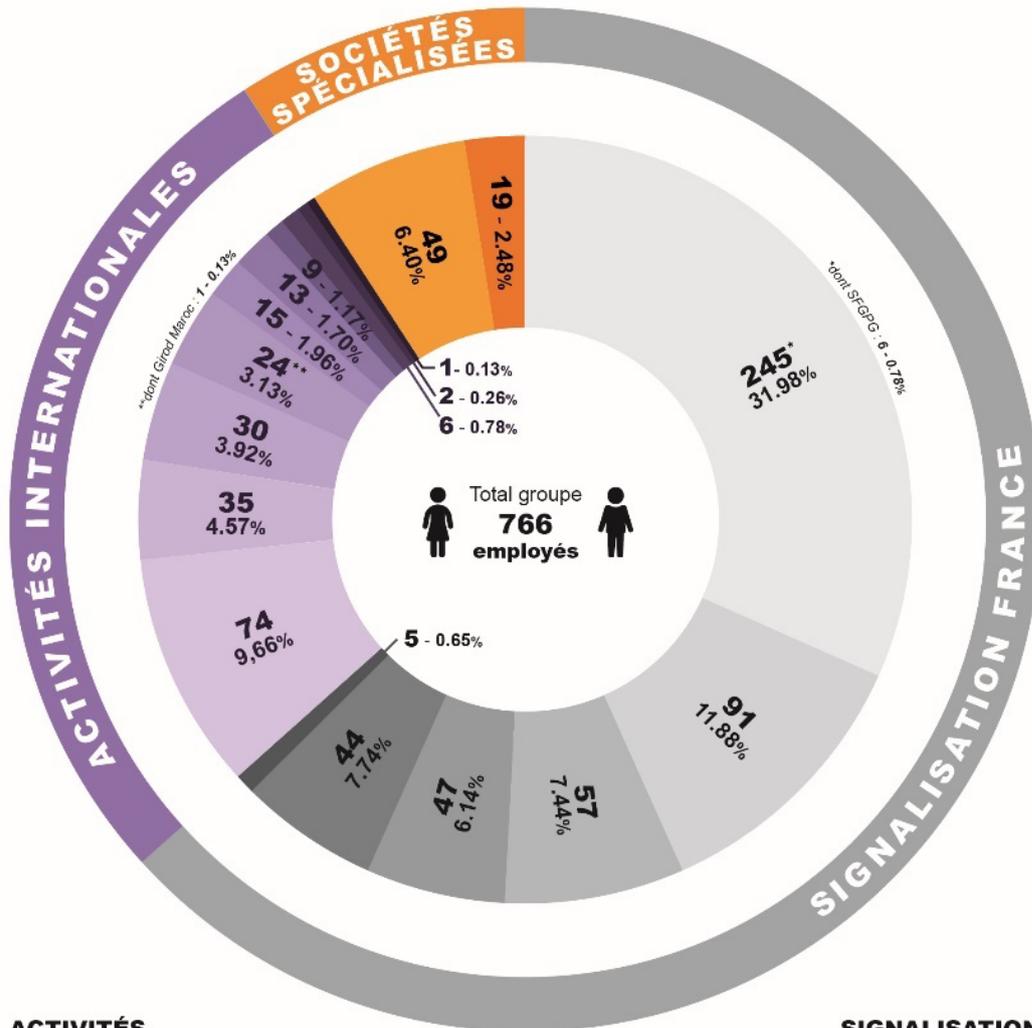


**Déclaration**  
de performance  
**extra**  
**financière**  
2022  
**2023**

### III - Déclaration de performance extra-financière

#### III-1 - Le groupe

##### Périmètres et organisation de Girodgroup



#### ACTIVITÉS INTERNATIONALES

- GSR / Roumanie
- GS Plus / République Tchèque
- Alfa Girod / Hongrie
- GirodAfrica (dont Girod Maroc) / Maroc
- Señalización Girod Perú / Pérou
- Señalización Girod Colombia / Colombie
- ACE Mobilier Urbain / Belgique
- Signaux Girod Bulgarie / Bulgarie
- M-2 / Lettonie
- International Girod

#### SOCIÉTÉS SPÉCIALISÉES

- ATECH
- Concept Urbain

#### SIGNALISATION FRANCE

- Signaux Girod (dont SFGPG)
- Signaux Girod Sud
- Signaux Girod Nord
- Signaux Girod Est
- Signaux Girod Ouest
- Signaux Girod La Réunion

### III-1-1- Une histoire familiale de plus de 115 ans

Créée en 1905, au cœur du Haut-Jura, l'entreprise familiale s'est développée grâce au travail 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 dix 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.

#### D'UN PETIT ATELIER D'EMAILLERIE A UN GROUPE INTERNATIONAL AU SERVICE DE LA SECURITE ET DU BIEN-ETRE DES USAGERS DE LA ROUTE ET DE LA VILLE

- 1905 Arsène Girod ouvre un modeste atelier d'émaillerie.
- 1952 Fabrication des premiers panneaux de signalisation routière.
- 1957 Homologation du Ministère des Travaux publics.
- 1965 L'émaillerie Girod devient Signaux Girod.
- 1969 Achat de la première filiale à Toulouse.
- 1976 Début d'une politique de décentralisation sur toute la France.
- 1985 Entrée sur le second marché de la bourse de Lyon. Création de nouvelles filiales et agrandissement de l'usine de production de Bellefontaine qui atteint 24 086 m<sup>2</sup> en 2003.
- 1990 Signaux Girod s'internationalise et crée sept filiales en cinq ans principalement en Europe.
- 2006 Acquisition des sociétés spécialisées Atech et Concept Urbain, spécialistes du mobilier urbain et de végétalisation.
- 2011 Implantation sur le continent africain avec Girod Maroc et ouverture sur le marché sud-américain avec Girod Colombia et Girod Pérou.
- 2023 Girodgroup poursuit sa stratégie d'innovation et développement. A 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...).

### III-1-2- Les activités du groupe

Au service de la mobilité, notre mission est de guider, sécuriser et assurer le confort des usagers des espaces publics. En tant qu'expert de la signalisation et de la mobilité, nous concevons, fabriquons et installons une large gamme de produits liés aux aménagements de la route et de la ville répondant aux besoins de nos clients en privilégiant la sécurité et le bien-être des usagers.

#### CONSEILLER

Proposer des solutions adaptées aux besoins des clients.

#### SECURISER

Fournir, poser, entretenir et assurer la maintenance de signalisation verticale, de signalisation horizontale, d'éléments de sécurité routière et gérer le balisage de chantiers.

#### VALORISER

Proposer des solutions de signalisation touristique et mise en valeur du patrimoine.

#### PROTEGER

Mettre en place des murs antibruit (protection acoustiques).

#### INFORMER

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

#### GERER L'ESPACE PUBLIC

Proposer des solutions intelligentes en réponse aux besoins de gestion et de sécurisation des espaces publics.

#### AMENAGER LES ESPACES PUBLICS

Fournir et poser du mobilier de végétalisation et de mobilier urbain design.

#### AMELIORER LES ECOSYSTEMES URBAINS

Développer des systèmes d'arrosage maîtrisé, de rafraîchissement urbain.

### III-1-3- La gouvernance du groupe 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 grâce à un réseau de 27 agences et 2 filiales spécialisées, ou des pays internationaux d'implantation, répartis sur trois continents.

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 S.A., 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.

### **III-1-3-1- Une stratégie fondée 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 et durables et une offre de solutions 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 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 l'innovation et au développement par Signaux Girod S.A. est de 340 K€ sur cet exercice contre 331 K€ au titre de l'exercice précédent.

#### **ENGAGEMENT & RESPONSABILITE**

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.

#### **PROXIMITE & 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.

### **III-1-3-2- La Responsabilité Sociétale des Entreprises au cœur de la stratégie GirodGroup**

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.

### Les certifications ISO

Soucieux 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.



**Engagement pour nos clients**  
Certification ISO 9001 depuis 2001



**Engagement pour nos collaborateurs**  
Certification ISO 45001 depuis 2012  
Elle a remplacé l'OHSAS en 2021



**Engagement pour l'environnement**  
Certification ISO 14001 depuis 2006



**Engagement pour l'énergie**  
Certification ISO 50001 depuis 2020

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.

### La RSE comme outil de communication

La Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) fait partie de l'ADN du groupe, elle est vécue comme un outil essentiel de la performance de demain.

En raison de la place centrale de la RSE au sein de la stratégie GirodGroup, elle est d'ores et déjà exploitée comme un outil de pilotage et de communication. La publication d'un rapport RSE, mis à jour annuellement, s'inscrit dans cette volonté.

Le groupe porte également une attention particulière à la sensibilisation des collaborateurs à ces sujets et a donc fait de la RSE un thème récurrent de sa communication interne, notamment via le journal d'entreprise Panorama.

### L'évaluation de notre démarche RSE

#### Note ESG

Depuis plusieurs années, le groupe se soumet 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, Ethifinance ESG Ratings (ex-Gaïa 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 process d'évaluation de Ethifinance est le suivant :

- Collecte des informations ESG disponibles publiquement sur trois années,
- Contrôle de la qualité des données,
- Dialogue avec l'entreprise pour compléter et préciser les données collectées,
- Vérification de la cohérence et homogénéisation des données,
- Calcul des scores et publication des données.



(50/100 sur les données 2021)

Depuis 2022, la note globale intègre un malus lié à l'exposition de l'entreprise évaluée à des controverses ESG.

