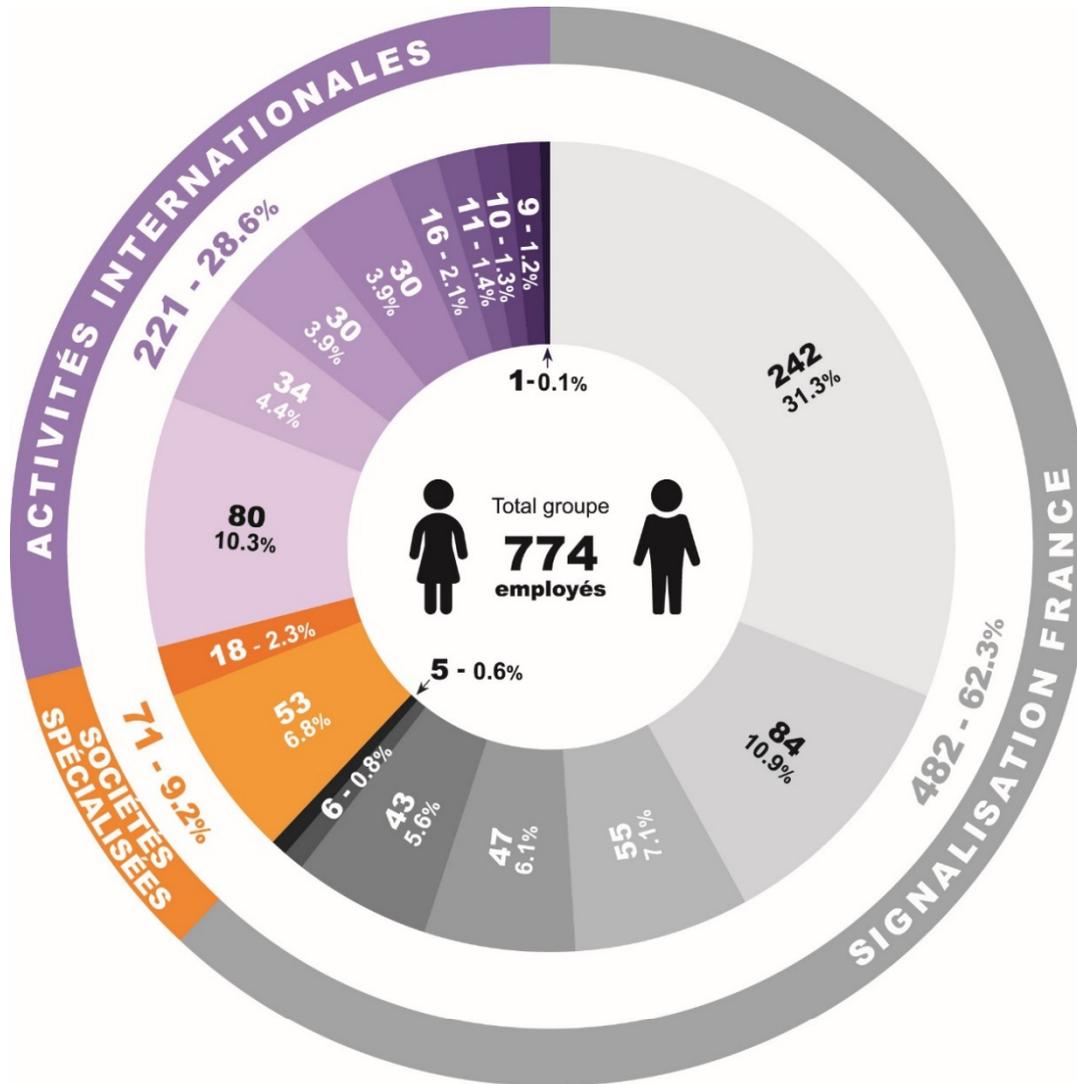


Déclaration
de performance
extra
financière
2023
2024

III - Déclaration de performance extra-financière

Périmètres et organisation de Girodgroup



SIGNALISATION FRANCE

- Signaux Girod
- Signaux Girod Sud
- Signaux Girod Nord
- Signaux Girod Ouest
- Signaux Girod Est
- SFGPG
- Signaux Girod La Réunion

SOCIÉTÉS SPÉCIALISÉES

- ATECH
- Concept Urbain

ACTIVITÉS INTERNATIONALES

- GSR / Roumanie
- GS Plus / République Tchèque
- Alfa Girod / Hongrie
- GirodAfrica / Maroc
- Señalización Girod Perù / Pérou
- Signaux Girod Bulgarie / Bulgarie
- ACE Mobilier Urbain / Belgique
- Señalización Girod Colombia / Colombie
- International Girod

III-1 – Le groupe et ses engagements

Préambule

La présente Déclaration de performance extra-financière s'attache à présenter les objectifs, indicateurs et actions et leur évolution, du groupe consolidé Signaux Girod en matière de responsabilité sociétale des entreprises.



Enjeu



Moyens



Indicateur

Avant d'aborder plus en détail nos développements, il nous paraît important de signaler que l'exercice a notamment été marqué par un recul du chiffre d'affaires du groupe, ce qui, en raison de la construction de certains ratios, a pu contribuer à la non-atteinte des objectifs. Les perspectives d'évolution du chiffre d'affaires, dans le cadre de l'établissement de notre politique pour l'exercice 2024-2025, doivent être prises en compte pour la définition des objectifs, sans pour autant remettre en cause nos ambitions en la matière.

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

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 à Morez, au cœur du Haut-Jura.
- 1952** Fabrication des premiers panneaux de signalisation routière, homologués en 1957.
- 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 pour une surface de plus de 24 000 m².
- 1990** Signaux Girod débute son internationalisation.
- 2006** Création du pôle Sociétés spécialisées avec l'acquisition des sociétés 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 Perú.
- 2024** Girodgroup poursuit sa stratégie d'innovation et développement, en s'appuyant sur une culture d'entreprises et des valeurs fortes, transmises par les précédentes générations. A ce jour, le groupe est constitué des pôles Signalisation France, Sociétés spécialisées et Activités internationales, est présent dans 9 pays et continue d'évoluer et d'innover pour répondre aux nouveaux enjeux de la route.

III-1-2- Les activités du groupe

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 répondre aux besoins de nos clients en privilégiant la sécurité et le bien-être des usagers des espaces publics.

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

III-1-3-1- Une gouvernance et une organisation interne garantissant la transparence et la performance

La gouvernance et l'organisation interne du groupe, qui place la satisfaction des clients et la responsabilisation des équipes en première place, repose sur une définition claire des rôles de chacun et donne une autonomie de décision forte au niveau local :

- En France, au niveau régional, grâce à un réseau de 27 agences et 2 filiales spécialisées,
- A l'international, dans les pays d'implantation, répartis sur trois continents.

La direction de la société mère et des filiales françaises est assurée par le Président du groupe, qui s'appuie sur des directeurs régionaux et les directeurs des sociétés spécialisées. Quant aux filiales internationales, le pouvoir de direction du Président du groupe, nécessaire au juste contrôle et à l'harmonisation des modes de fonctionnement, dépend du pays d'implantation et peut s'exercer au titre d'un mandat social unique ou un mandat social partagé avec le dirigeant local.

La gouvernance de la société mère, Signaux Girod S.A., garantir la transparence et l'équilibre. Le Conseil d'administration, qui détermine les grandes orientations stratégiques, contrôle la direction générale et veille à la qualité de l'information fournie aux actionnaires, compte ainsi deux membres indépendants et trois femmes sur les cinq membres qui le composent. La gouvernance a également choisi le maintien des comités spécialisés d'audit, des rémunérations, et des nominations, bien que n'étant plus obligatoire suite au transfert de cotation des titres sur Euronext Growth.

L'exigence de transparence 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 dans le rapport annuel du groupe.

III-1-3-2- 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 nos outils 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.

C. RAPPORT DE GESTION

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 360 K€ sur cet exercice contre 340 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

III-1-4- La Responsabilité Sociétale des Entreprises au cœur de la stratégie GirodGroup

L'implantation du berceau de l'entreprise au cœur du 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.

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 ...), 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 Finance, Juridique, Ressources humaines, Marketing, Internationale, 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- Notre démarche RSE

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.

Ces référentiels d'envergure internationale viennent objectivement certifier les actions menées sur le 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.

Certifications ISO Signaux Girod S.A.



