sein d'un Comité RSE impliquant le plus haut niveau de l'entreprise puisqu'il est composé du PDG, des directions RH, finance, juridique, international, industrielle ainsi que d'un représentant dirigeant des filiales spécialisées. De plus, une responsable RSE, également responsable juridique, a été désignée.

Pour ses travaux, le Comité RSE s'adosse des groupes de travail composés de collaborateurs de différents services.

III-3 - Des relations avec les parties prenantes s'inscrivant dans une démarche active en faveur du développement durable

Le groupe entretient un dialogue permanent et constructif avec les parties prenantes concernées par son activité et favorise avec elles des relations responsables afin de promouvoir le développement durable.



- Collaborateurs :

Le groupe veille à garantir la sécurité, la bonne santé et le bien-être de son personnel ainsi que l'égalité entre les sexes. Il s'efforce également de réduire les inégalités en favorisant l'emploi, et le maintien de personnes en situation de handicap. Ces points sont développés dans les enjeux ci-après.

- Représentants du personnel :

Le dialogue social fait partie intégrante du fonctionnement du groupe qui veille à permettre un travail efficace des instances représentatives du personnel et la tenue de réunions régulières. Le nombre de réunions du CSE de Signaux Girod S.A., entité la plus importante du groupe en nombre de collaborateurs, dépasse d'ailleurs le nombre minimum imposé par la loi.

Les accords collectifs en cours au 30 septembre 2020, date de clôture de l'exercice social, sont les suivants :

- Signaux Girod SA :

. accord d'intéressement conclu le 27 février 2019 pour une durée expirant le 30 septembre 2021 modifié par avenant du 24 novembre 2020,

. accord de participation conclu le 11 mai 1971 pour une durée de deux années, renouvelé depuis par tacite reconduction, complété par avenants des 8 septembre 2004, 13 septembre 2005 et 26 février 2010,

- **Signaux Girod Sud** : accord d'intéressement conclu le 19 mars 2020 pour une durée expirant le 30 septembre 2022,

- **Signaux Girod Nord** : accord d'intéressement conclu le 16 mars 2020 pour une durée expirant le 30 septembre 2022,

- **Signaux Girod Est** : accord d'intéressement conclu le 25 mars 2020 pour une durée expirant le 30 septembre 2022,

- **Signaux Girod Ouest** : accord d'intéressement conclu le 2 mars 2018 pour une durée expirant le 30 septembre 2020.



- Fournisseurs :

En application de la certification ISO 50001 et dans un souci permanent de consommation et production responsables, la société Signaux Girod S.A. travaille à faire figurer les impacts énergétiques parmi les critères de choix de nouveaux fournisseurs.

Plus d'une centaine de nos fournisseurs se sont engagés à respecter les conventions fondamentales de l'OIT.



- Clients :

Le groupe offre un panel évolutif de produits éco-conçus et de services dont certains s'intègrent dans le développement de villes et communautés durables : fleurissement, végétalisation, marquage de pistes cyclables avec des sols dits propres car dépourvus d'éléments issus de la production pétrolière, panneaux anti-bruit... L'objectif est de réaliser un nombre croissant de chantiers s'inscrivant dans le concept de villes durables. Parce que la satisfaction de ses clients est la préoccupation majeure du groupe, ses équipes sont à leur écoute et les accompagnent dans leur choix et leur mise en œuvre.



- Usagers de route :

L'activité du groupe, spécialiste de la signalisation routière verticale et horizontale s'inscrit dans la sécurisation des infrastructures. L'innovation, terreau de l'entreprise depuis toujours, vise à proposer des produits durables ainsi que des services toujours plus performants. L'entreprise travaille actuellement sur l'optimisation de la matière.

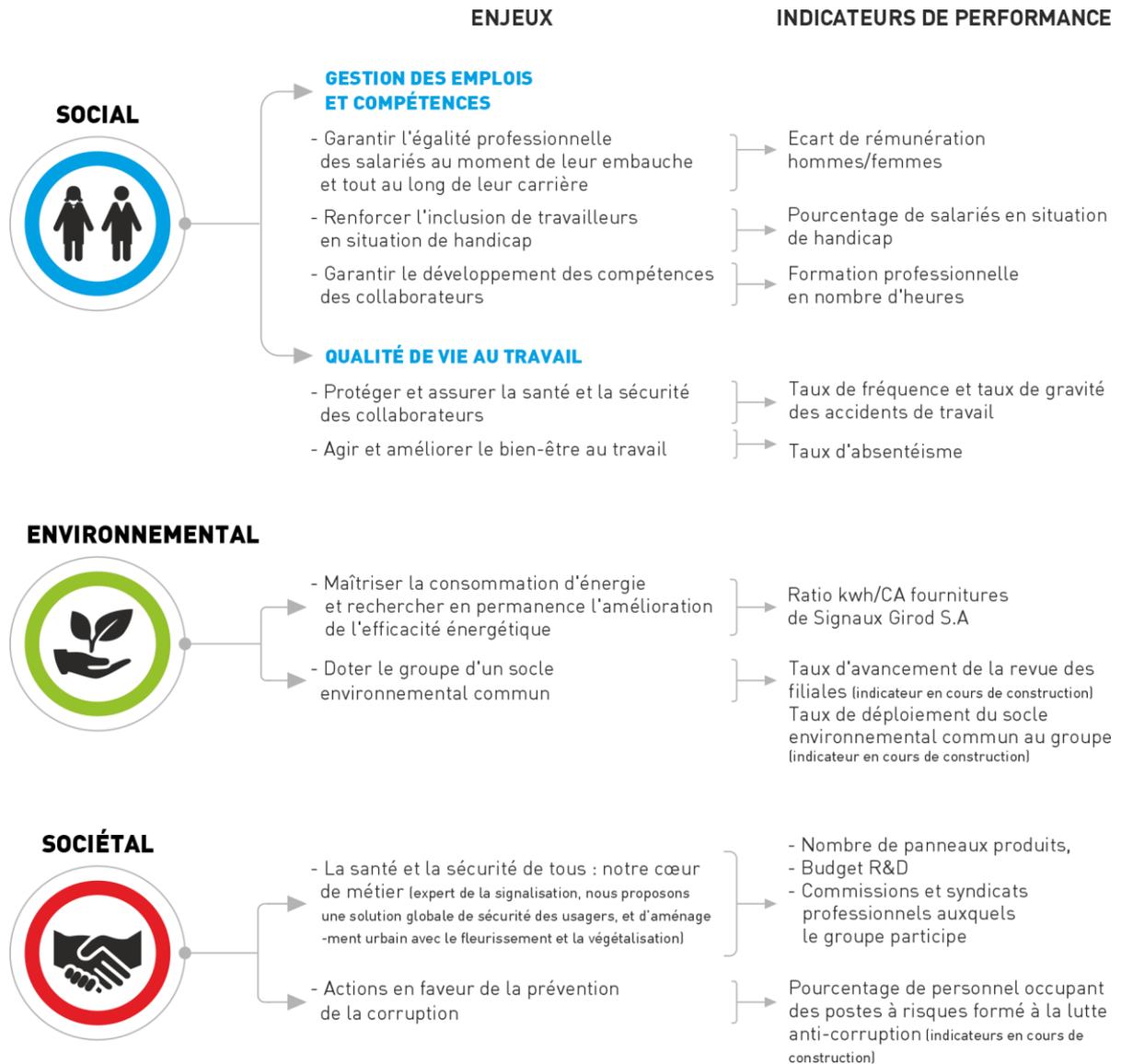


- L'environnement local :

