

Fabricant  
français  
depuis

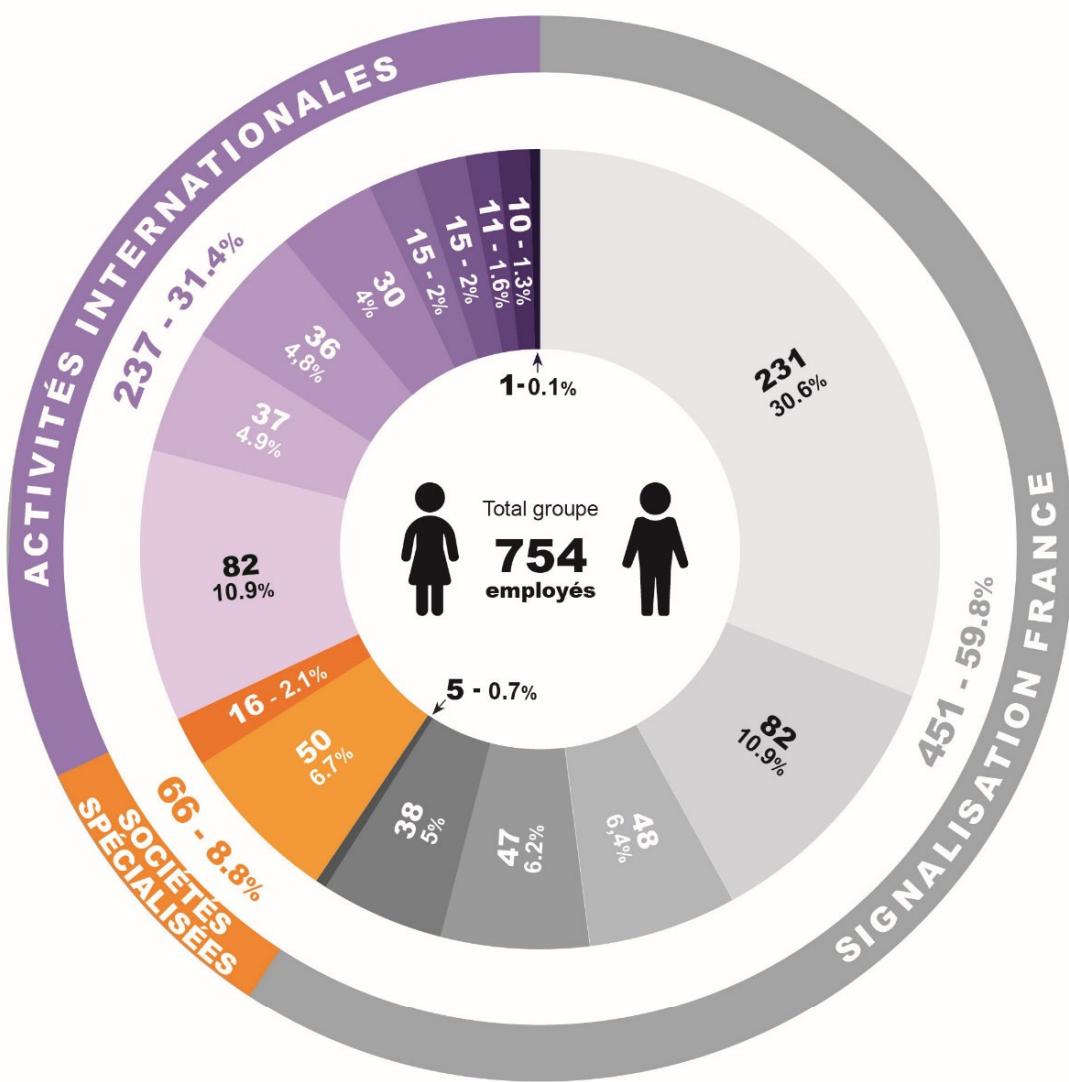
120  
ans

Rapport RSE  
exercice 2024 2025



### 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
- Signaux Girod La Réunion

#### SOCIÉTÉS SPÉCIALISÉES

- ATECH
- Concept Urbain

#### ACTIVITÉS INTERNATIONALES

- GSR / Roumanie
- GS Plus / République Tchèque
- GirodAfrica / Maroc
- Alfa Girod / Hongrie
- Señalización Girod Perú / Pérou
- Signaux Girod Bulgaria / Bulgarie
- Señalización Girod Colombia / Colombie
- ACE Mobilier Urbain / Belgique
- 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 pour cet exercice, deux facteurs ont pu contribuer à la non-atteinte des objectifs ou à la dégradation des résultats, sans pour autant remettre en cause nos ambitions en la matière. :

- Un recul des chiffres d'affaires sociaux des sociétés du périmètre, comme pour l'exercice précédent,
- L'adoption du logiciel Tennaxia par les collaborateurs en remplacement de l'ancienne méthode de reporting.

### III-1-1- Une histoire familiale de 120 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.
- 1990** Signaux Girod débute son internationalisation.
- 2002** Suite à plusieurs agrandissements successifs depuis 1970, l'usine de production de Bellefontaine atteint une surface de plus de 24 000 m<sup>2</sup>.
- 2006** Création du pôle Sociétés spécialisées avec l'acquisition des sociétés Atech et Concept Urbain, spécialistes du mobilier urbain et de la végétalisation.
- 2011** Implantation sur le continent africain avec Girod Maroc et ouverture sur le marché sud-américain avec Girod Colombia et Girod Perú.
- 2025** Avec l'acquisition de la société Michat Electronique, le groupe poursuit sa stratégie d'innovation et de développement, en s'appuyant sur une culture d'entreprises et des valeurs fortes, transmises par les précédentes générations. A ce jour, il est présent dans 9 pays et continue d'évoluer pour répondre aux nouveaux enjeux de la route et de la ville de demain.

## C.

### RAPPORT DE GESTION

#### III-1-2- Les activités du groupe

En tant qu'expert de la signalisation et du mobilier urbain, 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.

<b>CONSEILLER</b> Proposer des solutions adaptées aux besoins des clients.	<b>INFORMER</b> Fournir et poser des produits de signalisation directionnelle, plaques de rues, mobilier d'affichage électronique.
<b>SECURISER</b> Fournir, poser, entretenir et assurer la maintenance de signalisation verticale, de signalisation horizontale, d'éléments de sécurité routière et gérer le balisage de chantiers.	<b>GERER L'ESPACE PUBLIC</b> Proposer des solutions intelligentes en réponse aux besoins de gestion et de sécurisation des espaces publics.
<b>VALORISER</b> Proposer des solutions de signalisation touristique et mise en valeur du patrimoine.	<b>AMENAGER LES ESPACES PUBLICS</b> Fournir et poser du mobilier de végétalisation et de mobilier urbain design.
<b>PROTEGER</b> Mettre en place des murs antibruit (protection acoustiques).	<b>AMELIORER LES ECOSYSTEMES URBAINS</b> 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 une usine de production et un réseau de 26 agences de pose 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 des directeurs de 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., qui adhère au Code Middlenext, garantit 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.

##### 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 et de prestations de service,
- 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 avec un design affirmé.

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 332 K€ sur cet exercice contre 360 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.

### **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.

##### **Le Conseil d'administration et le Comité d'audit**

Conformément à la recommandation numéro 8 du Code Middlenext, 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.

Le Conseil d'administration fixe également les objectifs de la Direction générale lesquelles sont en partie fondés sur des critères RSE, à savoir la réduction de la consommation d'énergie.

### 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 aujourd’hui 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.

