

**DÉCLARATION
DE PERFORMANCE
EXTRA-FINANCIÈRE**
exercice
2020/2021

ÉDITO

Si la prise de conscience des enjeux environnementaux, sociaux et sociétaux se fait de plus en plus pressante, l'action doit s'imposer à tous.

La démarche RSE (Responsabilité Sociétale des Entreprises) du groupe s'est appuyée sur des valeurs fortes pour se structurer et pouvoir ainsi se développer afin de relever les défis à venir.

Grâce à cet ancrage solide, elle peut désormais impulser une dynamique de développement et de progrès pour le groupe en favorisant une stratégie de performance.

L'addition de chaque geste entraîne le changement.

Nous vous invitons à découvrir, au fil des pages de ce rapport, l'implication de notre groupe dans cette démarche.

Katia DUBOURGEOIS
Directrice RSE Groupe

III - Déclaration de performance extra-financière

III-1 - Le groupe

III-1-1- 115 ans d'histoire familiale

Créée en 1905, au cœur du Haut-Jura, l'entreprise familiale s'est développée grâce au travail et à l'audace des hommes et des femmes des trois premières générations. Aujourd'hui, le groupe, présent dans onze pays, continue d'évoluer et d'innover pour répondre aux nouveaux enjeux de la route et de la ville de demain.

D'UN PETIT ATELIER D'ÉMAILLERIE 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.
- 1915 Marceau Girod prend les rênes de l'affaire familiale et la hisse au premier rang des émailleurs de la région.
- 1952 L'entreprise familiale franchit une étape décisive de son histoire et commence à fabriquer ses premiers panneaux de signalisation routière.
- 1957 Homologation du Ministère des Travaux publics.
- 1965 L'émaillerie Girod devient Signaux Girod.
- 1969 Achat de la première agence à Toulouse.
- 1976 Début d'une politique de décentralisation sur toute la France en s'installant dans l'Est puis en Picardie.
- 1985 Entrée sur le second marché de la bourse de Lyon. De 1985 à 1994, onze nouvelles filiales sont créées d'Ecquevilly à Montpellier en passant par Clermont Ferrand. L'usine de production de Bellefontaine s'agrandit. Sa superficie passe de 3 579 m² en 1970 à 24 086 m² en 2003.
- 1990 Signaux Girod s'internationalise et crée 7 filiales en 5 ans principalement en Europe.
- 2006 Acquisition des sociétés spécialisées Atech et Concept Urbain, spécialistes du mobilier urbain et de végétalisation
- 2011 Implantation sur le continent africain avec Girod Maroc
- 2015 Ouverture sur le marché sud-américain en Colombie et au Pérou.

Le groupe, très implanté en France grâce à un réseau de 28 agences dont une sur l'île de la Réunion, a su développer une présence à l'international sur trois continents.

III-1-2- Les activités du groupe

III-1-2-1- Des solutions globales pour la ville et la route

La sécurité et le bien-être de tous sont notre cœur de métier. Nous fournissons à nos clients une offre de services globale pour assurer aux usagers de la route et des espaces publics, la sécurité et le bien-être.

Conseiller

Pour trouver la solution la plus adaptée aux besoins des clients.

Sécuriser

Fourniture, pose et maintenance de signalisation verticale (police, permanente ou temporaire), Réalisation et entretien de signalisation horizontale (marquage au sol),

Fourniture et pose d'éléments de sécurité routière : barrières de sécurité, ralentisseurs, coussins berlinois, radars pédagogiques, supports à sécurité passive..., Balisage de chantiers : étude et mise en place de déviations, installation de la signalisation et location de produits de signalisation tels que les séparateurs de voies, les panneaux, les balises et les feux de chantier, Fourniture, pose et maintenance de potelets fixes et rétractables.

Valoriser

Signalisation touristique, mise en valeur du patrimoine : totems, tables de lectures...

Informier

Signalisation directionnelle, des rues, mobilier d'affichage électronique,

Gérer l'espace public

Fourniture de solutions intelligentes connectées en réponse aux besoins de gestion et de sécurisation des espaces publics,