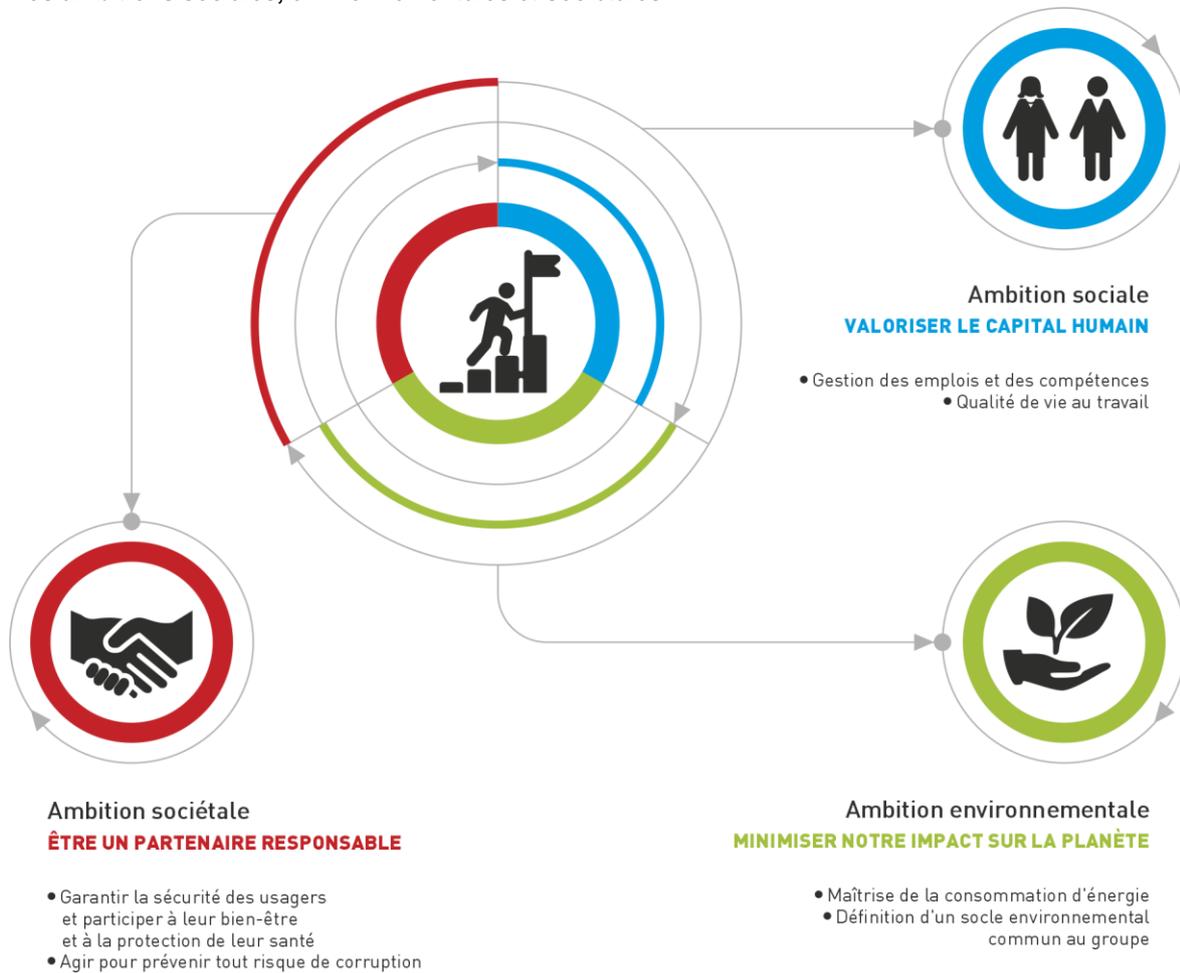
La consommation d'énergie de la principale usine de production est une donnée sous surveillance constante. La baisse de son niveau est un objectif permanent. L'entreprise est en outre engagée dans une démarche éco-responsable et d'écoconception de produits. Afin de maîtriser ses rejets et les risques de pollution, le site industriel de Bellefontaine mène des actions de préventions, de contrôle et de traitement des eaux. En matière de déchets, le principe du tri à la source est appliqué ainsi que leur revalorisation.

III-3-1- Liste des principaux enjeux retenus et indicateurs associés

Les enjeux extra-financiers du groupe ont été déterminés par le Comité RSE après revue des informations listées à l'article R.225-105 du Code de commerce. Les enjeux ont été notés en fonction de leur importance pour le groupe. Cette notation a permis de les hiérarchiser et de retenir ceux ayant le plus fort impact.



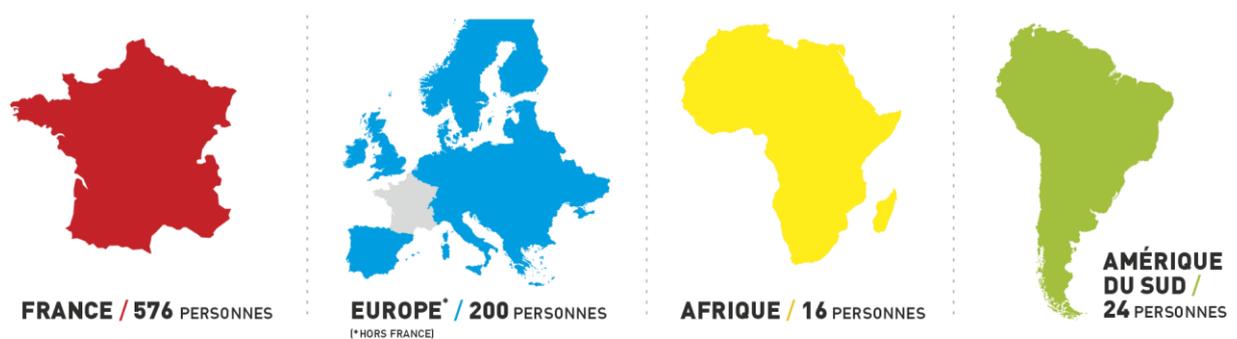
Nos ambitions sociales, environnementales et sociétales



III-3-2- Enjeux sociaux

Le capital humain est l'un des éléments clés de l'organisation du groupe. Aussi, les enjeux sociaux sont-ils considérés comme essentiels. Le groupe compte 816 collaborateurs au 30 septembre 2020. L'accent est particulièrement mis sur la gestion efficiente des emplois et compétences des salariés et sur la garantie d'une bonne qualité de vie au travail.

Répartition des effectifs : 816 personnes dans le monde



III-3-2-1- Gestion des emplois et des compétences

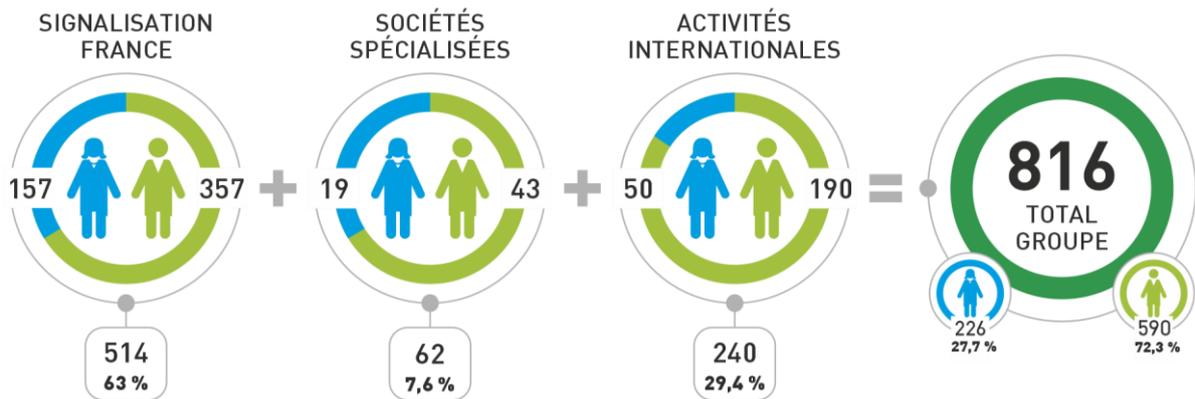
La politique de ressources humaines du pôle Signalisation France et Atech est axée sur la santé et la sécurité au travail, le dialogue social, l'égalité ainsi que la gestion des emplois et des compétences. L'enjeu du volet gestion des emplois et compétences est de soutenir la performance de l'entreprise par le développement du capital humain parce que les collaborateurs sont les acteurs essentiels de la progression du groupe.