La note obtenue est de 53/100 sur les données de l'exercice clos en 2022, selon le référentiel utilisé par Ethifinance pour les données 2022. Elle était de 50 sur les données 2021, selon ce même référentiel. En effet, le référentiel utilisé par Ethifinance évoluant annuellement, les notes obtenues sur les exercices précédents sont recalculées en fonction des attentes actuelles.



(63/100 sur la DPEF 2021-2022)

#### **Note DPEF**

Comme toutes les sociétés qui sont concernées, la DPEF de Signaux Girod doit être vérifiée par un organisme tiers indépendant (OTI) accrédité. Depuis 2017, Signaux Girod confie la vérification de la DPEF à l'OTI Cabinet de Saint Front, situé à Toulouse, qui est donc chargé de contrôler la sincérité et la conformité des informations présentées par Signaux Girod dans sa DPEF.

Les travaux de vérification menés par l'OTI consistent en une relecture critique du contenu de la DPEF, afin de s'assurer que les informations réglementaires y figurent et que la méthodologie utilisée par Signaux Girod soit conforme, ainsi qu'en un examen des données présentées, prenant la forme d'audits, en vérifiant la sincérité de leur présentation et en contrôlant leur fiabilité par des tests de détail.

A la suite de son intervention, l'OTI émet un avis motivé exprimant une assurance modérée.

Pour cette DPEF, le Cabinet de Saint Front a attribué à Signaux Girod la note de 69/100, meilleure note obtenue et plus forte progression entre deux exercices depuis le début de sa mission, avec un gain de 6 points par rapport à l'exercice précédent. Cette note, et sa progression, récompense les efforts fournis par le Groupe pour étendre le périmètre de collecte des données et produire des indicateurs pertinents, tout en garantissant la fiabilité des données présentées.

La nature et l'étendue des travaux menés par le Cabinet de Saint Front quant à la vérification de la DPEF sont plus amplement détaillées dans son rapport présenté à la suite de ce document.

#### **L'évolution du reporting RSE**

Un logiciel de reporting RSE, proposé par Tennaxia, sera mis en place sur l'exercice 2023-2024 et permettra d'assurer le suivi et le calcul des indicateurs, la fiabilisation des données transmises ainsi que la transition vers le rapport de durabilité instauré par la CSRD.

#### **III-1-4- 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.

##### **III-1-4-1- Une stratégie RSE pilotée par une gouvernance dédiée et un réseau opérationnel**

#### **Le Responsable RSE**

Rattaché à la direction générale, le Responsable RSE coordonne la stratégie RSE définie et contrôlée par les 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...), chargés de la collecte des données et de la mise en œuvre de la politique définie en Comité.

#### **Le Comité RSE**

Le Comité RSE regroupe en son sein plusieurs directions impliquant le plus haut niveau de l'entreprise puisqu'il est composé de la Direction générale, des directions Ressources humaines, 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**

Conformément à la recommandation numéro 8 du Code Middlednext, les membres du Conseil d'administration ont mis à la charge du Comité d'audit les attributions suivantes en matière de RSE :

- étudier et faire des recommandations afin de structurer la politique RSE,
- conseiller la direction à propos des objectifs RSE,
- examiner l'efficacité de l'identification et de la gestion des enjeux liés à la RSE,
- examiner les répercussions de la politique RSE sur les décisions d'affaires importantes et faire des recommandations.

#### **III-1-4-2- Liste des principaux objectifs/enjeux retenus et indicateurs associés**

Les enjeux extra-financiers du groupe sont déterminés par le Comité RSE après revue des informations listées à l'article R.225-105 du Code de commerce. Les enjeux ont été notés en fonction de leur importance pour le groupe 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.

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

ENJEUX	INDICATEURS	PÉRIMÈTRE
<b>Environnementaux : minimiser l'impact de nos activités sur la planète</b>		
Réduire la consommation d'électricité et de gaz	Ratio kWh / chiffre d'affaires Ratio kWh / chiffre d'affaires fourniture de l'usine française	Groupe Signaux Girod
Contrôler la consommation de carburant	Ratio kgCO <sub>2</sub> / chiffre d'affaires (à renforcer)	Groupe
Maîtriser la consommation d'eau	Ratio m <sup>3</sup> / chiffre d'affaires (à renforcer)	Groupe
Gérer les déchets de manière responsable	Ratio volume déchets non-revalorisés sur chiffre d'affaires	Signalisation France + Sociétés spécialisées
<b>Sociaux : fédérer et protéger les femmes et les hommes</b>		
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
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)	Signalisation France + Sociétés spécialisées
Garantir l'égalité professionnelle femmes / hommes	Écart de rémunération F / H Taux de femmes et d'hommes formés* (en construction sur le groupe)	Signalisation France + Sociétés spécialisées
Favoriser l'inclusion des travailleurs en situation de handicap	Taux d'emploi des travailleurs en situation de handicap	Groupe
<b>Sociétaux : faire preuve d'éthique et de responsabilité dans la conduite de nos affaires</b>		
Prévenir toute forme de corruption	Pourcentage du personnel occupant des postes à risques formé	Signalisation France
Prévenir toute forme de comportement anti-concurrentiel	Taux personnel formé / personnel ayant un poste à risque	Signalisation France

### III-1-5- 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

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.

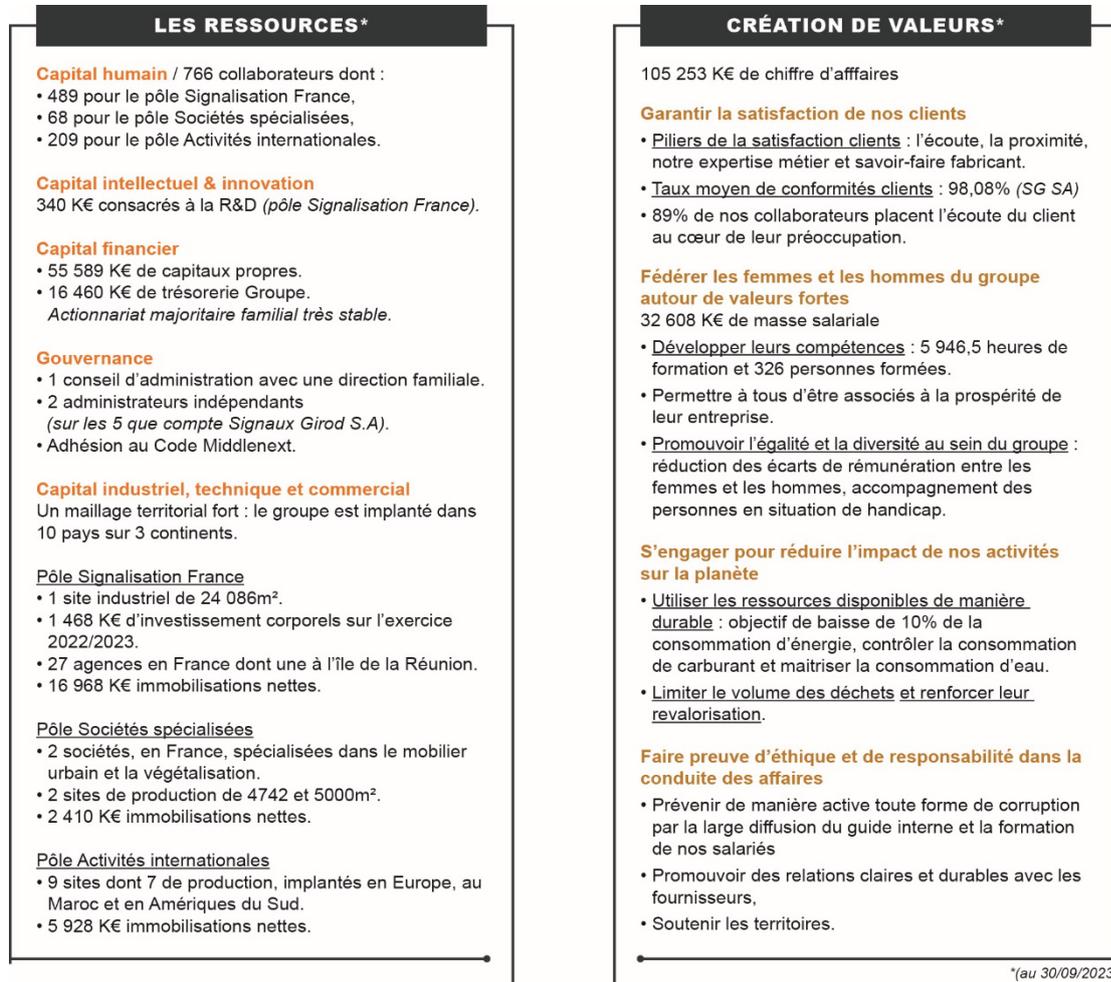
#### ADMINISTRATEURS

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).

### III-1-6- Le modèle d'affaires

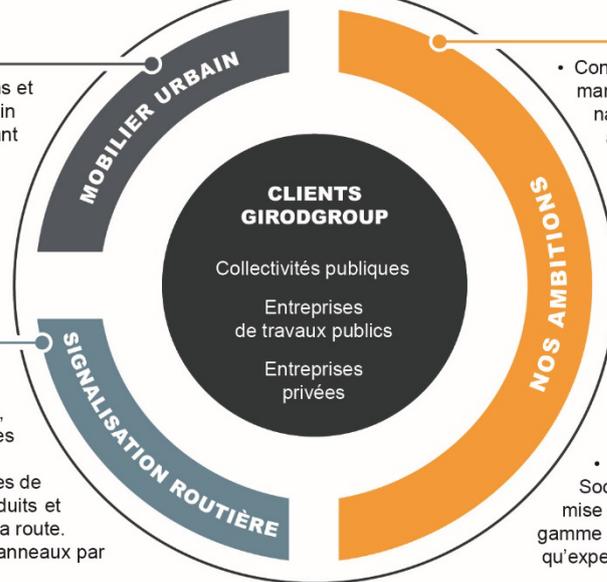


#### Acteur du mobilier urbain et de fleurissement

Nous concevons, 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 concevons, produisons et distribuons des produits de signalisation, verticale, horizontale, et des équipements de la route. 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.