Engagement pour nos clients
Certification ISO 9001 depuis 2002



Engagement pour nos collaborateurs
Certification ISO 45001 depuis 2012
Elle a remplacé l'OHSAS 18001 en 2021



Engagement pour l'environnement
Certification ISO 14001 depuis 2006



Engagement pour l'énergie
Certification ISO 50001 depuis 2020

Déroulement de la collecte des données et du reporting RSE

Afin de rendre compte de l'atteinte des objectifs, de l'évolution des indicateurs et de l'efficacité des actions menées au Comité RSE, le Responsable RSE accompagne et suit tout au long de l'exercice l'application de la politique décidée, au contact des spécialistes métiers. Lors des échéances de reporting, le Responsable RSE invite les contributeurs à renseigner les données collectées pour ensuite les consolider et les présenter au Comité.

A compter de cet exercice, le Groupe a souhaité augmenter la régularité du suivi et a donc mis en place un reporting trimestriel des données. Ainsi le Comité RSE se réunit de manière ordinaire à la fin de chaque trimestre pour évaluer l'évolution des indicateurs et apprécier la pertinence des actions mises en œuvre, afin de pouvoir les rectifier le cas échéant. Le Comité se réunit également de manière extraordinaire pour des sujets particuliers et pour décider de la politique à mener pour l'exercice.

Cet exercice a également été marqué par la mise en place du logiciel de reporting RSE Tennaxia et qui sera opérationnel pour le premier reporting trimestriel de l'exercice 2024-2025. Il 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.

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

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, chargé de contrôler la sincérité et la conformité des informations.



(69/100 sur la DPEF 2022-2023)

Pour cette DPEF, le Cabinet de Saint Front a attribué à Signaux Girod la note de 72/100 (+ 3 points par rapport à l'exercice précédent, + 9 points par rapport à l'exercice 2021-2022). 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.

III-1-4-3- 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 actions 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.

ENJEUX	INDICATEURS	PÉRIMÈTRE
Environnementaux : minimiser l'impact de nos activités sur la planète		
Réduire la consommation d'électricité et de gaz	Ratio kWh / chiffre d'affaires Ratio kWh / chiffre d'affaires fourniture du site industriel principal	Groupe Signaux Girod
Contrôler la consommation de carburant	Ratio kgCO ₂ / chiffre d'affaires (à renforcer)	Groupe
Maîtriser la consommation d'eau	Ratio m ³ / chiffre d'affaires (à renforcer)	Groupe
Gérer les déchets de manière responsable	Ratio volume déchets non-revalorisés sur chiffre d'affaires	France
Réduire les émissions de gaz à effet de serre	Bilan GES (en construction)	Signalisation France
Sociaux : fédérer et protéger les femmes et les hommes		
Intégrer les nouveaux collaborateurs	Taux de réalisation d'intégrations formalisées (en construction)	Groupe
Protéger la santé et la sécurité des collaborateurs	Taux fréquence 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	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 <i>(en construction sur le groupe)</i>	Groupe
Garantir l'égalité professionnelle femmes / hommes	Écart de rémunération F / H Taux de femmes et d'hommes formés <i>(en construction sur le groupe)</i>	France
Favoriser l'inclusion des travailleurs en situation de handicap	Taux d'emploi des travailleurs en situation de handicap	Groupe
Sociétaux : faire preuve d'éthique et de responsabilité dans la conduite de nos affaires		
Prévenir toute forme de corruption	Pourcentage du personnel occupant des postes à risques formé	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 à travers différents canaux de communication.

CLIENTS ET DISTRIBUTEURS

Administration des ventes, appels d'offres, rendez-vous commerciaux, réunions de suivi de chantiers, partenariats, 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.

FOURNISSEURS

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

COMMUNAUTÉ LOCALE, TERRITORIALE

Partenariat avec Pôle Emploi, réunions et échanges avec le voisinage direct de l'usine, pompiers, 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.

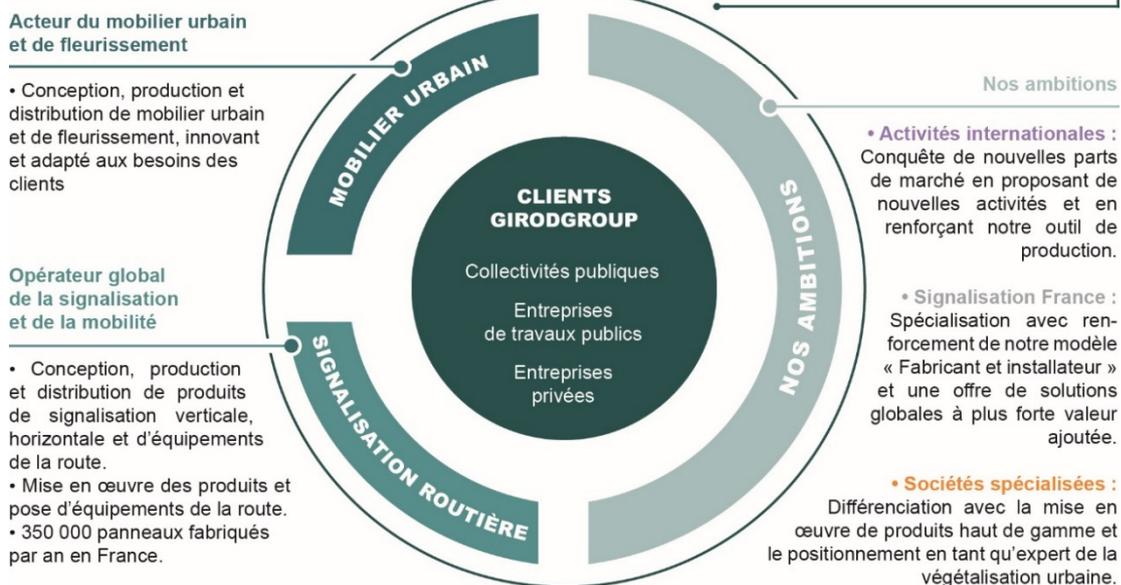
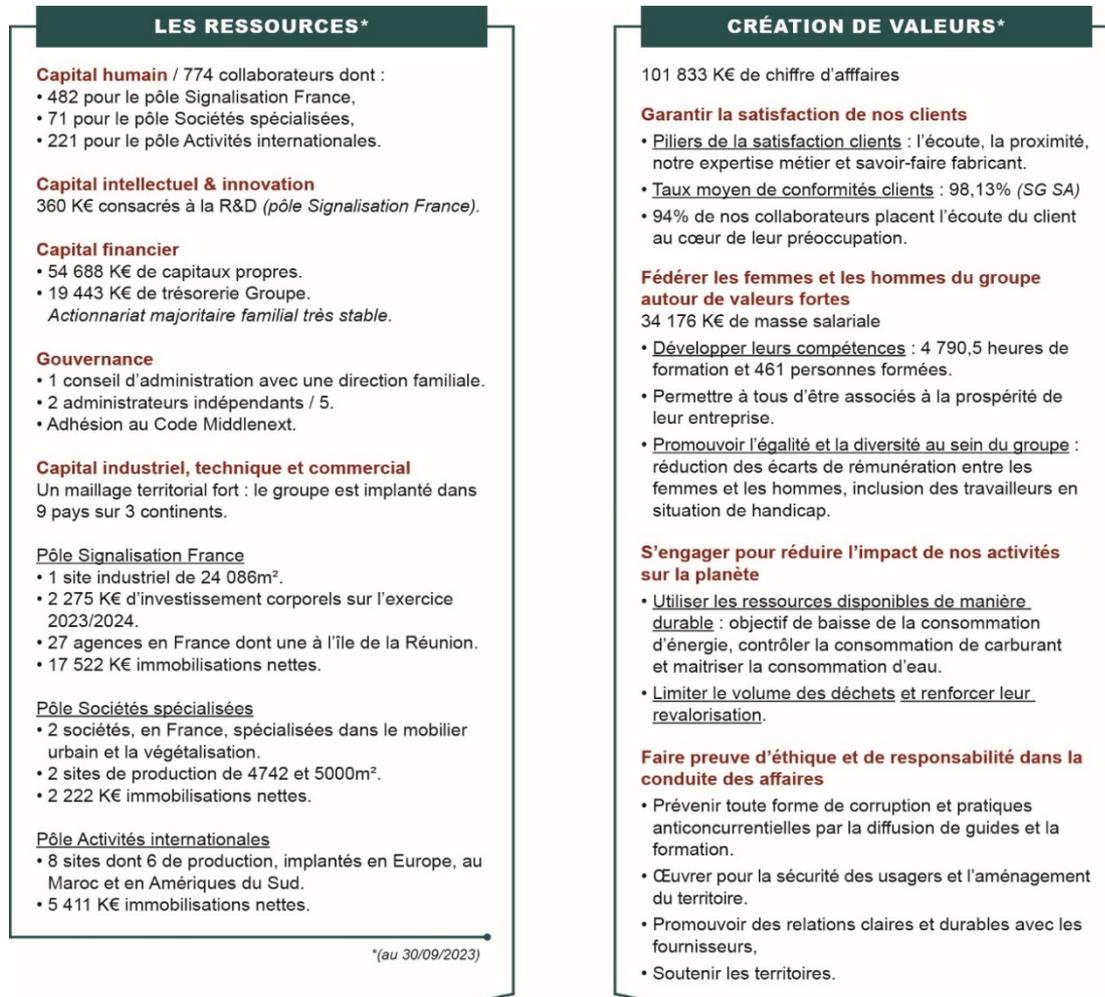
ADMINISTRATEURS

