Rapport RSE 2021-2022

La stratégie RSE
d'un groupe centenaire.

girodgroup

Sommaire

GIRODGROUP 02

L'histoire du groupe 04
Les activités du groupe 06
La gouvernance du groupe et sa stratégie 08
- Une stratégie construite sur des valeurs fortes 09
- Une stratégie engagée incluant la Responsabilité Sociale et Environnementale 11

La stratégie RSE du groupe et ses enjeux 12
- Une stratégie RSE pilotée par une gouvernance dédiée et un réseau opérationnel 13
- Liste des principaux objectifs/enjeux retenus et indicateurs associés 14

Les parties prenantes 16
Le modèle d'affaires 18
La taxonomie européenne 20
Le périmètre et la collecte de données 20

LES ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX 22

Diminuer les impacts environnementaux de nos activités 26
- Utiliser les ressources disponibles de manière durable 26
  - Réduire la consommation d'électricité et de gaz 27
  - Contrôler la consomation de carburant 30
  - Maîtriser la consommation d'eau 31
  - Rationaliser l'utilisation des matières premières 32
- Gérer les déchets et rejets de manière responsable et prévenir tout risque de pollution 34
  - Limier le volume des déchets et renforcer la part de déchets revalorisés 34
  - Maîtriser les rejets liés à l'activité 36
  - Prévenir les risques de pollution 37
  - Favoriser l'économie circulaire 37

Contribuer à l'atténuation du changement climatique et à la protection de la biodiversité 39
- Mesurer les émissions de gaz à effet de serre pour mettre en place les actions en vue d'atteindre la neutralité carbone en 2050 39
- Zoom société ATECH 40
- Utiliser des énergies renouvelables 42
- Protéger la biodiversité 43

LES ENJEUX SOCIAUX 44

Les effectifs de Girodgroup 46
Développer une relation de long terme entre les collaborateurs et le groupe 48
- Recruter des profils en phase avec les besoins opérationnels 49
- Intégrer les nouveaux collaborateurs 50
- Protéger la santé et la sécurité des collaborateurs 51
- Améliorer la relation de travail 54
- Garantir le développement des compétences de tous 57

Partager la valeur 59
Encourager la diversité au sein du groupe 60
- Garantir l'égalité professionnelle femmes hommes 61
- Favoriser l'inclusion des travailleurs en situation de handicap 63
- Oeuvrer en faveur de la mixité socio-économique et de la diversité intergénérationnelle 63

Favoriser la communication et le dialogue social 64
- Garantir les conditions de tenue des réunions des instances représentatives du personnel 64
- Mesurer la satisfaction grâce au baromètre social 65
- Communiquer efficacement en interne 65

ENJEUX SOCIÉTAUX 66

Agir avec éthique 69
- Prévenir toute forme de corruption et garantir le respect des règles de concurrence 70
- Se conformer au Règlement général de la protection des données (RGPD) 71
- Promouvoir le respect des conventions fondamentales de l'OIT 71
- Lutter contre l'évasion fiscale 71

Collaborer avec les parties prenantes de manière responsable et transparente 72
- Promouvoir des relations fournisseurs et sous-traitants claires et durables 72
- Garantir la satisfaction clients 73

Soutenir les territoires 74

 © Signaux Girod - 2023 - Reproduction interdite

1 Girod group

L'histoire du **groupe**

Plus de 115 ans d'histoire familiale.
Créée en 1905, au cœur du Haut-Jura, l'entreprise familiale s'est développée grâce au travail et à l'audace des hommes et des femmes des trois premières générations. Poursuivant une stratégie d'extension de ses activités et de déploiement à l'international, girodgroup est aujourd'hui présent dans onze pays et continue d'évoluer et d'innover pour répondre aux nouveaux enjeux de la route et de la ville de demain.

Le groupe est né d'une longue histoire de transmission, de génération en génération, qui repose sur une culture d'entreprise et des valeurs fortes partagées par tous.
Le groupe, très implanté en France grâce à un réseau de 28 agences dont une sur l'île de la Réunion et deux filiales spécialisées dans le mobilier urbain, a su développer une présence à l'international sur trois continents.
Le groupe est organisé en fonction de ses clients et donc par zone géographique afin d'être au plus proche d'eux et plus agile.

Le début d'une histoire

1905

Arsène Girod ouvre un modeste atelier d'émaillerie.

1915

Marceau Girod prend les rênes de l'affaire familiale et la hisse au premier rang des émailleurs de la région.

La réponse au boom de l'automobile

1952

L'entreprise familiale franchit une étape décisive de son histoire et commence à fabriquer ses premiers panneaux de signalisation routière.

1957

Homologation du Ministère des Travaux publics.

La réglementation de la route se structure

1962

L'émaillerie Girod devient Signaux Girod.

1969

Achat de la première agence à Toulouse.

Signaux girod grandit et se développe

1976

Début d'une politique de décentralisation sur toute la France en s'installant dans l'Est puis en Picardie.

1985

Entrée sur le second marché de la bourse de Lyon.
De 1985 à 1994, onze nouvelles filiales sont créées d'Ecquevilly à Montpellier en passant par Clermont-Ferrand. L'usine de production de Bellefontaine s'agrandit. Sa superficie passe de 3 579 m² en 1970 à 24 086 m² en 2003.

Internationalisation de la marque

1990

Signaux Girod s'internationalise et créée sept filiales en cinq ans principalement en Europe.

De nouvelles acquisitions de sociétés spécialisées

2006

Acquisition des sociétés spécialisées Atech et Concepturbain, spécialistes du mobilier urbain et de végétalisation.

2011

Implantation sur le continent africain avec Girod Maroc.

Ouverture sur le marché sud-américain

2015

Ouverture sur le marché sud-américain, en Colombie et au Pérou.

2021

Signaux Girod, première entreprise française certifiée EEA (European Enamel Certification).

Recherche & Développement

2022

Girodgroup poursuit sa stratégie d'innovation et développement. À ce jour, plus de 55 titres de propriétés intellectuelles pour répondre aux besoins d'aménagement de la route et de la ville (signalisation, fleurissement, mobilier urbain...).

Les activités
du groupe

Des solutions globales pour la ville & la route.
Notre mission est d'améliorer la sécurité, la mobilité et le cadre de vie de tous. En tant qu'expert de la signalisation et de la mobilité, nous proposons à nos clients une offre de services globale pour répondre aux besoins d'aménagement urbain et routier et assurer aux usagers de la route et des espaces publics, la sécurité et le bien-être.

Conseiller
Proposer des solutions adaptées aux besoins des clients.

Sécuriser
Fournir, poser, entretenir et assurer la maintenance :
- de signalisation verticale (police, permanente ou temporaire),
- de signalisation horizontale (marquage au sol),
- d'éléments de sécurité routière : barrières de sécurité, ralentisseurs, coussins berlinois, radars pédagogiques, supports à sécurité passive, ...
- de potelets fixes et rétractables.

Gérer le balisage de chantiers : étude et mise en place de déviations, installation de la signalisation et location de produits de signalisation tels que les séparateurs de voies, les panneaux, les balises et les feux de chantier.

Valoriser
Proposer des solutions de signalisation touristique et mise en valeur du patrimoine : totems, tables de lectures...

Informer
Fournir et poser des produits de signalisation directionnelle, plaques de rues, mobilier d'affichage électronique.

Gérer l'espace public
Proposer des solutions intelligentes en réponse aux besoins de gestion et de sécurisation des espaces publics.

Aménager les espaces publics
Fournir et poser du mobilier de végétalisation et de mobilier urbain design.

Améliorer les écosystèmes urbains
Développer des systèmes d'arrosage maîtrisé, de rafraîchissement urbain.

La gouvernance du groupe Girod et sa stratégie

La gouvernance du groupe est fondée sur des valeurs fortes. L'organisation interne, qui place la satisfaction des besoins des clients et la responsabilisation des équipes en première place, donne une autonomie de décision forte au niveau local qu'il s'agisse des régions de France ou des pays internationaux d'implantation.

La direction de la société mère et celle des filiales françaises est assurée par le Président du groupe. Le Président s'appuie sur des directeurs régionaux et directeurs pour les sociétés spécialisées. Quant à la direction des filiales internationales, elle s'inscrit dans un système de gouvernance de groupe efficace visant à limiter les risques, assurer un juste contrôle et harmoniser les modes de fonctionnement. Le Président du groupe exerce donc, aux côtés de chaque dirigeant local de filiale, un mandat de direction.

La gouvernance de la société mère, Signaux Girod, garantit la transparence et l'équilibre.

Le Conseil d'administration compte deux membres indépendants et deux femmes sur les cinq membres qui le composent. Ce conseil détermine les grandes orientations stratégiques, contrôle la direction générale et veille à la qualité de l'information fournie aux actionnaires. Bien que le maintien des comités spécialisés d'audit, des rémunérations, et des nominations ne soit plus obligatoire suite au transfert de cotation des titres de la société sur Euronext Growth, la gouvernance a choisi de les conserver.

La transparence est un principe appliqué dans les relations entretenues par le groupe avec ses principales parties prenantes listées ci-après. Le système de management instauré dans le groupe repose ainsi sur une définition claire des rôles de chacun. Cette exigence se retrouve également au niveau de la direction du groupe qui a fait le choix d'une publication volontaire de la politique de rémunération des dirigeants sociaux et du montant de leur rémunération dans le rapport annuel du groupe.

Une stratégie construite sur des valeurs fortes

La stratégie de croissance du groupe s'articule autour de trois axes :

- **Stratégie de conquête du secteur International** en développant de nouvelles parts de marchés, proposant de nouvelles activités dans certains pays, et en renforçant notre outil de production,
- **Stratégie de spécialisation du secteur Signalisation France** en renforçant notre modèle « Fabricant et Installateur » grâce à des produits de qualité, différenciants et durables et une offre de solutions globales à plus forte valeur ajoutée,
- **Stratégie de différenciation dans le secteur Sociétés spécialisées** avec la mise en œuvre de produits haut de gamme et le positionnement en tant qu'expert de la végétalisation urbaine.

Cette stratégie se fonde sur des valeurs fortes pour fédérer les femmes et les hommes du groupe autour d'un projet commun et le faire progresser.

Expertise & Innovation
De la signalisation routière à l'aménagement urbain, notre haut niveau d'exigence nous pousse à innover et à proposer la meilleure qualité de produits et de services. En tant qu'acteur historique de la signalisation, nous partageons notre savoir-faire centenaire et notre expertise au service de la route de demain.

Afin de nous adapter aux besoins de nos clients et de proposer une offre pertinente et différenciante de produits et services, nous innovons en permanence. Les enjeux de qualité, de durabilité, d'impact environnemental, de logistique ou encore de facilité de mise en œuvre sont essentiels. Le budget ainsi consacré à la recherche et au développement par Signaux Girod S.A. est de 331 K€ sur cet exercice contre 306 K€ au titre de l'exercice 2020-2021.

Engagement & Responsabilité
Nous inscrivons la responsabilité sociale et environnementale au cœur de notre stratégie en agissant concrètement sur une offre de produits et services éco-conçus, et en intégrant toujours plus le développement durable à notre activité. Nos objectifs : apporter un haut niveau de satisfaction à nos clients et garantir à nos collaborateurs sécurité et qualité de vie au travail.

Proximité & écoute
Nous privilégions des valeurs humaines basées sur la simplicité des échanges, la bienveillance et le partage des compétences. Nous sommes à l'écoute de nos clients, nos collaborateurs, et de nos parties prenantes pour construire des relations de confiance à long terme.

Ce socle de valeurs participe du bon fonctionnement du groupe. Elles sont un levier de la marque employeur et chaque collaborateur doit en être l'ambassadeur.

Engagement pour nos clients
Certification ISO 9001 depuis 2001

Engagement pour l'environnement
Certification ISO 14001 depuis 2006

Engagement pour nos collaborateurs
Certification ISO 45001 depuis 2021
Elle remplace l'OHSAS 18001 obtenu dès 2012

Engagement pour l'énergie
Certification ISO 50001 depuis 2020

Une stratégie engagée incluant la Responsabilité Sociale et Environnementale

L'implantation du berceau de l'entreprise dans le Parc Naturel du Haut-Jura, nous a naturellement amenés à intégrer les enjeux liés à la protection de l'environnement et à nous engager dans une démarche active depuis de nombreuses années.

Conscients de notre environnement et convaincus de la nécessité de faire de notre engagement responsable un levier de progrès, nous nous sommes, dès les années 2000, engagés volontairement dans un management de la qualité labellisé par une quadruple certification de notre site principal et la certification de certaines de nos filiales. La Responsabilité Sociale des Entreprises fait partie de l'ADN du groupe, elle est vécue comme un outil essentiel de la performance de demain.

Ces référentiels d'envergure internationale viennent objectivement certifier les actions menées par le groupe sur son site industriel principal ainsi que dans certaines filiales internationales 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.

Pour évaluer son action RSE, le groupe s'est soumis à l'expertise d'une agence spécialisée dans la notation des performances ESG (Environnement, Sociale et Gouvernance) des petites et moyennes entreprises cotées sur les marchés européens, Gaia Research, pour la réalisation d'une évaluation objective de sa politique RSE basée sur 140 critères répartis en quatre piliers : Environnement, Social, Gouvernance et Parties Prenantes externes.
Le processus d'évaluation de Gaia Research est le suivant :

- Collecte des informations ESG disponibles publiquement sur trois années,
- Contrôle qualité de la fiabilité des données,
- Dialogue avec l'entreprise afin qu'elle puisse amender et/ou modifier son questionnaire ESG ainsi qu'apporter des informations qualitatives sous forme de commentaires,
- Vérification de la cohérence globale et une homogénéisation des données,
- Calcul des scores et publication des données.

La note obtenue est de 54/100 sur les données de l'exercice 2021. Elle était de 51 sur les données 2020.

Dans la précédente DPEF, nous avions mentionné une note globale de 63/100. Nous précisons qu'entre 2021 et 2022, le référentiel de notation Gaia Research a été substantiellement révisé afin de prendre en compte les controverses mais aussi de renforcer leurs attentes en matière de performance ESG des entreprises. La note de 63/100 obtenue l'an passé était calculée sous le référentiel 2021, elle a été recalculée sous le nouveau référentiel, et ressort alors à 51/100 pour les données 2020.

La stratégie RSE du groupe et ses enjeux

La stratégie RSE du groupe s'est construite sur l'analyse des enjeux. Après leur recensement, ils ont été classés par ordre de priorité. Les engagements qui en découlent doivent être portés par l'ensemble des entités du groupe pour faire vivre la RSE au quotidien au sein de nos métiers. Le déploiement de la stratégie RSE piloté par une gouvernance dédiée repose et ne peut exister que grâce à un réseau opérationnel.