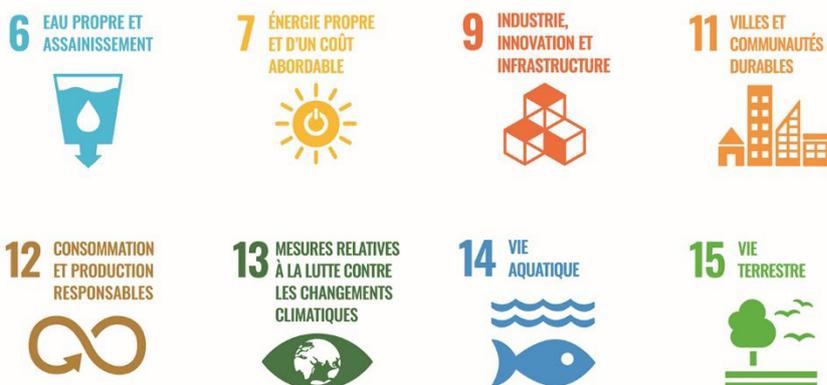
#### Nos ambitions

- 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.

### III-1-7- La taxonomie européenne

La production d'indicateurs de durabilité en application de l'article 8 du règlement Taxinomie s'impose depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2022 aux entreprises soumises à l'obligation de publier les informations non-financières conformément à l'article 19 bis ou à l'article 29 bis 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.

### III-2 - Enjeux environnementaux : minimiser notre impact sur la planète



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 les sociétés Signaux Girod S.A., GSR (Roumanie) et GS Plus (Tchéquie). La société spécialisée Concept Urbain applique quant à elle volontairement l'ensemble du dispositif de cette norme. La société Signaux Girod S.A. 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, assujéti à de nombreuses réglementations de prévention des risques environnementaux impliquant notamment la réalisation d'études d'impacts sur l'environnement, de dangers et des troubles sur le voisinage et des contrôles périodiques, également requis dans le cadre de la norme ISO.

#### 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. Le groupe a donc fait le choix de recourir à une fonction QSE dédiée dans la plupart des sites pour plus d'agilité. Seules les plus petites entités dont celles n'ayant pas de site de production ne bénéficient pas de l'appui d'une fonction spécifique.

Sur le pôle Signalisation France, le site industriel principal dispose d'un service QSE et les quatre filiales régionales de France métropolitaine d'un animateur QSE dédié. Sur le pôle des Sociétés spécialisées et la majeure partie des filiales du pôle Activités internationales, 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.

#### III-2-1- Diminuer les impacts environnementaux de nos activités

La diminution des impacts environnementaux du groupe implique des actions sur plusieurs leviers : préserver les ressources disponibles, gérer efficacement les déchets et rejets engendrés par l'activité et prévenir tout risque de pollution.

### III-2-1-1- Utiliser les ressources disponibles de manière durable

#### *Réduire la consommation d'électricité et de gaz*



La transition énergétique concerne l'ensemble des secteurs d'activité et l'enjeu de sobriété a toujours été une préoccupation majeure pour le groupe. Chaque entité œuvre à réduire sa consommation afin de limiter son impact sur les ressources et le changement climatique tout en réalisant des économies.

Réduire sa consommation devient plus que jamais un facteur clé de compétitivité sur le marché.



Pour atteindre ce but commun, des pistes d'économies d'énergie ont été identifiées en fonction des plans d'actions définis par chaque entité du groupe après identification des principaux postes potentiels de réduction de consommation. Les leviers peuvent être autant techniques qu'organisationnels et comportementaux.

Diverses actions ont été envisagées ou déjà mises en place pour réduire notre consommation d'énergie notamment l'implantation d'éclairage LED, les systèmes de coupure automatique sur les prises des bureaux et la sensibilisation aux gestes simples dans les services administratifs et de production.

En réaction à la crise de l'énergie survenue dès la fin de l'année 2021, le groupe a renforcé sa politique de réduction des consommations d'énergie, qui s'inscrit également dans le cadre de la conformité à la réglementation introduite par le Décret tertiaire.

Sur le site industriel principal, pour lequel cet enjeu est mobilisateur depuis 2015, 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. De nouvelles actions s'ajoutent à celles déjà en place notamment l'acquisition de déstratificateurs sur l'atelier de montage, le remplacement des systèmes de chauffage obsolètes, la limitation du temps de fonctionnement de notre four émail, ou encore la 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 actions, comme l'installation d'ombrières photovoltaïques s'inscrivent également dans le développement de l'utilisation d'énergies renouvelables, développé dans la partie III-2-2-2 ci-après.

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 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**, avec, lors de cet exercice, et notamment en réaction à la crise de l'énergie, la réorganisation du procédé de l'émaillage, particulièrement énergivore, par une optimisation du chargement du four, l'amélioration des procédés de traitement de surface aluminium et acier, l'arrêt du chauffage dans certaines zones, l'abaissement de la consigne de température dans les locaux et l'isolation par compartimentage ayant permis de réaliser des économies d'énergie importante.
  - **Un suivi en temps réel des consommations**
  - **Une sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs**
-



### Ratio kWh/chiffre d'affaires (Groupe)

Cet indicateur est calculé à partir des données collectées sur la totalité du périmètre Groupe. Seules les filiales GirodAfrica et Señalización Girod Perú n'ont pu communiquer leurs données énergie en raison du fonctionnement du réseau de distribution d'énergie local.

Pour l'exercice 2022-2023, premier exercice pour lequel ce ratio est mesuré, ce ratio s'élève à 52,33 kWh/k€ de chiffre d'affaires, ce qui représente une baisse de 35,14% par rapport aux données de l'exercice précédent.

Le groupe s'était fixé l'objectif de réduire sa consommation d'énergie de 10% pour l'exercice 2022-2023. Cet objectif a été largement dépassé avec une réduction de 28% par rapport à l'exercice précédent, à périmètre constant.

Le pôle Signalisation France et le pôle Activités internationales, grâce aux différents investissements réalisés et aux mesures mises en place évoquées ci-dessus, ont particulièrement contribué à cette baisse importante de la consommation d'énergie du groupe, avec respectivement 37,40% et 33,98% de baisse du ratio.

En raison des résultats obtenus pour cet exercice et des actions déjà mises en place, le groupe se fixe un objectif de réduction de 2% du ratio pour l'exercice prochain.

### Ratio kWh/chiffre d'affaires fournitures du site industriel principal (Signaux Girod S.A.)

Avec 68,99% de la consommation d'énergie totale du groupe, le site principal de production de Bellefontaine est un poste prioritaire dans la réduction de nos consommations d'énergie.

L'objectif fixé à 0,16 kWh/€ de chiffre d'affaires est pleinement atteint avec un ratio obtenu de 0,12 kWh/€, soit une baisse de 36,88% du ratio. Pour rappel, le ratio obtenu pour l'exercice précédent était de 0,19 pour un objectif fixé à 0,23 et était déjà le meilleur niveau atteint depuis sa mise en place. En raison de la prévision de baisse du chiffre d'affaires pour l'exercice prochain, le ratio cible est fixé à 0,15.

Ces deux indicateurs témoignent de l'implication de tous et de l'intensité des efforts fournis pour répondre à cet enjeu.

### Contrôler la consommation de carburant



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.



Concernant le périmètre Signalisation France, un contrôle strict sur la consommation moyenne par véhicule, le kilométrage effectué, la maintenance et la révision régulière des véhicules est en cours de mise en place avec l'instauration d'une fonction dédiée sur l'ensemble du périmètre. Le suivi de la consommation de carburant de la flotte 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

# 52,33

kWh/k€  
EXERCICE 2022-2023

80,68 kWh/k€ POUR  
L'EXERCICE PRECEDENT

des véhicules verts. La politique d'achats au niveau de Signalisation France est de ne choisir que des véhicules dont la consommation est inférieure ou égale à 130gCO<sub>2</sub>/Km.



#### Ratio kgCO<sub>2</sub>/chiffre d'affaires (Groupe – à renforcer)

L'indicateur suivant est obtenu à partir des données collectées par les sociétés du pôle Signalisation France, du pôle Sociétés spécialisées et les quatre filiales internationales GSR, GS Plus, Alfa Girod et ACE Mobilier Urbain, qui représentent 92,04% des effectifs du groupe.

L'indicateur est calculé en cumulant les litres de carburant (gasoil et essence) consommés par les véhicules de chantier, de fonction et de service des filiales concernées et en les multipliant par le facteur d'émission associé publié par l'Ademe (soit 3,10 kgCO<sub>2</sub>/l pour le gasoil et 2,70 kgCO<sub>2</sub>/l pour l'essence).

Pour l'exercice 2022/2023, premier exercice pour lequel ce ratio est mesuré, ce ratio s'établit à **18,21 kgCO<sub>2</sub>/k€** de chiffre d'affaires.

Pour le pôle Signalisation France, dont le volume de carburant avait déjà été mesuré pour la DPEF précédente, le ratio obtenu est de 17,57 kgCO<sub>2</sub>/k€ de chiffre d'affaires, contre 19,72 pour l'exercice précédent.