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 prise en main par les collaborateurs du logiciel de reporting RSE Tennaxia et de la remontée des historiques. Il permettra d'assurer la transition vers le rapport de durabilité instauré par la CSRD, en fonction des réformes attendues.

#### 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.

Pour cette DPEF, le Cabinet de Saint Front a attribué à Signaux Girod la note de 74/100. Cette note, et sa progression, récompense les efforts fournis par le Groupe pour étendre le périmètre et produire des indicateurs pertinents, tout en garantissant la fiabilité des données présentées.

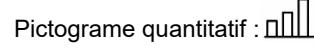
La nature et l'étendue des travaux menés sont plus amplement détaillées dans son rapport présenté à la suite de ce document.



A compter de l'exercice 2025-2026, Signaux Girod se soumet également à l'évaluation de sa politique ESG par l'organisme EcoVadis.

### III-1-4-3- Liste des principaux objectifs/enjeux retenus et indicateurs associés

Les enjeux sont déterminés par le Comité RSE après revue des informations listées à l'article R.225-105 du Code de commerce (ancien). Les enjeux sont 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 et sont retenus 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. Pour cet exercice, une réflexion a été lancée sur la correspondance entre les indicateurs déjà observés et ceux demandés par la CSRD.

Pictogramme qualitatif :  Pictogramme quantitatif : 

ENJEU	FORMAT	INDICATEUR	PERIMETRE	% EFF. COUVERT
<b>Sociétaux : Faire preuve d'éthique et de responsabilité dans la conduite de nos affaires</b>				
Promouvoir le respect des conventions fondamentales de l'OIT		Ratification des conventions OIT par pays d'implantation	Groupe	100%
Prévenir toute forme de corruption et garantir le respect des règles de concurrence		Pourcentage du personnel à risque formé	Groupe	100%
Garantir la sécurité des usagers de la route		Offre de produits favorisant la sécurité routière	Groupe	100%
Améliorer la qualité de vie en milieu urbain		Offre de produits favorisant la qualité de vie en milieu urbain	Groupe	100%
Promouvoir des relations fournisseurs et sous-traitants claires et durables		Procédures de sélection et d'évaluation des fournisseurs et sous-traitants	Signaux Girod SA	30,6%
Garantir la satisfaction clients		Taux moyen de conformités clients	Signaux Girod SA	30,6%
Soutenir les territoires et les communautés		Projets en faveur du développement économique et culturel local	Groupe	100%
<b>Sociaux : Fédérer et protéger les femmes et les hommes</b>				
Intégrer les nouveaux collaborateurs		Taux de réalisation des intégrations formalisées <i>(en construction)</i>	France	68,7%
Protéger la santé et la sécurité des collaborateurs		Taux de fréquence AT	Groupe	100%
		Taux de gravité AT	Groupe	100%
Améliorer la relation de travail		Taux de réalisation des entretiens individuels <i>(en construction)</i>	France	68,7%
		Taux d'absentéisme	Groupe	100%
Garantir le développement des compétences de tous		Taux de salariés formés	Groupe	100%
Partager la valeur		Taux d'entités ayant mis en place une modalité visant à associer les collaborateurs à la prospérité de l'entreprise <i>(en construction)</i>	France	68,7%

**C.****RAPPORT DE GESTION**

Garantir l'égalité professionnel femmes / hommes		Taux de femmes et d'hommes formés (en construction)	France	68,7%
Favoriser l'inclusion des travailleurs en situation de handicap		Taux d'emploi des travailleurs en situation de handicap	Groupe	100%
Œuvrer en faveur de la mixité socio-économique et de la diversité intergénérationnelle		Partenariats et modalités d'insertion professionnelle	France	68,7%
Garantir un dialogue social constructif		Tenue des réunions des instances représentatives du personnel	France	68,7%
Mesurer la satisfaction et l'engagement des salariés		Baromètre social : Taux de satisfaction globale	Groupe	100%
Communiquer efficacement en interne		Outils de communication interne	Groupe	100%
<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	Groupe*	96%
Utiliser des énergies renouvelables		Ratio KWh/chiffre d'affaires fourniture du site industriel principal	Signaux Girod SA	30,6%
Contrôler la consommation de carburant		Installations de production d'énergie renouvelable	Groupe	100%
Réduire nos émissions de gaz à effet de serre		Ratio kgCO <sub>2</sub> /chiffre d'affaires	Groupe*	94,6%
Maitriser la consommation d'eau		Bilan GES	Signalisation France	59,8%
Rationaliser l'utilisation des matières premières et favoriser l'économie circulaire		Ratio m <sup>3</sup> /chiffre d'affaires	Groupe*	80,4%
Gérer les déchets de manière responsable		Conception responsable et optimisation des produits	France	68,7%
Protéger la biodiversité		Ratio volume déchets non-revalorisés sur chiffre d'affaires	France	68,7%
Prévenir les risques de pollution		Surface végétalisée en m <sup>2</sup>	Atech	6,6%
		Contrôle et prévention des rejets	France	68,7%

**III-1-5- La chaîne de valeurs et les parties prenantes****Attente des parties prenantes**

Dans la perspective d'une transition à un rapport conforme aux exigences de la CSRD, le groupe dialoguer avec les parties prenantes afin d'évaluer leurs attentes sur la performance environnementale, sociale et de gouvernance de l'entreprise. Cette démarche permettra de comprendre leurs priorités, d'adapter les actions du groupe notamment dans un but de gestion responsable, de transparence et de confiance des parties prenantes sur des thèmes tels que la sécurité et le bien-être des salariés, la qualité et la durabilité de l'offre, la protection de l'environnement et l'éthique dans les relations commerciales.