L'entreprise poursuit trois objectifs prioritaires :

- Garantir l'égalité professionnelle des salariés au moment de leur embauche et tout au long de leur carrière,
- Renforcer l'inclusion de travailleurs en situation de handicap,
- Garantir le développement des compétences des collaborateurs.

III-3-2-1-1- Garantir l'égalité professionnelle des salariés au moment de leur embauche et tout au long de leur carrière

L'ensemble du service ressources humaines est mobilisé pour veiller à l'égalité professionnelle des salariés et travailler sur les axes développés ci-après. L'égalité professionnelle permet de favoriser une plus forte mixité hommes-femmes garante d'une diversification des compétences et profils, réel facteur de performance et d'amélioration. De plus, un meilleur équilibre hommes-femmes dans une entreprise lui offre une plus grande représentativité et l'opportunité de fidéliser ses collaborateurs en améliorant leur qualité de vie au travail.



III-3-2-1-1-1- Appliquer le principe d'égalité professionnelle lors de l'embauche

Le principe d'égalité professionnelle s'applique dès l'embauche des salariés par la mise en œuvre d'une méthodologie basée sur des critères objectifs de compétences professionnelles. Le processus de recrutement de Signaux Girod S.A. est ainsi fondé sur des critères visant à pourvoir à des besoins de compétences définis, en suivant une procédure formalisée en quatre étapes :

Etape 1

L'expression du besoin est transmise au service recrutement par le manager du poste à recruter. La procédure suivie est systématiquement écrite et faite sur la base d'un référentiel objectif : la fiche de poste.

Etape 2

Le service recrutement diffuse l'offre d'emploi sur les sites d'offres d'emploi les plus pertinents en fonction des profils recherchés. Les candidatures sont recueillies via une plateforme informatique composée d'un site carrière et d'une application de suivi et d'analyse des candidatures. Les candidats sont amenés à réaliser des tests en ligne. Ces tests sont proposés en fonction des compétences attendues : linguistiques, informatiques, comptables, savoir-être, permettant une analyse approfondie et objectivée des profils retenus.

Etape 3

La sélection s'opère toujours par deux personnes, le manager direct du poste à pourvoir, et une personne du service RH.

Etape 4

Au moment de l'embauche, la fiche de fonction accompagne le contrat de travail.

III-3-2-1-1-2- Supprimer les écarts de rémunération entre hommes et femmes

Diverses mesures sont déployées pour atteindre l'égalité entre les hommes et les femmes. La première consiste à supprimer les écarts de rémunération. La cible à atteindre pour Signaux Girod S.A. est un écart inférieur ou égal à 8% en positif ou négatif par rapport à la médiane. S'agissant des populations ouvriers, employés et agents de maîtrise, les écarts sont très faibles et reflètent une véritable égalité de traitement entre hommes et femmes.

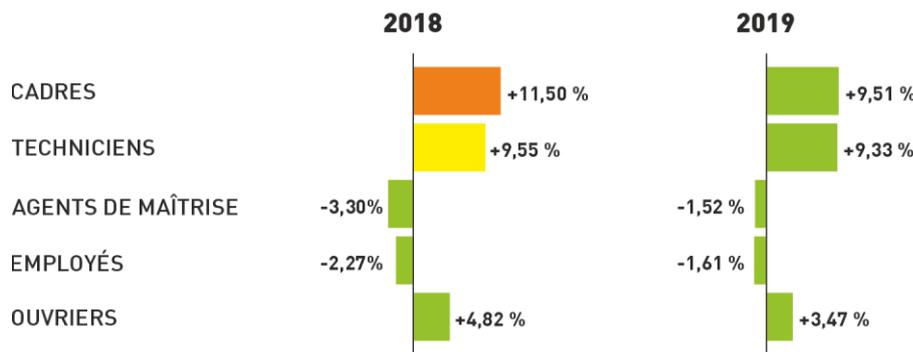
En revanche, l'écart pour la catégorie techniciens a augmenté de 0,75% malgré un réel effort porté aux évolutions salariales de cette catégorie (8 évolutions pour les femmes et 3 pour les hommes).

Quant à l'écart entre les cadres hommes femmes, il baisse d'1% grâce aux efforts en matière d'évolution salariale. Il convient également de relever que les postes occupés chez les cadres sont très différents ; il en va de même pour les techniciens.

La cible de moins de 8% d'écart reste l'objectif de l'entreprise qui va poursuivre ses engagements de réduction.

Ecart de rémunération entre hommes et femmes sur la société Signaux Girod S.A. (en %)

⊕ : en faveur des hommes / ⊖ : en faveur des femmes



III-3-2-1-1-3- Egalité d'accès à la formation

L'égalité d'accès à la formation est également une mesure développée pour promouvoir l'égalité professionnelle.

Au sein de l'entreprise, la formation professionnelle doit se diviser en deux catégories bien distinctes :

- d'une part, les formations obligatoires (Caces, habilitations électriques, SST ...). Pour cette catégorie, l'entreprise doit former quiconque est concerné, compte tenu de la répartition des effectifs, ce critère échappera toujours à mesure d'égalité objectivée,

- d'autre part, les formations destinées à développer les compétences des collaborateurs. Sur ce champ, l'entreprise doit, sur 3 ans, atteindre une stricte égalité d'accès entre les femmes et les hommes qui la compose.

En 2019, sur l'ensemble du périmètre Signalisation France et Atech, 55% des Femmes et 49% des Hommes ont été formés toutes actions obligatoires et développement des compétences confondues. Au 01/07/2020 : 26% des Femmes et 33% des Hommes ont été formés.

III-3-2-1-1-4- Equilibre entre vie privée et vie professionnelle

Lors de l'enquête Baromètre Social mené en février 2019, à la question : « Votre vie professionnelle impacte-t-elle votre vie privée ? » 52% des personnes interrogées ont répondu oui.

Compte tenu de ce chiffre significatif, l'entreprise se doit de considérer l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle comme une de ses priorités en matière de développement de l'égalité.

Le fait que bon nombre de salariés travaillent en équipe 2x8 contribue sans doute à ce mauvais score. Sans revenir sur cette organisation fondamentale pour le fonctionnement de l'entreprise, la direction cherche à améliorer la conciliation vie professionnelle vie privée. Dans ce but, l'entreprise a introduit des dispositions visant à favoriser le télétravail depuis l'été 2020 hors dispositif spécifique mis en place dans le cadre de la crise

sanitaire. Le télétravail, parce qu'il offre une plus grande flexibilité et une meilleure autonomie, permet de mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle. Toutefois, cette modalité de travail n'a pas vocation à s'adresser à l'ensemble du personnel car elle n'est compatible qu'avec certaines missions. La mesure étant parasitée par la crise sanitaire, un bilan plus complet et serein sera fait en 2021.

D'autre part, la société Signaux Girod S.A. s'est engagée dans une démarche de Qualité de Vie au Travail (QVT), encadrée par la certification ISO 45001. Cette « démarche audité » s'inscrit dans une logique d'amélioration continue de la QVT par de multiples initiatives. Leurs impacts et effets seront mesurés annuellement par le biais de questionnaires approfondis, largement diffusés.

III-3-2-1-2- Renforcer l'inclusion de travailleurs en situation de handicap

Le pôle Signalisation France s'attache à permettre l'accès à l'emploi ou le maintien en poste à des personnes en situation de handicap et leur garantir une intégration durable dans la société. L'inclusion de travailleurs en situation de handicap en améliorant la diversification des profils permet de stimuler l'engagement et la fidélité des salariés et se révèle être un levier d'amélioration de la performance. La multiplicité des talents et les expériences variées permet aux collaborateurs d'aborder différemment les problèmes en vue de les résoudre.