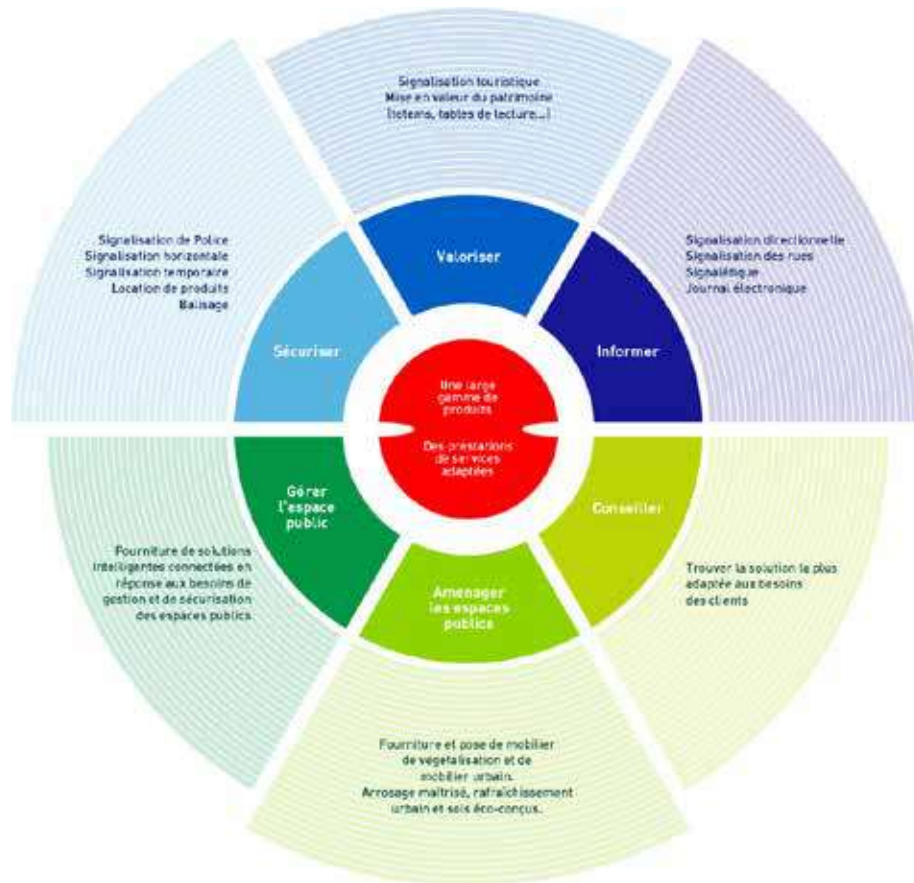
Aménager les espaces publics

Fourniture et pose de mobilier de végétalisation et de mobilier urbain,

Améliorer les écosystèmes urbains

Arrosage maîtrisé, rafraîchissement urbain et sols éco-conçus.

Une offre de services globale



III-1-2-2- Des sites de production implantés localement

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

GIRODGROUP, C'EST :

1 site historique industriel implanté au cœur du Jura d'une superficie de 24 086 m² avec une capacité de production de 12 500 panneaux par semaine. Afin de nous adapter aux besoins de nos clients et de proposer une offre pertinente et différenciante de produits et services, nous innovons en permanence. Les enjeux de qualité, de durabilité, d'impact environnemental, de logistique ou encore de facilité de mise en œuvre sont essentiels. Le budget ainsi consacré à la recherche et au développement par Signaux Girod S.A. est de 306 K€ au titre de l'exercice 2020-2021.



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

2 sites de production spécialisés dans le mobilier urbain et de végétalisation de 4 742 m² et 5 000 m²,

6 sites de production à l'international.

III-1-3- La gouvernance

La gouvernance de la société mère garantit la transparence et l'équilibre. Le Conseil d'administration compte deux membres indépendants et deux femmes sur les cinq qui le composent. Ce conseil détermine les grandes orientations stratégiques, contrôle la direction générale et veille à la qualité de l'information fournie aux actionnaires. Les filiales françaises sont dirigées par le Président du groupe ou la société Signaux Girod S.A.

La gouvernance des filiales internationales s'inscrit dans une gouvernance de groupe efficace visant à limiter les risques, assurer un juste contrôle et harmoniser les modes de fonctionnement.

III-1-3-1- Une stratégie fondée sur des valeurs fortes

EXPERTISE & INNOVATION

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

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 toutes nos parties prenantes pour construire des relations de confiance à long terme.

III-1-3-2- Une stratégie qui intègre la Responsabilité Sociale et Environnementale

L'implantation du berceau de l'entreprise dans le Parc Naturel du Haut-Jura, nous a naturellement amenés à intégrer les enjeux liés à la Responsabilité Sociétale des Entreprises et à nous engager dans une démarche active depuis de nombreuses années. Conscients de notre environnement et convaincus de la nécessité de faire de notre engagement responsable un levier de progrès, nous nous sommes, dès les années 2000, engagés volontairement dans un management de la qualité labellisé par une quadruple certification.



Ces référentiels d'envergure nationale ou internationale viennent objectivement certifier les actions menées par le groupe sur son site industriel principal pour la santé et la sécurité de ses collaborateurs, pour la satisfaction de ses clients, celle de ses partenaires et pour le respect de l'environnement.

Le groupe a sollicité l'expertise d'une agence spécialisée dans la notation des performances ESG (Environnement, Sociale et Gouvernance) des entreprises cotées sur les marchés européens, Gaïa Research, pour la réalisation d'une évaluation objective de sa politique RSE basée sur 170 critères répartis en 4 piliers : Environnement, Social, Gouvernance et Parties Prenantes externes. Le process d'évaluation de Gaïa Research est le suivant :

- Une pré-évaluation est faite par les analystes grâce à la documentation publique de la société,
- Un premier contrôle qualité est effectué pour s'assurer de la fiabilité des données,
- Lors de la phase de dialogue, Gaïa Research entre en contact avec la société, afin qu'elle puisse amender et/ou modifier son questionnaire ESG ainsi qu'apporter des informations qualitatives sous forme de commentaires,
- La dernière phase consiste en une vérification de la cohérence globale et une homogénéisation des données.

La note obtenue est de 63/100.

III-1-3-3- Une stratégie RSE pilotée par une gouvernance opérationnelle

Comité RSE

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

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

Nouvelles attributions RSE du Comité d'audit

Pour tenir compte de la nouvelle recommandation numéro 8 du Code Middenext, les membres du Conseil d'administration ont décidé, à l'unanimité, lors des réunions du 23 septembre et 9 décembre 2021, d'ajouter de nouvelles attributions au Comité d'audit en matière de RSE.

Le Comité d'audit est désormais chargé :