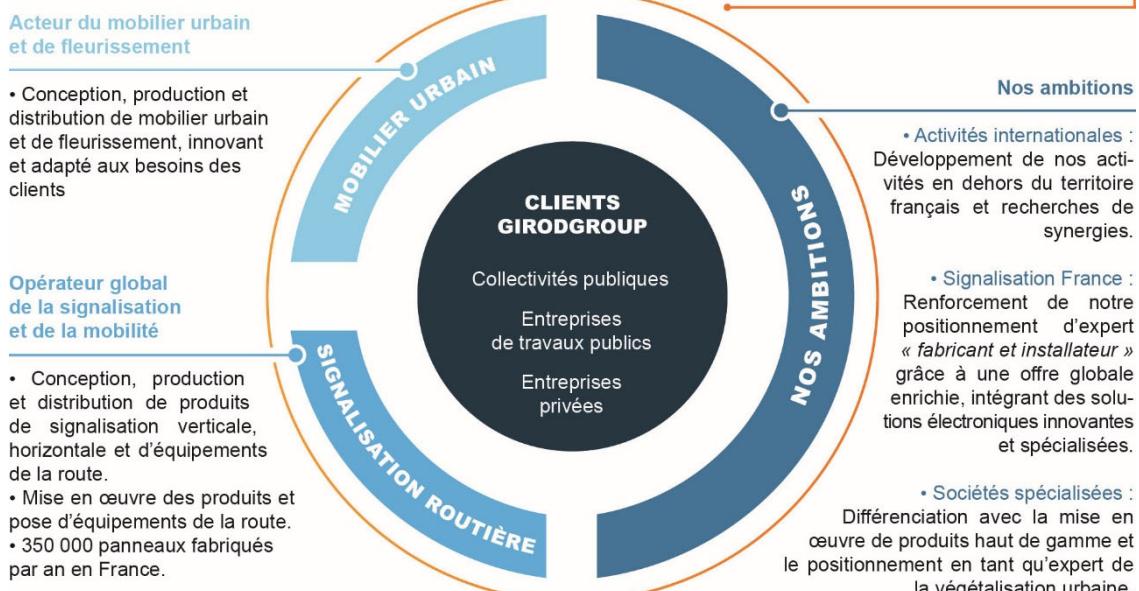
Chaine de valeurs et parties prenantes



### III-1-6- Le modèle d'affaires

LES RESSOURCES*	CRÉATION DE VALEURS*
<p><b>Capital humain</b> / 754 collaborateurs dont :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 451 pour le pôle Signalisation France,</li> <li>• 66 pour le pôle Sociétés spécialisées,</li> <li>• 237 pour le pôle Activités internationales.</li> </ul> <p><b>Capital intellectuel &amp; innovation</b> 332 K€ consacrés à la R&amp;D (pôle Signalisation France).</p> <p><b>Capital financier</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 54 676 K€ de capitaux propres.</li> <li>• 16 750 K€ de trésorerie Groupe.</li> <li>• <i>Actionnariat majoritaire familial très stable.</i></li> </ul> <p><b>Gouvernance</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 conseil d'administration avec une direction familiale.</li> <li>• 2 administrateurs indépendants / 5.</li> <li>• Adhésion au Code Middlenext.</li> </ul> <p><b>Capital industriel, technique et commercial</b> Un maillage territorial fort : le groupe est implanté dans 9 pays sur 3 continents.</p> <p><b>Pôle Signalisation France</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 site industriel de 24 086m<sup>2</sup>.</li> <li>• 2 788 K€ d'investissement corporels sur l'exercice 2024/2025.</li> <li>• 26 agences en France dont une à l'île de la Réunion.</li> <li>• 17 948 K€ immobilisations nettes.</li> </ul> <p><b>Pôle Sociétés spécialisées</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 2 sociétés, en France, spécialisées dans le mobilier urbain et la végétalisation.</li> <li>• 2 sites de production de 4742 et 5000m<sup>2</sup>.</li> <li>• 1 576 K€ immobilisations nettes.</li> </ul> <p><b>Pôle Activités internationales</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 8 sites dont 6 de production, implantés en Europe, au Maroc et en Amériques du Sud.</li> <li>• 5 345 K€ immobilisations nettes.</li> </ul>	<p>101 672 K€ de chiffre d'affaires</p> <p><b>Garantir la satisfaction de nos clients</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Piliers de la satisfaction clients</u> : l'écoute, la proximité, notre expertise métier et savoir-faire fabricant.</li> <li>• <u>Taux moyen de conformités clients</u> : 98,66% (SG SA)</li> <li>• 94% de nos collaborateurs placent l'écoute du client au cœur de leur préoccupation.</li> </ul> <p><b>Fédérer les femmes et les hommes du groupe autour de valeurs fortes</b> 35 024 K€ de masse salariale</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Développer leurs compétences</u> : 5 726,3 heures de formation et 377 personnes formées.</li> <li>• Permettre à tous d'être associés à la prospérité de leur entreprise.</li> <li>• <u>Promouvoir l'égalité et la diversité au sein du groupe</u> : réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, inclusion des travailleurs en situation de handicap.</li> </ul> <p><b>S'engager pour réduire l'impact de nos activités sur la planète</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Utiliser les ressources disponibles de manière durable</u> : objectif de baisse de la consommation d'énergie, contrôler la consommation de carburant et maîtriser la consommation d'eau.</li> <li>• <u>Limiter le volume des déchets et renforcer leur revalorisation.</u></li> </ul> <p><b>Faire preuve d'éthique et de responsabilité dans la conduite des affaires</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Prévenir toute forme de corruption et pratiques anticoncurrentielles par la diffusion de guides et la formation.</li> <li>• œuvrer pour la sécurité des usagers et l'aménagement du territoire.</li> <li>• Promouvoir des relations claires et durables avec les fournisseurs,</li> <li>• Soutenir les territoires.</li> </ul>

\*(au 30/09/2023)



## III-2 - En 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 des usagers de la route et le bien-être de tous dans les espaces publics.

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 adopté au sein du groupe. Une charte d'éthique dans les affaires et RSE est en cours d'adoption. Un dispositif d'alerte a été implanté en 2023.

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

 Le respect des règles relatives au travail décent, notamment celles précisées par les conventions fondamentales de l'OIT, sont un enjeu majeur pour l'entreprise. Tout manquement expose à des risques juridiques, réputationnels et sociaux, susceptibles d'affecter la confiance des collaborateurs, des partenaires et des clients, ainsi que la pérennité des activités.

-  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.

## C.

### RAPPORT DE GESTION

#### 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 espaces publics. 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.

 En raison du dépassement des seuils, le groupe doit se conformer au dispositif mis en place par la loi n° 2016-1691 dite « Sapin II », anticipée depuis plusieurs années. Une analyse des risques a été menée sur le groupe et a abouti à l'établissement d'une cartographie et de la désignation du personnel à risque. Au cours de l'exercice 2024/2025, la formation du personnel à risque, dispensée depuis plusieurs années uniquement aux nouveaux arrivants du personnel français, a été étendue au groupe dans son ensemble (100% des effectifs) via une plateforme e-learning. Outre, la formation, le plan d'action visant à réduire les risques figure aussi l'intégration de clauses relatives au respect des règles de concurrence et anti-corruption dans les contrats avec les parties prenantes.

 **Taux de personnel à risque formé au dispositif anticorruption (Groupe)**

Cette nouvelle formation a été adressée à l'ensemble du personnel à risque. Au 30 septembre 2025, 71% des collaborateurs identifiés ont terminé le programme de formation. Ce chiffre ne peut être comparé aux précédents qui ne présentaient que le nombre de nouveaux arrivants formés.



**Objectif : 100 % du personnel à risque du Groupe formé au 30 septembre 2026**

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



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

 En tant que fabricant de signalisation routière, la sécurité des usagers de la route est un enjeu important pour le groupe, qui propose à ses clients des solutions innovantes contribuant à assurer des infrastructures routières sûres et fiables pour les usagers, garantissant sa réputation et la confiance de ses clients.

 La sécurisation des espaces de circulation, 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.

 L'objectif de sécurisation se manifeste à différents niveaux :

- 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...)

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

 En tant que fabricant de signalisation et de mobilier urbain, y compris végétalisé, l'enjeu pour l'entreprise est de contribuer à améliorer la qualité de vie dans les espaces publics et de répondre aux attentes de la société et des communautés locales, notamment la prise de conscience du réchauffement climatique ou encore celles liées aux objets connectés, à la route de demain et à la SmartCity. Les solutions proposées doivent privilégier le confort et le bien-être des usagers, mais aussi favoriser la biodiversité en milieu urbain.

 Le groupe conçoit et commercialise des solutions de signalisation et de mobilier urbain et développe des produits fonctionnels, durables et esthétiques, incluant des éléments végétalisés, mais également connectés. La recherche et l'innovation font partie intégrante de sa stratégie pour améliorer ses produits et répondre aux besoins des villes et des usagers.

 Notre groupe, au travers de ses activités, propose des solutions concrètes :

#### 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 raisonnable, 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 :

En complément des activités précitées,

- 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



### III-2-3-1- Promouvoir des relations fournisseurs et sous-traitants claires et durables

 Promouvoir des relations fournisseurs et sous-traitants claires et durables est un enjeu stratégique pour l'entreprise et permet de renforcer la transparence, la conformité et la confiance au sein de la chaîne d'approvisionnement, tout en réduisant les risques sociaux, éthiques et environnementaux et en créant de la valeur partagée.

 Le groupe attache une grande importance à développer un dialogue constructif avec tous les acteurs concernés par son activité.

Un cahier des charges général a été mis en place en 2021 afin de définir les exigences générales qui régissent la relation entre le groupe et 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 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.