Une stratégie RSE pilotée par une gouvernance dédiée et un réseau opérationnel

Rattachée à la direction générale, la directrice RSE coordonne la stratégie RSE définie et contrôlée par des deux instances dédiées que sont le Comité RSE et le Comité d'audit et travaille en étroite collaboration avec les spécialistes métier (responsables des services QSE, ressources humaines, achats, juridique, responsable du Comité énergie...), sur un réseau interne de collaborateurs aux compétences spécifiques ainsi que sur des groupes de travail.

Le Comité RSE
Le Comité RSE regroupe en son sein plusieurs directions impliquant le plus haut niveau de l'entreprise puisqu'il est composé du PDG, des directions RH, finance, international, industrielle ainsi que des deux dirigeants des filiales spécialisées. Le Comité RSE a pour mission de définir la politique RSE du groupe, de déterminer les enjeux stratégiques et les indicateurs clés pour mesurer la performance, et d'arrêter les plans d'action.

Les attributions RSE du Comité d'audit
Pour tenir compte de la nouvelle recommandation numéro 8 du Code Middlenext, les membres du Conseil d'administration ont décidé, à l'unanimité, lors des réunions du 23 septembre et 9 décembre 2021, d'ajouter de nouvelles attributions au Comité d'audit en matière de RSE (à découvrir ci-contre) :

01 **Étudier** et faire des recommandations afin de structurer la politique RSE.

02 **Conseiller la direction** à propos des objectifs RSE.

03 **Examiner l'efficacité** de l'identification et de la gestion des enjeux liés à la RSE.

04 **Examiner les répercussions** de la politique RSE sur les décisions d'affaires importantes et faire des recommandations.

Liste des principaux objectifs/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.

Ils ont été notés en fonction de leur importance pour le groupe tenant à la probabilité de survenue de l'occurrence et aux conséquences susceptibles d'affecter le groupe. Cette notation a permis de les hiérarchiser et de retenir ceux ayant le plus fort impact.

Dans sa démarche de vigilance, le Comité passe en revue chaque année les enjeux définis par s'assurer du maintien de leur pertinence ou décider de leur évolution ou modification. Les politiques et diligences mises en œuvre pour répondre à ces enjeux sont présentées dans ce rapport ainsi que leur résultat avec notamment le suivi des indicateurs clés afin de mesurer la performance extra-financière du groupe sur un temps long.

Le tableau ci-contre précise ainsi pour chaque objectif/enjeu défini, l'indicateur qui permet d'en évaluer le suivi et le périmètre concerné :

ENJEUX	INDICATEURS	PÉRIMÈTRE
Environnementaux : minimiser l'impact de nos activités sur la planète		
Réduire la consommation d'électricité et de gaz	Taux de baisse de la consommation d'énergie du groupe : ratio kwh/chiffre d'affaires *(en construction)* Ratio kwh/chiffre d'affaires fournitures de l'usine française	Groupe Signaux Girod
Contrôler la consommation de carburant	Volume de carburant consommé par la flotte de véhicules	Secteur Signalisation France
Maîtriser la consommation d'eau	m^3 d'eau consommés	Secteurs Signalisation France & Sociétés spécialisées
Gérer les déchets de manière responsable	Taux de déchets revalorisés	Secteurs Signalisation France & Sociétés spécialisées
Sociaux : fédérer et protéger les femmes et les hommes		
Intégrer les nouveaux collaborateurs	Taux de réalisation d'intégrations formelles *(en construction)*	Groupe
Protéger la santé et la sécurité des collaborateurs	Taux fréquences AT Taux de gravité des AT	Groupe
Sociaux (suite)		
Améliorer la relation de travail	Taux de réalisation des EIP *(en construction)* Taux d'absentéisme	Groupe
Garantir le développement des compétences de tous	Nombre d'heures de formation et taux de salariés formés	Groupe
Permettre à tous les collaborateurs du groupe d'être associés à la prospérité de leur entreprise	Taux d'entités ayant mis en place une modalité visant à associer les collaborateurs à la prospérité de l'entreprise *(en construction sur le groupe)*	Secteurs Signalisation France & Sociétés spécialisées
Garantir l'égalité professionnelle femmes / hommes	Écart de rémunération femmes / hommes Taux de femmes et d'hommes formés (formations non obligatoires) *(en construction sur le groupe)*	Signaux Girod
Favoriser l'inclusion des travailleurs en situation de handicap	Taux d'emploi des travailleurs en situation de handicap (méthode DOETH) *(en construction sur le groupe)*	Secteurs Signalisation France & Atech
Sociétaux : faire preuve d'éthique et de responsabilité dans la conduite de nos affaires		
Prévenir toute forme de corruption	Pourcentage du personnel occupant des postes à risques formé	Secteur Signalisation France

Les parties prenantes

Les relations du groupe avec ses parties prenantes s'inscrivent dans une démarche active en faveur du développement durable prenant ainsi en considération les besoins de chacun pour nourrir une relation responsable. Un dialogue fécond et constructif est instauré par le biais de plusieurs canaux de communication avec une fréquence adaptée à chaque typologie.

Ci-dessous la liste des principales parties prenantes du groupe et les canaux de communication :

Clients, mairies/EPCI, conseils départementaux/régionaux, entreprise de TP, entreprises diverses.
Appels d'offres, rendez-vous commerciaux, réunions de suivi de chantiers, site internet, réseaux sociaux, service après-vente.

Collaborateurs.
Intranet groupe, livret d'accueil, journées d'intégration, actions de communication interne, entretiens d'évaluation, baromètre social (enquêtes PeopleVox), journal interne biannuel.

Partenaires sociaux, instances de représentation du personnel.
Agenda social, dialogue social, accords collectifs.

Partenaires de distribution, distributeurs.
Convention de partenariat, rendez-vous.

Fournisseurs.
Échanges avec le service achats, charte fournisseurs, évaluation périodique, rendez-vous.

Communauté locale, territoriale.
Partenariat avec Pôle Emploi, réunions et échanges avec le voisinage direct de l'usine, membre du mouvement français de la qualité.

Communauté financière, actionnaires, banques, Euronext growth.
Assemblées générales, présentation des résultats financiers, réglementation des marchés boursiers, communication réglementée, rapport annuel.

Administrateurs.
Réunions du Conseil et des Comités, échanges réguliers.

Instances nationale representatives de la profession.
Participation active aux instances en qualité de membre du Conseil d'administration SER (Syndicat des Equipements de la Route), Président de la section Signalisation verticale, vice-présidence de la section horizontale, Membre et présidente du groupement du mobilier urbain, Membre des instances internationales WG12 et CIRMA (interaction des infrastructures routières avec les mobilités automatisées).

Modèle d'affaires : **une présence en France et à l'international**

Les ressources

Capital humain
805 collaborateurs dont 487 pour le pôle Signalisation France, 66 pour le pôle Sociétés spécialisées, 252 pour le pôle Activités internationales.

Capital intellectuel & innovation
331 K€ consacrés à la R&D (pour le pôle signalisation France).

Capital financier
· 51 519 K€ de capitaux propres.
· 4 902 K€ de trésorerie Groupe.
Actionnariat majoritaire 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.

Capital industriel, technique et commercial
Un maillage territorial fort :
le groupe est implanté dans 10 pays sur 3 continents.

Pôle Signalisation France
· 1 site industriel de 24 086m².
· 1 487 K€ d'investissement corporels sur l'exercice 2021/2022.
· 28 agences en France dont une à l'île de la Réunion.
· 16 778 K€ immobilisations nettes.

Pôle Sociétés spécialisées
· 2 sociétés, en France, spécialisées dans le mobilier urbain et la végétalisation.
· 2 sites de production de 4742 et 5000m².
· 2 240 K€ immobilisations nettes.

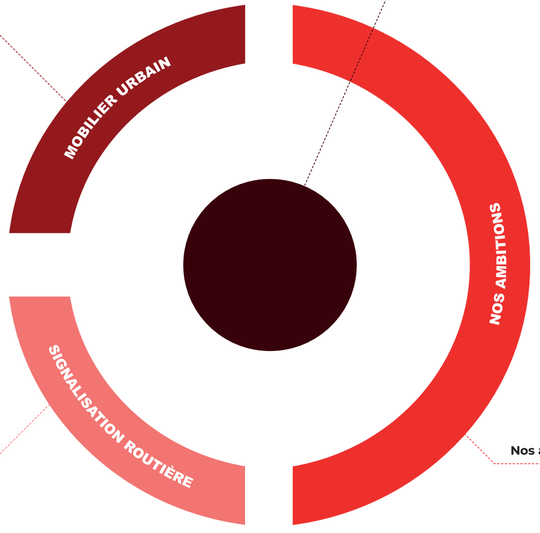
Pôle Activités internationales
· 10 sites dont 6 de production, implantés en Europe, au Maroc et en Colombie.
· 5 405 K€ immobilisations nettes.

Acteur du mobilier urbain et de fleurissement.

Nous conçevons, produisons et distribuons du mobilier urbain et de fleurissement innovant et adapté aux besoins de nos clients.

Opérateur global de la signalisation et de la mobilité.

Nous conçevons, produisons et distribuons des produits de signalisation, verticale et horizontale, de qualité à la finition soignée. Nous proposons des services de mise en œuvre de ces produits et de pose d'équipements de la route. Nous fabriquons 350 000 panneaux par an en France.



Clients Girodgroup

collectivités publiques, entreprises de travaux publics et entreprises privées

Nos ambitions

· Conquête de nouvelles parts de marchés sur le secteur international en proposant de nouvelles activités dans certains pays, et en renforçant notre outil de production dans d'autres.

· Spécialisation du secteur Signalisation France avec le renforcement de notre modèle « Fabricant et Installateur » grâce à des produits de qualité, différenciants et durables et une offre de solutions globales à plus forte valeur ajoutée.

· Différenciation du secteur Sociétés spécialisées avec la mise en œuvre de produits haut de gamme et le positionnement en tant qu'expert de la végétalisation urbaine.

Création de valeurs

102 583 K€ de chiffre d'affaires

Garantir la satisfaction de nos clients.
· Piliers de la satisfaction clients : l'écoute, la proximité, notre expertise métier et savoir-faire fabricant.
· Taux moyen de conformités clients : 98,16%
· 89% de nos collaborateurs placent l'écoute du client au cœur de leur préoccupation.

Fédérer les femmes et les hommes du groupe autour de valeurs fortes.

32 884K€ de masse salariale

· Développer leurs compétences : 5 236 heures de formation et 343 personnes formées.
· Permettre à tous d'être associés à la prospérité de leur entreprise.
· Promouvoir l'égalité et la diversité au sein du groupe : réduction des écarts de rémunération femmes/hommes, accompagnement des personnes en situation de handicap.

S'engager pour réduire l'impact de nos activités sur la planète.
· Utiliser les ressources disponibles de manière durable : objectif de baisse de 10% de la consommation d'énergie, contrôler la consommation de carburant et maitriser la consommation d'eau,
· Limiter le volume des déchets -13,92% par rapport à l'exercice précédent et renforcer leur revalorisation : 35,71% de déchets revalorisés sur l'exercice.

Faire preuve d'éthique et de responsabilité dans la conduite des affaires.
· Prévenir de manière active toute forme de corruption par la large diffusion du guide interne et la formation de nos salariés : 61% des personnes occupant des postes à risques formées.
· Promouvoir des relations claires et durables avec les fournisseurs,
· Soutenir les territoires.

La taxonomie **européenne**

La production d'indicateurs de durabilité en application de l'article 8 du règlement Taxinomie s'impose depuis le 1er janvier 2022 aux entreprises soumises à l'obligation de publier les informations non-financières conformément à l'article 19bis ou à l'article 29bis de la directive 2013/34/UE consolidée. Elle concerne ainsi les entités d'intérêt public au sens de la directive 2013/34/UE. Notre groupe n'est donc pas soumis aux obligations issues du règlement Taxonomie.

Le périmètre et la collecte de données

Le périmètre de consolidation est constitué des filiales du groupe Girod consolidées par intégration globale.

Le périmètre global du reporting RSE correspond à l'ensemble des entités du groupe Girodgroup au 30.09.2022.

Plusieurs périmètres sont à distinguer :

- Le périmètre Signalisation France regroupe l'ensemble des filiales françaises SAS Signaux Girod Est, SAS Signaux Girod Nord, SARL Signaux Girod Sud, SARL Signaux Girod Ouest, SAS Signaux Girod La Réunion, incluant Signaux Girod S.A. (60,50% des effectifs totaux) ;

- Le périmètre des sociétés spécialisées comprend la SAS Atech et SAS Concept Urbain (8,20% des effectifs totaux) ;

- Le périmètre des activités internationales comprend la SAS International Girod, Girodservices (Espagne), GS Plus (République Tchèque), Alfa Girod (Hongrie), GSR (Roumanie), ACE Mobilier Urbain (Belgique), M-2 (Lettonie), Girod Maroc, Señalización Girod Colombia, Señalización Girod Perú, Signaux Girod Bulgaria (31,30% des effectifs totaux).

Il est à noter que depuis le 14 décembre 2022, la société Girodservices ne fait plus partie du périmètre du groupe. La présente déclaration de performance financière étant établi pour l'exercice clos au 30.09.2022 tient donc compte des données de cette filiale. En fonction des objectifs et enjeux, le périmètre des indicateurs diffère (cf. tableau ci-avant).

La collecte des données est pilotée par la directrice RSE du groupe via des relais opérationnels.

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 servic ets 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.

- Les consommations de carburant sont évaluées sur la base des relevés de cartes carburant et suivi sur un logiciel de flotte.

Les indicateurs sociaux :

- Les effectifs, les taux d'absentéisme, taux de fréquence et de gravité des accidents de travail, nombre d'heures de formation et taux de salariés formés, l'écart de rémunération femmes/ hommes au 30 septembre 2022 sont issus des fichiers de suivi de la direction des ressources humaines extraits du logiciel de paie ou sur les déclarations des services de comptabilité.

L'indicateur de taux de personnes formées au respect des règles concurrentielles est calculé à partir d'un fichier de présence aux séances et de signature d'engagements de respect tenu par le service juridique.

Au regard de la nature des activités du groupe, les thématiques du respect du bien-être animal, de la lutte contre la précarité alimentaire et des actions visant à promouvoir la pratique d'activités physiques et sportives ne paraissent pas pertinentes et n'ont donc pas été développées dans ce rapport.