En l'absence de recul suffisant dû à la récence du suivi, le groupe ne fixe aucun objectif quantitatif mais s'engage à améliorer l'indicateur sur le périmètre existant et à étendre le périmètre de cet indicateur qui sera renforcé.

#### **Maîtriser la consommation d'eau**



Le processus industriel nécessite en effet un approvisionnement conséquent en eau. Les enjeux liés à la consommation d'eau sont environnementaux et financiers. La réglementation 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.



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. La prévention des fuites est également un levier privilégié pour diminuer le volume d'eau consommé.

La période de sécheresse 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.

Parmi les actions notables, le site industriel de Signaux Girod S.A. a modifié les paramètres des bains de rinçage du procédé de traitement de surface. Il est également important de citer les aménagements réalisés par la société Atech afin de rendre neutre en consommation d'eau le procédé d'activation de l'acier Corten en créant un circuit fermé grâce au captage dans une citerne des eaux de ruissellement utilisées lors du procédé ainsi que des eaux de toitures, qui seront réutilisées lors des traitements suivants.



#### Ratio m<sup>3</sup> eau/chiffre d'affaires (Groupe – à renforcer)

L'indicateur suivant est obtenu à partir des données collectées par les sociétés du pôle Signalisation France, du pôle Sociétés spécialisées et les quatre filiales internationales GS Plus, Alfa Girod, ACE Mobilier Urbain et Girod Colombia, qui représentent 84,07% des effectifs du groupe.

Pour l'exercice 2022/2023, ce ratio est de 45,41 m<sup>3</sup>/k€ de chiffre d'affaires, contre 81,67 l'exercice précédent, soit une baisse du ratio de 44,40%. Le volume d'eau en m<sup>3</sup> a lui-même diminué de 39,86%.

**45,41** m<sup>3</sup>/k€  
**EXERCICE 2022-2023**

81,67 m<sup>3</sup>/k€ POUR  
L'EXERCICE PRECEDENT

La baisse du ratio se constate pour les trois pôles. Grâce aux actions menées, Signaux Girod S.A. a réduit sa consommation d'eau de 40%, passant de 4 430 m<sup>3</sup> à 2 631 et, combiné à d'autres actions, les aménagements d'Atech ont permis de réduire sa consommation d'eau de 37,22% par rapport à l'exercice précédent et de 61,96% par rapport à l'exercice 2020-2021.

Le groupe s'engage à étendre le périmètre de collecte pour cet indicateur, notamment à la filiale GSR située en Roumanie dont la consommation d'eau n'était pas connue jusqu'alors en raison de son mode d'approvisionnement. L'objectif fixé par le groupe, qui pourra être revu en fonction des données du nouveau périmètre, est de maintenir un ratio équivalent en raison des efforts importants déjà fournis pour la réduction de la consommation.

#### **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**.
- Amélioration et optimisation des **process de fabrication**.
- Sélection de **matières premières** pour leur **performance** et leur part de **matière recyclée**.

#### **Part de matière recyclée ou régénérée de nos principaux produits plastiques :**

- Séparateur de voies Squalo : 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



#### **III-2-1-2- Gérer les déchets et rejets de manière responsable et prévenir les risques 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**



La gestion efficace et responsable des déchets est un des axes principaux de la politique environnementale du groupe. 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.



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 et valorisation des déchets qu'ils soient dangereux ou non.

Les activités opérationnelles du groupe Girod génèrent trois types de déchets :

- des déchets dangereux ;
- des déchets banals ;
- des déchets inertes.

Un système de suivi a été mis en place dans le groupe pour quantifier les déchets selon leur typologie et contrôler leur valorisation. La valorisation des déchets est gérée en lien avec des filières spécialisées responsables de leur prise en charge et de leur traitement final. La traçabilité est assurée notamment par la plateforme Trackdéchets.

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. 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.



**Ratio volume de déchets non-valorisés/chiffre d'affaires** (Signalisation France + Sociétés spécialisées)

Le ratio est obtenu en cumulant le tonnage de déchets banals et industriels et en y soustrayant le tonnage de déchets valorisés. Le résultat obtenu est ensuite rapporté aux chiffres d'affaires cumulés des filiales concernés en millions d'euros.

Sont considérés comme des déchets valorisés par le Groupe, pour le calcul du présent ratio, tous les déchets triés et pris en charge par une filière de valorisation, responsable du traitement final du déchet, selon la définition de l'ADEME, la valorisation des déchets étant le réemploi, le recyclage ou toute autre action visant à obtenir, à partir des déchets, des matériaux réutilisables ou de l'énergie.

Pour l'exercice 2022-2023, le ratio de déchets dangereux et banals non-valorisés obtenu est de 1,92 t/M€ de chiffre d'affaires, contre 2,99 t/M€ pour l'exercice précédent. Ce ratio a vocation à illustrer les efforts du groupe en matière de limitation des déchets et en matière de valorisation, tout en tenant compte de l'accroissement de l'activité.

Ne sont pas intégrés dans le calcul de l'indicateur les déchets inertes, majoritairement produits par l'activité travaux publics du Groupe, non-polluants, dont la masse est importante et dont la valorisation est mal connue, souvent réutilisés immédiatement sur le site même de production.

Le groupe réfléchit à optimiser cet indicateur et l'étendre aux filiales internationales, en tenant compte des spécificités locales, et va poursuivre sa démarche de valorisation des déchets, notamment pour les déchets banals. Le groupe se donne comme objectif de diminuer le ratio de déchets non-valorisés pour le prochain exercice.



### 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. Son bon fonctionnement est surveillé régulièrement conformément à la réglementation en vigueur, et les analyses sont transmises mensuellement à la DREAL et à l'Agence de l'Eau. Un système de supervision informatique permet 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'économie circulaire est une responsabilité des entreprises et un levier d'économies. 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 notamment grâce à une politique d'achats responsables. Le groupe a développé un panel évolutif de produits éco-conçus et de services s'intégrant dans le développement de villes et communautés durables, conformément aux attentes clients,
- 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,
- réutiliser les pertes et la matière. L'achat d'un onduleur matelasseur à cartons en mars 2023 a permis 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, permettant 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.

### III-2-2- Contribuer à l'atténuation du changement climatique et à la protection de la biodiversité

#### III-2-2-1- Mesurer les émissions de gaz à effet de serre pour mettre en place les actions en vue d'atteindre la neutralité carbone en 2050

L'objectif national est une réduction de 40% des émissions de gaz à effet de serre d'ici 2030. Conscient des risques liés au changement climatique, le groupe a décidé de procéder à un diagnostic des émissions carbone des sociétés situées en France. Afin de répartir les efforts et la mobilisation nécessaires à la collecte, en raison de l'importance des données à collecter, il a été convenu de procéder en trois étapes et donc de réaliser un bilan carbone pour chacun des trois périmètres identifiés. La réalisation de ces bilans carbone a été confiée à la société R3, en partenariat avec Bpifrance.

Un premier bilan carbone des activités de la société Signaux Girod S.A. a donc été réalisé, dont les résultats définitifs ont été transmis début décembre 2023 et sont présentés ci-dessous. Un deuxième bilan carbone, concernant les activités des filiales France, a été lancé le 8 novembre 2023. La réunion de clôture de collecte a eu lieu le 11 décembre et les résultats ne sont encore pas connus à l'heure actuelle.

Une fois ces résultats connus, des groupes de travail seront constitués pour élaborer des plans d'actions visant à réduire les émissions générées par l'activité de Signaux Girod S.A. et des filiales France.

Enfin, un troisième bilan carbone sera réalisé courant 2024, celui-ci concernant les activités des sociétés spécialisées Atech et Concept urbain. Le Groupe souhaite également étendre une analyse similaire à ses filiales internationales.

#### Bilan Carbone Signaux Girod S.A.

La réunion de lancement, organisée par la société R3, chargée de la réalisation du bilan carbone, conjointement avec la direction RSE, a eu lieu au site de Bellefontaine le 19 juillet 2023, en présence des collaborateurs des différents services concernés. Cette réunion, outre le fait de présenter aux différents participants les principes directeurs d'un bilan carbone, la réglementation et la mission du prestataire, a permis d'identifier les responsables de collecte de chaque donnée et de définir un calendrier. Chaque responsable a donc recueilli les données dont la collecte lui incombait sur la période de référence désignée, en l'occurrence l'année civile 2022. Une réunion intermédiaire, intervenue le 5 octobre, a permis au prestataire de faire les commentaires et ajustements nécessaires et de répondre aux problèmes rencontrés dans la collecte, suivie d'un point de clôture. La restitution des résultats a eu lieu le 15 novembre 2023, à la suite de laquelle il a été nécessaire de faire des ajustements pour parvenir à des résultats définitifs transmis début décembre.

Après calcul des résultats par la société R3 à l'aide des données transmises, la totalité des émissions liées à l'activité de la société Signaux Girod S.A. est estimée à **18 885 tonnes d'émissions de CO<sub>2</sub> équivalent**.

Les émissions sont réparties par scope. Le Scope 1 comprend uniquement les émissions directes de gaz à effet de serre (GES) par l'entreprise. Le Scope 2 comprend quant à lui les émissions indirectes associées à la consommation d'énergie par l'entreprise. Enfin, le Scope 3 concerne les autres émissions indirectes notamment celles associées aux transports ou encore aux produits et services achetés.