## C.

### RAPPORT DE GESTION

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. Cette évaluation est consolidée par le dispositif d'évaluation des tiers géré par le service juridique, imposé par la Loi Sapin II.

Concernant la sous-traitance travaux, celle-ci fait l'objet d'un suivi trimestriel par le service juridique, permettant d'identifier les nouveaux partenaires et de mettre à jour des documents obligatoires des sous-traitants sous contrat.

#### 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. Chaque réclamation est analysée avant d'être traitée par le service après-vente qui transmet ensuite la réclamation au service concerné. Le service Supply Chain de Signaux Girod S.A. suit la performance en termes de respect des délais de livraison.

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.



##### Taux moyen de conformité clients (Signaux Girod S.A.)

Le taux de conformité clients (On Quality Delivery) mesure le taux de commandes sans réclamations clients liées à la fabrication. Il est suivi par le service QSE de Signaux Girod S.A.

**Objectif : Taux de conformité client supérieur à 98,4%**



#### III-2-4- Soutenir les territoires et les communautés



Soutenir les territoires constitue un enjeu stratégique pour le groupe. L'implantation de sites de production et le recrutement de main-d'œuvre locale, ainsi que le soutien à des associations locales favorisent le développement économique et social des territoires en créant de la valeur partagée avec les parties prenantes et contribuent également à améliorer le bien-être collectif et à renforcer la réputation de l'entreprise.



Le groupe, dans sa stratégie de développement, 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.



La société Girod Colombia promeut le recrutement d'une main d'œuvre locale en donnant la priorité aux habitants des zones proches des projets de travaux, permettant ainsi de contribuer au développement économique régional.

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 évènement 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 Prin Banat qui œuvre à promouvoir les valeurs locales et à encourager le tourisme dans cette région de Roumanie,
- Association Om Pe Munte qui soutient des projets de développement culturel, éducatif, social, touristique, écologique et économique, tant au niveau local que national et international.



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 !

### III-3 - 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'efficacités privilégiés.

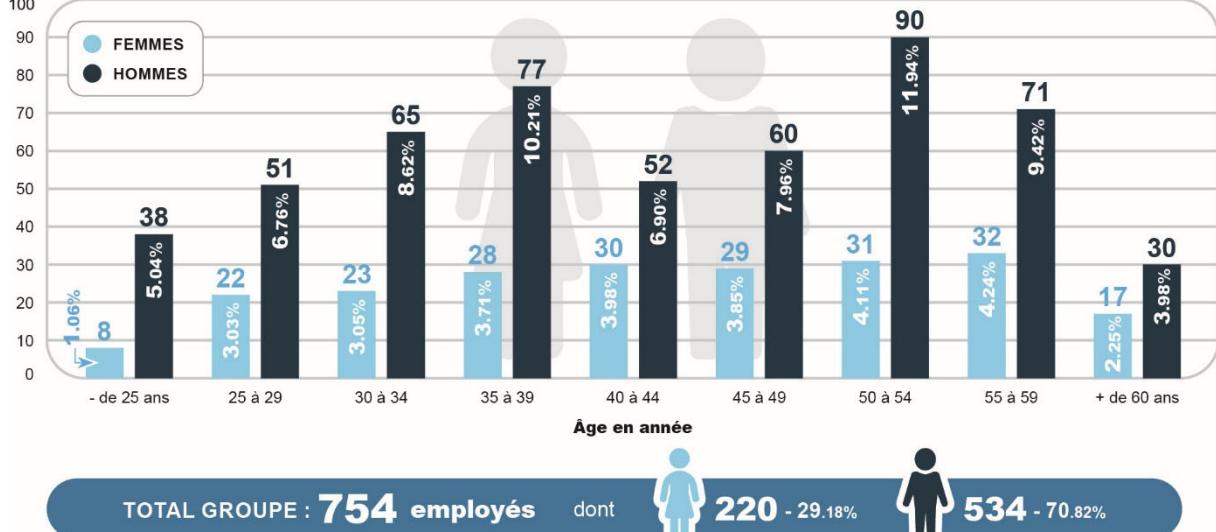
#### Management des enjeux sociaux

Les politiques sociales sont arrêtés 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 754 collaborateurs au 30 septembre 2025 (contre 774 au 30 septembre 2024). L'effectif est en légère augmentation en Europe (hors France) et en Afrique, et est en diminution en France



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



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

 L'intégration réussie d'un collaborateur est la base nécessaire à la construction d'une relation sur le long terme et donc à la continuité des activités et la transmission des compétences. Une intégration insuffisante expose l'entreprise à des risques accrus de turnover et de baisse de performance. Elle bénéficie à la marque employeur et 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'arrivante 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**  
(France / Groupe – En construction)

L'indicateur est mesuré sur le périmètre France et concerne les nouveaux embauchés (CDI, CDD > 24 mois, Alternants) sur l'exercice. La direction des Ressources humaines et la direction International travaillent actuellement au déploiement du dispositif aux filiales internationales.



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

**III-3-1-2- 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.

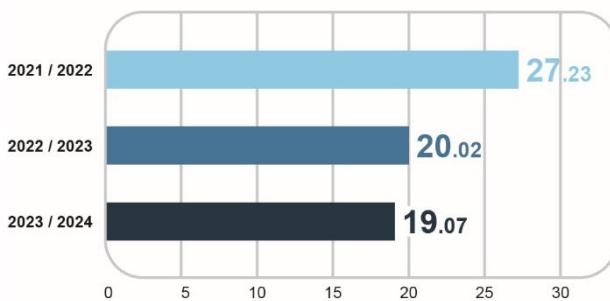
**Prévenir les accidents et situations à risques**

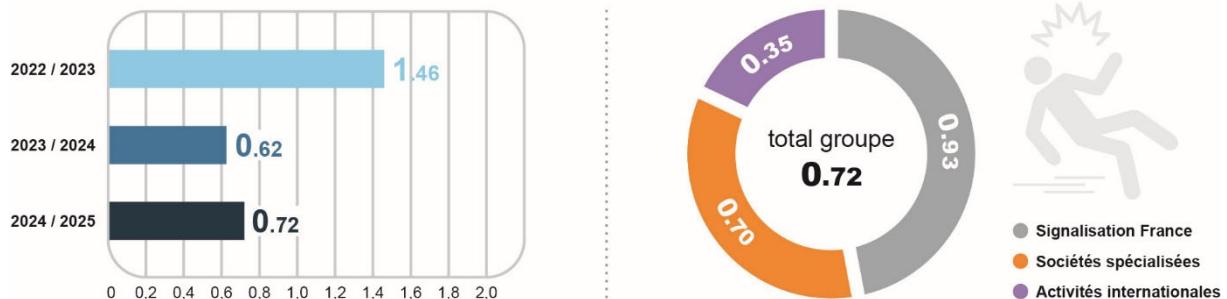
Les risques professionnels liés aux activités font l'objet d'analyses spécifiques sur la base du Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) actualisé régulièrement. Des moyens de réduction des risques sont ensuite identifiés et mis en œuvre. Les actions de prévention sont construites 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. La promotion de la protection de la santé et de la sécurité des collaborateurs est également favorisée en associant une part de la rémunération des directeurs français à la réalisation d'objectifs relatifs à ces enjeux. Les indicateurs suivants sont mesurés au niveau du Groupe dans son ensemble (100% des effectifs).