Réunions du Conseil d'administration 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 de la section Mobilier urbain de l'Ameublement français, Membre des instances internationales WG12 et CIRMA (interaction des infrastructures Routières avec les mobilités automatisées).

III-1-6- Le modèle d'affaires



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^{er} 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 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.

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. Ses valeurs d'engagement, de responsabilité, de proximité et d'écoute sont aussi appliquées dans les relations entretenues avec les parties prenantes.

Parmi ces règles, un sujet maîtrisé par le groupe depuis plusieurs années est sa mise en conformité au Règlement général sur la protection des données, qui nécessite un travail constant.

Management des enjeux sociétaux

Les politiques arrêtées en la matière par le Comité ou la direction sont mises en œuvre par les différentes fonctions concernées que sont les services commerciaux et Développement de l'offre, le service Juridique, avec l'appui du service Ressources humaines, et le service Achats.

III-2-1- 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 a été rédigé et suit actuellement la procédure en vue de son intégration au règlement intérieur des sociétés du groupe. Une charte éthique dans les affaires et RSE est en cours d'adoption. Un dispositif d'alerte a été implanté en 2023.

Le Groupe agit également en conformité avec les règles fiscales des pays où il est implanté applicables à ses activités. Le groupe n'a donc pas mis en place de structures ou procédures dont l'objet serait la lutte contre l'évasion fiscale.

III-2-1-1- Promouvoir le respect des conventions fondamentales de l'OIT

Le Groupe adhère 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.

Les pays dans lesquels le groupe est implanté ont ratifié au moins 8 des conventions, savoir : 10 pour la Belgique et la Tchéquie, 8 pour la France, la Hongrie, la Roumanie, le Maroc, la Bulgarie, la Colombie et le Pérou.

III-2-1-2- 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. De plus, le risque encouru par le groupe est celui de l'altération de son image impactant directement ses performances.



Suite au dépassement des seuils sur deux exercices consécutifs, le groupe doit se conformer au dispositif mis en place par la loi n° 2016-1691 dite « Sapin II ». Le groupe avait entamé les démarches par anticipation à son assujettissement. Une analyse des risques a donc été menée sur le groupe et a abouti à l'établissement d'une cartographie. Un plan d'action visant à réduire les risques doit être adopté.

Des clauses relatives au respect des règles de concurrence et anti-corruption sont incluses dans les contrats avec les parties prenantes. Depuis plusieurs années, le personnel des pôles Signalisation France, Sociétés spécialisées et les dirigeants du pôle Activités internationales bénéficient d'une formation au dispositif anti-corruption et aux règles de concurrence. Cette formation, et la communication des documents de conformité, sera étendue à tout le personnel à risque et pourra être dispensée en ligne.



Taux de personnel à risque formé au dispositif anticorruption (Signalisation France) (Groupe en construction)

Sur l'exercice, 94% des personnes occupant des postes à risques ont été formées au dispositif anti-corruption du groupe. Le groupe s'engage à atteindre l'objectif de 100% au 30 septembre 2025 pour tous les postes à risque identifiés du groupe, notamment par la mise en place de formations dispensées en ligne.



Objectif au 30 septembre 2025 : 100 % du personnel à risque du Groupe formé

Taux de personnel formé aux règles de concurrence (Signalisation France) (Groupe en construction)

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 94% pour cet exercice.

III-2-2- Œuvrer pour la sécurité des usagers et l'aménagement du territoire



Le groupe expert des solutions de signalisation, de mobilier urbain et de végétalisation propose une offre au service de la sécurité et du bien-être des usagers des espaces publics.

III-2-2-1- Garantir la sécurité des usagers de la route

La sécurisation est un élément central de la sécurité routière auquel nous participons de plusieurs manières :

- par l'**information des usagers de la réglementation en vigueur**, grâce à notre offre de panneaux et marquages routiers,
- par l'**orientation des flux**, grâce à notre offre de signalisation directionnelle,
- par l'**incitation des usagers à adopter un comportement responsable**, grâce à notre offre de ralentisseurs, de coussins berlinois et de radars pédagogiques,
- par la **réduction des conséquences accidents**, grâce à notre offre de supports à sécurité passive.
- par l'**avertissement de dangers** aux usagers, grâce à notre offre de signalisation renforcée intelligente et autonome (passage piétons, sorties d'écoles, crues...)

La sécurisation des espaces publics, notre cœur de métier, prend tout son sens à l'heure de l'**expansion des mobilités douces** (transports en commun, véhicules électriques, cycles...) car le groupe participe à la signalisation des zones dédiées et la sécurité des usagers. Notre mission comprend 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.

III-2-2-2- Améliorer la qualité de vie en milieu urbain

Notre groupe, au travers de ses activités, participe à l'amélioration du cadre de vie des usagers des espaces urbains, notamment pour répondre aux évolutions sociétales que sont la prise de conscience du réchauffement climatique ou encore celles liées aux objets connectés, à la route de demain et à la SmartCity :

Au niveau du pôle Signalisation France :

- par la proposition d'une offre de **mobiliers urbains** à destination des mobilités douces, comme l'abri BeMax,
- par le développement de **solutions intelligentes** au service de la sécurité et de la gestion des espaces publics comme l'interface web DixitLive permettant de consulter les informations du journal électronique Edito en temps réel sur objet connecté.
- en proposant une offre de **signalétique** directionnelle, historique et touristique.

Au niveau du pôle Sociétés spécialisées :

- par la proposition d'une offre de **mobiliers végétalisés et de fleurissement**, équipés de systèmes d'arrosage raisonné, permettant d'embellir les espaces publics mais également de lutter contre les îlots de chaleur et de contribuer à la restauration de la biodiversité en milieu urbain.
- en proposant des **mobiliers urbains** contribuant à la sécurité et à la propreté des espaces urbains, comme des corbeilles de propreté.

Au niveau du pôle Activités internationales :

- par l'installation de **murs anti-bruit** permettant de réduire les nuisances sonores pour les riverains.
- par la **gestion d'accès**.

III-2-3- Collaborer avec les parties prenantes de manière responsable et transparente



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-2-3-1- 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 impacts environnementaux figurent

C. RAPPORT DE GESTION

parmi les critères de choix des nouveaux fournisseurs. Il est également demandé aux fournisseurs qu'ils s'engagent à respecter les principes fondamentaux de l'OIT. Une charte éthique et RSE est en cours de rédaction et le groupe devra procéder à l'évaluation des tiers dans le cadre de la loi Sapin II.

Les relations avec les fournisseurs sont définies en interne par des politiques au niveau du siège qui gère de manière centralisée une large part des achats du périmètre Signalisation France, grâce à un référentiel commun, ce qui garantit une meilleure gestion et une rationalisation efficace des achats. Le moment de la contractualisation est l'occasion d'exposer les attentes de l'entreprise et par là-même d'instaurer d'emblée une relation équilibrée et 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 et des partenaires stratégiques dont les sous-traitants industriels 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. Elle peut mener à des déférencements décidés dans les situations les plus délicates.

Concernant la sous-traitance, celle-ci a fait l'objet d'une campagne de contractualisation sur l'exercice précédent et l'exercice en cours. Les documents légaux sont mis à jour dès que leur validité est expirée.

III-2-3-2- Garantir la satisfaction clients

L'écoute et la recherche permanente de la satisfaction des besoins, par des services adaptés à leur exigences et répondant à leurs problématiques, sont les piliers de notre relation clients et permettent son amélioration.