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

III-1-4- Les parties prenantes

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

Parties prenantes	Mode de dialogue
<ul style="list-style-type: none"> • Clients • Mairies / EPCI • Conseils départementaux/ régionaux • Entreprises TP • Entreprises diverses 	Appels d'offres, rendez-vous commerciaux, réunions de suivi de chantiers, site internet, réseaux sociaux, service après-vente.
<ul style="list-style-type: none"> • Collaborateurs 	Intranet groupe, livret d'accueil, journées d'intégration, actions de communication interne, entretiens d'évaluation, baromètre social (Enquêtes PeopleVox), journal interne biannuel.
<ul style="list-style-type: none"> • Partenaires sociaux • Instances de représentation du personnel 	Agenda social, dialogue social, accords collectifs.
<ul style="list-style-type: none"> • Partenaires de distribution • Distributeurs 	Convention de partenariat, rendez-vous.
<ul style="list-style-type: none"> • Fournisseurs 	Echanges avec le service achats, charte fournisseurs, évaluation périodique, rendez-vous.
<ul style="list-style-type: none"> • Communauté financière • Actionnaires • Banques • Euronext Growth 	Assemblées générales, présentation des résultats financiers, réglementation des marchés boursiers, communication réglementée, rapport annuel.
<ul style="list-style-type: none"> • Administrateurs 	Réunions du Conseil et des Comités, échanges réguliers.
<ul style="list-style-type: none"> • Instances nationales représentatives de la profession 	Participation active aux instances en qualité de membre du Conseil d'administration SER (Syndicat des Equipements de la Route), Président de la section Signalisation verticale, vice-présidence de la section horizontale, Membre et présidente du groupement du mobilier urbain, Membre des instances internationales WG12 et CN IRMA (Interaction des infrastructures Routières avec les Mobilités Automatisées).
<ul style="list-style-type: none"> • Communauté locale, territoriale 	Partenariat avec Pôle Emploi, réunions et échanges avec le voisinage direct de l'usine, membre du MFQ (Mouvement Français de la Qualité).

III-1-5- Modèle d'affaires

Une présence en France et à l'international

RESSOURCES*

Capital humain

791 collaborateurs dont
Pôle Signalisation France : 489
Pôle sociétés spécialisées : 62
Pôle activités Internationales : 240

Capital intellectuel & innovation

306 K€ consacrés à la R&D (pour le Pôle Signalisation France)

Capital industriel et technique

Sites de production en France et à l'international

- Pôle Signalisation France :
 - 1 site industriel de 24086 m²
 - 1 611 K€ d'investissement corporels sur l'exercice 2020 / 2021.
 - 28 agences en France dont une à l'île de la Réunion.
 - 17 212 K€ immobilisations nettes.

- Pôle sociétés spécialisées :
 - 2 sociétés en France spécialisées dans le mobilier urbain et de végétalisation
 - 2 sites de production de 4742 et 5000 m².
 - 2 289 K€ immobilisations nettes.

- Pôle activités Internationales :
 - 10 sites dont 6 de production implantés en Europe, au Maroc et en Colombie.
 - 9 129 K€ immobilisations nettes.

Capital financier

- 54 869 K€ de capitaux propres.
- 4 338 K€ de trésorerie Groupe.
Actionnariat majoritaire familial très stable.

Gouvernance

- 1 conseil d'administration avec une direction familiale.
- 2 administrateurs indépendants (sur les 5 que compte Signaux Girod S.A.).
- Adhésion au code Miroir.

* Données au 30/09/2021



VALEURS & CRÉATION DE VALEURS*

Girodgroup

Une nouvelle marque déposée.

Signaux Girod

Une marque renommée avec une expérience de plus de 100 ans et un haut niveau d'expertise.

Respect et valorisation des collaborateurs

- Certifiée ISO 45001 pour protéger et assurer leur santé, sécurité et leur bien-être.
- Développement des compétences : 7 734 heures de formation et 467 personnes formées.
- 32 984 K€ de masse salariale.

Egalité et diversité

- Signaux Girod favorise l'égalité professionnelle en ayant pour objectif la réduction des écarts de rémunération.
- Nous promovons la diversité en embauchant et en maintenant des travailleurs handicapés en poste.

Innovation

Plus de 50 dépôts de brevets et modèles

Satisfaction clients

Nous garantissons leur satisfaction grâce à notre expertise métier et l'implication de tous nos collaborateurs :

- 89% d'entre eux placent l'écoute du client au cœur de leur préoccupation.
- Le taux moyen de conformités clients est de 98,23 %.
- Nous sommes certifié ISO 9001.
- 94 770 K€ de C.A.

Protection de l'environnement

Nous sommes engagés dans une démarche forte et continue en faveur du développement durable :

- Nous sommes certifiés ISO 14001 et ISO 50001.
- la réduction de l'impact énergétique est au cœur de nos préoccupations. Depuis 2015, nous avons une baisse de 23,56% de la consommation d'énergie du principal site industriel.
- Nous développons des gammes de produits plus responsables en favorisant l'écoconception.

Éthique

- Nous sommes engagés dans la prévention active de la corruption par la diffusion du guide anti-corruption, la formation de nos salariés aux pratiques anti-corruption, la démarche d'identification et d'évaluation des risques en cours.
- Nous exigeons de nos fournisseurs qu'ils respectent les 8 conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail.

III-1-6- Périmètre et collecte de données

Le périmètre de consolidation est constitué des filiales de Girodgroup consolidées par intégration globale.

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

Plusieurs périmètres sont à distinguer :

Le périmètre Signalisation France regroupe l'ensemble des filiales françaises SAS Signaux Girod Est, SAS Signaux Girod Nord, SARL Signaux Girod Sud, SARL Signaux Girod Ouest, SAS Signaux Girod La Réunion, incluant Signaux Girod S.A. (61,82% des effectifs totaux) ;

Le périmètre des sociétés spécialisées comprend la SAS Atech et SAS Concept Urbain (7,46% des effectifs totaux) ;

Le périmètre des activités internationales comprend la SAS International Girod, Girodservices (Espagne), GS Plus (République Tchèque), Alfa Girod (Hongrie), GSR (Roumanie), ACE Mobilier Urbain (Belgique), M-2 (Lettonie), Girod Maroc, Señalización Girod Colombia, Señalización Girod Perú, Signaux Girod Bulgaria (30,72% des effectifs totaux).

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

Les indicateurs sociaux : l'égalité hommes / femmes, les salariés en situation de handicap, les effectifs, l'absentéisme et la formation au 30 septembre 2021 sont issus des fichiers de suivi de la direction des Ressources Humaines extraits du logiciel de paie ou sur les déclarations des services de comptabilité.