Les deux indicateurs suivants sont mesurés sur l'ensemble du groupe. La taille des effectifs a une influence importante sur l'évolution des taux. Les objectifs ont été définis 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-3-1-3- Améliorer la relation de travail**

 Concilier l'amélioration des conditions de travail et performance globale est un enjeu majeur 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,
- 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 leurs 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 annuel 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**  
(France – en construction / Groupe)

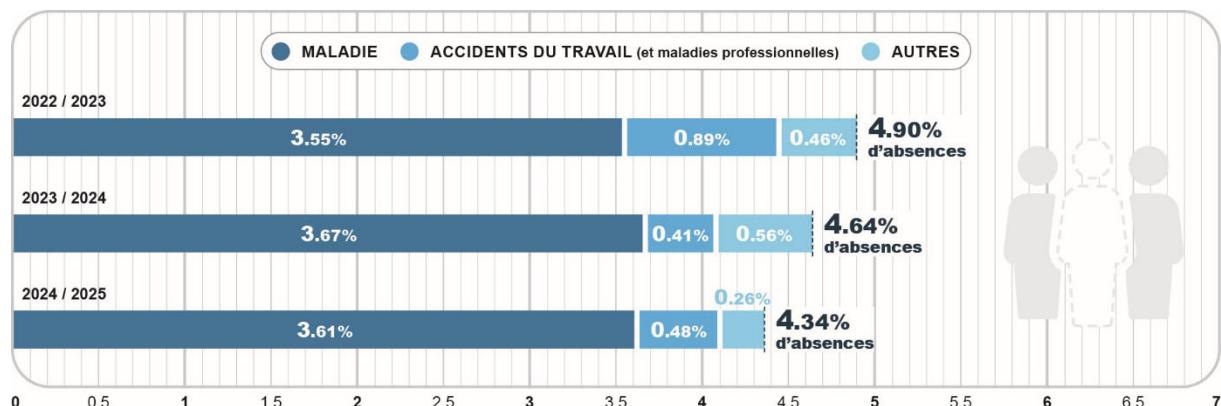
Pour cet exercice, l'indicateur est mesuré sur le périmètre France. La direction internationale et la direction des ressources humaines travaillent à l'implantation d'un système d'entretiens harmonisé sur les filiales internationales afin d'atteindre l'objectif.



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

**Taux d'absentéisme (Groupe)**

Cet indicateur est mesuré sur l'ensemble du groupe.



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

**III-3-1-4- 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.

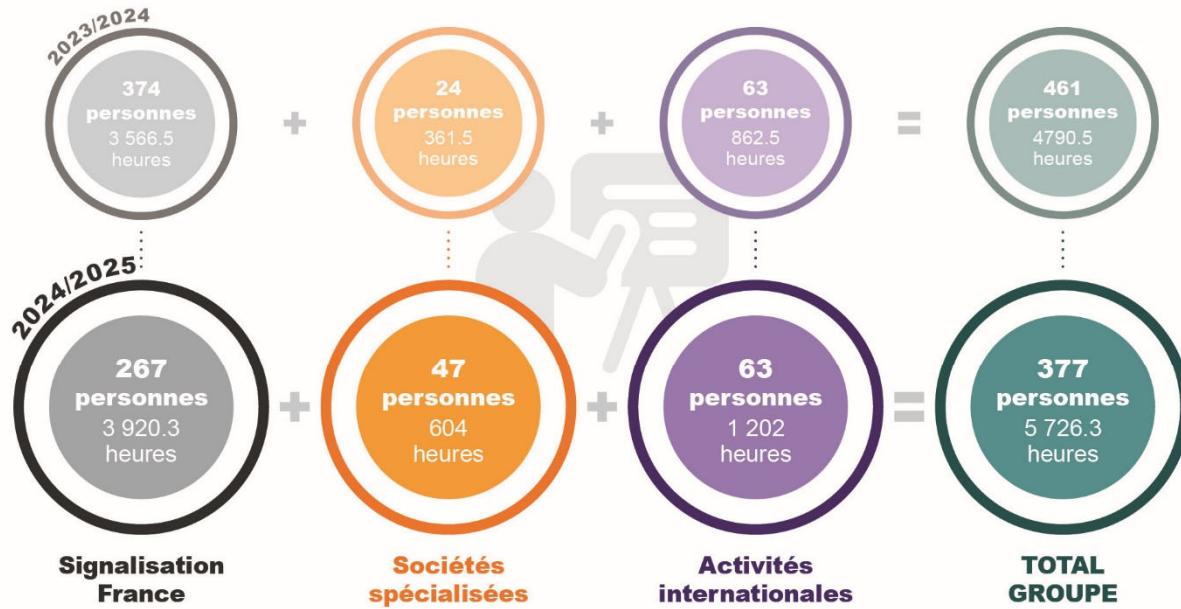
La politique de formation du groupe est mise en œuvre grâce à un service interne dédié dont la mission est de recenser et de répondre aux besoins de formation. Il diffuse ensuite un catalogue de formation interne et organise, en partenariat avec des organismes externes, des formations sur diverses thématiques. 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.

Parmi les actions notables, la société tchèque GS PLUS a proposé à tous ses salariés une formation d'anglais hebdomadaire.



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

L'indicateur est mesuré sur l'ensemble du Groupe. La loi française imposant de faire bénéficier 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%, soit au moins 1 formation sur une période de 4 ans.



Avec 50% de l'effectif formé pour cet exercice, l'indicateur est en baisse, mais reste au-dessus de l'objectif. Le nombre d'heure consacré à la formation est lui en hausse, tant en valeur absolue (5 726,3 heures contre 4 790,5 heures) qu'en valeur relative rapportée au temps travaillé, passant de 3,80 heures à 4,46 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. Un système de partage de la valeur favorise l'équité, la motivation et la fidélisation au sein de l'entreprise et par conséquent, améliore la compétitivité de l'entreprise. Un partage insuffisant et non transparent peut générer frustration et désengagement. 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.



#### Accords collectifs en cours au 30 septembre 2025

- Signaux Girod S.A.** : accords d'intéressement et de participation en vigueur,
- 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 vigueur.



### Taux d'entités ayant mis en place une modalité visant à associer les collaborateurs à la prospérité de l'entreprise (Groupe – en construction)

Sur les pôles Signalisation France et Sociétés spécialisées, toutes les filiales ont mis en place de modalité de visant à associer les collaborateurs à la prospérité de leur entreprise. Les directions Ressources humaines et International travaillent au déploiement de systèmes de partage de la valeur sur les filiales internationales.

**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'attractivité, l'engagement et la fidélité au sein de l'entreprise 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 et notamment au stade du recrutement. Celui-ci doit être 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-3-3-1- Garantir l'égalité professionnelle femmes / hommes



L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes garantie une plus grande représentativité et l'opportunité de fidéliser ses collaborateurs en améliorant le climat social. Le non-respect de ce principe peut générer des risques de discrimination, de désengagement et nuire à l'attractivité de l'entreprise. Le déséquilibre entre le nombre de femmes et hommes salariés au sein du Groupe (2,39 hommes pour 1 femme) s'explique par un intérêt moins 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 notamment sur 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.

L'objectivation des indicateurs d'égalité, comme pour d'autres indicateurs, se heurte à la taille limitée des effectifs, qui rend les résultats sensibles à l'évolution des salariés par catégorie.



#### Pourcentage de femmes et d'hommes formés (France)

377 salariés différents ont été formés dont 27,06% de femmes et 72,94% d'hommes. En tenant compte de la répartition des hommes et des femmes au sein du périmètre, le taux corrigé est de 47,38% de femmes et 52,62% 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 car elles garantissent l'égalité des chances et un environnement de travail accessible à tous et renforcent la diversité et l'image de l'entreprise. Le manque d'inclusion peut, lui, entraîner démotivation et perte de talents.