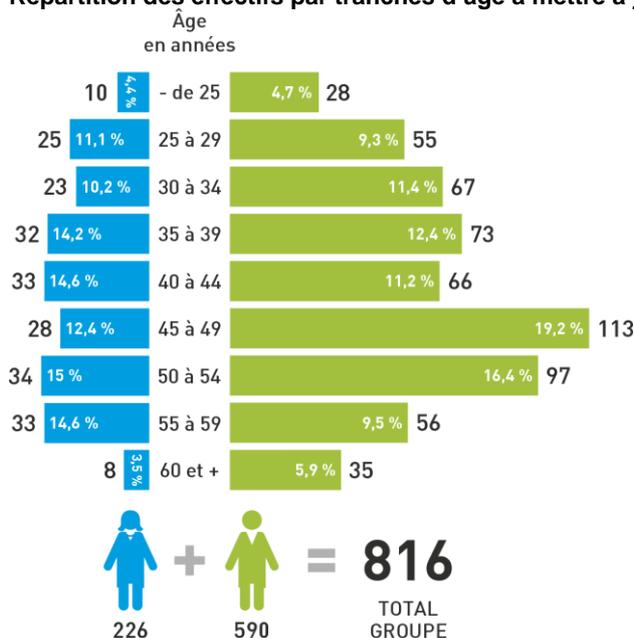
Le pôle Signalisation France, avec l'aide du service Ressources Humaines, favorise l'adaptation des postes, ou des conditions de travail pour les personnes en situation de handicap. Pour ce faire, l'entreprise s'appuie notamment sur le réseau des CAP emploi et des médecins du travail pour réaliser les aménagements les plus pertinents. En interne, le service développement RH, accompagne la démarche en termes de compétences.

Dans la société Signaux Girod S.A. le taux d'emploi des travailleurs handicapés est de 4,45%, il est de 3,17% sur l'ensemble du pôle Signalisation France. Le groupe se fixe pour objectif d'améliorer ces taux.

Cet indicateur n'est pas imposé sur le périmètre sociétés spécialisées mais il sera mis en place en autoévaluation pour toute société comptant entre 20 et 50 salariés. Le seuil de 20 salariés a été retenu pour assurer la pertinence de l'indicateur.

Quant à l'international, la réglementation diffère d'un pays à l'autre sur la notion même de travailleurs handicapés voire sur l'existence de cette notion ainsi que sur la manière de les comptabiliser. Le groupe, à la recherche permanente d'une meilleure cohérence entre ses différentes structures, va donc œuvrer à la mise en place d'indicateurs en mode expérimental en tenant compte de ce qui peut raisonnablement être appliqué eu égard aux législations locales en vigueur et à la volonté du groupe.

Répartition des effectifs par tranches d'âge à mettre à jour



III-3-2-1-3- Garantir le développement de compétences des salariés

III-3-2-1-3-1- Formation des collaborateurs

La formation professionnelle est à la fois un levier d'amélioration individuelle et collective, et un outil de partage d'une même culture métier et managériale. Elle contribue à l'implication des collaborateurs. Le groupe œuvre donc à maintenir un niveau d'heures et un nombre de collaborateurs formés égal à la moyenne de ces chiffres sur les trois derniers exercices.

La politique de formation du groupe est mise en œuvre grâce à un organisme interne créé en 2009. L'objectif de cet organisme est de répondre aux besoins en formation métier au sein du périmètre Signalisation France. Il vise essentiellement les métiers de la signalisation routière, car il n'existe aucune filière de formation de quelque nature que ce soit, ce qui rend le marché du travail hétérogène en termes de compétences de base.

Une partie des formations dispensées sont liées aux contraintes réglementaires, par exemple : les certificats d'aptitudes à la conduite d'engins (CACES), sauveteurs secouristes du travail (SST).

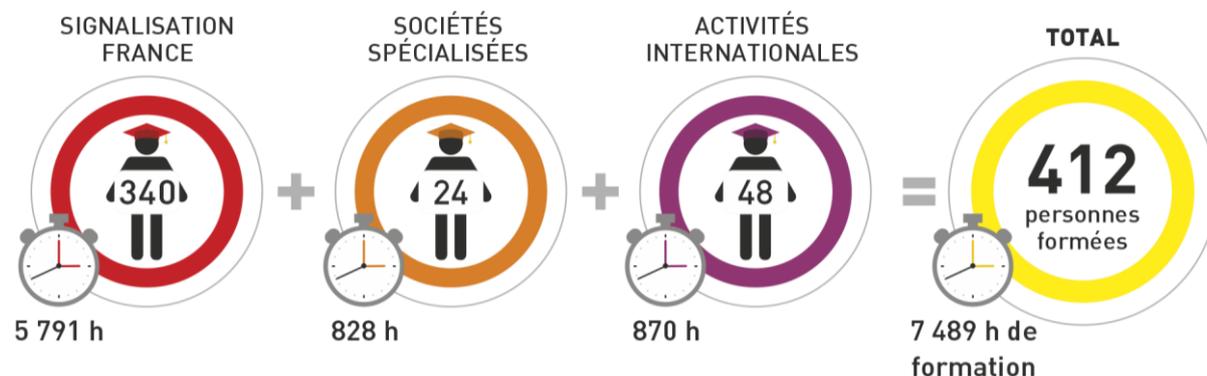
Chaque année un catalogue interne de formations est diffusé et permet à chaque collaborateur de connaître les formations mises à sa disposition notamment dans les domaines de la bureautique, des logiciels métiers. Il détaille également les parcours de formation de signalisation horizontale et verticale.

En plus des actions métiers et sécurité / réglementaire, le service Développement Ressources Humaines organise, en partenariat avec des organismes externes, des formations sur diverses thématiques telles que le management, la finance, la gestion ou le juridique.

Il développe également des modules de formation en e-learning. Cette transformation profonde va bien au-delà de l'introduction d'une nouvelle modalité de formation puisqu'elle permet aux collaborateurs d'avoir accès en permanence aux nouvelles compétences nécessaires à leur poste. Le groupe donne ainsi l'occasion à ses collaborateurs d'approfondir en permanence la maîtrise de leurs connaissances et, pour les plus experts d'entre eux, de transmettre leurs savoirs à leurs collègues.

« La formation : un investissement pour la performance de demain »

Formation professionnelle, heures et salariés formés



III-3-2-1-3-2- Intégration des nouveaux collaborateurs

Chaque nouveau collaborateur ayant une fonction support ainsi que chaque manager du groupe intégrant le pôle Signalisation France bénéficie d'un parcours d'intégration lors de son entrée afin de prendre connaissance de la culture du groupe, de son organisation et de ses règles de fonctionnement. Ce temps permet également de visiter l'usine de production et de bénéficier d'une formation sur l'offre de produits et services ainsi que sur la réglementation liée à la signalisation routière.

Ce parcours est modulable et sa durée est adaptée en fonction des profils.

Un kit d'intégration est par ailleurs remis à chaque nouveau collaborateur lors de son arrivée.

III-3-2-2- Qualité de vie au travail

La qualité de vie au travail est ici entendue dans son acceptation la plus large. La préservation de la santé et la sécurité des collaborateurs en est l'élément premier. Elle est complétée par l'amélioration du bien-être au travail.

III-3-2-2-1- Protéger et assurer la santé et la sécurité des collaborateurs

La sécurité au travail et la prévention en matière de maladies professionnelles sont des priorités pour le groupe Girod qui cherche en permanence à diminuer l'accidentologie en nombre et en gravité. L'objectif fixé pour Signaux Girod S.A. est de descendre en dessous du nombre de 54 événements (accidents de travail avec et sans arrêts et bénins) par exercice. Outre le risque sur l'intégrité physique et morale des collaborateurs que les accidents génèrent, ils perturbent l'organisation de l'entreprise et induisent des coûts. Maîtriser l'accidentologie permet d'accroître le bien-être et l'épanouissement des salariés et de gagner en efficacité et en productivité.

Toutes les sociétés du pôle Signalisation France forment et sensibilisent leurs collaborateurs aux conditions de sécurité sur les lieux de travail, au respect des obligations légales et réglementaires ainsi qu'aux conditions d'utilisation des équipements mis à leur disposition.

Une politique Hygiène Santé-Sécurité et Environnement-Energie a été définie pour Signaux Girod S.A. Elle est remise à jour annuellement pour fixer les objectifs à atteindre. Le référentiel choisi au niveau de SIGNAUX GIROD S.A. est l'OHSAS 18001 qui sera prochainement remplacé par l'ISO 45001. Cette certification obtenue le 20 février 2012 atteste la mise en place d'un management de la santé et de la sécurité au travail. Pour l'activité travaux au sein du Pôle Signalisation France, le référentiel retenu est MASE (Manuel d'Amélioration Sécurité santé environnement en entreprise).