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

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

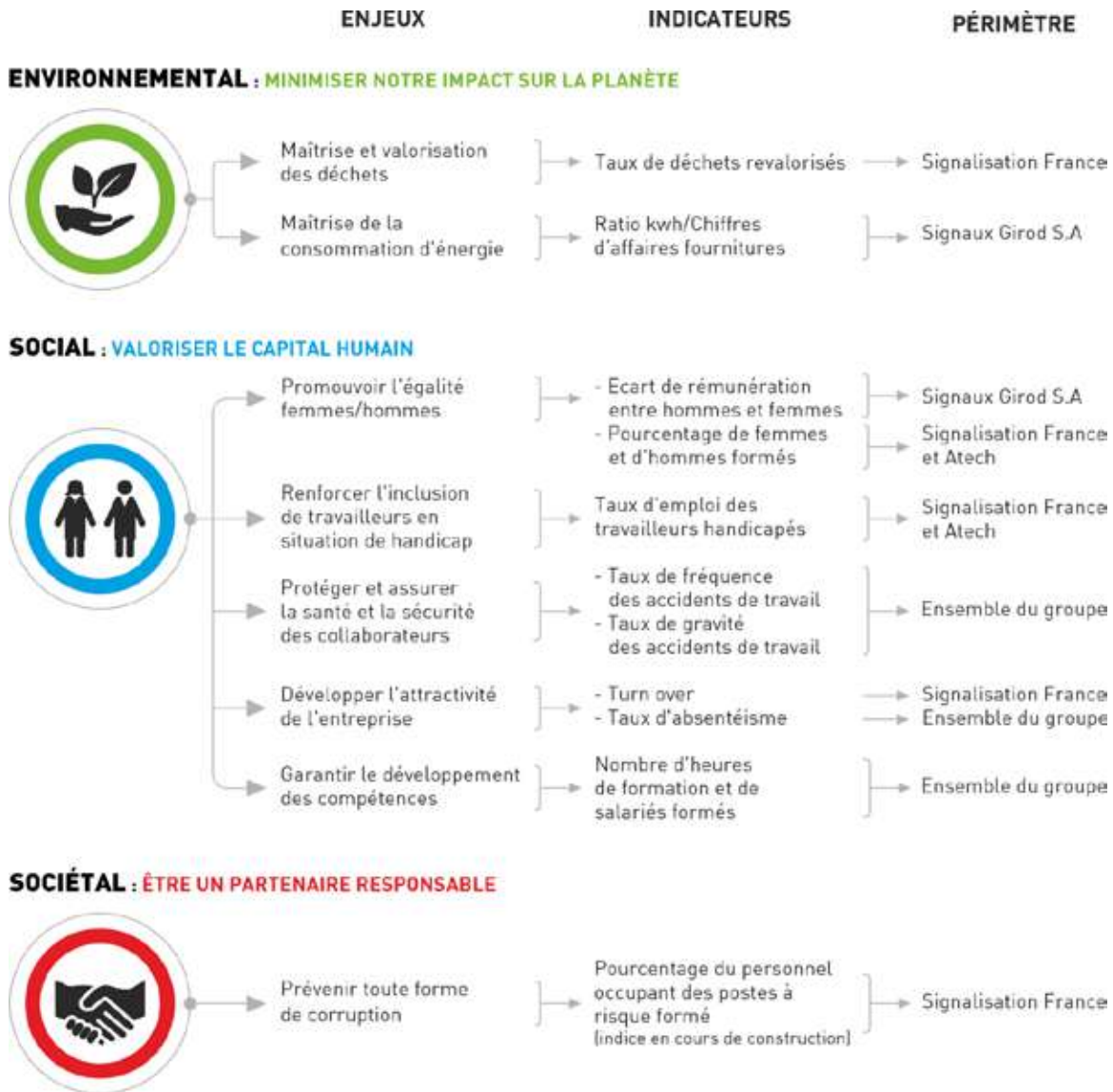
Les activités de Girodgroup n'ont pas d'impact sur les items suivants : la lutte contre le gaspillage et la précarité alimentaire, l'alimentation responsable, équitable et durable, et le respect du bien-être animal.

En fonction des objectifs et enjeux, le périmètre diffère (cf. tableau ci-après).

III-1-7- Liste des principaux objectifs/enjeux retenus et indicateurs associés

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

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



III-2 - Les enjeux environnementaux



L'implantation du berceau de l'entreprise au cœur du Parc Naturel du Haut-Jura a depuis toujours sensibilisé les femmes et les hommes du groupe à leur environnement direct et permis d'engager très tôt des actions concrètes

pour préserver l'environnement. La performance environnementale est au centre des préoccupations du groupe. Elle vise à maîtriser les conséquences de ses activités sur l'environnement pour contribuer à lutter contre le changement climatique.

Le site industriel principal est classé ICPE (Installation Classée pour la Protection de l'Environnement) et, par conséquent, soumis à de nombreuses réglementations de prévention des risques environnementaux. Pour renforcer encore son engagement, le site a obtenu les certifications ISO 14001 (Management environnemental) et ISO 50001 (Management de l'énergie).

Un audit énergie a été réalisé en septembre 2021 par le club énergie ISO 50001. Les actions correctives sont en cours pour répondre aux observations et opportunités d'amélioration relevées. La seule non-conformité pointée a d'ores et déjà été rectifiée. Un audit de surveillance est programmé pour le mois de juin 2022.

LES OBJECTIFS DU GROUPE SONT :

- PROPOSER UN NOMBRE CROISSANT DE PRODUITS ECO-CONÇUS,
- GERER SES DECHETS DE MANIERE RESPONSABLE,
- UTILISER LES RESSOURCES DE MANIERE DURABLE : EAU ET ENERGIE,
- SENSIBILISER ET FORMER LE PERSONNEL DE L'ENTREPRISE AUX BONS GESTES ET REGLES MISES EN ŒUVRE.