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



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

Cet indicateur, mesuré sur l'ensemble du Groupe, est calculé en comparant le nombre de travailleurs en situation de handicap, au sens de la définition donnée par l'OIT dans sa Convention relative aux droits des personnes handicapées, à l'effectif total en ETP.

**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 promotion de la mixité socio-économique et la diversité intergénérationnelle est un point important car elle favorise un échange de perspectives et de compétences variées, dans un contexte où les inégalités d'accès à l'emploi et les fractures générationnelles peuvent freiner l'innovation et la cohésion sociale. Une absence de diversité peut affaiblir la créativité et la résilience de l'entreprise.



La diversité est encouragée à travers diverses actions et notamment la recherche de partenariats avec des organismes dédiés à l'emploi ou des établissements de formation et l'accueil d'apprenants en immersion professionnelle. Le groupe propose également des formations destinées à développer les compétences des collaborateurs.



La société Signaux Girod S.A. bénéficie d'un 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. Elle accueille également des stagiaires et alternants au sein de ses effectifs.

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



#### III-3-4-1- Garantir un dialogue social constructif

 Garantir un dialogue social constructif avec les instances représentatives du personnel est un enjeu social clé. Il permet de prévenir les conflits, d'améliorer les conditions de travail et de renforcer l'engagement et la confiance des collaborateurs et contribue ainsi à la performance collective de l'entreprise.

 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.

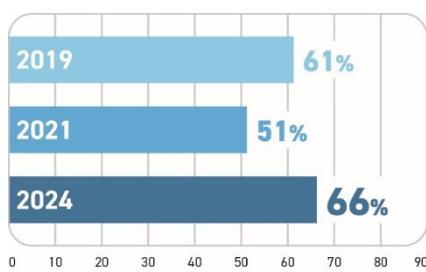
 Pour s'assurer de la régularité des réunions des instances, la société Signaux Girod S.A., l'entité la plus peuplée, convoque son CSE de manière plus répétée que ce qu'impose la loi, avec un minimum de six réunions annuelles.

#### III-3-4-2- Mesurer la satisfaction et l'engagement des salariés

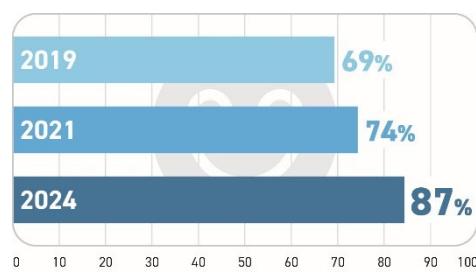
 Mesurer la satisfaction des collaborateurs a pour objectif de comprendre leurs attentes, d'identifier les sources de motivation ou de frustration, et d'anticiper les risques de désengagement.

 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.

##### Taux de participation et de satisfaction globale des collaborateurs (Groupe)



Taux de participation



Taux de satisfaction globale

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

 Une communication interne claire, adaptée et fréquente permet de diffuser la culture d'entreprise, les valeurs et les informations stratégiques à l'ensemble des collaborateurs. Elle favorise la compréhension des enjeux et l'adhésion aux projets et renforce l'implication et le sentiment d'appartenance à l'entreprise des collaborateurs.

 La communication interne est assurée par divers supports tels que le journal interne, l'affichage interne et l'Intranet. Des informations sont également transmises régulièrement aux collaborateurs par e-mail.

 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'édition permet également une prise de parole du Président Directeur Général à destination de tous les collaborateurs. Pour ce faire, le journal est édité dans les langues suivantes : espagnol, hongrois, roumain, anglais, français, tchèque.

## 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- Contribuer à l'atténuation du changement climatique



Le changement climatique constitue un risque significatif pour l'entreprise, pouvant perturber la production et les chantiers notamment en raison de la disponibilité des ressources (eau ou matières premières), mais aussi en raison des événements climatiques extrêmes (inondations, canicules...). Le sujet génère également des contraintes réglementaires imposées par les autorités publiques. Le groupe suit et étudie sa contribution à l'atténuation du changement climatique en analysant sa consommation d'énergie et la part d'énergies renouvelables, l'usage de carburants ainsi que ses émissions de gaz à effet de serre.

##### III-4-1-1- Réduire la consommation d'énergie



La transition énergétique est un levier essentiel pour atténuer le changement climatique et concerne l'ensemble des secteurs d'activité. L'enjeu de sobriété a toujours été une préoccupation majeure pour le groupe. La réduction des consommations d'énergie est un facteur clé de compétitivité qui, en plus de son impact sur les ressources et le changement climatique, permet également de réaliser des économies.



Après identification des principaux postes potentiels de réduction de consommation, des plans d'actions sont identifiés avec des pistes d'économies au sein de chaque entité. Les leviers peuvent être autant techniques qu'organisationnels et comportementaux. Diverses actions ont été mises en place et continuent à être déployées pour réduire notre consommation d'énergie, comme l'implantation d'éclairage LED, les systèmes de coupure automatique sur les prises des bureaux et la sensibilisation aux bonnes pratiques.

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

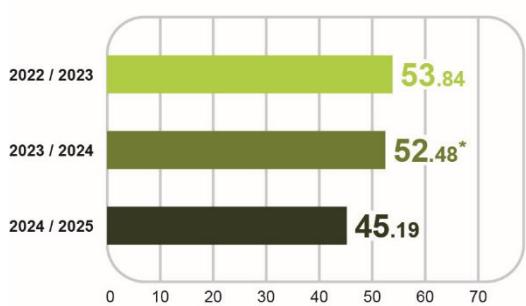
- la réorganisation du procédé de l'émaillage,
- le remplacement des systèmes de chauffage obsolètes et l'isolation,
- l'amélioration des procédés de fabrication (notamment le traitement de surface),
- la mise en place d'un système de surveillance à distance permettant d'ajuster les consignes de chauffage,
- l'installation d'ombraries photovoltaïques (voir partie III-4-1-2).

Les actions notables de l'exercice sont notamment la mise en place de compteurs sur GirodAfrica, permettant d'obtenir des données pour la première fois, ainsi que diverses mesures prises chez GS PLUS afin d'économiser l'énergie : éclairage LED, changement des climatiseurs, changement du disjoncteur et sensibilisation du personnel.

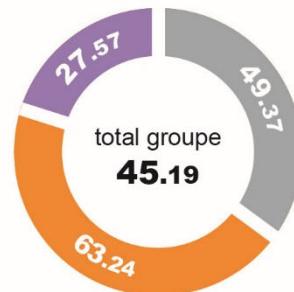


### Ratio kWh/chiffre d'affaires (Groupe)

Les données sont collectées au niveau du Groupe, mises à part celles de Girod Perú en raison du fonctionnement du réseau et celles de Girod Bulgaria, non-significatives en raison de son activité, soit 96% des effectifs.



\* à périmètre constant



- Signalisation France
- Sociétés spécialisées
- Activités internationales



Malgré le contexte économique, l'objectif de réduction fixé à une baisse de 3% du ratio est pleinement atteint avec une réduction de 12,4%. Cet excellent résultat, compte tenu des efforts déjà fournis, est notamment dû à la nouvelle organisation du travail au sein du site industriel principal et à la mise en place de mesures d'économie chez GS PLUS. Compte tenu de ces éléments, 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 65% 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, en raison de ce même contexte économique, fixé à 0,140 kWh/€ de chiffre d'affaires est atteint avec un ratio obtenu de **0,117 kWh/€** (0,130 pour un objectif de 0,150 pour l'exercice précédent). Pour les mêmes raisons, le ratio cible pour l'exercice prochain est fixé à **0,130**.