Des actions sont menées dans le cadre du plan de formation, afin de maintenir ou de renforcer les connaissances de nos salariés sur les aspects sécurité.

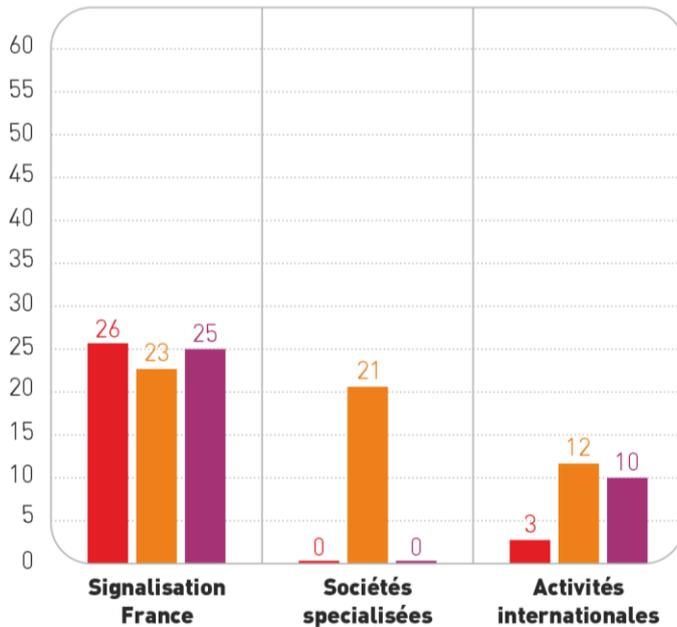
Au niveau de l'usine de production de Bellefontaine, site qui compte le plus grand nombre de salariés du groupe, chaque accident, presque-accident et situation à risque est analysé pour faire évoluer les procédures de sécurité afin d'en réduire le nombre et l'impact. L'accidentologie est passée en revue de manière hebdomadaire par le service Qualité Sécurité Environnement qui relève le nombre éventuel de situations à risque, presque-accidents ou accidents survenus sur la semaine ainsi qu'en cumulé en les classant en fonction de leur degré de gravité. Les actions menées ou à mener sont également mentionnées ainsi que le nombre de jours ouvrés sans accident de travail avec arrêt. Ce tableau de bord est adressé aux responsables de service.

« Nous réagissons immédiatement sans compromis avec la sécurité ! »

Afin de renforcer la mise en œuvre de la politique Hygiène Santé et Sécurité, des collaborateurs QSE ont été engagés dans chacune des filiales du périmètre Signalisation France. Leurs missions principales sont :

- Coordonner et animer le système de management QSE et générer de l'amélioration continue ;
- Maintenir le respect du système, des référentiels et des normes applicables ;
- Entretenir la communication avec les parties prenantes dans le domaine QSE.

Taux de fréquence des accidents de travail

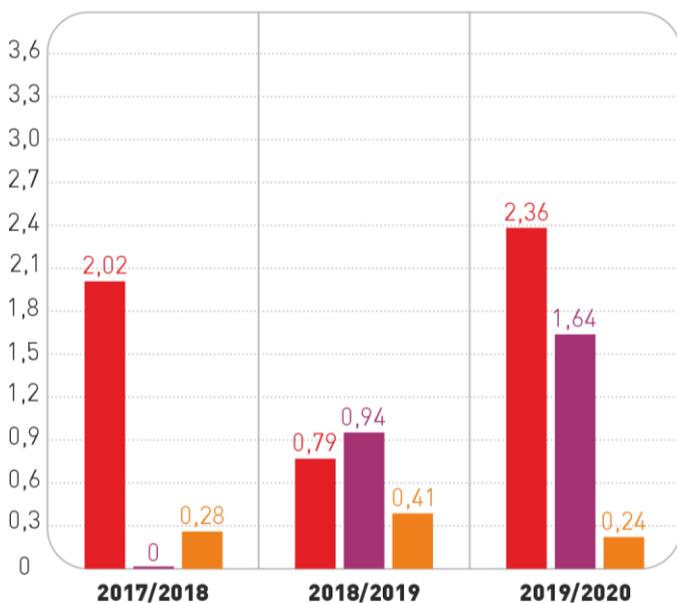


Le taux de fréquence **mesure** le nombre d'accidents de travail avec arrêt **rapporté** au nombre d'heures travaillées au cours de l'exercice.

$$\text{Taux de fréquence} = \left\{ \frac{\text{Nombre d'accidents de travail avec arrêt}}{\text{Nombre d'heures de travail}} \right\} \times 1\,000\,000$$

- 2017 / 2018
- 2018 / 2019
- 2019 / 2020

Taux de gravité des accidents de travail



Le taux de gravité **mesure** le nombre de jours d'arrêt **rapporté** au nombre d'heures travaillées au cours de l'exercice.

$$\text{Taux de gravité} = \left\{ \frac{\text{Nombre de jours arrêtés}}{\text{Nombre d'heures de travail}} \right\} \times 1\,000$$

- Signalisation France
- Sociétés spécialisées
- Activités internationales

III-3-2-2- Agir et améliorer le bien-être au travail

La prise en compte et l'amélioration du bien-être des collaborateurs de l'entreprise s'inscrit dans une démarche globale qui a d'abord été naturellement mise en œuvre.

Pour progresser, un questionnaire interne diffusé en février 2019 sur l'ensemble du périmètre groupe nous a permis d'évaluer la satisfaction et la motivation. Le taux de participation est de 61% soit 471 retours sur 777 questionnés. Ce questionnaire sera reconduit en 2022 et par la suite, tous les deux ans.



L'usine de production de Bellefontaine est certifiée OHSAS 18001 depuis 2012. L'obtention de cette certification démontre l'engagement de la société en matière de santé et sécurité au travail. Prévenir les accidents, évaluer les risques et les réduire, améliorer les conditions de travail de nos salariés, tels sont les enjeux de ce système de management, reconnu internationalement. A compter de septembre 2021 cette norme évolue et sera remplacée par une nouvelle certification internationale ISO 45001. Celle-ci intègre de nouveaux concepts comme la Qualité de Vie au Travail.

L'objectif est donc de conserver la certification en s'adaptant aux nouvelles exigences de la certification.

La société Signaux Girod, soucieuse de fidéliser ses collaborateurs pour limiter le turnover, de réduire l'absentéisme, et d'attirer de nouveaux profils a récemment renforcé ses actions en matière de qualité de vie au travail et entend poursuivre ses efforts en ce sens. Un Copil Qualité de Vie au Travail ainsi qu'un Comité Qualité de Vie au Travail plus opérationnel ont été créés

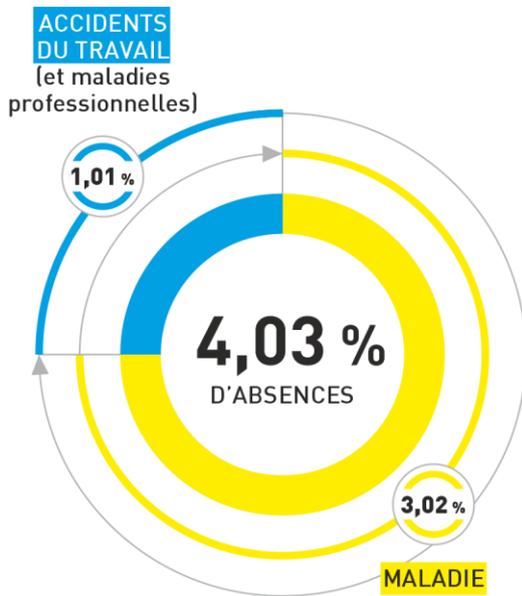
Améliorer de manière continue le bien-être des collaborateurs permet également, grâce à une meilleure satisfaction des équipes, de gagner en efficacité et en productivité. Ce vecteur d'engagement et de performance est bénéfique tant pour les employés que pour l'entreprise.