Socle environnemental commun au groupe

L'objectif du groupe décrit dans la DPEF de l'exercice 2019/2020 visant à mettre en place un socle environnemental commun à toutes les entités du groupe afin de limiter l'impact sur le changement climatique et de réaliser des économies, a été repoussé à une date ultérieure en raison d'une réorganisation du service QSE du groupe.

III-2-1- Ecoconception

Le groupe a développé un panel évolutif de produits éco-conçus et de services s'intégrant dans le développement de villes et communautés durables. La progression du nombre de produits éco-conçus apporte un double bénéfice :

- il permet de répondre aux attentes des clients en proposant des produits innovants,
- il augmente la valeur générée par le groupe.

Le groupe ambitionne de réaliser un nombre croissant de produits éco-conçus et de chantiers.

Les aspects environnementaux sont intégrés dès la conception et le développement des produits avec pour objectif la réduction des impacts environnementaux négatifs tout au long de leur cycle de vie, à service rendu équivalent ou supérieur.

Dans cette approche circulaire, le groupe cherche à trouver le meilleur équilibre entre les exigences, environnementales, sociales, techniques et économiques dans la conception et le développement de produits écoconçus. Pour se faire, il mène des actions concrètes en :

- étudiant les épaisseurs des matières, leur géométrie,
- sélectionnant les matières premières pour leur performance et pour leur part de matière recyclée, particulièrement dans le cadre du plastique,
- améliorant les process de fabrication pour les rendre moins énergivores,
- intégrant la recyclabilité des produits dans ses critères de choix et son processus décisionnel,
- optimisant le transport grâce notamment à un empilement facilité.

La gamme de produits plastiques vendus comprend toujours plus de produits conçus en matière recyclée et totalement recyclables.

Part de recyclabilité de nos principaux produits plastiques :

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

FOCUS SUR LA BALISE MILK'5C, DERNIER PRODUIT BREVETE ET REALISE EN MATIERE 100% RECYCLEE ET RECYCLABLE



Bien que l'utilisation d'une matière 100% recyclée à base de bouteilles de lait impose des contraintes de production plus fortes en raison de contrôles plus réguliers à réaliser, le groupe a fait le choix de s'engager dans une démarche responsable.

COELUS : SOL ECO-STABILITE

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

La prise en compte de l'environnement se traduit également par d'autres démarches engagées du groupe :

- réduction de l'épaisseur des panneaux,
- conception et qualité des produits pour augmenter leur durabilité,
- recherche d'une meilleure réparabilité des produits,
- utilisation d'une laque hydrosoluble respectueuse de l'environnement dès 2012,
- intégration d'un traitement des eaux à la chaîne de laquage ayant également permis d'optimiser notre consommation de laque,
- utilisation du module SolidWorks Sustainability permettant d'évaluer instantanément l'impact sur l'environnement du produit et ainsi de le faire évoluer pour atteindre un résultat optimal,
- orientation sur des résines à chaud,
- consommation électrique des produits électroniques, avec notamment des alimentations solaires.

III-2-2- Gestion des déchets et des risques pollution

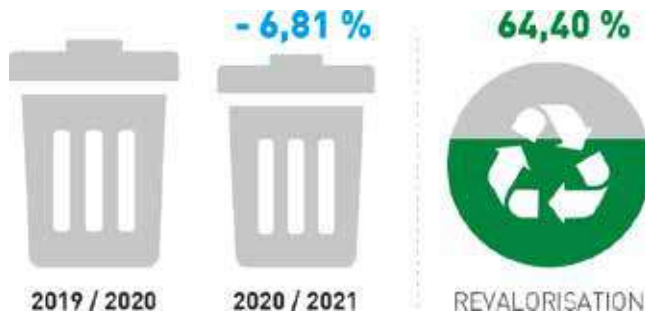
III-2-2-1- Maîtrise et valorisation des déchets de production

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

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

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

Le pôle Signalisation France parce qu'il représente l'activité principale du groupe produit la plus grande part de déchets : 87% des déchets du groupe.



Le volume de déchets dangereux généré par l'activité du pôle Signalisation France a diminué de 6,81% par rapport à l'exercice précédent.

Sur les 261,55 tonnes de déchets dangereux produites sur l'exercice par le périmètre SIF, 64,40% ont été revalorisés contre 78,54% pour l'exercice précédent, soit une baisse de plus de 14 points représentant une diminution de 23,60% du volume des déchets dangereux revalorisés.

Les services administratifs sont sensibilisés à une utilisation plus responsable du papier afin notamment de limiter au maximum les impressions inutiles et les impressions en couleur.

Le groupe va poursuivre sa démarche de réduction des déchets. La quantification de l'objectif sera définie dans la politique de gestion des déchets sur le premier semestre de l'exercice.

III-2-2-2- Maîtrise des rejets liés à l'activité industrielle et prévention des risques pollution :

Le site industriel principal situé en France a été identifié comme le risque principal de pollution. Les actions sont donc menées principalement et prioritairement sur ce site pour une maîtrise performante des rejets liés à l'activité :

- la prévention des risques pollution et des nuisances sonores grâce notamment à un parc de rétention, à l'installation de silencieux aux endroits identifiés comme sources de nuisances sonores, la limitation de la pollution en cas d'incendie grâce au sprinklage des bâtiments et à la construction d'une réserve d'eau enterrée,
- le contrôle et la réduction des rejets : 7 points de rejets sont contrôlés annuellement pour évaluer la concentration de polluants dans l'air,
- le traitement des eaux : les effluents liés aux activités de traitement de surfaces en acier et aluminium sont traités par une station d'épuration interne. Son bon fonctionnement est surveillé régulièrement conformément à la réglementation en vigueur, et les analyses sont transmises mensuellement à la DREAL et à l'Agence de l'Eau. Un système de supervision informatique permet de surveiller tout dépassement de valeurs limites.