Bien que la lutte contre le gaspillage alimentaire et le respect d'une alimentation responsable, équitable et durable ne soient pas notre cœur de métier, des actions sont entreprises. Seul le principal site du groupe est équipé d'une restauration d'entreprise. Les autres sites ont mis en place un système de réfectoire. Le fonctionnement de la cantine est optimisé pour lutter contre le gaspillage alimentaire avec l'obligation de réserver les repas à l'avance et l'acceptation d'un choix limité de desserts et entrées. Ce système de restauration favorise les producteurs locaux et les circuits courts. Il participe ainsi à la promotion d'une alimentation responsable, équitable et durable. A noter également que des tickets restaurant sont proposés par le groupe.

2 Les enjeux environnementaux

L'implantation du berceau de l'entreprise au cœur du Parc Naturel du Haut-Jura a depuis toujours sensibilisé les femmes et les hommes du groupe à leur environnement direct et permis d'engager très tôt des actions concrètes pour préserver l'environnement. La performance environnementale est ainsi au centre des préoccupations du groupe.

L'engagement du groupe se concrétise par l'obtention d'une certification ISO 14001 (Management environnemental) par plusieurs entités : Signaux Girod ainsi que les filiales roumaine (GSR) et tchèque (GS Plus). La société spécialisée Concept Urbain applique quant à elle volontairement l'ensemble du dispositif de cette norme. La société Signaux Girod est également certifiée ISO 50001 (Management de l'énergie).

Le site industriel principal situé dans le Jura est classé ICPE (Installation Classée pour la Protection de l'Environnement) à autorisation et, par conséquent, soumis à de nombreuses règlementations de prévention des risques environnementaux. Dans ce cadre et celui de la norme ISO, des études d'impacts sur l'environnement, de dangers et des troubles sur le voisinage ont été réalisées. Nos installations sont également soumises à des contrôles périodiques. Le dernier a eu lieu en avril 2022.

Le management des enjeux environnementaux

La politique en matière environnementale est définie par la direction et mise en œuvre par la fonction QSE. Cette politique est adaptée à chaque secteur d'activité et tient bien sûr compte des obligations légales locales.

Sur le secteur France, l'activité de signalisation est scindée entre l'activité de fabrication de produits de signalisation et signalétique et la réalisation de travaux d'implantation de ces produits et de signalisation horizontale.

Sur le secteur des activités spécialisées dans le mobilier urbain établies en France et la majeure partie des filiales internationales, les activités de fabrication et de chantiers sont regroupées au sein de chaque entité.
Enfin, certaines filiales internationales n'ont pas de site de production. Le groupe a donc fait le choix de recourir à une fonction QSE dédiée dans la plupart de ces sites pour plus d'agilité.

Seules les plus petites entités ne bénéficient pas de l'appui d'une fonction spécifique. Ainsi, au siège, qui accueille l'usine de production principale, un service QSE règle l'intégralité des questions touchant à l'activité de métallurgie et administrative. Des responsables QSE dédiés dans chacune des quatre régions de France interviennent sur sites en tant qu'experts des risques liés à la réalisation de chantiers.

Sur les secteurs Sociétés Spécialisées et International, les questions environnementales sont prises en charge localement sous la responsabilité de la direction locale pour s'adapter tant aux activités et enjeux propres à chaque entité qu'à leurs spécificités réglementaires

Diminuer les impacts environnementaux de nos activités

La diminution des impacts environnementaux du groupe implique des actions sur plusieurs leviers :

01 **Préserver les ressources disponibles**

02 **Gérer les déchets et rejets de manière responsable et prévenir tout risque de pollution**

01

UTILISER LES RESSOURCES DISPONIBLES DE MANIÈRE DURABLE :

- Réduire la consommation d'électricité et de gaz
- Contrôler la consommation de carburant
- Maîtriser la consommation d'eau
- Rationaliser l'utilisation des matières premières

Réduire la consommation d'électricité et de gaz

La préoccupation de la consommation énergétique est ancrée dans la culture du groupe. Si le site principal de production français a été défini comme la priorité car représentant un poste majeur de consommation d'électricité avec 57,77 % de la consommation totale du groupe, chaque entité œuvre à réduire sa consommation afin de limiter son impact sur les ressources et le changement climatique, et réaliser parallèlement des économies.

Enjeu
La crise énergétique touchant l'ensemble des secteurs d'activité, le groupe a durci sa politique générale de consommation des énergies et décidé de réduire son volume. Réduire sa consommation devient plus que jamais un levier de compétitivité sur le marché.

Moyens
Pour atteindre ce but commun, un plan d'actions a été défini par chaque entité. Chacune a ainsi identifié ses pistes d'économie d'énergie propres qui concernent tant les aspects techniques, qu'organisationnels et comportementaux.

Pour beaucoup le choix a été fait de réduire la température de chauffage, ce poste étant souvent le plus énergivore. Parallèlement, d'autres actions sont envisagées : implantation progressive d'éclairage LED, système de coupure automatique sur les prises des bureaux dans le secteur des Sociétés spécialisées, sensibilisation aux gestes simples dans les services administratifs et de production, etc.

Sur le site de production français, pour lequel cet enjeu est mobilisateur depuis 2015, de nouvelles actions s'ajoutent à celles déjà en place. Un comité de crise énergie a été instauré avec la tenue d'une réunion hebdomadaire pour élaborer et suivre le plan d'actions visant à faire baisser les consommations de façon conséquente.

Plusieurs actions ont d'ores et déjà été engagées :

- installation de panneaux solaires courant 2023 qui permettront de générer 16% de nos besoins en électricité (développée ci-après dans la partie *Utiliser des énergies renouvelables*),
- acquisition de deux déstratificateurs sur l'atelier de montage afin de faire redescendre la chaleur sur les opérateurs en hiver et de ventiler l'atelier en été,
- remplacement des systèmes de chauffage obsolètes,
- limitation du temps de fonctionnement de notre four émail,
- abaissement des températures dans les ateliers et bureaux avec mise en place d'un système de surveillance à distance permettant d'ajuster les consignes de chauffage en fonction des moments de la journée et le week-end.

D'autres pistes d'amélioration sont encore à l'étude afin de faire progresser l'efficacité énergétique du site industriel comme le projet de récupération de la chaleur fatale des gaz brûlés de notre four émail.

Politique d'efficacité énergétique continue de Signaux Girod S.A. depuis 2015

La politique rigoureuse d'efficacité énergétique continue menée par Signaux Girod S.A a permis de faire baisser significativement la consommation chaque année depuis 2015. Pour piloter cette politique dans un esprit d'amélioration permanente de la performance énergétique, un Comité énergie a été créé en février 2020.

La stratégie de réduction de la consommation se décline en trois axes :

- **des actions concrètes menées sur le terrain** telles que le remplacement de l'intégralité de l'éclairage des bureaux et extérieurs par des LED, (division la consommation de 75%, soit 37 500kwh/an et amélioration de l'ambiance de travail), l'extinction des éclairages des façades des bâtiments en dehors des plages d'arrivée et de départ des équipes, la prise en compte systématique du critère de choix de l'énergie lors de tout renouvellement du parc machine ou de mise en place d'un nouveau process ;
- **un suivi en temps réel des consommations** grâce aux compteurs électriques et gaz installés sur notre système qui permettent un suivi optimal de la consommation et une intervention rapide en cas de surconsommation. Les cinq unités présentant les usages énergétiques les plus significatifs font l'objet d'un suivi spécifique. Une surveillance active est également mise en place pour éviter les fuites ;
- **une sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs** par une information mensuelle du suivi de la consommation et un rappel régulier des bons gestes à adopter.

Constat de l'audit de surveillance ISO 50001 réalisé en juin 2022 :

- **aucune non-conformité,**
- **un potentiel de progrès**
- **et quatre points forts,** à savoir :

1. Une revue énergétique très pertinente,
2. Une bonne gestion des projets énergie,
3. Un système de comptage bien développé
4. De bonnes pratiques de planification du comptage et de vérification de la cohérence des mesures.

Indicateurs

- **Taux de baisse de la consommation d'énergie du groupe** (ratio Kwh/chiffre d'affaires). L'objectif fixé est de -10% sur l'exercice prochain 2022-2023.
- **Ratio Kwh/chiffre d'affaires fournitures de l'usine française.** L'objectif a été fixé : < 0,23. Le ratio est de 0,19 sur l'exercice 2021/2022, soit le meilleur niveau atteint depuis sa mise en place. Ce résultat très satisfaisant est le fruit d'une diminution significative de la consommation de gaz et d'électricité puisque le volume consommé a baissé de 66 055 Kwh par rapport à l'exercice précédent alors même que le chiffre d'affaires fournitures réalisé a augmenté. Cette baisse notable de la consommation d'énergie témoigne de l'implication quotidienne de tous.

Réduction des consommations d'énergie des bâtiments à usage tertiaire

Par ailleurs, les dispositions du décret tertiaire visant à réduire les consommations d'énergie des bâtiments à usage tertiaire ont été appliquées sur l'ensemble du périmètre concerné, à savoir les secteurs Signalisation France et Sociétés spécialisées, et l'intégralité des déclarations obligatoires réalisée. Une stratégie devra être mise en place après identification des postes de réduction pour diminuer les consommations et atteindre les objectifs fixés de réduction de consommation énergétique du parc français.

RATIO DE
0.19
SUR L'EXERCICE 2021/2022

MEILLEUR NIVEAU ATTEINT DEPUIS LA MISE EN PLACE DE L'INDICATEUR

Contrôler la consommation de carburant

Enjeu
La consommation de carburant par la pollution qu'elle génère impacte l'environnement et représente un coût pour le groupe, en particulier pour l'activité chantiers. Contrôler son évolution est donc une première étape nécessaire à la définition de solutions de réduction.

Moyens
Un contrôle strict est réalisé sur la consommation moyenne par véhicule, le kilométrage effectué, la maintenance et la révision régulière des véhicules grâce à l'instauration d'une fonction dédiée sur l'ensemble du périmètre Signalisation France. Le suivi de la consommation de carburant de la flotte, qu'il s'agisse des véhicules de fonction, de service et de chantier sera progressivement étendu à l'ensemble du groupe. Ce suivi permettra ensuite de définir les moyens de maîtrise de cette consommation.

Parallèlement, des actions concrètes ont déjà été engagées telles que l'orientation vers l'achat de véhicules d'entreprise moins impactant et le développement du télétravail pratiqué par le groupe depuis le printemps 2020 qui permet une réduction des déplacements domicile-travail.

Pour se conformer aux nouvelles normes, nous avons commencé à modifier partiellement la flotte de véhicules de fonction au cours de l'année 2022 pour s'orienter vers des véhicules hybrides et électriques. Nous respectons ainsi le minimum de 10% de véhicules électriques ou hybrides de la flotte d'entreprise imposée par la réglementation et poursuivons les efforts déployés pour atteindre le seuil de 20% en 2024. Nous anticipons également le renouvellement des véhicules dans les zones qui seront prochainement classées en ZFE en les remplaçant par des véhicules verts.

Indicateurs
Sur le périmètre Signalisation France, 562.469 litres de carburant ont été consommés par les véhicules de fonction, de service et de chantier, au cours de l'exercice 2021/2022. Cet indicateur de performance sera progressivement étendu à l'ensemble du groupe.

Maîtriser la consommation d'eau

Enjeu
La maîtrise de la consommation d'eau devient un enjeu important pour le groupe qui centre son attention principalement sur les sites de production dont le principal est installé en France. Le processus industriel nécessite en effet un approvisionnement conséquent en eau. Les enjeux liés à la consommation d'eau sont environnementaux, car cette ressource s'amenuise, et financiers. La règlementation protège toutefois davantage la qualité des ressources en eau en encadrant la pollution et les rejets en eau (cf. développements ci-après) que sa consommation.

La consommation d'eau des entités non productives n'est pas significative et essentiellement liée aux besoins sanitaires.

Moyens
La maîtrise de la consommation d'eau nécessite un suivi rigoureux. Sur le site de production français, des compteurs et sous-compteurs ont été installés pour pouvoir pallier à toutes dérives rapidement et prioriser les actions d'amélioration. La prévention des fuites est également un levier privilégié pour diminuer le volume d'eau consommé.

La période de sècheresse subie sur cet exercice, qui a imposé une restriction des usages de l'eau, nous a conduit à la mise en place d'un suivi encore plus rigoureux et la prise de décisions engagées comme la suspension des activités les plus consommatrices d'eau certaines semaines.

11.57 %
DE DIMINUTION

DU VOLUME GÉNÉRÉS
PAR LES PÔLES
SIGNALISATION FRANCE
ET SOCIÉTÉS SPÉCIALISÉES
par rapport à l'exercice précédent.

Indicateurs
Sur l'ensemble des secteurs Signalisation France et Sociétés spécialisées, la consommation d'eau s'est élevée à 6 757m³ sur l'exercice 2021/2022 contre 7 539 m³ pour l'exercice précédent.

Un suivi des consommations d'eau sera instauré sur l'ensemble du groupe pour engager la mise en place de processus de maîtrise des consommations.

Rationaliser l'utilisation des matières premières

Les aspects environnementaux sont intégrés dès la conception et le développement des produits avec, pour objectif, la réduction des impacts environnementaux tout au long de leur cycle de vie à service rendu équivalent ou supérieur. Dans cette approche, le groupe cherche à trouver le meilleur équilibre entre les exigences, environnementales, sociales, techniques et économiques. Pour ce faire, des actions concrètes sont menées :

· **étude des épaisseurs des matières et de leur géométrie.** Le choix a été fait de réduire l'épaisseur des principales gammes de panneaux pour restreindre l'utilisation de matières premières, notamment d'aluminium, sans affecter la qualité des produits. La même démarche a été entreprise au cours de l'exercice sur une partie des produits émail et sera étendue à d'autres produits de cette gamme sur l'exercice 2022/2023.

· **amélioration et optimisation des process de fabrication.** Exemples de pratiques : optimisation des taux de déchets en découpe sur tôle grâce à la recherche de formats de tôle optimisés, optimisation des taux de déchets en découpe sur film grâce à un logiciel d'imbrication pour l'impression numérique et la découpe film, et rationalisation de la colle.

· **sélection de matières premières pour leur performance et leur part de matière recyclée** particulièrement pour le plastique et l'aluminium.

Deux projets sont actuellement à l'étude pour promouvoir les matières recyclées :

- trouver une alternative à la matière dibond pour la remplacer par un produit recyclable avec la mise en place simultanée d'un retraitement des chutes de matière

- développer des embases en matière totalement recyclée.

Part de matière recyclée ou régénéréede nos principaux produits plastiques :

· Séparateur de voies Squale : 30 à 40% de matière régénérée
· Balises Nova : + de 30 % de matière régénérée
· Balise J13 : 100% de matière recyclée
· Balise Reflex : 100% de matière recyclée
· Balise Milk'5c : 100% de matière recyclée.
Bien que l'utilisation d'une matière 100% recyclée à base de bouteilles de lait impose des contraintes de production plus fortes en raison de contrôles plus réguliers à réaliser, le groupe a fait le choix de s'engager dans une démarche responsable.