Un questionnaire a été mis en place fin 2020 pour tous les salariés de l'usine de Bellefontaine. Le taux de retour est de 62%. L'objectif étant d'évaluer 4 thématiques : pratiques d'encadrement / environnement de travail / conciliation vie pro/vie perso / habitudes de vie. Un plan d'actions sera défini en fonction des résultats.

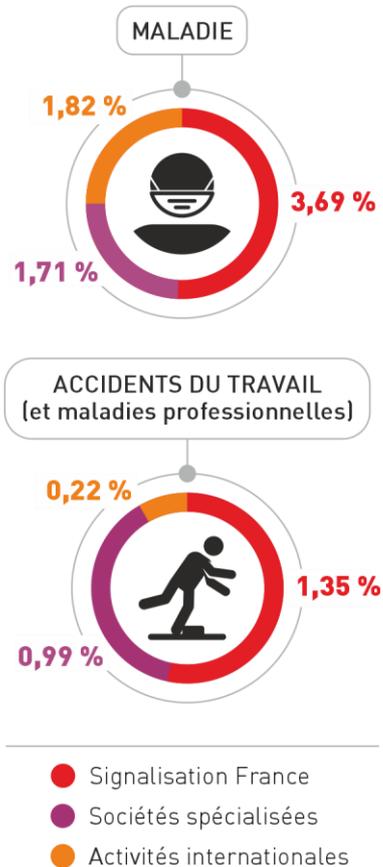
Le taux d'absentéisme dans une entreprise est souvent le reflet de la sécurité et du bien-être de ses collaborateurs. Il est donc, un indicateur du baromètre social.

Le taux d'absentéisme est obtenu par le nombre d'heures d'absence par typologie sur le nombre d'heures théoriques de travail. Les taux d'absentéisme et leurs motifs sont présentés de la manière suivante pour l'exercice 2019/2020 :

Taux d'absentéisme / ENSEMBLE DU GROUPE



Taux d'absentéisme / PAR PÉRIMÈTRE



III-3-3- Enjeux environnementaux

La société Signaux Girod S.A., siège et site industriel principal, implantée au cœur du parc naturel du Haut Jura, accorde depuis de nombreuses années une importance toute particulière à sa performance environnementale afin de lutter contre le changement climatique. Ce site fait l'objet d'un classement ICPE (Installation Classée pour la Protection de l'Environnement).

Ses enjeux environnementaux sont les suivants :

- Préserver les ressources naturelles grâce à la connaissance et à la maîtrise des impacts environnementaux liés à ses activités,
- Concevoir des produits intégrant les aspects environnementaux,
- Sensibiliser et former le personnel de l'entreprise aux bons gestes et règles mises en œuvre dans l'entreprise,
- Prévenir tout type de pollution en maîtrisant les impacts environnementaux,
- Veiller au respect de la réglementation et autres exigences applicables.

Engagée volontairement dans une politique de réduction de sa dépense énergétique, Signaux Girod S.A. a obtenu les certifications ISO 14001 et ISO 50001. L'entreprise pilote au quotidien sa consommation énergétique avec pour objectif de la réduire afin de minimiser son impact environnemental.

Dans ce contexte, le groupe aspire à la mise en place d'un socle environnemental commun à l'ensemble des sociétés le composant.

III-3-3-1- Maitriser la consommation d'énergie et rechercher en permanence l'amélioration de l'efficacité énergétique

Le groupe a fait le choix d'un site de production implanté à Bellefontaine au siège de la société Signaux Girod, cette dernière représente donc le poste majeur de consommation d'électricité avec 59,10 % de la consommation totale du groupe. La réduction de la dépense énergétique de Signaux Girod S.A. a donc été définie comme la priorité du groupe afin de limiter l'impact sur le changement climatique en réduisant son empreinte carbone, et de réaliser parallèlement des économies.

Consciente de ce fort enjeu, le suivi de sa consommation est une préoccupation majeure de signaux Girod S.A. depuis la période de référence 2015/2016. La politique rigoureuse menée par les équipes et les efforts de tous ont permis de faire baisser significativement la consommation chaque année depuis 2015.

En effet, une baisse de 470 202 kWh a été enregistrée sur l'exercice 2018/2019 par rapport à l'exercice précédent et s'accroît encore sur l'exercice clos le 30 septembre 2020 puisqu'on relève une diminution notable de 1 078 574 Kwh. Le ratio Kwh/chiffre d'affaires fournitures, indicateur clé de performance, passe ainsi de 0,22 à 0,20 dépassant l'objectif fixé à < 0,25.

La baisse de consommation énergétique enregistrée depuis l'exercice 2015/2016 est de 23,56 %.

Pour piloter ce suivi de consommation et rechercher l'amélioration permanente de la performance énergétique, un Comité énergie a été créé le 11 février 2020. Il est composé du responsable maintenance qui a suivi une formation de référent énergie, de techniciens, d'un contrôleur de gestion, du Responsable QSE et d'un responsable de ligne.

Il est à noter que la part d'électricité renouvelable consommée par l'entreprise sur l'année glissante est de 25,1% (dont 2,5% photovoltaïque, 8,3% éolien, 12,7% hydroélectricité et 1,6% de bioénergie).

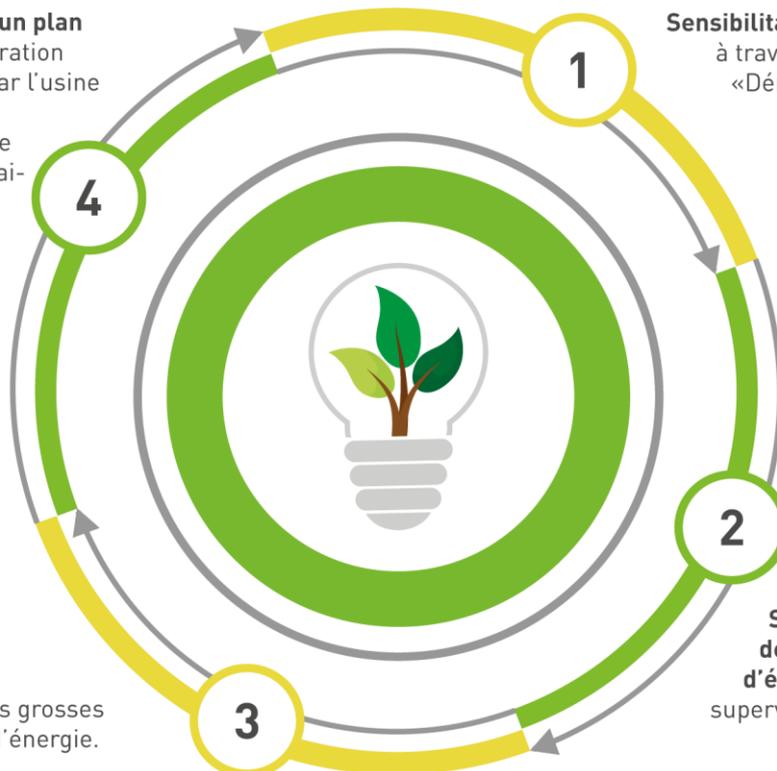
4 ACTIONS CONCRÈTES

Mise en oeuvre d'un plan d'actions : récupération d'énergie émise par l'usine pour chauffer les bureaux, ou encore l'installation d'éclairage LED ...

Sensibilisation du personnel à travers des formations « Démarche d'efficacité énergétique ».

Identifier nos plus grosses consommations d'énergie.

Suivi en temps réel de la consommation d'énergie grâce à une supervision informatique automatisée.



Dans sa démarche d'amélioration continue, l'entreprise a initié un nouveau chantier en septembre 2020 visant à remplacer l'éclairage actuel des bureaux par des LED. L'aboutissement est prévu pour fin juin 2021.

D'autres pistes d'amélioration sont encore à l'étude dans le cadre d'une démarche environnementale vertueuse dans le but d'améliorer l'efficacité énergétique.

- un projet de récupération de la chaleur fatale des gaz brûlés de notre four émail est à l'étude,
- une analyse de nos compteurs électriques Ewatch devra permettre de réduire notre consommation,
- une étude pour la mise en place d'une centrale double flux pour le chauffage de nos ateliers LP1 LP2 est également prévue sur cet exercice 2020/2021.