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 plus l'implication dans la satisfaction clients se concrétise par l'obtention de la norme ISO 9001 les entités Signaux Girod S.A., GSR et GS PLUS.

Chaque réclamation est analysée avant d'être traitée par le service après-vente qui transmet ensuite la réclamation au service concerné.

III-2-4- 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. Les sites de production sont implantés dans les pays où la société exerce principalement son activité et sont des acteurs importants du tissu local.



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 !

Apporter des soutiens concrets

Afin de permettre aux personnes en situation de handicap de participer à une activité ludique et de découverte, la société Signaux Girod Sud a soutenu l'association Handi Raid, qui lutte pour l'inclusion des personnes à mobilité réduite.

La société Girod Bulgaria a installé gratuitement des aires de jeux dans des écoles et jardins d'enfants.

La société tchèque GS PLUS soutient la fondation caritative Emil, association qui promeut la pratique d'activités sportives pour les enfants et jeunes adultes en situation de handicap. Les employés participent volontairement à un événement de charité au marché de Noël de la ville de Brno, lors duquel 100 % des gains obtenus sont reversés à l'association.

Chaque année, la société GSR parraine des projets locaux dans le cadre des dispositions prévues par la législation fiscale roumaine. Cette année les organisations parrainées sont les suivantes :

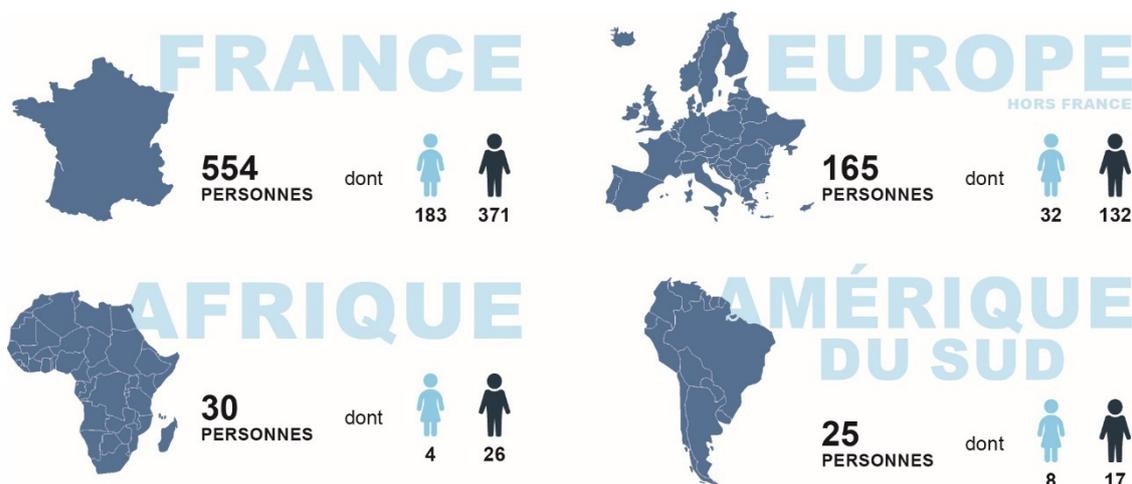
- Association Banat qui œuvre à promouvoir les valeurs locales et à encourager le tourisme dans cette région de Roumanie,
- Association sportive C.B. Rally Vest.

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

Les relations humaines du groupe reposent principalement sur la valeur Proximité & Écoute. La simplicité des échanges, la bienveillance et le partage des compétences permettent d'entretenir un climat de confiance et de travailler efficacement ensemble. Dans le cadre de la satisfaction clients, la rétention et le développement des compétences sont des leviers d'efficacité privilégiés.

Management des enjeux sociaux

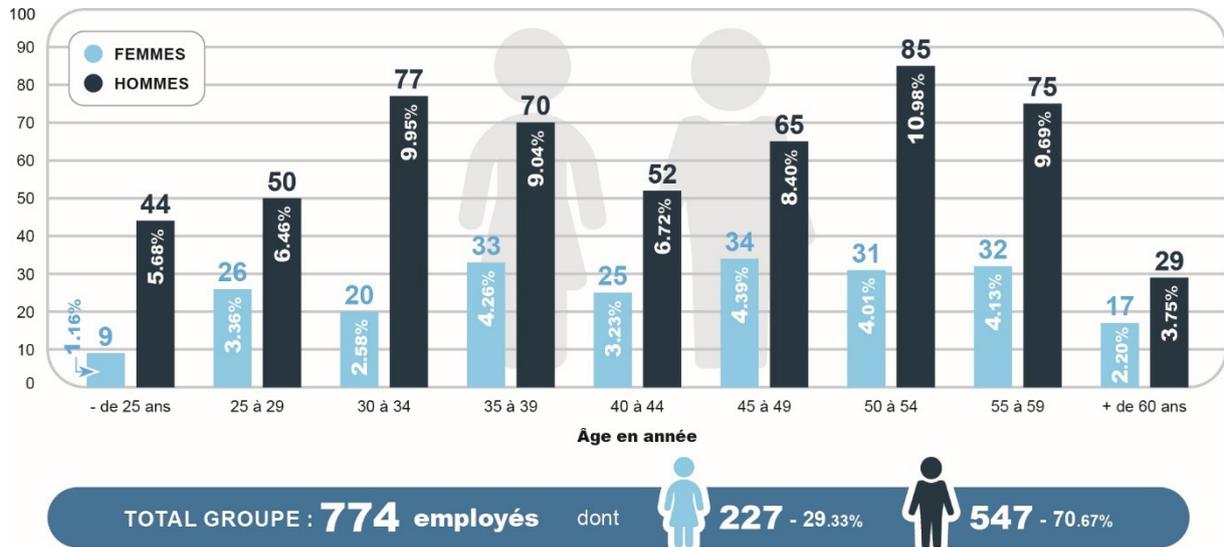
Les politiques sociales sont arrêtées au niveau du Comité RSE et au niveau de la Direction des Ressources humaines. Elles sont mises en œuvre par le service Ressources humaines, avec l'appui de la Direction Internationale.



Analyse des effectifs de Girodgroup

Le groupe compte 774 collaborateurs au 30 septembre 2024 (contre 766 au 30 septembre 2023). L'évolution des effectifs d'un territoire à l'autre est stable.

C. RAPPORT DE GESTION



III-3-1- Développer une relation de long terme entre les collaborateurs et le groupe



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 dispositif de recrutement repose donc sur :

- une définition claire des besoins,
- une communication pertinente des offres,
- une objectivation de la sélection des candidats.

Le groupe, en recherche permanente de nouvelles compétences, a décidé de s'appuyer sur ses collaborateurs grâce à un système de cooptation pour trouver des profils intéressants en les incitant à recommander des personnes de leur réseau.

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 au nouvel arrivant :

- de comprendre le groupe dans son ensemble et dans sa diversité,
- d'appréhender son rôle et sa place dans celui-ci,
- de s'approprier la culture du groupe, son organisation et ses règles de fonctionnement.



L'intégration doit être adaptée au poste de l'arrivant et individualisée.

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 et prend la forme d'un parcours d'intégration spécifique au site industriel principal, si le poste le requiert.

Sur les autres secteurs, l'intégration s'effectue principalement par la remise d'une documentation et l'accompagnement du manager. Un suivi individualisé par points téléphoniques est mis en place par le service

ressources humaines pour certains arrivants. L'intégration peut prendre la forme d'un accompagnement à la recherche d'un logement grâce à l'appui du partenaire Action logement et pour l'organisation de covoiturage.



Taux de réalisation des intégrations formalisées
(Groupe - en construction)

L'objectif fixé était d'atteindre un taux 75% de nouveaux embauchés (CDI, CDD > 24 mois, Alternants) intégrés au niveau du groupe pour cet exercice, et 100% à horizon 2025-2026. La direction des Ressources humaines et la direction International travaillent actuellement au déploiement du dispositif aux filiales internationales.



Objectif pour l'exercice 2025-2026 : 100 % des nouveaux embauchés sur le Groupe intégrés

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. La maîtrise des risques sur l'intégrité physique et morale des collaborateurs. 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.



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 concrétisée par des fonctions QSE spécialisée à l'usine de production et dans chaque région de France. Sur les autres pôles, les questions d'hygiène, de santé et sécurité sont prises en charge localement en raison fois des spécificités réglementaires propres de chaque entité et de leurs activités et enjeux.