III-2-3- Gestion des ressources

III-2-3-1- Maîtrise de la consommation d'énergie et efficacité énergétique

Le site principal de production implanté dans le Jura représente le poste majeur de consommation d'électricité avec 55,50 % de la consommation totale du groupe. La réduction de la dépense énergétique de Signaux Girod S.A. a donc été définie comme la priorité du groupe afin de limiter l'impact sur le changement climatique en réduisant son empreinte carbone, et de réaliser parallèlement des économies.

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

Le ratio Kwh/chiffre d'affaires fournitures, indicateur clé de performance, s'est maintenu à 0,20 dépassant l'objectif fixé à < 0,23.

L'exercice se traduit par une augmentation de la consommation Kwh directement corrélée à une hausse du chiffre d'affaires fournitures (ce qui explique le maintien de l'indicateur à un très bon niveau de performance), à de mauvaises conditions climatiques (température moyenne de l'année la plus froide depuis 2012) et au passage à un fonctionnement du four émail en 2x8 heures.

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

La part d'électricité renouvelable consommée par l'entreprise sur l'année glissante est de 24,4% (dont 2,5% photovoltaïque, 7% éolien, 13% hydroélectricité et 1,9% de bioénergie).

4 ACTIONS CONCRÈTES

Mise en oeuvre d'un plan d'actions :

- récupération d'énergie émise par l'usine pour chauffer les bureaux
- Installation d'éclairage LED

Identifier nos plus grosses consommations d'énergie



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

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

Dans sa démarche d'amélioration continue, l'entreprise a remplacé tout l'éclairage des bureaux et extérieur par des LED. 357 blocs néons ont été remplacés par 207 blocs LED permettant ainsi de diviser la consommation de 75%, soit 37 500kwh/an, et d'améliorer l'ambiance de travail avec un éclairage plus chaud et performant. Le retour sur investissement calculé est inférieur à 3 ans.

Les compteurs électriques Ewatch installés sur notre système permettent un suivi optimal de la consommation et une intervention rapide en cas de surconsommation. Un capteur a été mis en place sur le compteur général pour s'assurer de l'absence de fuites. Parallèlement, plusieurs compteurs gaz ont été installés pour surveiller les consommations.

Dans un souci constant de surveillance et de maîtrise de la consommation d'énergie, une campagne de détection de fuites est réalisée tous les 2 ans sur le réseau d'air comprimé. La dernière réalisée au cours de l'exercice a révélé un taux de fuites estimé à 25%/an, ce qui correspond à la moyenne nationale. Les actions correctives sont en cours pour réduire ce taux. A date, 90% des fuites ont été réparées. Cette démarche de détection de fuites porte ses fruits puisque le taux de fuites a baissé de 12% depuis la première campagne réalisée. Une nouvelle sera menée en 2023.

D'autres pistes d'amélioration sont encore à l'étude dans le cadre d'une démarche environnementale vertueuse afin d'améliorer l'efficacité énergétique du site industriel :

- une étude a été réalisée par un bureau d'études spécialisé Planair dans le cadre du projet de récupération de la chaleur fatale des gaz brûlés de notre four émail. Le potentiel de récupération, la faisabilité et le retour sur investissement ont été analysés,
- une étude a été commandée au bureau d'études spécialisé Planair pour la mise en place d'une centrale double flux pour le chauffage de certains de nos ateliers,
- une étude a été réalisée pour la mise en place de stratificateurs sur un atelier afin de faire redescendre la chaleur sur les opérateurs l'hiver et de climatiser l'atelier l'été.

Un Alternant Ingénieur en maîtrise de l'énergie à l'école de Polytech Nantes a été embauché en septembre 2020 pour une durée de trois années.

III-2-3-2- Maîtrise de la consommation d'eau

La maîtrise de la consommation d'eau est également un enjeu majeur du groupe qui centre son attention principalement sur site de production implanté en France. La consommation d'eau de ce site est de 2 335 m³ sur l'exercice 2020/2021.

Un poste est particulièrement suivi : le poste de charge lavage / dégravage écran de sérigraphie. Ainsi, la consommation de l'exercice 2020/2021 a baissé de 42,34% par rapport à l'exercice précédent, passant de 321.5 m³ à 185.4 m³.

FOCUS SUR LA STRATEGIE BAS-CARBONE INITIEE DANS UNE DES FILIALES DU GROUPE : LA SOCIETE ATECH

L'objectif fixé est de réduire de 40% les émissions de GES (gaz à effet de serre) d'ici 2030. Un bilan carbone de cette société a donc été réalisé et un plan d'actions établi pour réduire drastiquement les émissions de GES en agissant sur l'énergie (électricité, gaz), les déchets, les déplacements, le choix des matériaux.

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

III-2-4- Transport

Flotte de véhicule de fonction

Pour se conformer aux nouvelles normes, la flotte de véhicules de fonction sera partiellement modifiée au cours de l'année 2022 pour s'orienter vers des véhicules hybrides et électriques.

Déplacements domicile – travail

Le télétravail est pratiqué par le groupe depuis le printemps 2020, hors dispositif spécifique mis en place dans le cadre de la crise sanitaire. La crise du Covid-19 a accéléré le recours à ce mode de travail et largement contribué au développement du travail digital via des plateformes de visioconférence. Un bilan réalisé en 2021 auprès de télétravailleurs place le gain de temps trajet domicile-travail comme le premier avantage de ce mode de fonctionnement.