Enfin, un Alternant Ingénieur en maîtrise de l'énergie à l'école de Polytech Nantes a été embauché pour une durée de trois années.

III-3-3-2- Doter le groupe d'un socle environnemental commun

Beaucoup d'actions menées le sont au niveau de la société Signaux Girod SA car elle abrite le site industriel du pôle Signalisation France. Elle est donc à juste titre le point d'attention prioritaire. Toutefois, l'ambition du groupe en matière environnementale amène à intensifier la prise en compte des questions environnementales et à l'étendre à l'ensemble des périmètres qui le composent. L'objectif exigeant fixé est la mise en place d'un socle environnemental commun à toutes les entités du groupe afin de limiter l'impact sur le changement climatique et de réaliser des économies.

Pour mener à bien ce projet, il est essentiel de dresser un état des lieux préalable pour avoir une compréhension précise du traitement des questions environnementales dans chacune des filiales des périmètres signalisation France, sociétés spécialisées et activités internationales et pouvoir procéder à une analyse des risques. Le déploiement de l'audit sera réalisé parallèlement en France et à l'international en s'appuyant sur des ressources relais.

A partir de ce constat, le comité RSE s'attachera à définir les axes prioritaires et essentiels du groupe en s'appuyant notamment sur les points principaux issus de la norme ISO 50001 et ISO 14001. Un process efficace de transmission de l'information et de suivi des indicateurs sera déterminé.

L'évolution de ce projet de socle environnemental commun pourra être mesurée dans ces deux phases par des indicateurs clés de performance en cours de construction, à savoir :

- lors de la première étape constituant à faire un état des lieux en mesurant son taux d'avancée par rapport au nombre de sociétés total à passer en revue,
- et lors de la seconde phase en évaluant le taux de déploiement du socle environnemental commun.

III-3-3-3- Les autres volets de la politique environnementale

La politique environnementale du principal site de production situé dans le Jura comporte d'autres volets afin de lutter contre le changement climatique :

- Démarche éco-responsable et écoconception de produits :

Dès 2012, le principal site de production a fait le choix d'utiliser une laque hydrosoluble respectueuse de l'environnement et investi dans une chaîne de laquage robotisée 100% automatisée avec un traitement des eaux intégrées. De plus, ce process innovant a permis d'optimiser notre consommation de laque tout en garantissant la qualité de nos produits. Ce site conçoit également des produits en intégrant une démarche d'éco-conception consistant à réduire les impacts environnementaux des produits tout au long de leur cycle de vie : matière première, production, utilisation, fin de vie. Le bureau d'études est équipé d'un module SolidWorks Sustainability permettant d'évaluer instantanément l'impact sur l'environnement du produit et ainsi de le faire évoluer pour atteindre le meilleur résultat.

- Maîtrise des rejets liés à l'activité industrielle et prévention des risques pollution :

Trois types d'actions sont menées pour une maîtrise performante des rejets relatifs à cette activité :

. la prévention des risques pollution et des nuisances sonores grâce notamment à un parc de rétention, à l'installation de silencieux aux endroits identifiés comme source de nuisances sonores, la limitation de la pollution en cas d'incendie grâce au sprinklage des bâtiments et à la construction d'une réserve d'eau enterrée,

. le contrôle et la réduction des rejets : 7 points de rejets sont contrôlés annuellement pour évaluer la concentration de polluant dans l'air,

. le traitement des eaux : les effluents liés aux activités de traitement de surfaces en acier et aluminium sont traités par une station d'épuration interne. Son bon fonctionnement est surveillé régulièrement conformément à la réglementation en vigueur, et les analyses sont transmises mensuellement à la DREAL et à l'Agence de l'Eau. Un système de supervision informatique permet de surveiller tout dépassement de valeurs limites.

- Maîtrise et valorisation des déchets de production :

La gestion efficace et responsable des déchets est basée sur trois principes : conformité stricte à la réglementation, tri à la source des déchets dans les ateliers et services administratifs, valorisation des déchets qu'ils soient dangereux ou non.

Les activités des sociétés du groupe Girod sont à l'origine de trois types de déchets :

- des déchets dangereux, tels que des emballages vides souillés, des déchets de peinture, ... ;
- des déchets banals, tels que les déchets industriels banals en mélange (DIB), plastique, carton ou bois ;
- des déchets inertes, notamment des gravats.



Le pôle Signalisation France produit la plus grande part de déchets puisque ses activités sont à l'origine de 85% des déchets du groupe. Sur les 281 tonnes de déchets dangereux produites sur l'exercice par le périmètre SIF, 78,54% ont été revalorisés contre 69,51% pour l'exercice précédent, soit une augmentation de 9 points représentant une progression de 13% du volume des déchets revalorisés.

III-3-4- Enjeux sociétaux

III-3-4-1- La santé et la sécurité de tous : notre cœur de métier

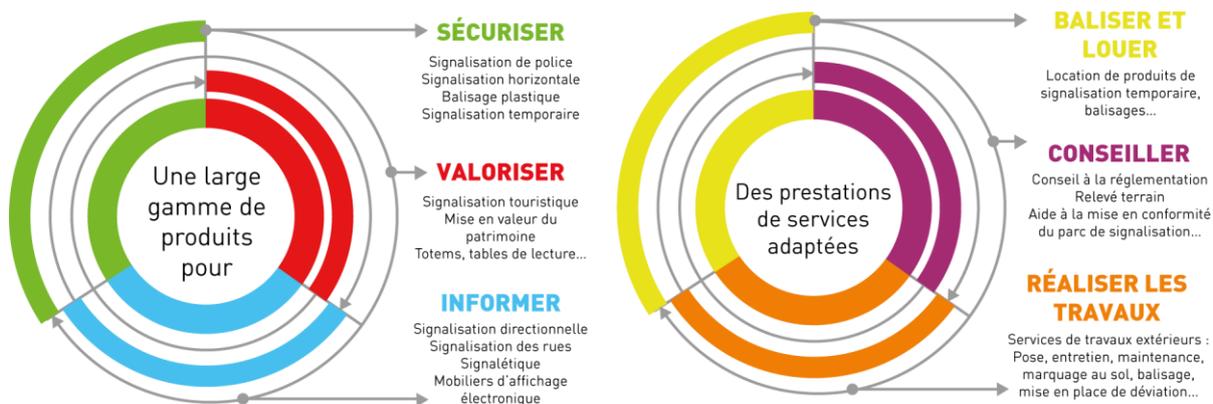
L'entreprise, experte des « solutions de signalisation clé en main », propose une offre Produits & Services de qualité déployée sur toute la France. Grâce à un réseau de 30 agences dont 1 sur l'île de la Réunion dédiées à l'activité de signalisation, nous mettons au service de nos clients, pour rendre la route plus sûre, des produits de grande qualité fabriqués dans le Jura et des services de proximité.

La sécurité de tous est notre cœur de métier. Pour assurer la sécurité des usagers de la route et de la ville, nous conseillons, fournissons et mettons en œuvre la signalisation verticale (police, directionnelle, permanent ou temporaire) et horizontale (marquage au sol) avec des produits certifiés respectant l'évolution des normes. Le respect de la vitesse est un élément central de la sécurité routière auquel nous participons en proposant la vente et l'installation de ralentisseurs, de coussins berlinois, de radars pédagogiques, supports à sécurité passive...

La sécurisation des centres-villes implique également la protection des plus fragiles par l'aménagement des abords des écoles et la mise aux normes « Accessibilité des personnes à mobilité réduite » dans les espaces publics.

De plus, nous garantissons la protection des chantiers par une offre de services complets allant de l'étude de déviation, du balisage des zones à l'installation de la signalisation ou encore la mise en place de déviations. Nous avons également développé la location de produits de signalisation tels que les séparateurs de voies, les panneaux certifiés et les feux de chantier.

Une offre globale de produits et services pour la sécurité et le bien-être des usagers



Notre site industriel de 24 086 m² permet une capacité maximale de production de 12 500 panneaux par semaine qui nous permet de répondre aux attentes de clients avec réactivité.