## C. RAPPORT DE GESTION

Les émissions par scope sont les suivantes :

Scope 1 : 1 034 tCO<sub>2</sub>eq (5%)  
Scope 2 : 101 tCO<sub>2</sub>eq (1%)  
Scope 3 : 17 751 tCO<sub>2</sub>eq (94%)

Il en résulte donc que la quasi-totalité de nos émissions sont des émissions indirectes puisqu'une partie importante d'entre elles sont produites par l'approvisionnement en matières premières, qui représente 71% des émissions totales, notamment en raison du procédé coûteux en énergie d'extraction et de fabrication de l'aluminium, dont l'approvisionnement a donc un impact fort sur la biodiversité dans notre chaîne de valeur amont. La consommation d'énergie, en particulier au gaz naturel, est responsable de 6% de nos émissions totales.

### Focus sur le transport de marchandises amont et aval

Le transport de marchandises amont et le transport de marchandises aval génèrent respectivement 301 tCO<sub>2</sub>eq et 486 tCO<sub>2</sub>eq, soit une faible part de nos émissions. Un plan d'action de réduction sera établi pour les émissions liées à ces postes, notamment par le mode de transport, à l'issue des séances des groupes de travail évoquées ci-avant.

Le travail produit témoigne d'une implication forte de la direction et des collaborateurs et d'une bonne coopération des équipes opérationnelles. Les données collectées étant celles de l'année civile 2022, de nombreuses mesures ont été prises au cours ou à la suite de cette période dont l'impact pourra être évalué avec les bilans carbone suivants.

### III-2-2-2- 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 a été ainsi équipé en automne 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. Avec 1394 m<sup>2</sup> de panneaux photovoltaïques, la production annuelle devrait être de 313 000 kWh soit 11% de notre consommation annuelle.



Sur les sites d'ACE et GSR, les installations ont été implantées sur les toits des bâtiments ou les parkings.

### III-2-2-3- 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 réglementation diffuse et d'évolution rapide.

Une partie même des activités du groupe œuvre à rétablir la biodiversité en zone urbaine puisque les 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.

Comme évoqué ci-avant, le procédé d'extraction et de fabrication de l'aluminium a un impact fort sur la biodiversité. Le coût environnemental de la production de ce matériau doit cependant être mis en balance les propriétés avantageuses de l'aluminium, tant en termes de légèreté que de durabilité et le Groupe, conscient de cette réalité, fait d'ores et déjà de la question de l'approvisionnement en matériaux un axe majeur de sa stratégie d'innovation et de son plan d'action bas carbone à venir, notamment en développant la part de matière première recyclée dans ses produits.

### III-3 - Les enjeux sociaux : fédérer et protéger les femmes et les hommes



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.

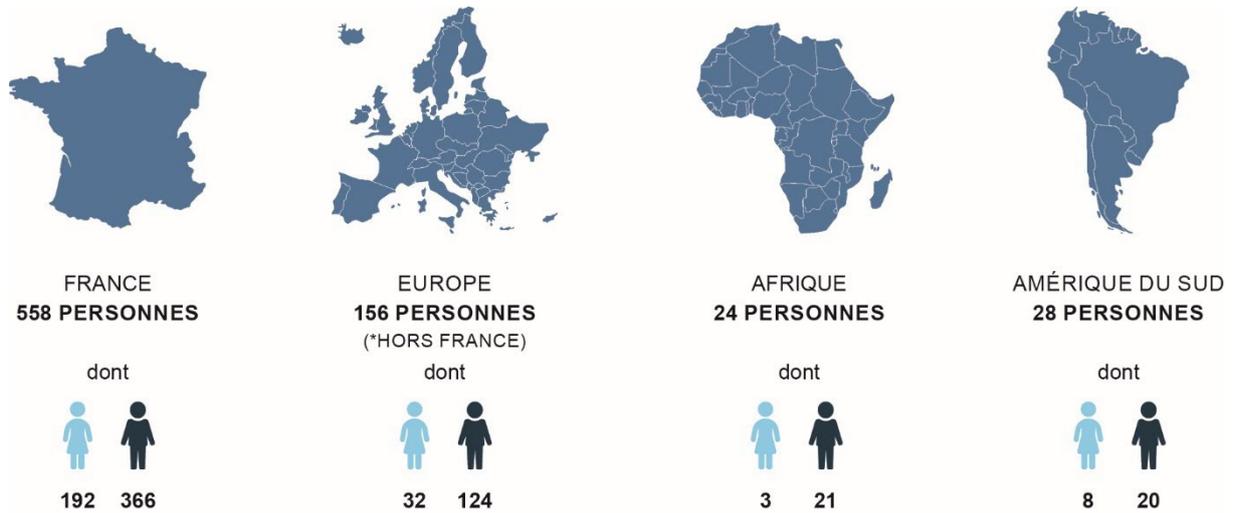
Notre groupe vise le meilleur pour l'ensemble de ses clients. Pour satisfaire à cette exigence de qualité de nos produits et prestations, garder et développer les compétences de nos collaborateurs constitue le premier levier d'efficacité. Nos actions face aux enjeux sociaux s'articulent autour de quatre piliers : développer une relation de long terme entre les collaborateurs et le groupe, partager la valeur, encourager la diversité au sein du groupe et favoriser la communication et le dialogue social.

#### Analyse des effectifs de Girodgroup

Le groupe compte 766 collaborateurs au 30 septembre 2023 contre 805 à la clôture de l'exercice précédent.

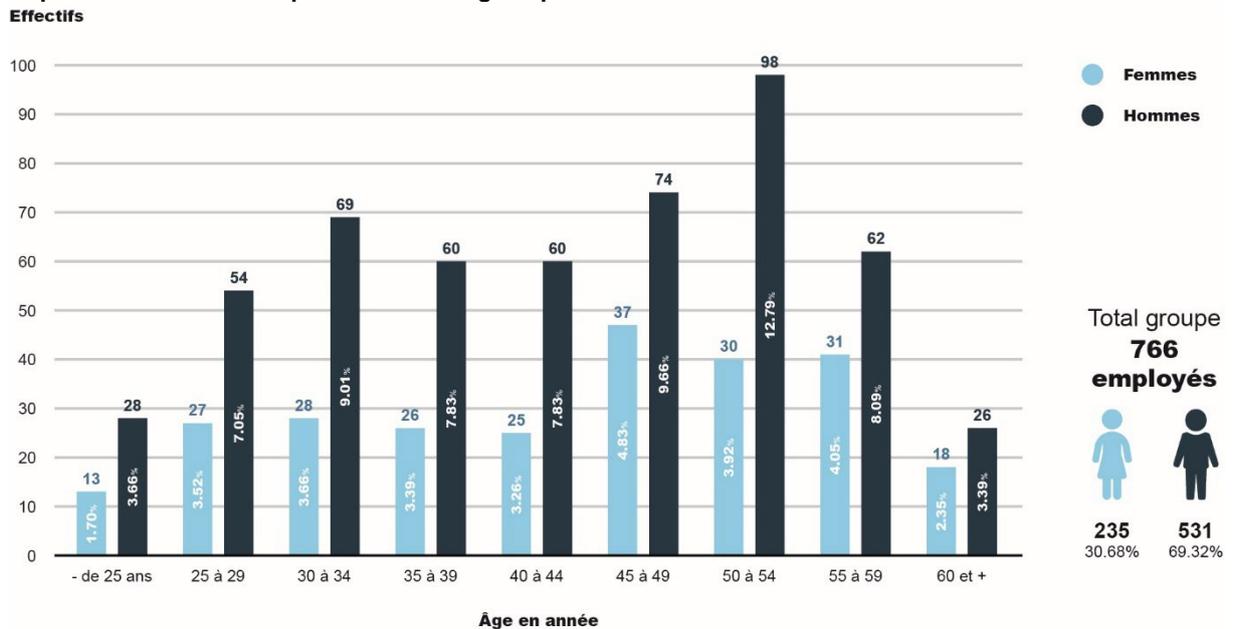
### Répartition des effectifs par territoire

L'évolution des effectifs d'un territoire à l'autre est stable à périmètre constant. La baisse de l'effectif global est principalement due à la modification du périmètre Activités internationales avec la vente de la filiale Girodservices. De plus, la mise en liquidation de la filiale lettone au cours de l'exercice a également entraîné des départs, compensés par des arrivées sur d'autres filiales du pôle.



La répartition 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.

### Répartition des effectifs par tranches d'âge et par sexe



### III-3-1- 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 efficacité 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.

### III-3-1-1- 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 incitant à recommander des personnes de leur réseau aux postes proposés sur le secteur France. Une charte de cooptation définit les conditions de participation.

### III-3-1-2- Intégrer les nouveaux collaborateurs



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.



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. 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. 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.



#### Taux de réalisation des intégrations formelles (Groupe - en 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 prochain, et 100% à horizon 2025/2026.

Le groupe a décidé de produire pour l'exercice 2022/2023 cet indicateur sur les pôles pour lesquels les données sont disponibles, soit Signalisation France et Sociétés spécialisées, qui représentent à eux deux 72,72% des effectifs du groupe. Le taux d'intégration est obtenu en comparant le nombre de processus d'intégration formalisés sur l'exercice / nombre d'embauches (CDI, Alternants et CDD supérieurs à 1 an) sur l'exercice. Le taux obtenu pour cet exercice est **89%**.

L'extension du périmètre pour cet indicateur à l'ensemble du groupe, prévue pour l'exercice prochain, nécessite la mise en place d'outils communs au groupe pour organiser et suivre ces intégrations. La direction des Ressources humaines et la direction International travaillent actuellement à l'intégration d'un dispositif dans les filiales internationales.