III-3 - Les enjeux sociaux

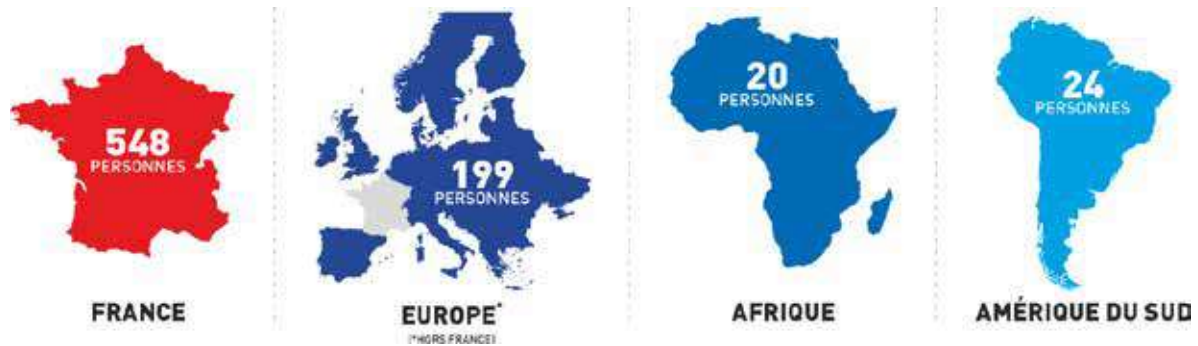


La valeur Proximité & Écoute constitue un des piliers des relations humaines du groupe. La simplicité des échanges, la bienveillance et le partage des compétences permettent d'entretenir un climat de confiance.

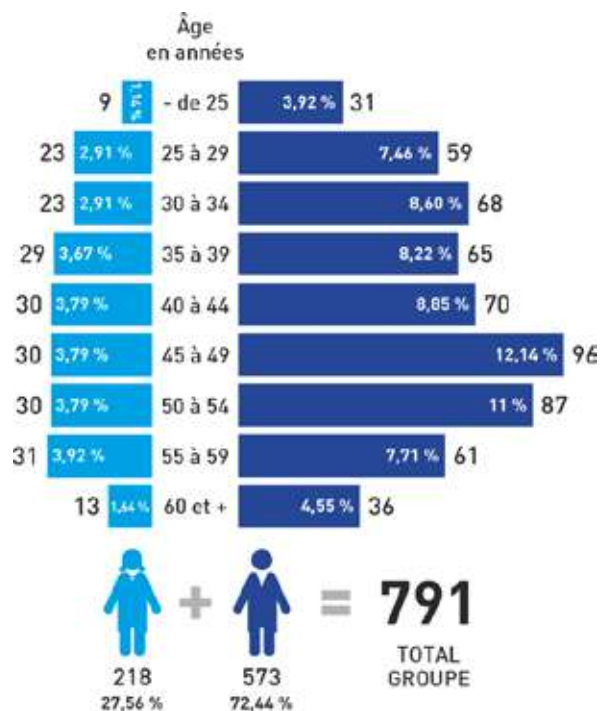
III-3-1- Les effectifs de Girodgroup

Le groupe compte 791 collaborateurs au 30 septembre 2021 (-3,16% par rapport à l'exercice précédent).

Répartition des effectifs par territoires



Répartition des effectifs par tranches d'âge



III-3-2- Le dialogue social favorisé

III-3-2-1- Réunions des instances représentatives du personnel

Girodgroup respecte l'ensemble des législations applicables aux diverses sociétés du groupe en matière de dialogue social.

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

III-3-2-2- Accords collectifs

Sur le périmètre France, les accords collectifs en cours au 30 septembre 2021, date de clôture de l'exercice social, sont les suivants :

- **Signaux Girod SA :**

accord d'intéressement conclu le 6 décembre 2021 pour une durée expirant le 30 septembre 2023,
accord de participation conclu le 11 mai 1971 pour une durée de deux années, renouvelé depuis par tacite reconduction, complété par avenants des 8 septembre 2004, 13 septembre 2005 et 26 février 2010,

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

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

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

- **Signaux Girod Ouest :** accord d'intéressement conclu le 15 mars 2021 pour une durée expirant le 30 septembre 2023,

- **Atech :** accord d'intéressement conclu le 16 décembre 2019 pour une durée expirant le 30 septembre 2022,

- **Concept Urbain :** accord d'intéressement conclu le 1^{er} mars 2019 pour une durée expirant le 30 septembre 2021. Cet accord sera renouvelé en février 2022.

III-3-2-3- Baromètre social



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

Ce questionnaire sera reconduit tous les deux ans.

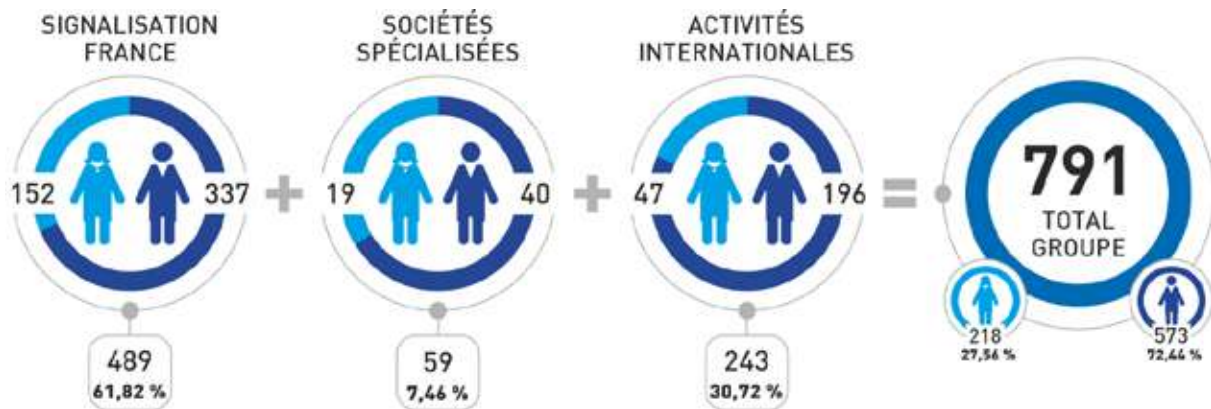
III-3-3- Egalité et diversité

La diversité est un enjeu important de la politique ressources humaines du groupe. La diversification des profils permet de stimuler l'engagement et la fidélité des salariés et se révèle être un levier d'amélioration de la performance. La multiplicité des talents et les expériences variées permettent aux collaborateurs d'aborder différemment les problèmes en vue de les résoudre.