Sur le site industriel principal, nos engagements en matière de santé et sécurité au travail ont été reconnus par la certification ISO 45001, obtenue en 2012 (OHSAS 18001) dont les enjeux sont d'améliorer les conditions de travail de nos salariés, de prévenir les accidents, évaluer les risques et les réduire.

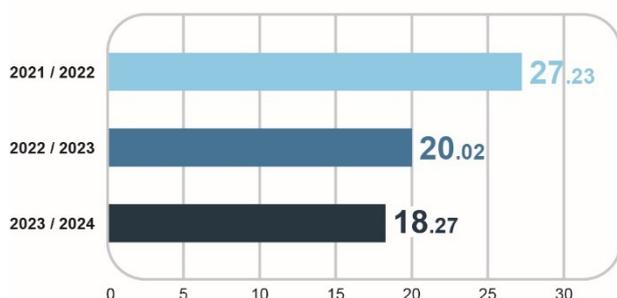
Prévenir les accidents et situations à risques

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. Une campagne de formation à la sécurité a eu lieu sur le site principal sur l'exercice.

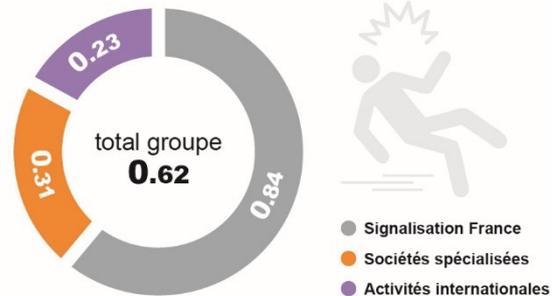
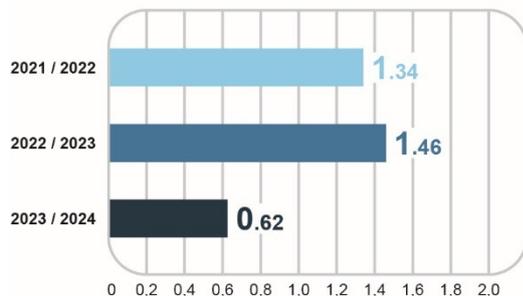


Le groupe s'est engagé à maintenir un taux de fréquence inférieur ou égal à 25 et un taux de gravité inférieur ou égal à 2, compte tenu des dernières moyennes connues du secteur de la métallurgie (TF : 13,5 / TG : 1,0) et des travaux publics (TF : 26,2 / TG : 2,4) en France.

Taux de fréquence (Groupe)



Taux de gravité (Groupe)



Objectif : Taux de fréquence inférieur ou égal à 25 et taux de gravité inférieur ou égal à 2

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



Concilier l'amélioration des conditions de travail et performance globale est un enjeu principal de 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 actions menées sont adaptées à l'entité et 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 de comprendre,
- 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, dans le cadre de 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 le lien principal entre la direction et les collaborateurs, dont la mission fondamentale est d'obtenir la performance de ses équipes en vue d'atteindre des objectifs. Une organisation adéquate doit donc être mise en place afin de garantir l'efficacité des collaborateurs et une capacité d'adaptation au changement. Pour promouvoir un management clair et constructif, le groupe met en place des formations management de proximité 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 professionnelle et vie personnelle

Dans le groupe, l'organisation du temps de travail varie en fonction du contexte local et de l'activité de la filiale. Le baromètre social 2024 indique un taux de satisfaction des salariés sur l'équilibre entre leurs vies professionnelle et personnelle à 83,3%, soit 3 points de plus que lors de l'édition 2021. L'équilibre vie professionnelle-vie personnelle est renforcée par des systèmes de modulation du temps de travail et de télétravail et garanti par le droit à la déconnexion et le dispositif de suivi des temps de travail.



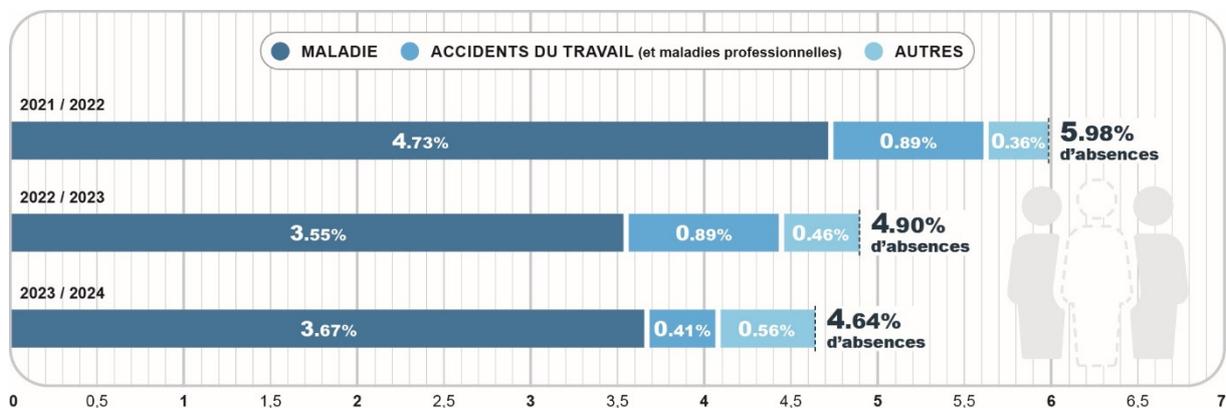
Taux de réalisation des entretiens individuels annuels (Groupe – en construction)

L'objectif était de 90% de réalisation d'entretiens annuels sur le périmètre groupe en 2024. L'objectif a été atteint sur les pôles Signalisation France et Sociétés spécialisées mais n'a pas pu être étendu aux filiales internationales en raison des particularismes locaux qui nécessitent un travail important de la direction des Ressources humaines et de la direction International.



Objectif : 90% de réalisation d'entretiens annuels sur le Groupe au 30 septembre 2026

Taux d'absentéisme (Groupe)



Objectif : Taux d'absence pour Maladie inférieur ou égal à 4,2%

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



La formation professionnelle est 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 compétitif et de qualité pour nos clients. 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 en offrant des perspectives d'évolution de ses fonctions.



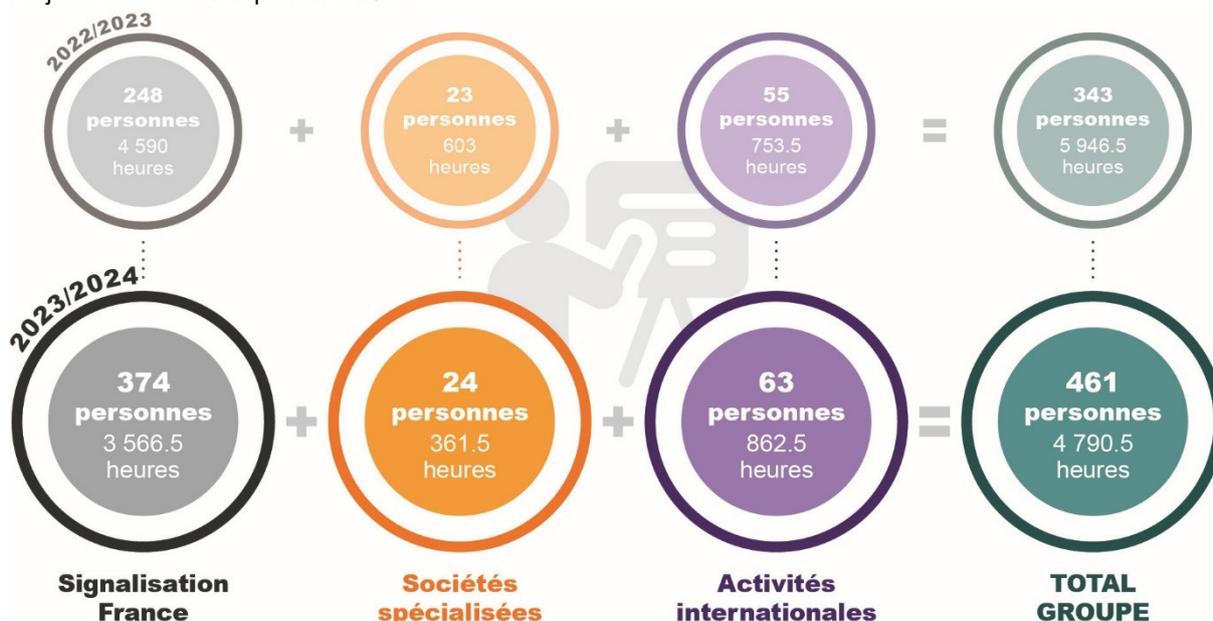
La politique de formation du groupe est mise en œuvre grâce à un service interne dédié dont la mission est de recenser et de répondre aux besoins de formation. Il diffuse ensuite un catalogue de formation interne et organise, en partenariat avec des organismes externes, des formations sur diverses thématiques. Il développe également des modules de formation en e-learning notamment des formations spécifiques à notre activité ou encore des formations à l'ERP. Une partie des formations dispensées sont liées aux contraintes réglementaires.