### III-4-1-2- Développer l'utilisation des énergies renouvelables



Dans le but de limiter l'impact environnemental de la consommation d'énergie, il est nécessaire de développer le recours aux énergies renouvelables, permettant de consommer une énergie moins carbonée et de limiter notre consommation sur le réseau.



Pour favoriser l'usage d'énergies renouvelables, le groupe observe l'origine de l'énergie fournie par le réseau, qui figure généralement sur les factures. Le groupe a également décidé depuis plusieurs années de développer les installations de production d'énergie renouvelable sur ses propres sites.



 Des panneaux photovoltaïques ont été installés sur le principal site en France, mis en service en automne 2024, pour une surface de 1394 m<sup>2</sup> et une production annuelle de 313 000 kWh soit 11% de la consommation annuelle mais également sur les sites situés en Roumanie, en Hongrie et en Belgique. Enfin, la nouvelle plateforme Tennaxia permettra également de suivre la part d'énergie renouvelable dans l'énergie fournie par le réseau.

### III-4-1-3- Contrôler la consommation de carburant



L'utilisation de carburants fossiles est un sujet central pour l'entreprise, en particulier pour l'activité chantiers. Elle a un impact environnemental fort par les émissions de gaz à effet de serre et les polluants atmosphériques qu'elle génère. Elle entraîne également des coûts importants pour l'entreprise liés à l'achat de carburant et à la volatilité de son prix.



Contrôler son évolution est 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 est progressivement étendu à l'ensemble du groupe et permettra ensuite de définir les moyens de maîtrise de cette consommation.

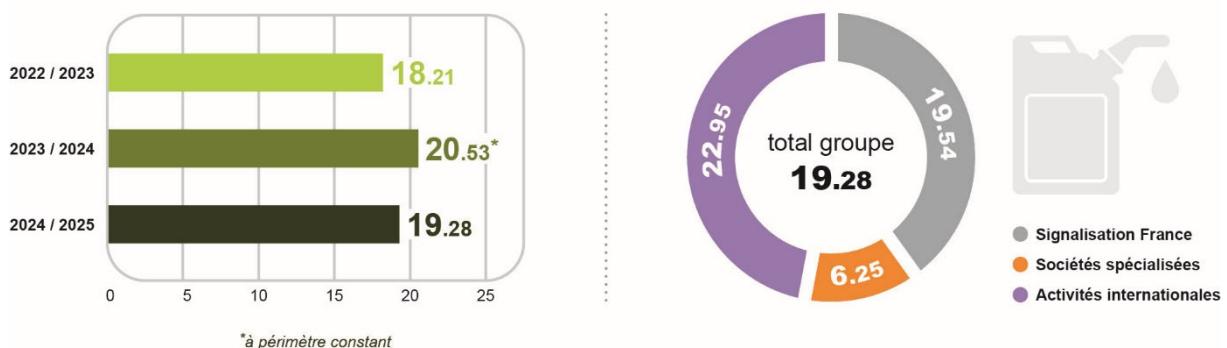
Parallèlement, des actions concrètes ont déjà été engagées, notamment dans le cadre du respect des nouvelles normes :

- achat de véhicules d'entreprise moins émissifs (<115g CO<sub>2</sub>/km), hybrides ou électriques,
- le maintien du télétravail,
- promotion de l'utilisation de la plateforme BlaBlaCar Daily.



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

Les données collectées sont celles des sociétés du pôle Signalisation France, du pôle Sociétés spécialisées et des filiales internationales GSR, GS Plus, Alfa Girod, ACE et Girodafrica, qui représentent 94,6% des effectifs.



Troisième année pour laquelle il est présenté, ce ratio est toujours en cours de fiabilisation. En baisse malgré le recul du chiffre d'affaires, il reste nécessaire 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

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



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. 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.



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 (59,8% des effectifs) a donné lieu à une restitution en début d'année 2024 et un plan d'action a été 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 l'outil de reporting carbone Tennaxia, mis en place sur l'année 2025, puis étendre une analyse identique à ses filiales internationales dans un second temps.



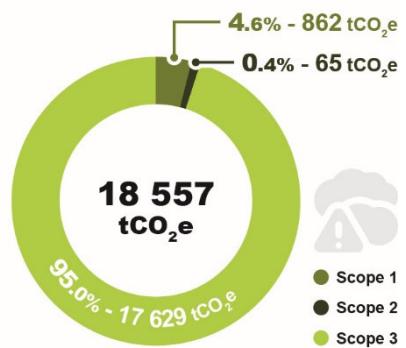
### Bilan Carbone (Signalisation France)

L'analyse faite par R3 en 2023 estime les émissions liées à l'activité de Signaux Girod S.A. à **18 557 tCO<sub>2</sub>e** sur l'année civile 2022.

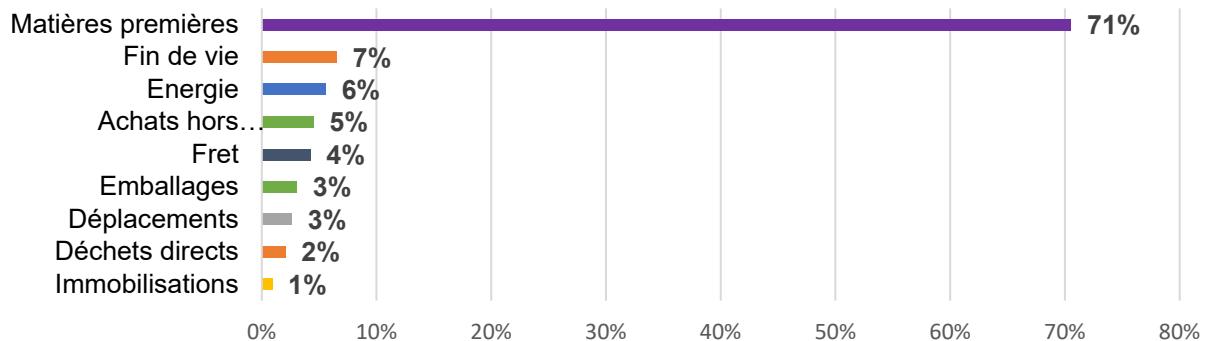
Nos émissions sont notamment dues au procédé coûteux en énergie d'extraction et de fabrication de l'aluminium. La consommation d'énergie quant à elle, en particulier au gaz naturel, est responsable de 6% de nos émissions totales.

#### 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 4,24% de nos émissions. Un plan d'action de réduction, comprenant notamment l'augmentation du recours à des biocarburants chez les transporteurs, a été établi et doit être confirmé pour les émissions liées à ces postes.



#### Emissions carbone totales en %



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

#### III-4-2- Utiliser les ressources en eau de manière durable



 Le processus industriel nécessite 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 consommatoires d'eau.

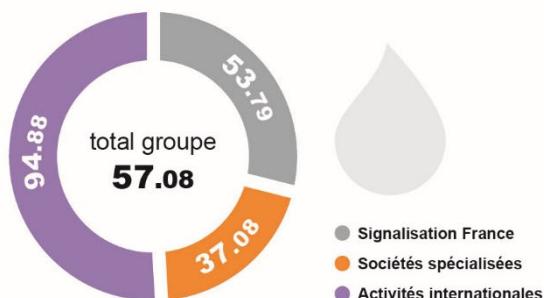
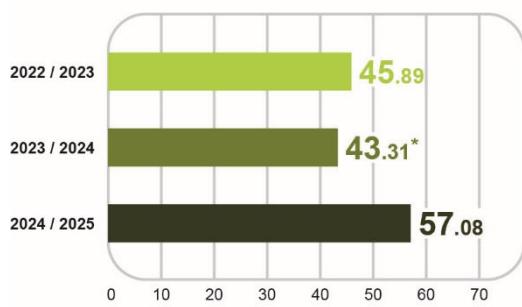
Parmi les actions notables de l'exercice :

- le suivi des compteurs d'eau en lieu et place des consommations présentées sur les factures,
- le contrôle des compteurs sur le site industriel principal.