02

GÉRER LES DÉCHETS ET REJETS DE MANIÈRE RESPONSABLE ET PRÉVENIR TOUT RISQUE DE POLLUTION

L'engagement environnemental du groupe se traduit également par l'instauration d'un système de suivi de gestion des déchets et d'actions visant à limiter les rejets et prévenir les risques pollution générés par ses activités.

Limiter le volume des déchets et renforcer la part de déchets revalorisés

Enjeu
La gestion efficace et responsable des déchets est un des axes principaux de la politique environnementale du groupe. La réglementation, riche en la matière, est amenée à évoluer et un suivi rigoureux s'impose. La limitation des déchets est essentielle à la préservation des milieux naturels et à la santé de tous. Elle participe de la culture de parcimonie qui devient une qualité essentielle compte tenu de la raréfaction des matières premières. Elle est par ailleurs une source d'économies ; la prise en charge des déchets s'avérant coûteuse.

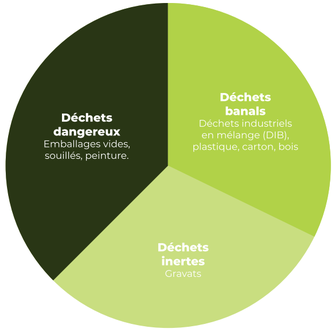
Moyens
Une hiérarchie est appliquée dans le traitement des déchets car la gestion même des déchets est génératrice de rejets et de consommation d'énergie : prévention, réemploi, recyclage, valorisation puis élimination.

Trois principes dictent les démarches du groupe en matière de déchets :

- conformité stricte à la réglementation en vigueur,
- tri à la source des déchets dans les ateliers et services administratifs
- valorisation des déchets qu'ils soient dangereux ou non.

Ces impératifs requièrent une traçabilité efficace des déchets.

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



Un système de suivi a été mis en place dans le groupe pour quantifier les déchets selon leur typologie et contrôler leur revalorisation. La revalorisation est gérée en lien avec des prestataires de services spécialisés de ce secteur qui fournissent les justificatifs imposés depuis leur prise en charge jusqu'à leur traitement final.

La gestion des déchets requiert l'implication de nombreuses fonctions dans l'entreprise : acheteurs, fonctions de production, logistique, QSE et commerciaux pour mettre en valeur auprès de nos clients les produits les moins générateurs de déchets, et demande un investissement sur le long terme. Pour réduire nos déchets issus des conditionnements nous échangeons en amont avec nos fournisseurs afin d'optimiser les produits d'emballage et avons instauré un système de consignation de certains de nos produits d'emballage pour les livraisons intragroupe.

L'ensemble des services du groupe, et en particulier les services administratifs, sont sensibilisés à une utilisation plus responsable du papier et incités à limiter au maximum les impressions inutiles et celles en couleur. A l'occasion de la semaine européenne de la réduction des déchets, une opération de quantification de la production de déchets papier a été réalisée sur une semaine dans l'optique d'affiner la connaissance des services QSE et de déployer ensuite des actions concrètes de réduction.

Indicateur
Le groupe va poursuivre sa démarche de revalorisation des déchets et se donne comme objectif d'améliorer le taux de déchets revalorisés pour le prochain exercice.

83.82 %
DE DÉCHETS DU GROUPE
PRODUITS PAR LES PÔLES SIGNALISATION FRANCE ET SOCIÉTÉS SPÉCIALISÉES.

13.92 %
DE DIMINUTION
DU VOLUME DES DÉCHETS GÉNÉRÉS PAR LES PÔLES SIGNALISATION FRANCE ET SOCIÉTÉS SPÉCIALISÉES PAR RAPPORT À L'EXERCICE PRÉCÉDENT.

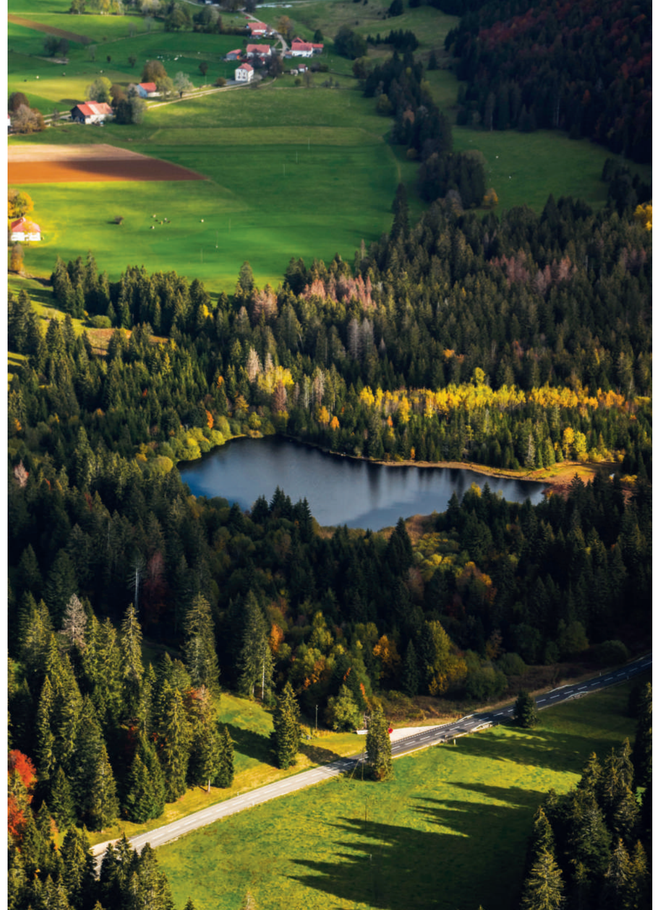
35.71 %
DE DÉCHETS REVALORISÉS
SUR LES PÔLES SIGNALISATION FRANCE ET SOCIÉTÉS SPÉCIALISÉES,
contre 38,86 % pour l'exercice précédent.

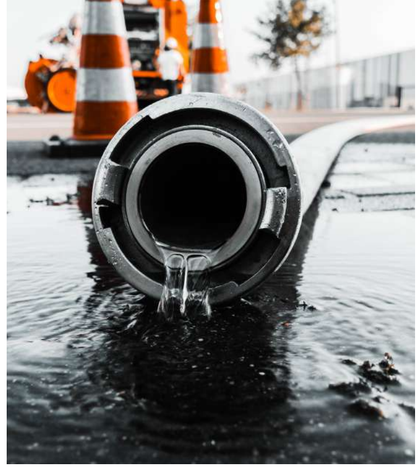
Maîtriser les rejets liés à l'activité

Les rejets, qu'ils soient solides, liquides ou gazeux, peuvent avoir un impact sur la santé et perturber les écosystèmes. La bonne gestion des rejets minimise donc les risques sanitaires mais également financiers. Le site industriel principal situé en France est un des sites les plus susceptibles d'émettre des rejets en raison de son activité et, par conséquent, le plus surveillé. Son classement ICPE impose un contrôle accru et le strict respect de valeurs limites de rejets polluants.

Les actions sont donc menées principalement et prioritairement sur ce site pour une maîtrise performante des rejets liés à l'activité :

- **le contrôle et la réduction des rejets :** sept points de rejets sont contrôlés annuellement pour évaluer la concentration de polluants dans l'air. Des actions concrètes ont permis de réduire nos rejets : utilisation d'une laque hydrosoluble respectueuse de l'environnement dès 2012, suppression des solvants avec COV dans le cadre du processus de production des produits émail et remplacement par de l'eau,
- **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 de manière à respecter les valeurs de rejets fixées par arrêté préfectoral. Son bon fonctionnement est surveillé régulièrement conformément à la règlementation en vigueur, et les analyses sont transmises mensuellement à la DREAL et à l'Agence de l'Eau. Un système de supervision informatique permet d'être alerté de tout dépassement de valeurs limites. Les deux points de rejets du site font l'objet d'une surveillance étroite et d'analyses mensuelles et trimestrielles.





Prévenir les risques de pollution

La prévention des risques pollution est principalement axée sur les risques de déversements accidentels de produits chimiques qu'il s'agisse des sites de production ou des chantiers. Tous les produits chimiques sont placés sur des bacs de rétention. Une équipe déversement accidentel est spécifiquement formée pour intervenir immédiatement et mettre en œuvre la procédure établie. Pour l'activité de chantiers, chaque véhicule de chantier est équipé d'un kit pour stopper la propagation de la pollution par produits chimiques en cas de déversement ou de fuite accidentelle et une sensibilisation à leur utilisation est organisée annuellement.

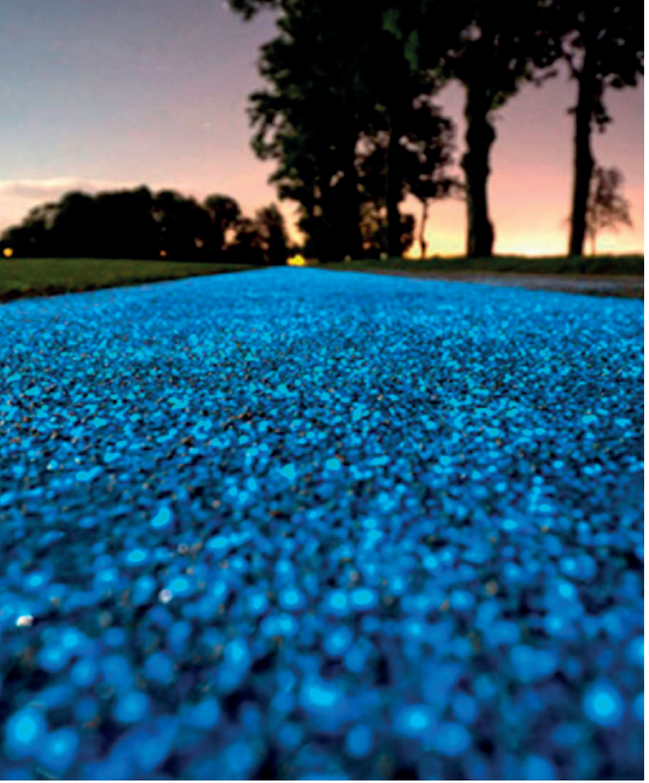
Favoriser l'économie circulaire

L'économie circulaire, qui vise à accroître l'efficacité de l'utilisation des ressources et à diminuer notre impact sur l'environnement, fait partie intégrante de la stratégie nationale et européenne de développement durable. Elle est l'un des cinq piliers du développement durable en France en défendant la sobriété dans la consommation et les usages.

L'objectif ambitieux de la France est une augmentation de 30% d'ici 2030 du rapport entre le PIB et la consommation intérieure de matières. L'économie circulaire est une responsabilité des entreprises et un levier d'économies. Le positionnement comme acteur écoresponsable est aussi un enjeu de marché et d'image.

Les actions du groupe en faveur d'une approche circulaire consistent à :

- **écoconcevoir des produits** en intégrant les aspects environnementaux dès leur conception et développement (choix des fournisseurs en tenant compte de critères environnementaux, rationalisation des matières premières et achat de matière recyclée, process de fabrication optimisés). Le groupe a développé un panel évolutif de produits éco-conçus et de services s'intégrant dans le développement de villes et communautés durables. La progression du nombre de produits éco-conçus apporte un double bénéfice puisqu'il permet de répondre aux attentes des clients en proposant des produits innovants et d'augmenter la valeur générée par le groupe.



- **concevoir et garantir des produits de qualité** à la durabilité notable,
- **intégrer la recyclabilité des produits** dans ses critères de choix et son processus décisionnel, et à proposer un panel toujours plus large de produits recyclables notamment sur sa gamme plastique,
- **favoriser la réparabilité des produits** en dissociant les éléments d'un même produit, par exemple gamme Delta et balise Reflex,
- **réutiliser les pertes et la matière.** L'achat d'un onduleur matelasseur à cartons a été programmé pour l'exercice 2022/2023 afin de réemployer nos chutes d'emballage carton ainsi que les cartons de conditionnement des produits reçus de nos fournisseurs et réaliser avec des cartons de protection des colis. Cet outil permettra d'éviter l'utilisation de film plastique à bulles,
- **réaliser les cycles de vie** de nos principales gammes de produits : acier, émaillés, aluminium et spécifiques,
- **limiter la consommation d'eau en bouteilles** grâce à la mise en place de fontaines à eau.

Coelus : sol éco-stabilisé

Girodservices, filiale espagnole du groupe, propose un produit pionnier dans le secteur, le sol éco-stabilisé pour des espaces publics écologiques et durables. Ce revêtement naturel et écologique, résistant aux intempéries absorbe les polluants de l'air afin d'en améliorer la qualité grâce à l'intégration de nouvelles technologies. Il intègre aussi des propriétés photoluminescentes.

Contribuer à l'atténuation du changement climatique
et à la protection de la biodiversité

Mesurer les émissions de gaz à effet de serre pour mettre en place les actions en vue d'atteindre la neutralité carbone d'ici 2050

L'objectif national est une réduction de 40% des émissions de GES (gaz à effet de serre) d'ici 2030. Conscient des risques liés au changement climatique, le groupe a lancé une consultation afin de réaliser un bilan carbone pour dresser un état des lieux et mieux appréhender l'impact climatique de l'entreprise. Ce constat devra permettre d'anticiper les changements et de gagner en résilience pour gérer le risque de transition. Une fois les facteurs de vulnérabilité identifiés, des stratégies d'adaptation pourront être déployées.

Pour réaliser ce diagnostic, plusieurs étapes seront nécessaires : identification des partenaires, définition du périmètre des émissions, fixation du périmètre géographique, collecte des données nécessitant une implication forte de la direction et une coopération des équipes opérationnelles, évaluation des émissions et identification des postes significatifs, comparaison avec la moyenne et les bonnes pratiques sectorielles puis définition d'un objectif de réduction et des actions à mettre en place avec construction d'un outil de suivi avec d'un plan de communication interne et externe.

Zoom sur la société ATECH

Focus sur la stratégie bas-carbone initiée dans une des filiales du groupe.

La société Atech, filiale spécialisée française, a réalisé un bilan carbone interne et défini un plan d'actions pour réduire drastiquement les émissions de GES en agissant sur l'énergie (électricité, gaz), les déchets, les déplacements, le choix des matériaux.

Les actions concrètes envisagées sont très diverses notamment l'installation d'éclairage LED, la détection de fuites, la sensibilisation interne, le tri des déchets, le compostage, le suivi des chutes de matériaux, la récupération d'eau de pluie, l'utilisation de véhicules moins polluants, le choix de produits plus responsables, recyclés, et la récupération des produits des clients.