### III-3-1-3- Protéger la santé et la sécurité des collaborateurs



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



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

#### **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 animateurs 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 réglementaires propres de chaque entité et de leurs activités et enjeux.

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.

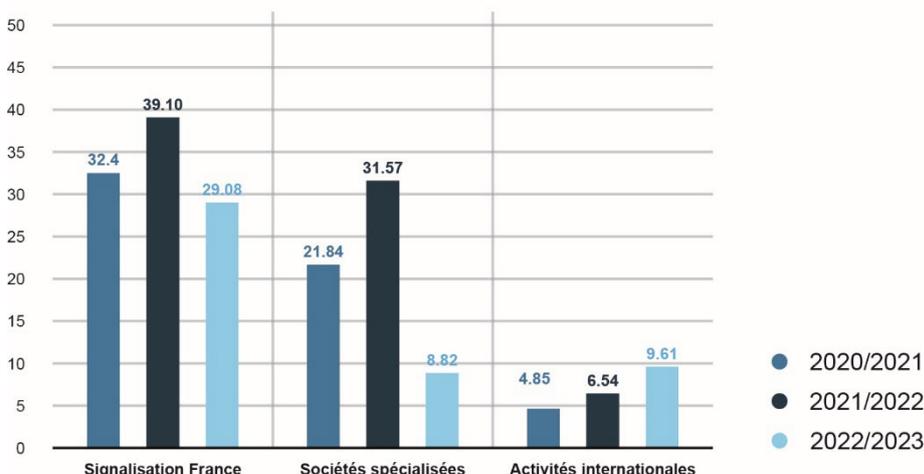
#### **Prévenir les accidents et situations à risques**

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.



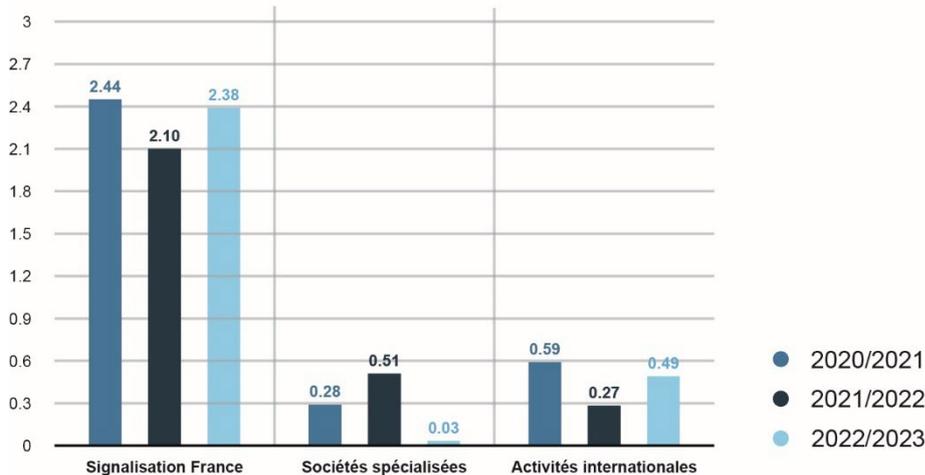
#### **Taux de fréquence des accidents de travail**

(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



La baisse du taux de fréquence des accidents de travail sur le secteur Sociétés spécialisées s'explique par le fait que le nombre d'arrêts de travail sur le pôle pour l'exercice est de 1 contre 3 pour l'exercice précédent ce qui produit un effet important sur les petites structures.

Le taux de fréquence Groupe s'établit à 20,02 pour cet exercice (27,23 pour l'exercice précédent) et le taux de gravité à 1,46 (1,34 pour l'exercice précédent). Après prise en compte des chiffres du secteur de la métallurgie et des travaux publics, le Groupe s'engage à maintenir un taux de fréquence inférieur ou égal à 25 et un taux de gravité inférieur ou égal à 2.

#### III-3-1-4- Améliorer la relation de travail



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.



Les démarches sont conduites en tenant compte des spécificités de chaque entité relatives tant à l'activité de la structure qu'à sa configuration géographique 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...).

#### Renforcer la qualité de vie au travail

La société Signaux Girod S.A. 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. 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.

### **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 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 qui sera déployé dans toutes les entités du groupe.

### **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 à 80,3% mesurée en octobre 2021 sur l'équilibre entre leurs vies professionnelle et personnelle témoigne d'une implication du groupe sur cette question.

L'équilibre vie professionnelle vie personnelle est renforcée par des systèmes de modulation du temps de travail et de télétravail. 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.



### **Taux de réalisation des entretiens individuels de progrès (Groupe – en 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.

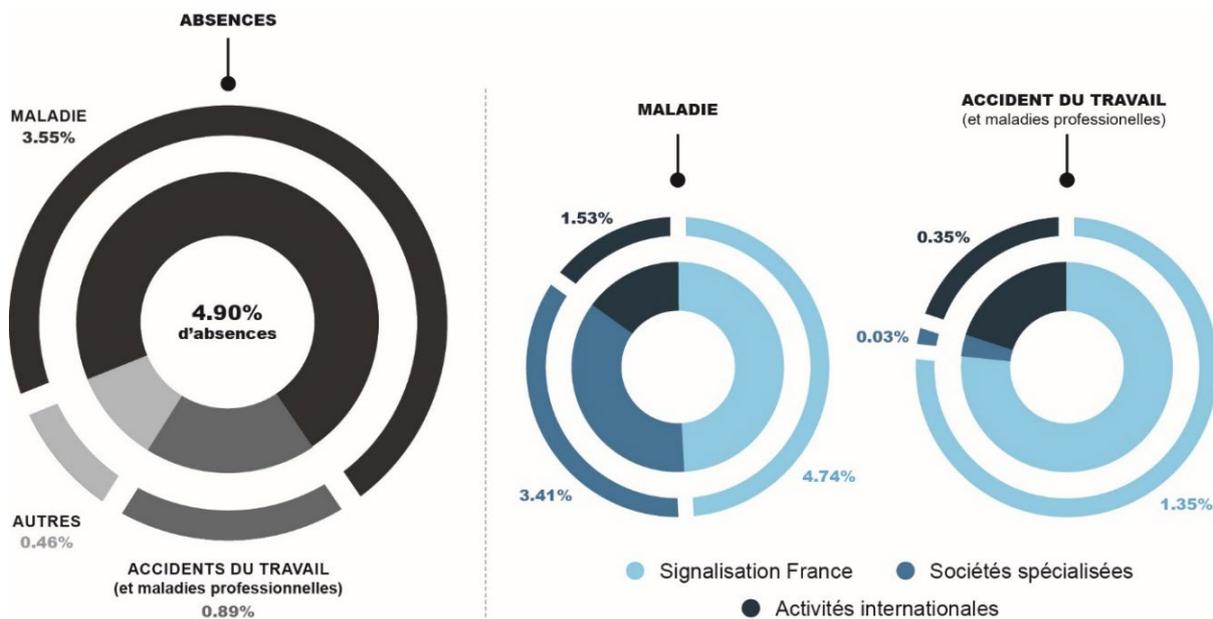
Le groupe a décidé de produire pour l'exercice 2022/2023 cet indicateur sur les pôles Signalisation France et Sociétés spécialisées, dont les données sont d'ores et déjà disponibles. Le taux de réalisation des EIP est obtenu en comparant le nombre de processus d'EIP formalisés sur l'exercice / nombre d'EIP à réaliser sur l'exercice. Le taux obtenu pour cet exercice est **88%**.

Tout comme l'indicateur « Taux de réalisation des intégrations formelles » l'extension du périmètre pour cet indicateur nécessite un travail important de la direction des Ressources humaines et de la direction International pour le recensement des dispositifs existants dans les filiales internationales, la conformité aux réglementations locales et la mise en place d'un support équivalent à celui déjà en place pour les filiales françaises.

### **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.

Le taux d'absentéisme a fortement diminué sur cet exercice passant de 5,98% à 4,90% (-18,06%), avec une diminution des heures d'absence pour arrêts maladie constatée entre cet exercice et l'exercice précédent (-31,13%) qui étaient principalement liées à l'épidémie de Covid-19.



### III-3-1-5- Garantir le développement des compétences de tous



La formation professionnelle est à la fois un levier d'amélioration individuelle et collective. 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, accroît leur employabilité 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.



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.

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).