Cette politique permet aux collaborateurs d'avoir accès en permanence aux nouvelles compétences nécessaires à leur poste et d'approfondir en permanence leurs connaissances ainsi que, 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)

La loi française imposant de faire bénéficier le chaque salarié d'au moins 1 formation sur une période 6 ans induit qu'au moins 16,67% des salariés soit formés chaque année en moyenne. Le groupe fixe l'objectif à un chiffre supérieur à 25%.



59.56% DE L'EFFECTIF FORMÉ SUR L'EXERCICE / Contre **42.56%** lors de l'exercice précédent.

Avec 59,56% de l'effectif formé pour cet exercice, l'indicateur est en augmentation. En revanche le temps consacré à la formation, lui, est en diminution :

- Tant en valeur absolue, passant de 5 946,50 heures à 4 790,50 heures
- Qu'en valeur relative rapportée au temps travaillé, passant de 5,18 heures à 3,80 heures pour 1000 heures travaillées.

Objectif : 25% du personnel formé à chaque exercice

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. Un système de partage de la valeur est un élément de motivation pour les salariés et permet de les fidéliser et de les mobiliser et, par conséquent, d'améliorer la compétitivité de l'entreprise.



Accords collectifs en cours au 30 septembre 2024

- **Signaux Girod S.A.** : accords d'intéressement et de participation, en cours de renouvellement,
- **Signaux Girod Sud** : accord d'intéressement en vigueur,
- **Signaux Girod Nord** : accord d'intéressement en vigueur,
- **Signaux Girod Est** : accord d'intéressement en vigueur,
- **Signaux Girod Ouest** : accord d'intéressement en vigueur,
- **Signaux Girod La Réunion** : accord d'intéressement en vigueur,
- **Atech** : accord d'intéressement en vigueur,
- **Concept Urbain** : accord d'intéressement, en cours de renouvellement.

Les directions Ressources humaines et International travaillent au déploiement de systèmes de partage de la valeur sur les filiales internationales.



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

Sur les pôles Signalisation France et Sociétés spécialisées (71% des effectifs), toutes les filiales ont mis en place de modalités de visant à associer les collaborateurs à la prospérité de leur entreprise. L'objectif d'atteindre un taux de 100% au 30 septembre 2024 n'a pas été atteint. Les directions Ressources humaines et International doivent étudier les spécificités de culture et de législation locale pour atteindre le nouvel objectif fixé.

Objectif : 80% des effectifs bénéficiant d'un système de partage de la valeur au 30 septembre 2026

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



La diversité des profils permet de stimuler l'engagement et la fidélité des salariés et est 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. 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 (2,03 hommes pour 1 femme) s'explique par un intérêt peu marqué des femmes pour les métiers des travaux publics et de la métallurgie.



Le principe d'égalité professionnelle s'applique dès l'embauche des salariés par la mise en œuvre d'une méthodologie de recrutement basée sur des critères objectifs de compétences professionnelles, 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 à toute mesure d'égalité objectivée,
- d'autre part, les formations destinées à développer les compétences des collaborateurs, pour lesquelles l'entreprise doit 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 – en construction)

L'Index 2023 (dernier connu) de l'égalité femmes/hommes de Signaux Girod S.A. est de **94/100** (contre 89/100 pour l'Index 2022).

Le pourcentage d'écart de rémunération, obtenu en comparant le salaire médian des femmes et des hommes est de 2,93% en faveur des hommes, en réduction par rapport à l'exercice précédent.

Deuxième année pour lequel il est présenté, cet indicateur est toujours en construction car le peu de recul dont nous disposons ne permet pas de mettre en place une politique définie, d'autant que 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, accentué par le turnover.



Objectif : Ecart de rémunération inférieur à 5% sur les rémunérations au 31/12 de l'année précédente.



Pourcentage de femmes et d'hommes formés (Signalisation France + Sociétés spécialisées)

283 salariés différents ont été formés dont 34,98 % de femmes et 65,02% % d'hommes. En tenant compte de la répartition des hommes et des femmes au sein du périmètre, le taux pondéré est de 52,17% de femmes et 47,83% d'hommes.



Le service Ressources humaines du groupe construit les outils pour un suivi global au niveau du Groupe.

Objectif : Proportion de femmes et d'hommes ayant bénéficié d'une formation de 50% (-/+ 10), à déployer sur le groupe pour l'exercice 2025-2026

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 enjeu éthique majeur et 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. 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.

La société Signaux Girod S.A. a également recours à l'ESAT, notamment pour l'entretien des espaces verts, l'assemblage de certains de nos produits, et le conditionnement de pièces.



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.



L'objectif tient compte des difficultés de recrutement existantes dans le secteur de la métallurgie et des travaux publics de manière générale.

Objectif : 3% d'emploi de travailleurs en situation de handicap sur le Groupe

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, grâce à plusieurs actions :

- Partenariat avec France Travail avec le Plan d'Engagement vers l'Emploi et l'Insertion, dispositif visant à structurer l'accompagnement des demandeurs d'emploi ou des personnes éloignées de l'emploi en proposant un plan individualisé,
- Formations destinées à développer les compétences des collaborateurs, pour lesquelles l'entreprise doit atteindre une égalité d'accès entre les femmes et les hommes qui la composent,
- Stages découvertes proposés et contrats d'apprentissage favorisés.

III-3-4- Favoriser la communication et le dialogue social



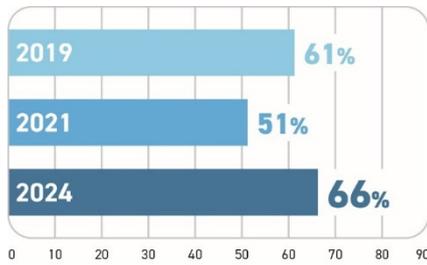
Un bon dialogue social est un gage de cohésion, de fidélisation des équipes et permet de faire progresser la marque employeur et implique une communication claire, adaptée et fréquente.

III-3-4-1- Garantir les conditions de tenue des réunions des instances représentatives du personnel

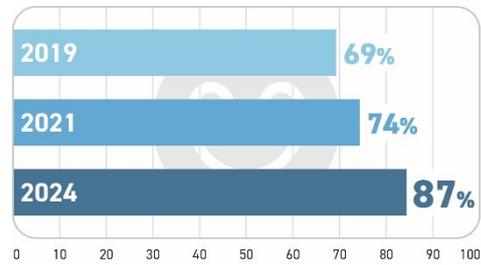
Girodgroup respecte l'ensemble des législations applicables aux diverses sociétés du groupe en matière d'instances représentatives du personnel. Un dialogue social sain et constructif favorise la cohésion dans l'entreprise et associe le salarié à la stratégie de l'entreprise. Le dialogue social fait donc partie intégrante du fonctionnement du groupe dans un esprit permanent de concertation et de coopération. Pour s'assurer de la régularité des réunions des instances, la société Signaux Girod S.A., l'entité la plus peuplée, convoque son CSE de manière plus répétée que ce qu'impose la loi, avec un minimum de six réunions annuelles.

III-3-4-2- Mesurer la satisfaction grâce au baromètre social

Un baromètre social a été réalisé par l'organisme People Vox en 2024 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 66%, en hausse de 15 points par rapport à l'édition 2021. Le taux de satisfaction globale (87%), quant à lui, a progressé de 13 points.



Taux de participation



Taux de satisfaction globale

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 environnementaux : minimiser notre impact sur la planète

La localisation du site industriel principal au sein d'un parc naturel régional 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 et se concrétise par l'obtention d'une certification ISO 14001 (Management environnemental) par les sociétés Signaux Girod S.A., GSR et GS Plus. La société Signaux Girod S.A. est également certifiée ISO 50001 (Management de l'énergie).