Utiliser des énergies renouvelables

Pour limiter son impact environnemental, le groupe a décidé de l'installation de panneaux solaires sur plusieurs sites : le principal site en France, en Roumanie, en Hongrie et en Belgique.

Le parking de notre site français sera ainsi équipé en 2023 d'ombrières apportant, outre une solution pertinente en matière de transition énergétique et une économie sur le long terme, un confort supplémentaire aux employés usagers du parking. Le parking sera également pourvu de prises de recharge pour les véhicules et vélos électriques afin de favoriser la mobilité responsable. La puissance totale de cette installation sera de 350 kWc. Elle permettra de générer 16% de nos besoins en électricité.

Sur les autres sites les installations sont, ou ont été, implantées sur les toits des bâtiments ou les parkings. Sur le site de la filiale belge ACE, vingt-quatre panneaux photovoltaïques ont été installés et génèreront une puissance de 9000 Wc, qui devrait couvrir l'intégralité de ses besoins en électricité. Des prises de raccordement pour recharger les véhicules électriques et hybrides, ont également été installées. En Hongrie, l'installation devrait permettre de couvrir la moitié des besoins de la filiale.

La part d'électricité renouvelable consommée par la société Signaux Girod sur l'exercice 2021/2022 est de 35% (dont hydraulique 14%, éolien 7%, thermique 9,5%, solaire 2,5%, et bioénergie 2%.

Protéger la biodiversité

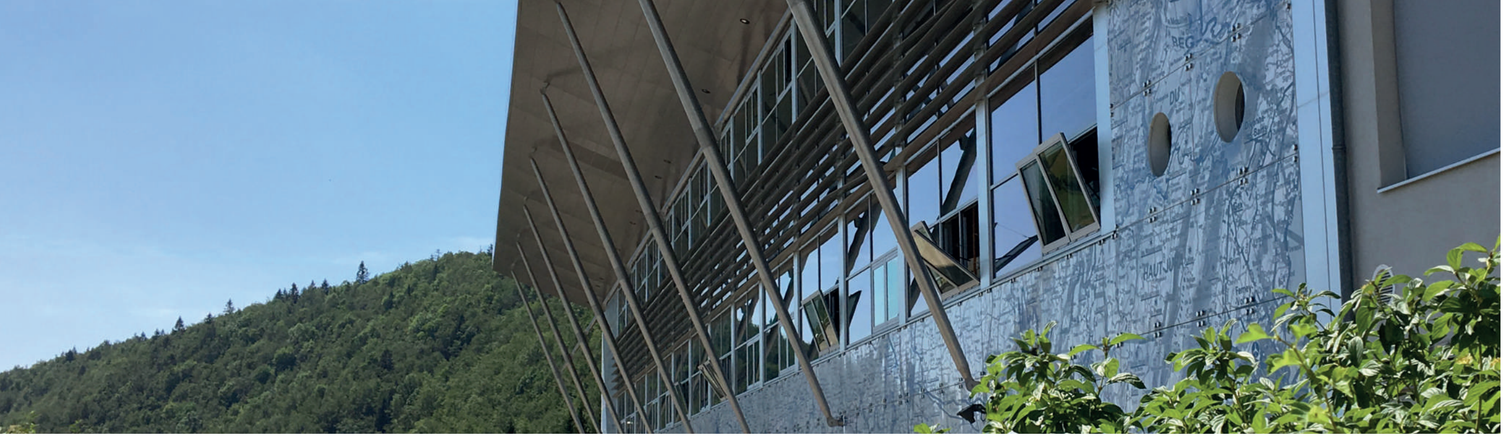
Les entreprises sont dépendantes de la biodiversité et des services que cette dernière assure (approvisionnement en matières premières, régulation par les écosystèmes notamment de la qualité de l'air). Elle joue un rôle majeur dans la préservation du climat grâce notamment à la séquestration carbone. Les attentes des citoyens et clients sont fortes et les Etats et organisations internationales se saisissent de plus en plus de ces enjeux avec une règlementation diffuse et d'évolution rapide.

Une partie même des activités du groupe œuvre à rétablir la biodiversité en zone urbaine puisque nos sociétés spécialisées et certaines filiales internationales végétalisent des surfaces disponibles : parking, places, terrasses... Les effets de la végétalisation sur les conditions de vie en milieu urbain sont pluriels. En effet, outre l'aspect esthétique qui confère à un espace un aspect inégalé, mettre des plantes en ville possède de nombreux avantages : lutter contre les îlots de chaleur urbains, améliorer la qualité de l'air et développer la biodiversité.

L'implantation du site principal dans un parc naturel, et la présence de zones protégées sur la commune de Bellefontaine : Zone ZNIEFF, et Natura 2000, imposent une attention particulière sur son impact en matière de biodiversité.

3 Les enjeux sociaux

 © Signaux Girod - 2023 - Reproduction interdite



Les effectifs
de Girodgroup

Le groupe compte 805 collaborateurs au 30 septembre 2022 contre 791 à la clôture de l'exercice précédent, soit une évolution de +1.74%.

Les valeurs du groupe et sa politique sociale participent de son bon fonctionnement. La valeur Proximité & Écoute constitue un des piliers des relations humaines du groupe. La simplicité des échanges, la bienveillance et le partage des compétences permettent d'entretenir un climat de confiance et de travailler efficacement ensemble.

Notre groupe vise le meilleur pour l'ensemble de ses clients. Pour satisfaire à cette exigence de qualité de nos produits et prestations, garder et développer les compétences de nos collaborateurs constitue le premier levier d'efficacité. Nos actions face aux enjeux sociaux s'articulent autour de quatre piliers :

1. développer une relation de long terme entre les collaborateurs et le groupe,
2. partager la valeur,
3. encourager la diversité au sein du groupe
4. favoriser la communication et le dialogue social.

Répartition des effectifs par territoires

L'évolution des effectifs diffère d'un territoire à l'autre. Les plus fortes progressions enregistrées sont de 17,24% en Amérique du Sud et 9,09% en Afrique en raison d'un accroissement d'activité de la filiale péruvienne et de la phase de développement de l'outil de production de la filiale marocaine. Le reste des effectifs est stable +0,90% en France et +1% en Europe.

FRANCE
553 PERSONNES

dont

180 **373**

EUROPE
201 PERSONNES
(*HORS FRANCE)

dont

36 **165**

AFRIQUE
22 PERSONNES

dont

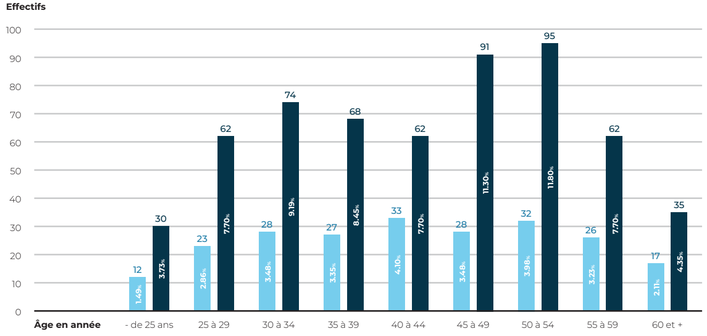
3 **19**

AMÉRIQUE DU SUD
29 PERSONNES

dont

7 **22**

Répartition des effectifs par tranches d'âges



FEMMES

HOMMES

La répartition très inégale des effectifs femmes / hommes s'explique essentiellement par un intérêt peu marqué des femmes pour les métiers des travaux publics et de la métallurgie.

Total groupe
805 employés

226 28.07%

579 71.93%

Développer une relation de long terme
entre les collaborateurs et le groupe

Girodgroup, grâce à sa longue histoire, sait d'expérience le lien fort existant entre efficience et relation de long terme entretenue par l'entreprise avec ses collaborateurs. Les actions déployées pour promouvoir cette relation s'appliquent dès les premiers pas des collaborateurs dans l'entreprise et tout au long de leur parcours professionnel.

01 Recruter des profils en phase avec les besoins opérationnels

02 Intégrer les nouveaux collaborateurs

03 Protéger la santé et la sécurité des collaborateurs

04 Améliorer la relation de travail

05 Garantir le développement des compétences de tous

01

Recruter des profils en phase avec les besoins opérationnels

Le groupe porte une attention particulière à garantir un processus de recrutement efficace et non discriminant. Le recrutement contribue de manière décisive à la performance de l'entreprise par l'intégration de profils en phase avec les besoins opérationnels et les valeurs du groupe. Le dispositif de recrutement repose donc une définition claire des besoins, une communication pertinente des offres et une objectivation de la sélection des candidats.

Le groupe, en recherche permanente de nouvelles compétences, a décidé de s'appuyer sur ses collaborateurs pour trouver des profils intéressants en les incitants à recommander des personnes de leur réseau aux postes proposés sur le secteur France. Une charte de cooptation définie les conditions de participation.

02

Intégrer les nouveaux collaborateurs

Enjeu
L'intégration réussie d'un collaborateur est la base nécessaire à l'instauration de bons rapports et la construction d'une relation sur le long terme. Elle permet à chaque nouvel arrivant de comprendre le groupe dans son ensemble et dans sa diversité, d'appréhender son rôle et sa place dans celui-ci et de s'approprier la culture du groupe, son organisation et ses règles de fonctionnement.

L'intégration est également un temps de compréhension approfondie du fonctionnement de l'équipe de travail dans laquelle le collaborateur va évoluer et des attendus de son poste. Elle définit le cadre complet de travail. L'intégration portant le sens et le cadre, chaque nouvel arrivant doit donc bénéficier d'un temps d'intégration formel, adapté à son poste et individualisé.

Moyens
Sur le périmètre Signalisation France, un livret d'accueil est remis à chaque nouveau collaborateur lors de son arrivée. Le processus d'intégration dépend ensuite du secteur d'activité du collaborateur.
Ainsi, toute personne intervenant sur la partie production ou chantiers est accueillie par son manager chargé de l'informer des règles de sécurité et de lui faire visiter l'usine ou l'agence de rattachement.
Un parcours plus spécifique d'intégration est organisé pour les nouveaux collaborateurs ayant une fonction support, ainsi que chaque manager du groupe travaillant en France. Ce temps permet à chacun de s'imprégner de la culture du groupe, 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, et les règles de concurrence et anti-corruption.
Ce parcours est modulable et sa durée est adaptée en fonction des profils. Un suivi individualisé est mis en place par le service ressources humaines pour certains arrivants avec des points d'étape réguliers par téléphone sur les trois premiers mois de prise de poste.

L'intégration se matérialise également par un accompagnement concret des personnes recrutées à la recherche d'un logement notamment grâce à l'appui du partenaire Action logement et la mise en relation pour l'organisation de covoiturage.

Dans les autres entités du groupe, l'intégration est principalement réalisée par le manager. La durée de cette intégration et son contenu varient en fonction des spécificités de l'entreprise et du poste. Un parcours d'intégration est proposé dans certaines sociétés.

Indicateurs
En cours de construction.
Pour s'assurer de la bonne intégration de chaque nouvel arrivant, le groupe va suivre le taux de réalisation des intégrations formelles dans l'ensemble de ses structures avec pour objectif l'atteinte d'une cible de 75% pour l'exercice 2023/2024, et 100% à horizon 2025/2026. Le ratio intégration sera calculé de la manière suivante : nombre de processus d'intégration formalisés sur l'exercice / nombre d'embauches sur l'exercice.

03

Protéger la santé et la sécurité des collaborateurs

Enjeu
La sécurité au travail et la prévention en matière de santé des salariés sont une responsabilité prioritaire du groupe.

L'implication forte de la direction et du groupe sur la question de la santé et la sécurité des collaborateurs vise à prévenir les risques sur l'intégrité physique et morale des collaborateurs. La maîtrise des risques est un enjeu humain évident mais également financier en raison des coûts engendrés en cas d'accidents et d'absences et des sanctions liées au non-respect des dispositions légales et règlementaires.

Maîtriser les risques permet d'accroitre le bien-être et l'épanouissement des salariés, de gagner en efficacité et en productivité et peut être un facteur de fidélisation des équipes.

Moyens
La démarche d'information, de prévention des risques et de protection des employés est construite autour des différents risques identifiés auxquels ils sont exposés.

Cette démarche se constitue autour de 3 axes détaillés dans les pages qui suivent.

1. *Des systèmes de management adaptés à chaque activité*

La structuration des activités du groupe l'a amené à mettre en place une politique en matière d'hygiène, de santé, sécurité spécialisée comme exposé ci-avant dans la partie enjeux environnementaux.

Ainsi, pour déployer une politique efficace dans ces domaines centraux, le groupe a choisi de mettre en place une fonction QSE spécialisée à l'usine de production et des responsables QSE dédiés dans chacune des quatre régions de France, experts des risques liés à la réalisation de chantiers. Sur les secteurs International et Sociétés spécialisées, les questions d'hygiène, de santé et sécurité sont prises en charge localement pour tenir compte à la fois des spécificités règlementaires propres de chaque entité et de leurs activités et enjeux.

Les sociétés du groupe, dans le cadre de leur politique HSE, forment et sensibilisent toutes leurs collaborateurs aux conditions de sécurité sur les lieux de travail, au respect des obligations légales et règlementaires ainsi qu'aux conditions d'utilisation des équipements mis à leur disposition conformément aux impératifs métiers.

Sur le principal site de production du groupe implanté en France, le système de management repose sur le référentiel de notre certification ISO 45001. Cette certification obtenue le 20 février 2012 (d'abord OHSAS 18001 puis ISO 45001 à compter de juillet 2020) atteste de nos engagements 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.

La politique en matière d'hygiène, de santé, sécurité et environnement est définie par la direction et mise en œuvre par la fonction QSE située au siège de la société Signaux Girod S.A. dont les missions principales sont :

- Coordonner et animer le système de management QSE basé sur une évaluation des risques et générer de l'amélioration continue,
- Maintenir le respect du système, des référentiels et des normes applicables et accompagner le développement de bonnes pratiques,
- Entretenir la communication avec les parties prenantes dans le domaine QSE.

Cette politique est remise à jour annuellement pour fixer les objectifs à atteindre.

2. *Prévenir les accidents et situations à risques*

Les risques professionnels liés aux activités font l'objet d'analyses spécifiques sur la base du Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) actualisé régulièrement. Des moyens de réduction des risques sont ensuite identifiés et mis en œuvre. Les actions de prévention sont construites autour de trois principes : ***former, informer, et sensibiliser.***

Concernant l'activité travaux, des audits de chantiers trimestriels sont réalisés sur chaque agence avec un compte rendu formalisé. Certains chantiers, notamment autoroutiers, sont visités systématiquement tous les mois par les responsables QSE. Les services QSE en région effectuent en outre des visites générales périodiques pour assurer un contrôle du matériel, des sorties de secours et des plans d'évacuation notamment. Le contrôle des véhicules de service et de chantiers est effectué deux fois par an.