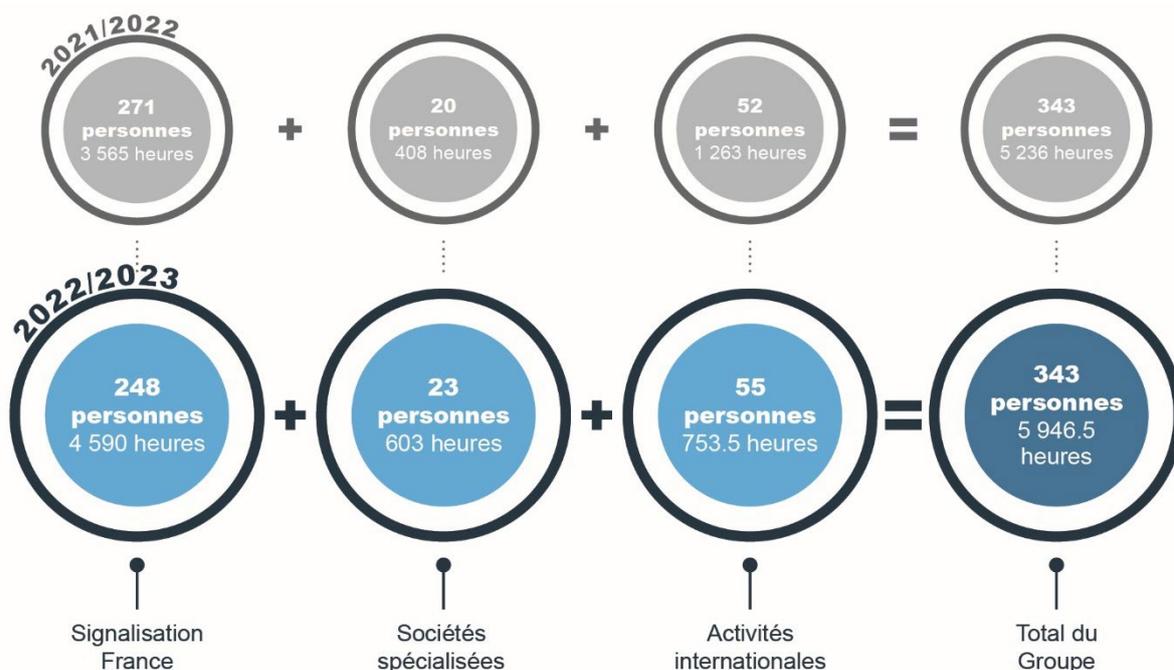
Chaque année un catalogue interne de formations est diffusé et permet à chaque collaborateur de connaître les formations mises à sa disposition notamment dans les domaines de la bureautique et des logiciels métiers. Il détaille également les parcours de formation de signalisation horizontale et verticale.

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, l'informatique, la finance, la gestion ou le juridique. Il développe également des modules de formation en e-learning notamment des formations spécifiques à notre activité ou encore des formations à l'ERP.

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.



Nombre de salariés formés et d'heures de formation (Groupe)



**42.56%** DE L'EFFECTIF FORMÉ SUR L'EXERCICE | Contre **42.61%** lors de l'exercice précédent.

Avec 42,56% de l'effectif formé pour cet exercice, l'indicateur est stable (42,61% pour l'exercice précédent).

En revanche, malgré la réduction du périmètre, le nombre d'heures de formation a progressé avec 5 946,50 heures pour l'exercice 2022/2023. En rapportant le nombre d'heures de formation sur le nombre d'heures travaillées, le taux d'heures travaillées consacrées à la formation augmente de 30%, passant de 0,40% à 0,52%. En d'autres termes, pour 1000 heures travaillées, 5,18 sont consacrées à la formation (contre 4,04 heures l'exercice précédent).

L'objectif du groupe annoncé dans la précédente DPEF était que le nombre de personnes formées chaque année soit au minimum égal à 50% de l'effectif. Cet objectif trop ambitieux, car formulé lors d'une période de formation consacrée à la manipulation du nouvel ERP, doit être revu à la baisse.

### III-3-2- Partager la valeur



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.



Actuellement, sur les périmètres Signalisation France et Sociétés spécialisées, les accords collectifs en cours au 30 septembre 2023, date de clôture de l'exercice social, sont les suivants :

- **Signaux Girod S.A.** : accord d'intéressement conclu le 06/12/2021 pour une durée expirant le 30/09/2024, accord de participation conclu le 11/05/1971, renouvelé depuis jusqu'au 30/09/2024.
- **Signaux Girod Sud** : accord d'intéressement renouvelé le 27/09/2022, pour une durée expirant le 30/09/2027.
- **Signaux Girod Nord** : accord d'intéressement renouvelé le 01/10/2022 pour une durée expirant le 30/09/2027,
- **Signaux Girod Est** : accord d'intéressement renouvelé le 01/10/2022 pour une durée expirant le 30/09/2027,
- **Signaux Girod Ouest** : accord d'intéressement conclu le 15/03/2021 pour une durée expirant le 30/09/2023, renouvellement en cours.
- **Signaux Girod La Réunion** : accord d'intéressement conclu le 01/10/2022 pour une durée expirant le 30/09/2024,
- **Atech** : accord d'intéressement conclu le 28/02/2023 pour une durée expirant le 30/09/2025,
- **Concept Urbain** : accord d'intéressement conclu le 24/02/2022 pour une durée expirant le 30/09/2024.



#### Taux des entités ayant mis en place partage de la valeur (Groupe – en construction)

Sur les pôles Signalisation France et Sociétés spécialisées, toutes les filiales ont mis en place de modalités 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.

### III-3-3- Encourager la diversité au sein du groupe

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.

#### III-3-3-1- Garantir l'égalité professionnelle femmes hommes



L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes garantit 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 au sein du Groupe s'explique essentiellement par un intérêt peu marqué des femmes pour les métiers des travaux publics et de la métallurgie.

L'Index 2022 de l'égalité femmes/hommes de la Signaux Girod S.A. est de 89.



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 et Sociétés spécialisées repose sur deux mesures clés :

- la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes,
- l'égalité d'accès à la formation.

La formation professionnelle se divise en deux catégories bien distinctes :

- d'une part, les formations obligatoires, qui doivent être dispensées par l'entreprise à toute personne concernée et qui échappe donc, compte tenu de la répartition des effectifs, à toute mesure d'égalité objectivée,
- d'autre part, les formations destinées à développer les compétences des collaborateurs, pour lesquelles l'entreprise doit, sur trois ans, atteindre une égalité d'accès entre les femmes et les hommes qui la composent.



#### **Ecart de rémunération entre femmes et hommes** (Signalisation France + Sociétés spécialisées)

Le pourcentage d'écart de rémunération en comparant le salaire médian des femmes et des hommes pour la même catégorie professionnelle.

Pour l'exercice 2022/2023, premier exercice pour lequel le périmètre pour cet indicateur est mesuré, les résultats obtenus sont les suivants :

•Ouvriers :	+14,40%	en faveur des hommes,
•Employés :	+11,46%	en faveur des hommes,
•Techniciens/Agents de maîtrise :	+10,60%	en faveur des femmes,
•Cadres :	+5,78%	en faveur des hommes,
•Global :	+3,80%	en faveur des hommes,

Les écarts constatés s'expliquent par plusieurs raisons :

- La mesure de cet indicateur sur ce périmètre pour le premier exercice n'a pas permis de mettre en place de politique en faveur de l'égalité sur ce périmètre ;
- La faible population de femmes ou d'hommes dans une catégorie donnée et la taille des structures entraîne un recul ou une hausse contrastée de la médiane à chaque entrée de personnel, phénomène accentué par le turnover de personnel ;
- La fusion des catégories Techniciens et Agents de maîtrise, distinctes dans la précédente DPEF a également modifié la médiane pour ces catégories.

Le groupe travaille d'ores et déjà à la mise en place de cet indicateur sur l'ensemble de son périmètre et définira un objectif en fonction des données obtenues, qui tendra nécessairement vers la réduction des écarts. 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** (Signalisation France + Sociétés spécialisées)

S'agissant des formations non obligatoires, pour 319 actions de formation réalisées dans les sociétés des pôles concernés, 169 salariés différents ont été formés dont 37,87 % de femmes et 62,13% % d'hommes. Si l'on tient compte de la répartition des hommes et des femmes au sein du périmètre, le taux pondéré est de 53,74% de femmes et 46,26% d'hommes. 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 la fourchette de 40%-60% et que cet objectif soit généralisé au groupe. Le service Ressources humaines du groupe construit les outils pour un suivi global.

### **III-3-3-2- Favoriser l'inclusion des travailleurs en situation de handicap**



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



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.

Le suivi de l'inclusion des travailleurs en situation de handicap fait l'objet d'un pilotage mensuel par la direction des Ressources humaines, étendu pour cet exercice au périmètre des filiales internationales suite à un travail sur la

définition de la notion de travailleurs en situation de handicap et sur leur comptabilisation, pour laquelle il a été décidé de retenir la définition donnée par l'OIT.



#### **Taux d'emploi de travailleurs en situation de handicap (Groupe)**

Le taux d'emploi des travailleurs en situation de handicap est calculé en comparant le nombre de travailleurs en situation de handicap, au sens de la définition donnée par l'Organisation internationale du travail dans sa Convention relative aux droits des personnes handicapées, à l'effectif total en ETP.

Pour l'exercice 2022/2023, premier exercice pour lequel cet indicateur est mesuré sur l'ensemble du périmètre, le taux obtenu est de 2,99% de travailleurs handicapés ETP sur l'effectif total.

Le groupe s'est fixé pour objectif de conserver un taux de 2,50% sur le périmètre groupe en raison des difficultés de recrutement existantes dans le secteur de la métallurgie et des travaux publics de manière générale.

Le groupe travaille au déploiement du suivi cet indicateur sur les filiales internationales, comme évoqué ci-dessus.

#### **III-3-3-3- 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.

#### **III-3-4- 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.

##### **III-3-4-1- Garantir les conditions de tenue 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 sont 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 S.A., 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.

### III-3-4-2- 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, en retrait de 10 points par rapport au dernier baromètre effectué en 2019. Le taux de satisfaction globale (74%) a progressé de 5 points. Ce questionnaire sera à nouveau réalisé en 2024.

### III-3-4-3- Communiquer efficacement en interne

Déjà évoqué ci-avant, 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, résultats financiers et questions RSE. 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, 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.

## III-4 - Enjeux sociétaux : 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, 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.

La sécurisation 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.

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.