Le management des enjeux environnementaux

La politique en matière environnementale est définie par la Direction ou le Comité RSE et mise en œuvre par la fonction QSE ou en charge de l'Énergie. Déjà évoquée à propos de la prévention des risques au travail, pour le pôle Signalisation France, la fonction QSE est présente sur le site industriel principal et en région. Dans les autres pôles 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-4-1- Diminuer les impacts environnementaux de nos activités



III-4-1-1- 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. La réduction des consommations d'énergie, devenu un facteur clé de compétitivité, est un sujet central pour les sociétés afin de limiter leur impact sur les ressources et le changement climatique tout en réalisant des économies.



Des pistes d'économies d'énergie sont 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, renforcées suite à la crise de l'énergie et l'application du Décret tertiaire, ont été 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.

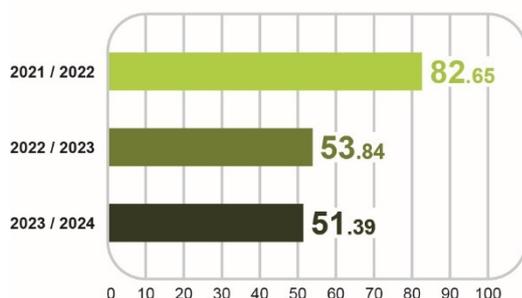
Sur le site industriel principal, cet enjeu fait l'objet d'un plan d'actions, dont l'application est suivie de façon hebdomadaire. De nouvelles actions s'ajoutent à celles déjà en place notamment :

- la réorganisation du procédé de l'émaillage,
- la récupération de chaleur fatale du four émail, en cours d'étude,
- le remplacement des systèmes de chauffage obsolètes et l'isolation,
- l'amélioration des procédés de fabrication (notamment le traitement de surface),
- la mise en place d'un système de surveillance à distance permettant d'ajuster les consignes de chauffage,
- l'installation d'ombrières photovoltaïques (voir partie III-4-2-2).

Les données des filiales GirodAfrica, Girod Perú ne sont pas comptabilisés en raison du fonctionnement du réseau de distribution d'énergie local. L'installation de compteur devra permettre l'individualisation. Les données de Girod Bulgaria sont non-significative en raison de son activité.



Ratio kWh/chiffre d'affaires (Groupe)



Pour cet exercice, deuxième pour lequel ce ratio est mesuré, celui-ci s'élève à **51,39 kWh/k€**.

Compte tenu des efforts importants fournis sur l'exercice précédent et du recul du chiffre d'affaires attendu, l'objectif de réduction était fixé à une diminution de 2% du ratio, pleinement atteint avec une réduction de 4,53%. Pour les mêmes arguments, l'objectif fixé pour l'exercice prochain est une baisse de 3% du ratio.

Objectif : Réduction du ratio de 3%

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

Avec 69% de la consommation d'énergie totale du groupe, le site industriel principal de Bellefontaine est un poste prioritaire dans la réduction de nos consommations d'énergie.

L'objectif ambitieux, en raison du contexte économique, fixé à 0,15 kWh/€ de chiffre d'affaires est atteint avec un ratio obtenu de **0,13 kWh/€** (0,12 pour un objectif de 0,16 pour l'exercice précédent). Pour les mêmes raisons, le ratio cible pour l'exercice prochain est fixé à **0,14**.

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.



Pour le périmètre Signalisation France, un contrôle strict sur la consommation moyenne par véhicule, le kilométrage effectué, la maintenance et la révision régulière des véhicules a été mis en place. 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 et permettra ensuite de définir les moyens de maîtrise de cette consommation. Le déploiement est en cours sur les filiales internationales.

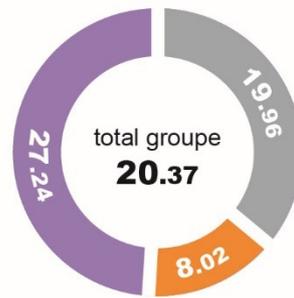
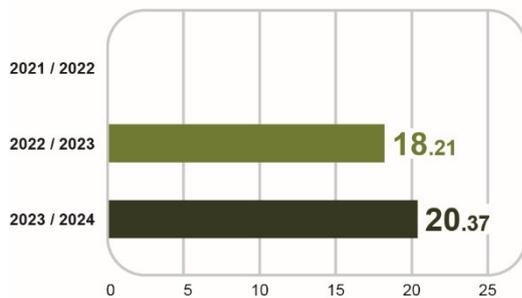
Parallèlement, des actions concrètes ont déjà été engagées, notamment dans le cadre du respect des nouvelles normes, notamment concernant les ZFE :

- achat de véhicules d'entreprise moins émissifs (<115g CO₂/km), hybrides ou électriques,
- le maintien du télétravail,
- promotion de l'utilisation de la plateforme BlaBlaCar Daily.

Les données collectées sont celles des sociétés du pôle Signalisation France, du pôle Sociétés spécialisées et des quatre filiales internationales GSR, GS Plus, Alfa Girod et ACE Mobilier Urbain, qui représentent 91,3% des effectifs du groupe.



Ratio kgCO₂/chiffre d'affaires (Groupe – à renforcer)



- Signalisation France
- Sociétés spécialisées
- Activités internationales

Pour cet exercice, le ratio s'établit à **20,37 kgCO₂/k€** de chiffre d'affaires.

En raison de l'absence de recul suffisant, il est nécessaire avant tout de comprendre la corrélation entre la consommation et le chiffre d'affaires et si celle-ci est pertinente, avant de pouvoir définir un objectif atteignable.

Objectif : Stabilisation et fiabilisation du ratio en vue de sa réduction

Maîtriser la consommation d'eau



Le processus industriel nécessite en effet un approvisionnement en eau. Les enjeux liés à la consommation d'eau sont environnementaux et financiers et représentent un risque pour l'activité de production dans le contexte de l'affaiblissement des quantités d'eau disponible lié au changement climatique. Des efforts doivent être fournis pour atténuer notre dépendance à cette ressource.

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 industriel principal, mais également sur d'autres sites, des compteurs et sous-compteurs ont été installés. La prévention des fuites est également un levier privilégié pour diminuer le volume d'eau consommé.

Les périodes de restriction des usages de l'eau, plus récurrentes, incitent à la mise en place d'un suivi encore plus rigoureux et la prise de décisions engagées comme l'arrêt des activités les plus consommatrices d'eau.

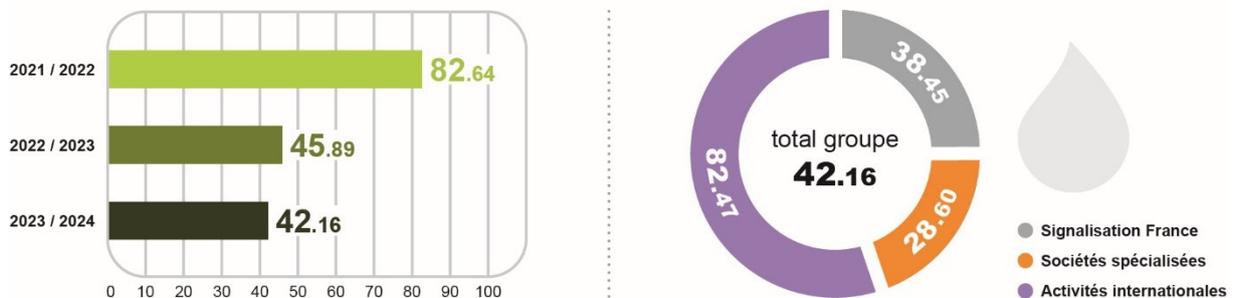
Parmi les actions notables :

- le site industriel de Signaux Girod S.A. a modifié les paramètres des bains de rinçage du traitement de surface,
- la société Atech a mis en place un système de circuit fermé pour le procédé d'activation de l'acier Corten,

Les données collectées sont celles des sociétés du pôle Signalisation France, du pôle Sociétés spécialisées et des quatre filiales internationales GS Plus, Alfa Girod, ACE Mobilier Urbain et Girod Colombia, qui représentent 84,07% des effectifs du groupe.



Ratio m³ eau/chiffre d'affaires (Groupe – à renforcer)



Le ratio obtenu est de 42,16 m³/M€ de chiffre d'affaires, soit une baisse du ratio de 8,16%. Le volume d'eau en m³ a lui-même diminué de 13,55%.

Le groupe travaille toujours à la fiabilisation de l'indicateur, notamment par la mise en place de compteurs, et à l'extension du périmètre de, notamment à la filiale GSR dont la consommation d'eau n'est pas connue en raison de son mode d'approvisionnement.