Former :

La formation du personnel est assurée dès la prise de poste avec la délivrance d'un livret d'accueil dont une partie est consacrée au thème de la sécurité de manière générale et la présentation des points de sécurité spécifiques au poste par le manager puis la délivrance d'une fiche de sécurité au poste. Les managers quant à eux bénéficient d'un parcours d'accueil avec un entretien spécifique auprès du service QSE. Des formations sécurité sont ensuite proposées régulièrement aux salariés. Ainsi, 2020 heures de formation sécurité ont été dispensées en 2021 aux salariés des secteurs Signalisation France et Sociétés spécialisées.

Informer :

Sur le site de production de Bellefontaine, qui compte le plus grand nombre de salariés du groupe, chaque accident, presqu'accident et situation à risques 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 d'évènements et les actions menées ou à mener. Ce tableau de bord est adressé aux responsables de service. Après chaque accident de travail une enquête est réalisée et un flash info accident est diffusé aux managers du site et affiché sur un tableau implanté dans chaque atelier dédié à la communication sur les thèmes de la production, la sécurité, la qualité et l'environnement.

L'objectif fixé pour Signaux Girod S.A. est de descendre en dessous du nombre de 54 évènements (accidents de travail avec et sans arrêts et bénins) par exercice. Cet objectif a été atteint sur cet exercice. Les familles de risques prioritaires à travailler pour réduire notre accidentologie sont :

- **Activité physique** (manutention manuelle) **avec 43 %***
- **Equipement de travail** (machine fixe et portative) **avec 23 %***
- **Manutention mécanique** (engin de manutention et conducteur) **avec 11 %***

**de l'accidentologie*

Pour réduire l'accidentologie liée à la manutention manuelle, un programme d'investissements sur les moyens d'aide à la manutention a été mis en place. La robotisation de certaines tâches pour améliorer les conditions de travail sera réalisée d'ici la fin de l'exercice 2022/2023.

Concernant l'activité travaux, l'accidentologie est examinée systématiquement lors des points hebdomadaires QSE par les remontées des faits marquants santé sécurité en région. Un tableau de bord est présenté mensuellement lors des comités QSE Signalisation France et des points QSE Région. Pour prévenir au maximum les risques, un système de remontées de bonnes pratiques des équipes chantiers a été mis en place. Chaque accident est analysé pour déterminer les actions concrètes à mener. Un flash sécurité est systématiquement diffusé en agences.

Sensibiliser :

Des actions de sensibilisation sont menées avec une fréquence variable en fonction des sites pour prévenir les risques professionnels et les accidents. Ainsi, chaque jour une minute sécurité est organisée par chaque manager de l'usine au moment de la prise de poste des équipes. Le planning d'animation est défini par le service QSE et le contenu est déterminé en tenant compte de l'accidentologie par familles de risques. Pour l'activité travaux, chaque responsable réalise deux échanges sécurité par mois pour maintenir le niveau de vigilance de chacun.

Des évènements de sensibilisation sont également organisés de manière récurrente à l'occasion de la journée mondiale de la sécurité ou de la semaine de la sécurité avec des challenges comme la chasse aux risques dans les ateliers et bureaux. En 2022, les thèmes mis à l'honneur étaient la manutention manuelle, l'ergonomie des bureaux, les produits chimiques, l'outillage manuel et le plan d'intervention SST.

Des efforts constants sont par ailleurs déployés pour améliorer l'ergonomie des postes. Un programme d'échauffement a aussi été mis en œuvre au cours de l'exercice précédent dans les ateliers pour agir préventivement sur les troubles musculosquelettiques (TMS). Un autre programme adapté au personnel travaillant dans les bureaux a été mis en place en début d'année 2022.

3. *Maîtriser les risques d'incendies*

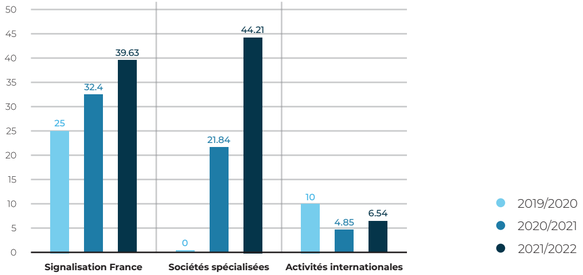
Les dispositifs de lutte contre les incendies varient en fonction de l'activité des entités. Les équipements adéquats de prévention et de maîtrise des incendies sont installés dans les bâtiments d'exploitation et les consignes affichées de manière apparente.

Le site industriel français est entièrement équipé d'un système de sprinklage, suivi chaque semaine, et dispose d'une réserve d'eau enterrée ainsi que d'une zone de récupération des eaux d'extinction d'incendies. Ce site est recensé par les sapeurs-pompiers et fait l'objet d'un plan ETARE (document opérationnel planifié d'aide à la décision des intervenants sur un site sensible ou à risque).

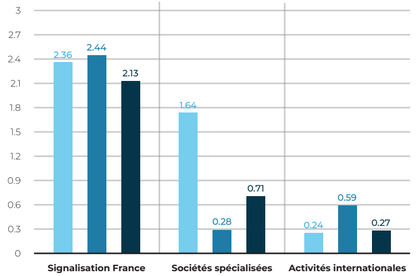
Des formations incendies sont proposées annuellement au personnel avec pour objectif que chaque employé suive au moins une fois ce module. Le but est que chacun puisse appréhender la manipulation des extincteurs et les principes fondamentaux de l'évacuation. Par ailleurs, des exercices d'évacuation sont réalisés deux fois par an.

Indicateurs
La progression du taux de fréquence des AT sur le secteur Signalisation France s'explique notamment par un taux d'absentéisme plus important lié à la crise Covid-19 qui impacte les ressources et génère une charge de travail plus conséquente sur le personnel présent.

Taux de fréquence des accidents de travail
(NOMBRE D'ACCIDENTS DE TRAVAIL AVEC ARRÊT/ NOMBRE D'HEURES DE TRAVAIL) x 1 000 000



Taux de gravité des accidents de travail
(NOMBRE DE JOUR ARRÊTÉS/ NOMBRE D'HEURES DE TRAVAIL) x 1000



04 Améliorer la relation de travail

Enjeu
Pour construire une relation long terme entre le groupe et ses collaborateurs des actions sont déployées dans toutes les sociétés afin de concilier amélioration des conditions de travail et performance globale de l'entreprise. Ce vecteur d'engagement et de performance est bénéfique tant pour les employés que pour l'entreprise. Améliorer le bien-être des salariés permet de renforcer la qualité de la relation de travail qui est gage de motivation, de coopération harmonieuse et d'engagement des salariés.

La qualité de vie au travail participe à la pérennité et la croissance des activités du groupe car elle permet de gagner en efficacité et en productivité en limitant le turnover, réduisant l'absentéisme, et attirant de nouveaux profils. Elle est un levier d'efficacité opérationnelle garante de la satisfaction clients et un enjeu crucial de la marque employeur.

Moyens
Les démarches sont conduites en tenant compte des spécificités de chaque entité relatives tant à l'activité de la structure qu'à sa configuration géographie et structurelle. Elles combinent plusieurs éléments :
- l'assurance de bonnes conditions matérielles et de confort au travail,
- une organisation claire et un management responsable,
- l'équilibre vie professionnelle vie privée et l'accompagnement des grands changements dans l'entreprise (réorganisation, intégration de nouvelles technologies...).

1. *Renforcer la qualité de vie au travail*

La société Signaux Girod a structuré son action en matière de qualité de vie au travail en instaurant un Copil Qualité de Vie au Travail ainsi qu'un Comité Qualité de Vie au Travail plus opérationnel chargés de définir et mettre en œuvre la politique QVT. Rappelons que la démarche Qualité de Vie au Travail (QVT) de la société est encadrée par la certification ISO 45001. Cette démarche auditée s'inscrit dans une logique d'amélioration continue de la qualité de vie par de multiples initiatives. Leurs impacts et effets sont mesurés régulièrement par le biais de questionnaires approfondis, largement diffusés. Le dernier mis en place fin 2020 pour tous les salariés de l'usine de Bellefontaine a permis d'évaluer quatre thématiques : pratiques d'encadrement / environnement de travail / conciliation vie professionnelle /vie personnelle / habitudes de vie. Un plan d'actions a été défini en conséquence.

2. *Promouvoir un management clair et constructif*

Les managers sont des acteurs clés de la vie de l'entreprise et le lien principal entre la direction et les collaborateurs. La mission fondamentale d'un manager est d'obtenir la performance de ses équipes en vue d'atteindre des objectifs communs. Une organisation adéquate doit donc être mise en place afin de garantir l'efficacité des collaborateurs et une capacité d'adaptation au changement. Le management est un facteur déterminant de progrès. Il est le vecteur du partage de valeurs communes.

Le groupe veille à développer des relations managériales de qualité dans toutes les entités qui le composent. Pour promouvoir un management clair et constructif, le groupe met en place des formations management de proximité au profit de chacun de ses managers ou des séances de coaching individualisé au moment de leur intégration ou dans les premiers mois de leur prise de poste.

Pour suivre, évaluer et améliorer la relation managériale, le groupe prévoit un entretien individuel de progrès par an entre le manager et son collaborateur et les managers et N+1. Cet entretien est l'occasion de passer en revue les objectifs mais également de s'intéresser au *savoir être* et *savoir évoluer* des employés.

Pour déployer cette exigence dans toutes les entités du groupe, un formulaire type de tenue d'entretien sera réalisé et traduit dans les différentes langues. Les entretiens professionnels effectués tous les deux ans permettent également à chacun d'exprimer son ressenti sur son poste, ses missions, sa vision à court ou moyen terme ainsi que ses besoins de formation.

3. *Agir en faveur de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle*

Dans le groupe, l'organisation du temps travail varie en fonction du contexte local de chaque filiale et de son activité. La satisfaction des salariés mesurée en octobre 2021 sur l'équilibre entre leurs vies professionnelle et personnelle témoigne d'une implication du groupe sur cette question et la prise en compte de la diversité des situations. En effet, lors de cette dernière enquête Baromètre Social, à la question : «*Êtes-vous satisfaits de l'équilibre entre vos vies professionnelles et personnelles ?*», 80,3% des personnes ont répondu oui.

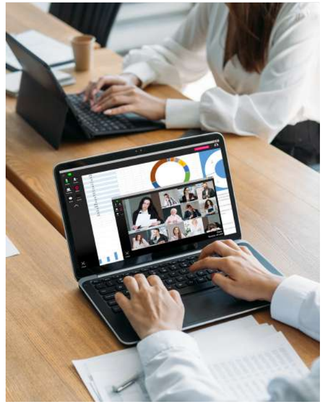
La flexibilité du travail est favorisée par la modulation du temps de travail. Le personnel non cadre du site principal travaille 4,5 jours par semaine.

L'équilibre vie professionnelle vie personnelle a été renforcé par le développement du télétravail introduit dans l'entreprise depuis le printemps 2020, hors dispositif spécifique mis en place dans le cadre de la crise sanitaire. La crise du Covid-19 a accéléré le recours à ce mode de travail. 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 n'étant plus parasitée par la crise sanitaire, un bilan plus complet a été réalisé en 2021. Une enquête a été effectuée auprès de télétravailleurs réguliers pour évaluer leurs conditions de travail (matérielles et environnementales), la capacité de déconnexion, le rythme de travail, les risques professionnels

et psycho-sociaux, ainsi que les avantages et inconvénients du télétravail. La totalité des télétravailleurs interrogés souhaite poursuivre le télétravail. Les principaux avantages révélés sont un gain de temps trajet domicile lieu de travail, une concentration accrue, et un meilleur équilibre vie privée / vie professionnelle.

L'équilibre vie privée vie professionnelle est également préservé grâce à l'application du droit à la déconnexion et le dispositif de suivi des temps de travail alertant tout manager en cas de dépassement du temps de travail par un membre de son équipe.



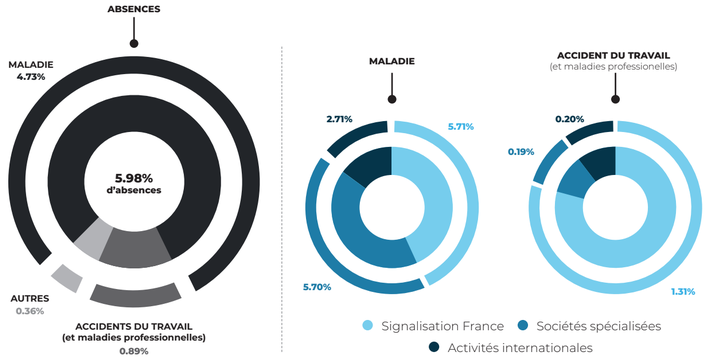
Indicateurs

- **Taux de réalisation des entretiens individuels de progrès** *(en cours de construction)*

Pour permettre le développement professionnel de chacun, le groupe va suivre le taux de réalisation des entretiens individuels de progrès. Nous visons un taux de 90% de réalisation d'entretiens annuels sur le périmètre groupe en 2024.

- **Taux d'absentéisme**

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. Ce taux est obtenu par le nombre d'heures d'absence par typologie sur le nombre d'heures théoriques de travail. Les taux d'absentéisme de l'ensemble du groupe pour l'exercice 2021/2022 et leurs motifs sont présentés ci-dessous.



Le taux d'absentéisme a fortement progressé sur cet exercice passant de 4,93% à 5,98% (+17,56%) en raison d'une hausse significative des arrêts maladie enregistrés sur le secteur France liés principalement à l'épidémie de Covid-19. Celui des activités internationales a également augmenté mais de manière plus contenue avec +14,39%.

05

Garantir le développement des compétences de tous

Enjeu
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 permet à chacun de maintenir ses compétences en tenant compte des évolutions des emplois et des technologies et contribue à la performance de l'entreprise et au maintien d'un service de qualité pour nos clients. Elle est un outil nécessaire de la compétitivité du groupe et de sa permanente adaptation à son environnement. L'enrichissement des connaissances renforce également l'implication des collaborateurs et permet à chacun de s'inscrire dans la durée dans le poste occupé ainsi qu'au sein du groupe en lui offrant des perspectives d'évolution de ses fonctions.

Moyens
La politique de formation du groupe est mise en œuvre grâce à un service interne dédié. L'objectif de ce service est de répondre aux besoins en formation métier au sein de l'ensemble des secteurs Signalisation France et Sociétés spécialisées. Il vise essentiellement les métiers de la signalisation routière pour lesquels aucune filière de formation de quelque nature que ce soit n'existe, ce qui rend le marché du travail hétérogène en matière 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).