Afin de nous adapter aux besoins de nos clients et de proposer sur le marché une offre pertinente et différenciante de produits et services, l'innovation est au cœur de nos études et intègre les enjeux de qualité, de durabilité, d'impact environnemental, de logistique ou encore de facilité de mise en œuvre... L'analyse globale de la valeur est menée et l'éco-conception est un pilier de la recherche & développement de l'entreprise.

Le budget consacré à la recherche et au développement par Signaux Girod SA est de 309 K€ au titre de l'exercice 2019-2020.

Une branche d'activité du groupe dite spécialisée est dédiée à l'aménagement urbain. Les sociétés Atech et Concept Urbain œuvrent au bien être en ville à travers des gammes de mobilier urbain design pour Concept urbain, et à travers l'aménagement de la nature en ville pour Atech, spécialisé dans le mobilier de végétalisation. Ces entreprises aident ainsi à faire cohabiter l'Homme avec son environnement par l'aménagement des villes. L'amélioration des écosystèmes urbains en alliant performance durable et esthétique contemporaine tout comme la gestion de l'eau à travers un arrosage maîtrisé et le rafraîchissement urbain sont au cœur des solutions innovantes proposées.

L'activité d'aménagement urbain et de fleurissement est également développée à l'international grâce à un réseau commercial et de distributeurs dans plus de 35 pays.

Pour renforcer son engagement en matière de sécurité des usagers de la route, le groupe est investi dans les différentes commissions et instances représentatives de la profession.

Le Président Directeur Général de la société SIGNAUX GIROD est membre du Conseil d'administration du Syndicat des Equipements de la Route (SER) et Président de la section Signalisation verticale. Le SER regroupe les principales entreprises des équipements la route et travaille avec la Sécurité Routière et aux côtés des pouvoirs publics pour permettre aux usagers de la route de bénéficier d'équipements performants garants de leur sécurité. Le SER a également un rôle d'informateur en matière de réglementation et de normalisation dans le domaine des équipements de la route.

Un des directeurs régionaux du pôle Signalisation France du groupe exerce la vice-présidence de la section Signalisation Horizontale.

Son responsable Qualité Sécurité Environnement est membre du comité Ascquer Signalisation Verticale ayant pour principales missions la gestion des référentiels de certification, la gestion des contestations et veille à l'impartialité dans le traitement des dossiers de certification.

Les sociétés Atech et Concept urbain, font quant à elles, partie du groupement du mobilier urbain au sein de l'ameublement français. Stéphanie DREUX directrice de CU en est la présidente. Les missions principales de ce groupement sont les suivantes :

- Favoriser le dialogue et le respect de valeurs entre ses adhérents ;
- Représenter ses membres auprès des pouvoirs publics, des partenaires institutionnels et des autres Organismes professionnels ;
- Participer aux évolutions de la normalisation, de la réglementation technique et des textes législatifs ;
- Etudier le marché de l'équipement urbain, valoriser ses acteurs, favoriser le développement durable et anticiper son évolution.

III-3-4-2- Actions en faveur de la prévention de la corruption

Les principaux clients du groupe sont les collectivités territoriales en charge de l'aménagement et de l'entretien des routes et des villes. La lutte contre la corruption est donc un haut point de vigilance. Le risque d'une sanction d'interdiction de soumissionner à des marchés publics impose également l'application par le groupe d'une tolérance zéro à l'égard de toute forme de corruption dans ses relations d'affaires. Ses exigences en matière de lutte contre la corruption se sont accrues en application des dispositions issues de la loi SAPIN II.

Signaux Girod S.A. a ainsi renforcé son dispositif de lutte contre la corruption entendue au sens large et regroupant notamment le trafic d'influence, les paiements de facilitation, la prise illégale d'intérêts, l'extorsion ou la sollicitation...

Une démarche d'identification et d'évaluation des risques est en cours. Elle permettra de compléter le guide anti-corruption actuellement en vigueur au sein du groupe. Ce guide traduit en anglais est diffusé le plus largement possible dans le groupe. Les dirigeants des filiales internationales ont été formés aux pratiques anti-corruption en novembre 2017 et chaque nouveau collaborateur du secteur SIF exposé aux risques est formé au dispositif anti-corruption du groupe dans le cadre des journées d'intégration.

Les objectifs sont donc :

- d'établir l'état des risques sur le périmètre pôle Signalisation France pour pouvoir ensuite le déployer sur le secteur international,
- de mettre en place un guide anti-corruption développé,
- de déployer les formations anti-corruption.

L'évolution du pourcentage du personnel occupant des postes à risque formé à la corruption, indicateur clé de performance en cours de construction, permettra d'évaluer la progression des actions en faveur de la prévention de la corruption.

III-3-4-3- Autre volet de l'engagement sociétal : le respect de l'éthique et promotion des conventions fondamentales de l'OIT

L'éthique est une valeur fondamentale pour le groupe partagée par tous. Il adhère tout particulièrement aux principes de la Déclaration universelle des Droits de l'Homme et aux 8 conventions fondamentales de l'OIT (Organisation Internationale du Travail) portant sur :

- le travail forcé ;
- la liberté syndicale et la protection du droit syndical ;
- le droit d'organisation et de négociation collective ;
- l'égalité des rémunérations ;
- l'abolition du travail forcé ;
- les discriminations ;
- l'âge minimum d'admission à l'emploi ;
- et les pires formes de travail des enfants.

La France ainsi que la majorité des pays dans lesquels le groupe est implanté (Belgique, Hongrie République Tchèque, Lettonie, Roumanie, Espagne, Colombie, Bulgarie Pérou), ont ratifié des conventions.

Nos fournisseurs les plus importants sont des producteurs d'aluminium, acier, films réfléchissants et produits de marquage destinés à la production de panneaux de signalisation et de marquage routier.

Lors de la création d'un nouveau fournisseur dans notre base de données, la société Signaux Girod S.A. exige qu'il atteste et s'engage au strict respect des 8 conventions fondamentales de l'OIT.

Note méthodologique

Cette note méthodologique explique les processus de remontée des informations publiées dans le présent rapport de gestion et précise les périmètres de reporting considérés ainsi que les méthodes de calcul utilisées pour les données quantitatives.

Le périmètre de consolidation est constitué des filiales du groupe Girod consolidées par intégration globale. Les données sociales et environnementales ont été consolidées à 100% pour l'ensemble des filiales, quelle que soit la part de capital détenue.

Plusieurs périmètres sont à distinguer :

Le périmètre Signalisation France comprenant l'ensemble des filiales françaises, incluant Signaux Girod, (62,99% des effectifs) ;

Le périmètre des sociétés spécialisées (7,60% des effectifs totaux) ;

Le périmètre des activités internationales (29.41% des effectifs totaux).

Les indicateurs sociaux : l'égalité hommes / femmes, les salariés en situation de handicap, les effectifs, l'absentéisme et la formation au 30 septembre 2020 sur les fichiers de suivi de la direction des Ressources Humaines issus du logiciel de paie ou sur les déclarations des services de comptabilité.

Les indicateurs environnementaux : les tonnages des déchets dangereux et leur valorisation, ont été déterminés pour l'essentiel à partir d'un état fourni par notre principal prestataire de service qui prend en charge environ 87.8% des déchets dangereux des sociétés du périmètre Signalisation France. La quantification et valorisation des déchets dangereux traités par d'autres prestataires, au niveau des sociétés de l'ensemble du groupe, ont été réalisées à partir des factures et des bordereaux de suivi des déchets (BSD) fournis par ces prestataires.

Les consommations d'énergie et d'eau ont été évaluées sur la base des consommations mentionnées sur les factures ou à partir de relevés manuels de compteurs.

La maîtrise de la consommation énergétique développée au III 3-5-1 et la politique environnementale exposée au III 3-5-2 concernant uniquement le site industriel de Bellefontaine.

Le groupe Girod n'est pas concerné par les items suivants : la lutte contre le gaspillage et la précarité alimentaire, par le respect du bien-être animal, d'une alimentation responsable, équitable et durable.