Objectif : Fiabilisation et maintien du ratio

Rationaliser l'utilisation des matières premières et favoriser l'économie circulaire

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 :

C. RAPPORT DE GESTION

- Etude 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**.

L'économie circulaire est une responsabilité des entreprises et un levier d'économies. L'exigence d'intégrer dans la fabrication des matériaux issus de l'économie circulaire a également été renforcée avec l'assujettissement à la loi AGECE. Plusieurs de nos produits contiennent une part de matière recyclée ou régénérée :

- Séparateur de voies Squala : 30 à 40% de matière recyclée et 100% recyclable
- Balises Nova : + de 30 % de matière régénérée et 100% recyclable
- Balises J13 et Reflex 100% de matière recyclée et recyclable.
- Milk'5c : 100% de matière recyclée.
- Produits en aluminium laminé : 20% de matière recyclée.



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

- écoconcevoir des produits notamment grâce à une politique d'achats responsables.
- 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,
- favoriser la réparabilité des produits en dissociant les éléments d'un même produit,
- réutiliser les pertes et la matière (ex. : onduleur-matelas à cartons),
- 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-4-1-2- Gérer les déchets de manière responsable

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 ainsi qu'en raison 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
- 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 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)

DÉCHETS DANGEREUX

Emballages vides, souillés, peinture.

DÉCHETS BANALS

Déchets industriels en mélange (DIB), plastique, carton, bois

Les pôles SIGNALISATION FRANCE et SOCIÉTÉS SPÉCIALISÉES représentent :



73.71 %
DE DÉCHETS VALORISÉS*
contre 74,77 % pour l'exercice précédent.

**Hors déchets inertes*



2.86
TONNES DE DÉCHETS NON VALORISÉS*
par million d'euros de chiffres d'affaires
contre 2,07 t/M€ de CA pour l'exercice précédent.

Le ratio obtenu pour l'exercice est de **2,86 t/M€**, en augmentation par rapport à l'exercice précédent (2,07t). Le groupe a procédé pour cet exercice à une redéfinition de la valorisation dans une logique de correspondance à la définition la plus commune et de perspectives d'amélioration. La dégradation du ratio s'explique notamment par une augmentation exceptionnelle de déchets dangereux non-valorisables pour la société Signaux Girod S.A. en raison du traitement d'eaux de dépouillement, de dégraissage et de dégravage liées à la sérigraphie représentant 156t sur les 191t non-valorisés, habituellement traités en station.

Le groupe doit fiabiliser cet indicateur et réfléchir à une extension aux filiales internationales dont les référentiels n'existent parfois pas. A la lumière de ces informations, le groupe se donne comme objectif de travailler sur le traitement final difficilement maîtrisable des déchets et de diminuer le ratio pour le prochain exercice.

Objectif : Fiabilisation et réduction du ratio, déploiement au Groupe

III-4-2- Contribuer à l'atténuation du changement climatique et à la protection de la biodiversité



III-4-2-1- Réduire nos émissions de gaz à effet de serre



L'objectif national est une réduction de 40% des émissions de gaz à effet de serre (GES) d'ici 2030 et la neutralité en 2050. Les GES contribuent au changement climatique et à ses conséquences, comme la raréfaction de certaines ressources, dont l'impact peut être important sur l'activité du groupe mais surtout pour son environnement.



Le groupe a décidé de procéder à un diagnostic des émissions de GES des sociétés situées en France. Afin de répartir les efforts et la mobilisation nécessaires à la collecte, il a été convenu de procéder en trois étapes et donc de réaliser un bilan carbone pour chacun des trois périmètres identifiés.

La réalisation du bilan carbone du périmètre Signalisation France a été confiée à la société R3, en partenariat avec Bpifrance, dont la restitution a eu lieu en début d'année 2024 et un plan d'action établi sur ce secteur. Afin de définir des objectifs pertinents, une étude doit être menée sur les émissions antérieures, notamment pour connaître la progression déjà effectuée.

Ensuite, le groupe souhaite réaliser une étude similaire sur les sociétés spécialisées avec la mise en service de l'outil de reporting carbone Tennaxia, sur l'année 2025, puis étendre une analyse identique à ses filiales internationales dans un second temps.



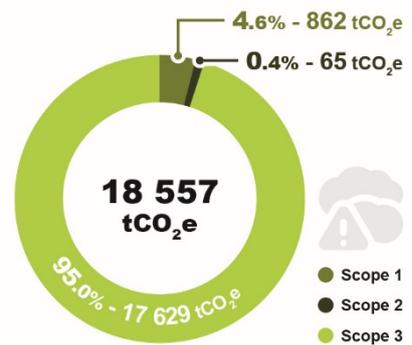
Bilan Carbone Signaux Girod S.A. (en construction)

L'analyse faite par R3 en 2023 estime les émissions liées à l'activité de Signaux Girod S.A. à **18 557 tCO₂e** sur l'année civile 2022.

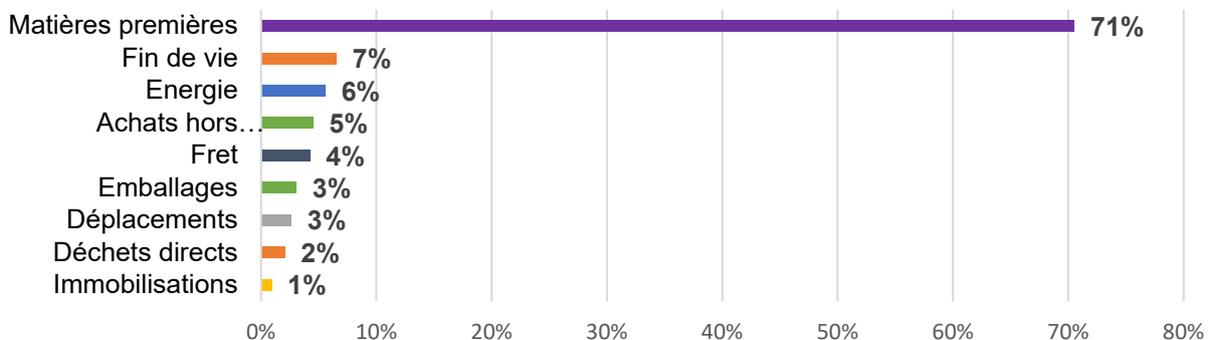
Nos émissions sont notamment dues au procédé coûteux en énergie d'extraction et de fabrication de l'aluminium, La consommation d'énergie, en particulier au gaz naturel, est responsable de 6% de nos émissions totales.

Focus sur le transport de marchandises amont et aval

Le transport de marchandises amont et le transport de marchandises aval génèrent respectivement 301 tCO₂eq et 486 tCO₂eq, 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.



Emissions carbone totales en %



Objectif : Réaliser une étude des émissions antérieures pour adoption d'un objectif chiffré de réduction

III-4-2-2- 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, mises en service en automne 2024 d'une surface de 1394 m² pour une production annuelle devrait être de 313 000 kWh soit 11% de la consommation annuelle du site. Sur les sites d'ACE et GSR, les installations ont été implantées sur les toits des bâtiments ou les parkings.

III-4-2-3- 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 également importantes. 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.

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.

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.

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... Outre l'esthétique, les effets de la végétalisation sur le cadre de vie en milieu urbain sont pluriels :

- lutter contre les îlots de chaleur urbains,
- améliorer la qualité de l'air,
- développer la biodiversité.

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, classé ICPE, est un des sites les plus susceptibles d'émettre des rejets en raison de son activité et, par conséquent, le plus surveillé.

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



C. RAPPORT DE GESTION

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, dont le fonctionnement est surveillé régulièrement et les analyses 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.

METHODOLOGIE DE COLLECTE

Période de reporting

La période de reporting correspond à l'exercice social, du 1^{er} octobre 2023 au 30 septembre 2024.

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, est mis en place à compter de l'exercice 2023-2024 et permet 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 ;
- Pôle Sociétés spécialisées : sociétés Atech et Concept Urbain ;
- Pôle Activités internationales : holding International Girod, GS Plus (Tchéquie), Alfa Girod (Hongrie), GSR (Roumanie), ACE Mobilier Urbain (Belgique), Girodafrica (Maroc), Señalización Girod Colombia (Colombie), Señalización Girod Perú (Pérou) et Girod Bulgaria (Bulgarie).

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 kgCO₂, eau en m³, 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.