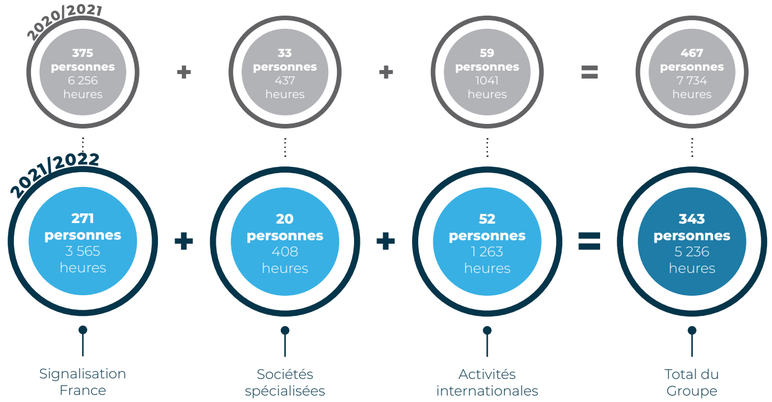
Chaque année un catalogue interne de formations est diffusé et permet à chaque collaborateur de connaître les formations mises à sa disposition notamment dans les domaines de la bureautique et des logiciels métiers. Il détaille également les parcours de formation de signalisation horizontale et verticale.

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 notamment des formations à l'ERP, au respect du code de la route, à la mise en œuvre de l'annualisation du temps de travail à destination des managers.

Cette nouvelle modalité de formation 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 leurs connaissances et, pour les plus experts d'entre eux, de transmettre leur savoir à leurs collègues via un système de tutorat et de formations internes.

Indicateurs
Au cours de l'exercice précédent, le nombre de personnes formées et d'heures de formation était nettement supérieur à celui de cet exercice en raison de la dispense d'un nombre conséquent de formations consacrées à la manipulation du nouvel ERP. L'objectif du groupe est que le nombre de personnes formées chaque année soit au minimum égal à 50% de l'effectif.

42.61%
DE L'EFFECTIF FORMÉ EN 2021
contre **59.04%** lors de l'exercice précédent.



 © Signaux Girod - 2023 - Reproduction interdite

Partager la valeur

Enjeu
Le contrat social qui lie les collaborateurs au groupe est fondé sur la notion de partage de la valeur. La prospérité de l'entreprise doit concerner tous ceux qui y contribuent. Le groupe souhaite donc que dans chaque entité qui le compose au moins une modalité visant à associer les collaborateurs à la prospérité de leur entreprise soit mise en place tels que des accords de participation, et/ou d'intéressement.

Moyens
Actuellement, sur le périmètre France, les accords collectifs en cours au 30 septembre 2022, date de clôture de l'exercice social, sont les suivants :

- **Signaux Girod SA :**
  - accord d'intéressement conclu le 6 décembre 2021 pour une durée expirant le 30 septembre 2023,
  - accord de participation conclu le 11 mai 1971, renouvelé depuis jusqu'au 30 septembre 2024.
- **Signaux Girod Sud :** accord d'intéressement conclu le 19 mars 2020 pour une durée expirant le 30 septembre 2022, renouvelé jusqu'au 30 septembre 2027.
- **Signaux Girod Nord :** accord d'intéressement conclu le 16 mars 2020 pour une durée expirant le 30 septembre 2022, renouvellement en cours,
- **Signaux Girod Est :** accord d'intéressement conclu le 25 mars 2020 pour une durée expirant le 30 septembre 2022, renouvellement en cours,
- **Signaux Girod Ouest :** accord d'intéressement conclu le 15 mars 2021 pour une durée expirant le 30 septembre 2023,
- **Atech :** accord d'intéressement conclu le 16 décembre 2019 pour une durée expirant le 30 septembre 2022, renouvellement en cours,
- **Concept Urbain :** accord d'intéressement conclu le 1er mars 2019 pour une durée expirant le 30 septembre 2021. Cet accord a été renouvelé jusqu'au 30 septembre 2024.

Indicateurs
Sur les Secteurs Signalisation France et Sociétés spécialisées, seule une société n'a pas mis en place de modalité de visant à associer les collaborateurs à la prospérité de leur entreprise. Le groupe va suivre le taux d'entités ayant mis en place au moins une modalité visant à associer les collaborateurs à la prospérité de leur entreprise sur l'ensemble de son périmètre. L'objectif visé est un taux de 100% à horizon 30 septembre 2024 sur l'ensemble du périmètre

 © Signaux Girod - 2023 - Reproduction interdite

Encourager la diversité
au sein du groupe

01 Garantir l'égalité professionnelle femmes hommes

02 Favoriser l'inclusion des travailleurs en situation de handicap

03 Œuvrer en faveur de la mixité socio-économique et de la diversité intergénérationnelle

01

La diversité est un volet important de la politique ressources humaines du groupe. 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 permettent aux collaborateurs d'aborder différemment les problèmes en vue de les résoudre.

La promotion de la diversité au sein du groupe se déploie sur plusieurs lignes : l'égalité professionnelle femmes hommes, l'inclusion des personnes en situation de handicap, l'insertion professionnelle des jeunes et la promotion de la mixité socio-économique. Une surveillance accrue est exercée pour prévenir toutes formes de discrimination et considérer les besoins de chacun dans le respect et la dignité de toutes les identités et à toutes les étapes de la relation de travail.

Garantir l'égalité professionnelle femmes-hommes

Enjeu

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 le climat social.

Le déséquilibre entre le nombre de femmes et hommes salariés s'explique essentiellement par un intérêt peu marqué des femmes pour les métiers des TP et de la métallurgie.

L'Index 2021 de l'égalité femmes/hommes de la SA Signaux Girod est de 90.

Moyens

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 du périmètre Signalisation France est ainsi fondé sur des critères visant à pourvoir à des besoins de compétences définis, en suivant une procédure formalisée.

Le plan d'actions égalité professionnelle déployé sur le périmètre Signalisation France repose sur deux mesures clés :
- la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes,
- l'égalité d'accès à la formation.

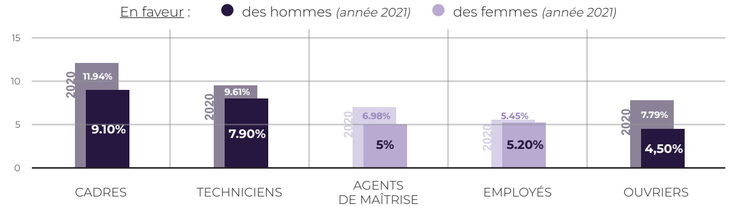
Au sein du périmètre Signalisation France, la formation professionnelle se divise en deux catégories bien distinctes :

- 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 trois ans, atteindre une stricte égalité d'accès entre les femmes et les hommes qui la composent.

Indicateur

- **Ecart de rémunération entre hommes et femmes sur la société Signaux Girod S.A.**
  (en % avec comparaison année 2021/année 2020)
  Le pourcentage d'écart de rémunération entre hommes et femmes est calculé en tenant compte de la médiane.



 © Signaux Girod - 2023 - Reproduction interdite

 © Signaux Girod - 2023 - Reproduction interdite

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 dans un délai de trois ans.

Seule la catégorie des cadres connait encore un niveau d'écart supérieur à l'objectif fixé puisqu'il ressort à 9,10%, même si cet écart a fortement diminué depuis l'exercice précédent : -2,84 points (11,94% en 2020).

Les écarts de rémunération entre les techniciens, agents de maitrise et ouvriers ont quant à eux baissé de manière significative.

La cible de moins de 8% d'écart reste l'objectif de l'entreprise qui va poursuivre ses engagements de réduction dans la catégorie cadres et maintenir ses efforts voire les améliorer pour les autres catégories. Le groupe travaille à la mise en place de cet indicateur sur l'ensemble de son périmètre. Les catégories devront faire l'objet d'une définition commune au groupe car tous les pays ne connaissent pas les mêmes classifications.

• Pourcentage de femmes et d'hommes formés

(voir chiffres ci-contre)

L'objectif fixé est que la proportion de femmes et d'hommes ayant suivi des formations non obligatoires se situe, à la clôture de chaque exercice, dans une fourchette minimale de 40/60% et que cet objectif soit généralisé au groupe. Le service ressources humaines du groupe construit les outils pour un suivi global.

271
SALARIÉS FORMÉS
SUR LES PÉRIMÈTRES SIGNALISATION FRANCE ET SOCIÉTÉS SPÉCIALISÉES

SOIT
33.95 %
DE FEMMES

ET
66.05 %
D'HOMMES

81
ACTIONS DE FORMATIONS
NON OBLIGATOIRES

AVEC
65 % AU PROFIT DES FEMMES

ET
35 % AU PROFIT DES HOMMES

02

Favoriser l'inclusion des travailleurs en situation de handicap

Enjeu
Les conditions d'accueil et d'intégration des personnes en situation de handicap constituent un fort levier de cohésion sociale au sein du groupe.

Moyens
L'approche du groupe consiste à permettre l'accès à l'emploi et le maintien en poste des personnes en situation de handicap et leur garantir une intégration durable. Pour leur permettre de contribuer efficacement à la performance du groupe et à s'inscrire dans une relation long terme, le groupe les soutient en adaptant leurs postes et/ou leurs conditions de travail. Ainsi, grâce notamment l'appui du réseau des CAP emploi et des médecins du travail, des aménagements pertinents sont réalisés chaque année.

Indicateurs
Le taux d'emploi des travailleurs en situation de handicap est de 2,64% sur l'ensemble du Secteur Signalisation France et Atech (contre 2,42% pour l'exercice précédent).
Il est précisé que ce taux n'est pas celui calculé par l'AGEFIPH. Il est obtenu par l'application d'une méthode identique à celle de la DOETH (déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés) sans l'effectif intérimaire. L'objectif fixé par le groupe est d'atteindre le taux de 3% (en nombre de personnes) au 30 septembre 2024.

La règlementation étant très variable d'un pays à l'autre tant sur la notion de travailleurs en situation de handicap que sur la manière de les comptabiliser, le groupe travaille au déploiement de cet indicateur sur les filiales internationales.

03

Œuvrer en faveur de la mixité socio-économique et de la diversité intergénérationnelle

La diversité est également développée à travers la promotion de la mixité socio-économique des effectifs et la recherche d'une meilleure répartition jeunes seniors.

Un partenariat a été conclu avec Pôle Emploi : AFTR (l'Action de Formation Préalable au Recrutement) permettant aux candidats d'acquérir les compétences requises par l'emploi visé. Des personnes en chômage de longue durée ou éloignées de l'emploi ont ainsi pu être formées pendant sept semaines par l'entreprise tout en étant indemnisées par Pôle Emploi. Quatre semaines de formation ont eu lieu dans une des agences du groupe puis trois semaines dans l'agence d'accueil.

D'autres actions sont menées en faveur de l'emploi des personnes relevant du secteur de l'insertion par le biais du recours à ESAT notamment pour l'entretien des espaces verts, l'assemblage de certains de nos produits, et le conditionnement de pièces.

Pour favoriser l'emploi des jeunes, des stages découvertes sont régulièrement proposés et les contrats d'apprentissage favorisés.

Favoriser la communication et le dialogue social

Entretenir une relation long terme avec toutes les personnes travaillant au sein du groupe implique une communication claire, adaptée et fréquente pour que chacun puisse s'inscrire pleinement au sein de l'entité dans laquelle il travaille et du groupe. Un bon dialogue social est un gage de cohésion, de fidélisation des équipes et permet de faire progresser la marque employeur.

Garantir les conditions de tenu des réunions des instances représentatives du personnel

Girodgroup respecte l'ensemble des législations applicables aux diverses sociétés du groupe en matière d'instances représentatives du personnel. Toutes les entités ne dont pas dotées de ces instances en raison d'effectifs inférieurs au seuil dans certaines entités ou de carence.

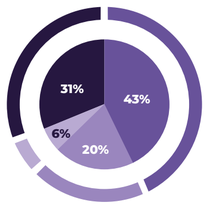
Entretenir un dialogue social sain et constructif favorise la cohésion dans l'entreprise en mettant le salarié au cœur du débat et en l'associant à la stratégie de l'entreprise. Le dialogue social fait donc partie intégrante du fonctionnement du groupe qui veille à permettre un travail efficace des instances représentatives du personnel et la tenue de réunions régulières dans un esprit permanent de concertation et de coopération. Il est un des facteurs essentiels d'un bon climat social.

Le nombre de réunions du CSE de la société Signaux Girod, entité la plus importante du groupe en nombre de collaborateurs, dépasse d'ailleurs le nombre minimum imposé par la loi.

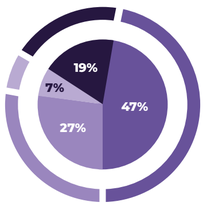
Pour s'assurer de la régularité des réunions des instances, le groupe a fixé un nombre minimum de six réunions annuelles de chaque instance représentative du personnel.

Mesurer la satisfaction grâce au baromètre social

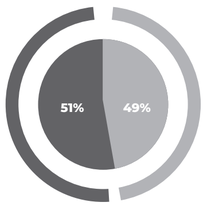
Un baromètre social a été réalisé par l'organisme People Vox en 2021 sur l'ensemble du périmètre groupe afin d'évaluer la satisfaction et la motivation de l'ensemble des collaborateurs Le taux de participation est de 51%, soit 401 retours sur 786 questionnés. Ce taux est en retrait de 10 points par rapport au dernier baromètre effectué en 2019. Le taux de satisfaction globale a progressé de 5 points. Ce questionnaire sera à nouveau réalisé en 2024.



74%
de satisfaction globale



66%
de motivation



51%
de participation

- Très satisfait / très motivé(e)
- Assez satisfait / plutôt motivé(e)
- Peu satisfait / peu motivé(e)
- Pas du tout satisfait / pas du tout motivé(e)
- Ont participé
- N'ont pas participé

Communiquer efficacement en interne

Un journal interne, **Panorama,** est diffusé dans tout le groupe de manière semestrielle. Il permet de communiquer à tous les salariés les informations relatives à la vie du groupe.

Les thématiques abordées sont variées : nouveaux produits, réalisation de projets, évolution des organisations ou encore des outils de production, et résultats financiers.

L'objectif de ce document interne est de donner une vision de la dynamique du groupe et de partager ses enjeux stratégiques. L'édito permet également une prise de parole du Président Directeur Général à destination de tous les collaborateurs, quels que soient leur fonction et leur lieu de travail.

Pour ce faire, le journal est édité dans les langues suivantes : espagnol, hongrois, roumain, anglais, français et tchèque. Notre volonté est de créer un lien d'appartenance au groupe et de partager nos valeurs.