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

Les données collectées sont celles des sociétés des pôles Signalisation France et Sociétés spécialisées et des filiales internationales GS Plus, Alfa Girod, ACE Mobilier Urbain et Girod Colombia, soit 80,4% des effectifs.



Le ratio obtenu est en augmentation du ratio de 32%. Le volume d'eau en m<sup>3</sup> a en lui-même augmenté de 20%. Trois raisons expliquent cette forte augmentation :

- Suite au travail de fiabilisation de l'indicateur, une erreur de comptage pour les deux exercices précédents due au dysfonctionnement de compteurs d'eau de source sur l'usine principale, site le plus consommateur en eau,
- La baisse significative des chiffres d'affaires sociaux du périmètre,
- Un évènement exceptionnel consistant en un incendie subi par la filiale Atech.

### Objectif : Fiabilisation et maintien du ratio

#### III-4-3- Favoriser l'économie circulaire par la rationalisation des matières et la valorisation des déchets



##### III-4-3-1- Optimiser l'utilisation des matières premières et développer l'utilisation de matières recyclées

 Favoriser l'économie circulaire en rationalisant l'usage de matières premières, en développant l'usage de matières recyclées et en valorisant les déchets constitue un enjeu stratégique pour l'entreprise, car elle permet de limiter l'empreinte de l'entreprise sur les ressources et donc sur l'environnement. L'économie circulaire est également un levier d'économies. Le non-déploiement de pratiques de circularité expose l'entreprise à des risques réglementaires et à un impact négatif sur sa performance et sa réputation.

 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. L'exigence d'intégrer dans la fabrication des matériaux issus de l'économie circulaire a également été renforcée avec l'assujettissement à la loi AGEC.

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-matelasseeur 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.

Les actions d'éco-conception consiste principalement en : l'étude des épaisseurs des matières et de leur géométrie, l'amélioration et optimisation des process de fabrication et la sélection de matières premières pour leur performance et leur part de matière recyclée.

Un travail sur les analyses de cycle de vie (ACV) est également en cours au sein des filiales situées en France, mené notamment par les syndicats professionnels (Syndicat des Equipements de la Route et Ameublement français).



 Plusieurs de nos produits contiennent une part de matière recyclée ou régénérée :

- Séparateur de voies Squale : 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.



### III-4-3-2- Limiter le volume des déchets et renforcer la part de déchets revalorisés

 La limitation des déchets est essentielle à la préservation des milieux naturels et à la santé de tous. Elle est aussi une source d'économies, la prise en charge des déchets s'avérant coûteuse. Une valorisation efficace des déchets générés permet la réintégration des matières au cycle de production et favorise l'économie circulaire. La gestion efficace et responsable des déchets est un des axes principaux de la politique environnementale du groupe.

 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 de gestion et d'actions visant à limiter les rejets et prévenir les risques de pollution a été mis en place dans le groupe. Il permet également de 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.

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)  
L'indicateur est mesuré sur un périmètre couvrant 68,6% des effectifs.



Le ratio obtenu pour l'exercice est en légère augmentation par rapport à l'exercice précédent en raison de la baisse du chiffre d'affaires. Le taux de revalorisation, lui, a en effet fortement augmenté, passant de 73,71% à 84,63%, notamment suite aux opérations exceptionnelles qui ont lieu sur l'exercice précédent.

L'établissement d'une nouvelle méthode de comptage et l'obtention de données fiables étant récents, le groupe ne peut fixer d'objectif chiffré à l'heure actuelle, mais il s'efforce d'améliorer ce ratio et de travailler au déploiement de l'indicateur à l'international, compte tenu des spécificités locales de prise en charge des déchets.

#### Objectif : Fiabilisation et réduction du ratio, déploiement au Groupe

#### III-4-4- Contribuer à la préservation et au développement de la biodiversité



 Les entreprises sont dépendantes de la biodiversité (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, assujetti 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-dessus, le procédé d'extraction et de fabrication de l'aluminium a un impact fort sur la biodiversité. Le coût environnemental de ce matériau doit être mis en balance avec 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.



**M<sup>2</sup> végétalisés (ATECH – à renforcer)**  
L'indicateur couvre 6,6% des effectifs.

Pour la première fois, le groupe a décidé de suivre cet indicateur afin de démontrer notre performance dans la préservation de la biodiversité. La société ATECH a végétalisé plus de 6 780 m<sup>2</sup> de surfaces pour cet exercice, ce qui correspond à plus de 13 500 kg de CO<sub>2</sub> absorbés par an.



**Objectif : Fiabiliser l'indicateur, notamment dans le comptage des surfaces représentées par les costières**

### III-4-5- Maîtriser les rejets et prévenir les risques de pollution



 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 :

#### Le contrôle et la réduction des rejets

Sept points de rejets sont contrôlés annuellement pour évaluer la concentration de polluants dans l'air. Des pistes sont également étudiées et le cas échéant adoptées pour limiter l'émission de rejets.

#### 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.



Outre les procédures de gestion d'événements environnementaux, les vérifications hebdomadaires et les déclarations mensuelles sur les rejets dans l'eau, les pistes de réduction de rejets étudiées ont abouti aux solutions suivantes :

- 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,
- suppression du procédé de sérigraphie et son remplacement par l'impression numérique.

Enfin, suite à une demande d'une partie prenante de réduire la part de composés organiques halogénés (AOX), polluants organiques persistants, dans les effluents d'un point de rejet du site industriel principal, les émissions ont été drastiquement réduites (92%) et la qualité des rejets améliorée.

## C.

### RAPPORT DE GESTION

#### METHODOLOGIE DE COLLECTE

##### Période de reporting

La période de reporting correspond à l'exercice social, du 1<sup>er</sup> octobre 2024 au 30 septembre 2025.

##### 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 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 est revu annuellement pour inclure les nouvelles extensions de périmètres et les nouvelles données collectées conformément aux exigences actuelles. Il sera mis à jour pour prendre en compte l'opérationnalité de l'outil Tennaxia.

##### 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.

Le logiciel de reporting RSE Tennaxia, 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.

##### Contrôle des données

Toutes les données du reporting sont d'abord vérifiées par les spécialistes métiers avant la collecte. Elles font ensuite l'objet d'un contrôle de cohérence par le Responsable RSE lors de leur consolidation. Enfin, le Comité RSE effectue un examen croisé pour valider la fiabilité et la pertinence des informations pour leur publication.

Les données sont actualisées tout au long de la période précédent la publication jusqu'à la semaine précédent l'émission du rapport définitif afin de prendre en compte les évolutions, notamment en raison de requalifications.

##### Périmètres de collecte

Le périmètre de reporting correspond au périmètre de consolidation, constitué des filiales du groupe GirodGroup consolidées par intégration globale au 30.09.2025, 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 ;
- 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 et sont précisés pour chaque indicateur au sein du rapport.

### **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 dans le rapport.

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.

Notre groupe n'est pas soumis aux obligations issues du règlement Taxonomie.

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



#### Un réseau d'agences de proximité :

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

#### Siège social

881 route des Fontaines  
CS 30004 Bellefontaine  
39401 Morez Cedex



[www.signaux-girod.fr](http://www.signaux-girod.fr)  
sg@signauxgirod.com  
Tél. : 03 84 34 61 00

**girodgroup**