### III-4-1- Agir avec éthique

Dans la conduite de ses affaires, le groupe promeut un strict respect de la réglementation en vigueur et des règles éthiques. Un code de conduite anticorruption et une charte d'éthique dans les affaires seront très prochainement mis à disposition des collaborateurs du groupe et détailleront les valeurs et les principes qu'il incarne et applique, les situations sensibles pouvant survenir dans la conduite des activités du groupe et présentera les recommandations pour les prévenir, les identifier et les signaler. Un dispositif d'alerte a été 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



Les principaux clients du groupe sont les collectivités territoriales en charge de l'aménagement et de l'entretien des routes et des villes. L'éthique dans la conduite des affaires, qui comprend notamment la lutte contre la corruption et le respect des règles de concurrence, 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 comportements contraires à ceux édictés par le groupe dans. De plus, le risque encouru par le groupe est celui de l'altération de son image impactant directement ses performances.



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

Une démarche d'identification et d'évaluation des risques est en cours sur le périmètre Signalisation France. Elle sera ensuite étendue aux périmètres Sociétés spécialisées et Activités internationales et permettra in fine 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 et au respect des règles de concurrence dans le cadre des journées d'intégration. Le personnel déjà en poste devra recevoir une formation équivalente en plus des sensibilisations régulières à ces questions.



#### Taux de personnel formé au dispositif anticorruption (Signalisation France)

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. Ces actions de formation sont requises dans le cadre de la conformité au dispositif introduit par Loi Sapin II.

Sur l'exercice 2022-2023, 71% des personnes occupant des postes à risques ont été formées au dispositif anti-corruption du groupe. Le groupe projette d'atteindre le taux de 100% de personnes occupant des postes à risques formées au 30 septembre 2024. Pour atteindre cet objectif, le groupe procédera sur le prochain exercice à la formation du personnel en poste n'ayant pas reçu de formation équivalente.

#### Taux de personnel formé aux règles de concurrence (Signalisation France)

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. Pour le personnel occupant un poste à risques nouvellement embauché, la formation aux règles de concurrence est dispensée lors de la même session que celle dédiée à la formation au dispositif anticorruption. Le taux est donc également de 71% pour l'exercice 2022-2023.

Le personnel exposé des filiales internationales, dont certaines sont situées dans des pays ayant un fort risque de corruption, est sensibilisé régulièrement par l'organisation de formations et la distribution de guide anti-corruption et règles de concurrence.

#### **III-4-1-1- 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

#### **III-4-1-2- 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, savoir : la Belgique, la Tchèque : 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 S.A. exige qu'il atteste et s'engage au strict respect des 10 conventions fondamentales de l'OIT.

#### **III-4-1-3- 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'acquiesce 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.

#### **III-4-2- 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.

#### **III-4-2-1- 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 les parties prenantes externes. Il est complété chaque fois que nécessaire par un cahier des charges techniques qui définit les exigences techniques des produits.

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.

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 de longue durée. Les contrats doivent intégrer des clauses claires et assurer l'équité financière dans la relation. 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. A 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.

#### III-4-2-2- 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.

La démarche qualité 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 permanent 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 par plusieurs entités : Signaux Girod S.A., GSR et GS PLUS.

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.

#### III-4-3- 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.

##### GIRODGROUP, C'EST :

1 site historique industriel implanté au cœur du Jura d'une superficie de 24 086 m<sup>2</sup> avec une capacité de production de 12 500 panneaux par semaine. Signaux Girod est un acteur important du tissu local.

L'impact de son 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.



AVEC POUR AMBITION DE NOUS INSCRIRE DANS LE DEVELOPPEMENT DE L'INDUSTRIE FRANÇAISE ET AGIR POUR LA SAUVEGARDE DES EMPLOIS EN FRANCE, NOUS SOMMES ADHERENTS A LA FRENCH FAB, REFLET DE LA FIERTE DE L'EXCELLENCE FRANÇAISE !

2 sites de production spécialisés dans le mobilier urbain et de végétalisation de 4 742 m<sup>2</sup> et 5 000 m<sup>2</sup>,

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.

**Apporter des soutiens concrets**

**FOCUS SUR LES FILIALES INTERNATIONALES GS PLUS ET GSR**

La société GS PLUS, avec ses employés, conscients de la responsabilité sociale de l'entreprise, soutient la fondation caritative locale Emil, association qui promeut la pratique d'activités sportives pour les enfants et jeunes adultes en situation de handicap, à laquelle 100 % des gains obtenus lors de l'organisation d'un évènement de charité sur le marché de Noël de la ville de Brno ont été versés.

Pour la deuxième année consécutive, la filiale GSR, située en Roumanie, a parrainé plusieurs projets locaux dont les dons sont déductibles conformément aux dispositions prévues par la législation fiscale roumaine :

- Association HelpAutism,
- Club de football de Ghiroda,
- Club sportif Krepelka à Timisoara,
- Asociația Salvați Patrimoniul Arhitectural

## METHODOLOGIE DE COLLECTE

### Période de reporting

La période de reporting correspond à l'exercice social, du 1<sup>er</sup> octobre 2022 au 30 septembre 2023.

### Méthode de reporting

La collecte des données est pilotée par le Responsable RSE Groupe et opérée par les spécialistes métiers ou des groupes de travail selon leurs compétences.

Un protocole de reporting est actuellement à disposition des collaborateurs et précise les méthodologies à appliquer pour assurer l'homogénéité des informations consolidées. Les précisions supplémentaires sont transmises à chaque responsable de collecte, ainsi que les documents à fournir, au début de la campagne de collecte annuelle. Le contenu du protocole sera prochainement revu pour inclure les nouvelles extensions de périmètres et les nouvelles données collectées conformément aux exigences actuelles.

### Outils de reporting

Les outils de reporting diffèrent selon les indicateurs, mais sont d'une manière générale composés des outils suivants : système d'Information des Ressources Humaines (SIRH), logiciel de comptabilité, plateformes dédiées (prestataires, gouvernementales...) et fichiers Excel.

- Enjeux environnementaux : Les tonnages des déchets dangereux et leur valorisation, ont été déterminés pour l'essentiel à partir de la plateforme Trackdéchets. 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.
- Enjeux sociaux : Les données concernant les enjeux sociaux sont issues des fichiers de suivi de la direction des ressources humaines extraits du logiciel de paie ou sur les déclarations des services de comptabilité
- Enjeux sociétaux : 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.

Un logiciel de reporting RSE, proposé par Tennaxia, sera mis en place sur l'exercice 2023-2024 et permettra d'assurer le suivi et le calcul des indicateurs, la fiabilisation des données transmises ainsi que la transition vers le rapport de durabilité instauré par la CSRD.

### Périmètres de collecte

Le périmètre de reporting correspond au périmètre de consolidation, constitué des filiales du groupe GirodGroup consolidées par intégration globale au 30.09.2023, réparti en 3 pôles :

- Pôle Signalisation France : Ensemble des filiales françaises Signaux Girod Est, Signaux Girod Nord, Signaux Girod Sud, Signaux Girod Ouest, Signaux Girod La Réunion, ainsi que la société-mère Signaux Girod S.A. et la holding S.F.G.P.G (63,80% des effectifs totaux) ;
- Pôle Sociétés spécialisées : sociétés Atech et Concept Urbain (8,90% des effectifs totaux) ;
- Pôle Activités internationales : holding International Girod, GS Plus (Tchéquie), Alfa Girod (Hongrie), GSR (Roumanie), ACE Mobilier Urbain (Belgique), M-2 (Lettonie), Girodafrica (Maroc), Señalización Girod Colombia (Colombie), Señalización Girod Perú (Pérou) et Girod Bulgaria (Bulgarie) (27,30% des effectifs totaux).

Les périmètres de collecte diffèrent selon les enjeux.

- Enjeux environnementaux : le périmètre est défini pour chaque indicateur suivant les données disponibles. Le groupe travaille à l'extension des périmètres pour lesquels la collecte des données est pertinente au regard de l'indicateur, notamment concernant la consommation de la filiale GSR, site non-négligeable.
- Enjeux sociaux : les indicateurs sociaux portent sur la totalité du périmètre Groupe. Certains indicateurs sont toujours en construction. Lorsque les données sont disponibles pour une partie du périmètre, celles-ci ont été présentées.
- Enjeux sociétaux : le périmètre actuel est le pôle Signalisation France car les actions menées ne concernent que ce pôle à l'heure actuelle. Elles seront étendues au Groupe prochainement.

### **Calcul des indicateurs**

Les indicateurs environnementaux prenant la forme d'un ratio concernant plusieurs entités sont calculés en cumulant les données de consommations ou de production de chaque entité (énergie en kWh, carburant en kgCO<sub>2</sub>, eau en m<sup>3</sup>, déchets en t) et en les rapportant à une autre donnée. Pour les indicateurs environnementaux, cette donnée de comparaison est le cumul des chiffres d'affaires sociaux de chaque entité du périmètre concerné par l'indicateur, en milliers d'euros ou millions d'euros.

Pour les autres indicateurs, sociaux et sociétaux, la formule de calcul est indiquée au paragraphe correspondant. Les indicateurs sont calculés à périmètre constant, sauf indication contraire.

### **Thématiques absentes**

Au regard de la nature des activités du groupe, les thématiques du respect du bien-être animal, de la lutte contre la précarité alimentaire, des actions visant à promouvoir le lien Nation-armée et à soutenir l'engagement dans les réserves 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 localement. L'obligation de réserver les repas à l'avance et l'acceptation d'un choix limité de desserts et entrées pour le site industriel principal permet de lutter contre le gaspillage alimentaire et œuvre à la promotion d'une alimentation responsable, équitable et durable. A noter également que des tickets restaurant sont proposés par le groupe.

La présente DPEF est auditée par l'organisme tiers indépendant Cabinet de Saint-Front.