Une newsletter est désormais transmise tous les deux mois à chaque salarié (version dématérialisée ou papier) du périmètre Signalisation France pour communiquer des informations importantes sur diverses thématiques des ressources humaines.

4 Les enjeux sociétaux

 © Signaux Girod - 2023 - Reproduction interdite

Faire preuve d'éthique et de responsabilité dans la conduite de nos affaires

L'activité même du groupe traduit son engagement en faveur des enjeux sociétaux majeurs que sont la sécurité et le bien-être de tous. Le groupe expert des solutions de signalisation, signalétique, de mobilier urbain et de végétalisation propose une offre de services de qualité déployée en France et à l'international. La sécurité et le bien-être des usagers des espaces publics sont notre cœur de métier.

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 chantiers.

Une branche d'activité du groupe, dite Sociétés spécialisées, est dédiée à l'aménagement urbain et la végétalisation et aide à faire cohabiter l'Homme avec son environnement.

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.

Pour répondre aux évolutions sociétales liées aux objets connectés, à la route de demain ou encore à la Smart City, le groupe développe des solutions intelligentes au service de la sécurité et de la gestion des espaces publics :

- dispositifs intelligents et autonomes de signalisation renforcée pour sécuriser les usagers en mobilité et alerter d'un danger comme par exemple : sécurisation dynamique de passages piétons, de sorties d'écoles, alerte en cas de risque de crue via des capteurs connectés ;

- interface web DixitLive offrant un accès aux concitoyens afin de consulter les informations du journal électronique Edito en temps réel sur PC, smartphone et tablette.

Dans l'exercice de ses activités, le groupe s'attache à se conformer aux règles qui lui sont applicables, et cultive l'intégrité et la transparence pour une performance durable. Son évolution s'appuie sur des valeurs fortes qui ont jalonné son histoire : l'engagement, la responsabilité, la proximité et l'écoute. Ces mêmes valeurs sont aussi appliquées dans les relations entretenues avec les parties prenantes.

Agir **avec éthique**

Dans la conduite de ses affaires, le groupe promeut un strict respect de la règlementation en vigueur et des règles éthiques. Un code de conduite est actuellement en cours de rédaction pour détailler, pour l'ensemble des employés et partenaires des sociétés du groupe, les valeurs et les principes qu'il incarne et applique. Il sera implanté en 2023 et regroupera notamment en son sein les règles en matière de lutte contre la corruption et les règles concurrentielles. Le code décrira les situations sensibles pouvant survenir dans la conduite des activités du groupe (par exemple cadeaux, invitations...) et présentera les recommandations pour les prévenir, les identifier et les signaler. Le dispositif d'alerte sera également implanté en 2023. Au plus haut niveau, la direction promeut une culture de conformité, d'intégrité et de transparence.

Prévenir toute forme de corruption et garantir le respect des règles de concurrence

Enjeu
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. De plus, le risque encouru par le groupe est celui de l'altération de son image impactant directement ses performances.

Moyens
La société Signaux Girod 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 efficacement 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 et chaque nouveau collaborateur du secteur Signalisation France 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 de conduite développé et complété d'exemples concrets,
- De sensibiliser toujours plus les collaborateurs.

AU 30/09/2022

61%

DE PERSONNES OCCUPANT DES POSTES À RISQUES

ONT ÉTÉ FORMÉES AU DISPOSITIF ANTI-CORRUPTION DU GROUPE

Indicateurs
L'évolution du pourcentage du personnel occupant des postes exposés aux risques sur le Secteur Signalisation France formé au dispositif anti-corruption, indicateur clé de performance, permet d'évaluer la progression des actions en faveur de la prévention de la corruption.

Si la quasi-totalité des nouveaux arrivants ont été formés à l'occasion de leur parcours d'intégration, le personnel en poste avant l'entrée en vigueur de ces formations doit encore l'être. Le groupe projette d'atteindre le taux de 100% de personnes occupant des postes à risques formées au 30 septembre 2024.

Le strict respect des règles concurrentielles est également attendu de l'ensemble des entités du groupe. Un guide des règles de concurrence traduit en anglais est appliqué dans le groupe. Il sera complété d'exemple concret et fera partie intégrante du code de conduite cité ci-dessus. Au même titre que les règles anti-corruption, tout nouvel arrivant occupant un poste à risques est formé spécifiquement aux règles de concurrence.

Se conformer au Règlement Général de la Protection des Données (RGPD)

La gestion et le traitement des données personnelles sont basés sur le principe de transparence et de la responsabilité. Le groupe applique ces deux principes dans la structuration de sa démarche de conformité au Règlement Général sur la Protection des Données et à chaque étape du traitement.

Les équipes ont été sensibilisées, notamment les principales collectrices d'informations afin qu'elles puissent identifier les données traitées dans le cadre de leurs fonctions et faire remonter les informations via un formulaire permettant la mise à jour du registre de traitement de données. Des interventions sont programmées dans les réunions de service à intervalle régulier pour rappeler la nécessaire vigilance de chacun à transmettre tout changement ou tout nouveau traitement au service en charge du registre.

Le groupe de travail spécifiquement consacré à la mise en conformité du Règlement Général sur la Protection des Données œuvre à mettre en conformité les données personnelles collectées auprès des collaborateurs, des clients, fournisseurs et contractants du groupe et veille à sécuriser ces données conformément à la réglementation.

Les sites internet et applications du groupe se conforment aux dispositions légales relatives aux données personnelles. Ils sont dotés d'une politique de gestion des données personnelles et de gestion des cookies

Promouvoir le respect 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 10 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 ;
- les pires formes de travail des enfants ;
- le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail
- et sur la sécurité et la santé des travailleurs.

La France ainsi que tous les pays dans lesquels le groupe est implanté ont ratifié au moins 8 des conventions, à savoir :
- la Belgique, la Tchéquie : 10
- la France, la Hongrie, la Lettonie : 9
- la Roumanie, le Maroc, la Bulgarie, la Colombie et le Pérou : 8

Lors de la création d'un nouveau fournisseur dans notre base de données, la société Signaux Girod exige qu'il atteste et s'engage au strict respect des 10 conventions fondamentales de l'OIT.

Lutter contre l'évasion fiscale

Girodgroup agit en conformité avec les lois fiscales des pays où il est implanté et les règles fiscales applicables à ses activités. Il s'acquitte de ses obligations déclaratives et du paiement de l'impôt dans les délais et agit en toute transparence à l'égard des administrations fiscales. Le groupe n'a donc pas mis en place de structures ou procédures dont l'objet serait la lutte contre l'évasion fiscale.

Collaborer avec les parties prenantes **de manière responsable et transparente**

Conscient qu'une entreprise ne peut évoluer qu'en se souciant de son écosystème composé de toutes ses parties prenantes, le groupe attache une grande importance à développer un dialogue constructif avec tous les acteurs concernés par son activité. Il applique à tous les mêmes règles de conduite en agissant avec loyauté et intégrité et en suivant un principe de transparence.

Promouvoir des relations fournisseurs et sous-traitants claires et durables

Un cahier des charges général a été mis en place en 2021 afin de définir les exigences générales qui régissent la relation entre le groupe et ses prestataires, fournisseurs, sous-traitants. Ce cahier des charges général est complété chaque fois que nécessaire par un cahier des charges techniques qui définit les exigences techniques des produits.

Les fournisseurs sont des partenaires privilégiés. Nouer des relations durables implique une confiance mutuelle et une transparence à toutes les étapes de la relation, de la contractualisation jusqu'au règlement. La crise des matières premières que nous avons rencontrée nous a rappelé l'importance d'un dialogue continu pour limiter les probabilités de défaut et diminuer les dysfonctionnements.

Les relations avec les fournisseurs sont définies en interne par des politiques au niveau du siège qui gère une large part des achats du périmètre Signalisation France. Cette politique d'achats plus centralisée, avec un référentiel fournisseurs pour l'ensemble des filiales France, garantit une meilleure gestion et une rationalisation efficace des achats. Cette centralisation porte notamment sur les équipements véhicules, le parc électroportatif dont le partenaire a été sélectionné eu égard à la durabilité de ses produits et leur critère de réparabilité, ainsi que les EPI et vêtements de travail.

La politique d'achat vise de plus en plus à favoriser les fournisseurs locaux et les circuits courts en limitant les intermédiaires. Les impacts environnementaux figurent parmi les critères de choix de nouveaux fournisseurs.

Le moment de la contractualisation est l'occasion d'instaurer d'emblée un dialogue et une relation équilibrée. Communiquer les attentes de l'entreprise est le premier pas vers une collaboration longue durée. Les contrats doivent intégrer des clauses claires et assurer l'équité financière dans la relation. Un nouveau logiciel de gestion des contrats fournisseurs va être mis en place en 2023. Il permettra un suivi rigoureux des relations fournisseurs et sera l'occasion de faire un point sur la contractualisation des relations fournisseurs.

Deux fois par an, le service achats procède à une évaluation des fournisseurs ainsi que des partenaires stratégiques dont les sous-traitants du site de production et les transporteurs. À l'issue de cette évaluation, des demandes peuvent être adressées aux partenaires pour obtenir un engagement et un plan d'actions afin de maintenir un standard de qualité voire des rencontres organisées en cas de problématiques plus impactantes ou des déférencements décidés dans les situations les plus délicates. Par ailleurs, des visites et rencontres régulières sont programmées avec les fournisseurs pour maintenir une relation gagnante.

Pour assurer des relations de sous-traitance équilibrées et claires, le groupe a lancé un plan de contractualisation des relations avec ses sous-traitants. Le logiciel de gestion des contrats devra permettre un suivi efficient de son avancement.

Garantir la satisfaction clients

La relation clients est essentielle pour le groupe qui n'a de cesse de travailler à son amélioration. L'écoute et la recherche permanente de la satisfaction de leurs besoins sont les piliers de notre relation clients. Proposer des services adaptés à leurs exigences et répondre à leurs problématiques est une priorité.

Par assurer la satisfaction de ses clients le groupe s'est depuis toujours imposé un standard de qualité sans égal. Cette exigence lui a toujours permis de se positionner sur le marché et a contribué à l'implication des salariés. La démarche qualité qui est une politique transversale au sein de l'entreprise. Elle est donc menée au regard des autres objectifs tels que la performance environnementale et la sécurité des employés. Elle est déployée par le service QSE dans un souci permanant d'évaluation et d'amélioration continue.

De nombreux produits vendus sont certifiés NF CE. De plus l'implication dans la satisfaction clients se concrétise par l'obtention de la norme ISO 9001 de plusieurs entités du groupe.
Sur le périmètre Signalisation France, les réclamations des clients sont recensées et centralisées dans l'ERP. Chaque réclamation est ensuite analysée avant d'être traitée par le service après-vente qui transmet ensuite la réclamation au service concerné.

Chaque semaine le nombre de conformités est suivi et transmis aux responsables de services. Le taux moyen de conformités clients est de 98,16% pour l'exercice 2021/2022. Il est en léger retrait par rapport à l'exercice précédent (98,23% pour l'exercice 2020/2021).

La base contractuelle de nos relations clients sont nos CGV et CGT. Rappelons toutefois que les CGV sont rarement appliquées dans le cadre des réponses à appels d'offres.

Soutenir
les territoires

Implanter les sites de production localement

Le groupe, dans sa stratégie de développement, a fait le choix de produire localement pour assurer à ses clients un service réactif, réduire son impact environnemental et développer l'activité économique territoriale.

Le groupe Girod c'est 1 site historique d'une superficie de **24 026 M²** implanté au coeur du jura.

12 500 panneaux produits chaque semaine sur le site de Bellefontaine.

un acteur important du tissu **local**.

L'impact de l'activité sur les riverains est contrôlé. Des silencieux ont été installés aux endroits identifiés comme sources de nuisances sonores et font l'objet d'un contrôle tous les trois ans. En outre, la société organise tous les deux ans un moment convivial avec le voisinage direct du site de production afin d'échanger sur les désagréments subis et de trouver des solutions. Une haie de végétaux a ainsi été plantée pour limiter les nuisances sonores.

2 sites de production spécialisés dans le mobilier urbain et de végétalisation, de **4 742 m²** et **5000 m²**.

6 sites de production **à l'international.**

Les sociétés du groupe implantées à l'international ont fait le même choix d'une implantation locale de leurs sites de production pour être au plus proche de leurs clients et leur garantir une entière satisfaction.

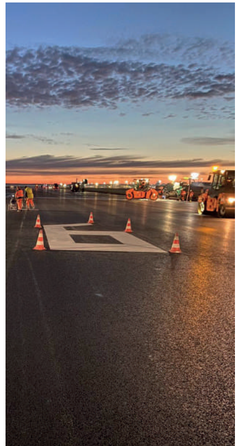
Avec pour ambition de nous inscrire dans le développement de l'industrie française et agir pour la sauvegarde des emplois en France, nous sommes adhérents à la French Fab, reflet de la fierté de l'exellence Française !

Apporter des soutiens concrets

Zoom sur GSR, notre filliale en Roumanie

La législation fiscale roumaine permet aux entreprises ayant un résultat financier positif au cours d'une année civile de parrainer des ONG en redirigeant jusqu'à 20 % de leur impôt sur les bénéfices vers des bénéficiaires effectuant un travail communautaire/social. Cette année, des projets locaux ont été parrainés :

- *Asociatia Autism Association* - une ONG proposant des traitements ambulatoires pour les enfants autistes et des conseils aux parents,
- une école locale - en aidant financière pour le matériel et l'équipement de la classe,
- club sportif *Krepelka* à Timisoara,
- *Asociatia Salvați Patrimoniul Arhitectural* - une ONG active dans l'entretien des bâtiments historiques,
- Un parrainage individuel pour un traitement médical d'urgence.



Zoom sur une initiative régionale

L'agence située à Carcassonne a créé une piste d'éducation routière sur son terrain et le met à disposition des associations locales pour qu'elles puissent initier les jeunes aux bonnes pratiques en matière de sécurité.

SIGNAUX GIROD®

Un réseau d'agences de proximité :

Aix-en-Provence
Albi
Amiens
Auxerre
Bar-le-Duc
Besançon
Bordeaux
Caen
Cahors
Calais
Carcassonne
Clermont-Ferrand
Cluses
Epinal
Limoges
Lyon
Mâcon
Marne-la-Vallée
Montpellier
Orléans
Perpignan
Rennes
Rodez
Saint-Jean-d'Angély
Saint-Paul
Strasbourg
Toulouse

Siège social

881 route des Fontaines
CS 30004 Bellefontaine
39401 Morez Cedex

www.signaux-girod.fr
sg@signauxgirod.com
Tél. : 03 84 34 61 00

Fabrication française
UN RESEAU D'AGENCES SUR TOUTE LA FRANCE

LE TRI + FACILE

girodgroup