Une surveillance accrue est exercée pour prévenir toute forme de discrimination.

III-3-3-1- Egalité professionnelle femmes hommes

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



L'INDEX 2021 (BASE SUR LES DONNÉES 2020) DE L'ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES DE LA SA SIGNAUX GIROD EST DE 90.

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

Le plan d'actions égalité professionnelle déployé sur le périmètre Signalisation France repose sur trois mesures clés :

- la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes,
- l'égalité d'accès à la formation,
- l'articulation vie professionnelle/vie privée.

Écarts de rémunération entre femmes hommes

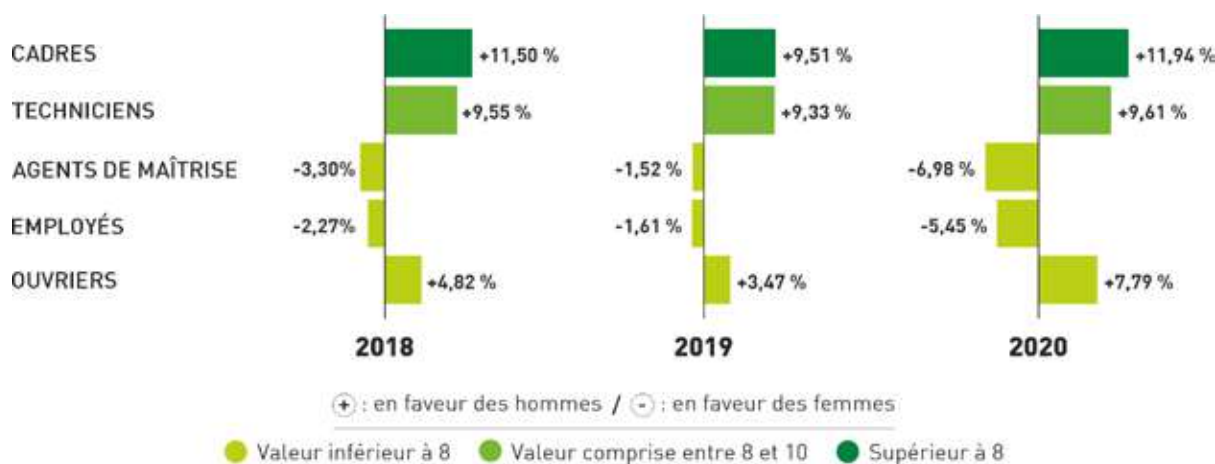
La cible à atteindre pour Signaux Girod S.A. est un écart inférieur ou égal à 8% en positif ou négatif par rapport à la médiane dans un délai de trois ans. Les écarts des populations employés, agents de maîtrise et ouvriers sont plus importants que pour l'exercice précédent mais restent en dessous du seuil de 8%.

L'écart pour la catégorie techniciens a sensiblement augmenté (+0,28 points) malgré un réel effort porté aux évolutions salariales de cette catégorie (4 évolutions pour les femmes et 5 pour les hommes), et celui pour la catégorie cadres a augmenté (+2,43 points) éloignant la cible de façon significative.

Il convient de relever que les postes occupés chez les cadres sont très différents ; il en va de même pour les techniciens.

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

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



Egalité d'accès à la formation

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

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

- d'une part, les formations obligatoires (Caces, habilitations électriques, SST ...). Pour cette catégorie, l'entreprise doit former quiconque est concerné, compte tenu de la répartition des effectifs, ce critère échappera toujours à mesure d'égalité objectivée,
- d'autre part, les formations destinées à développer les compétences des collaborateurs. Sur ce champ, l'entreprise doit, sur 3 ans, atteindre une stricte égalité d'accès entre les femmes et les hommes qui la composent.

Au cours de l'exercice clos le 30.09.2021, 406 salariés du périmètre Signalisation France et Sociétés spécialisées ont été formés, soit 31% de femmes et 69% d'hommes. L'objectif fixé est que la proportion de femmes et d'hommes ayant suivi des formations non obligatoires se situe, à la clôture de chaque exercice, dans une fourchette minimale de 40/60%.

Equilibre entre vie privée et vie professionnelle

Lors de la dernière enquête baromètre Social menée en octobre 2021, à la question : « Etes-vous satisfaits de l'équilibre entre vos vies professionnelles et personnelles ? », 80,3% des personnes ont répondu oui.

Ce point a été renforcé par le développement du télétravail introduit dans l'entreprise depuis le printemps 2020, hors dispositif spécifique mis en place dans le cadre de la crise sanitaire. La crise du Covid-19 a accéléré le recours à ce mode de travail. Le télétravail, parce qu'il offre une plus grande flexibilité et une meilleure autonomie, permet de mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle. Toutefois, cette modalité de travail n'a pas vocation à s'adresser à l'ensemble du personnel car elle n'est compatible qu'avec certaines missions.

La mesure n'étant plus parasitée par la crise sanitaire, un bilan plus complet a été réalisé en 2021. Une enquête a été effectuée auprès de 19 télétravailleurs réguliers pour évaluer leurs conditions de travail (matérielles et environnementales), la capacité de déconnexion, le rythme de travail, les risques professionnels et psycho-sociaux, ainsi que les avantages et inconvénients du télétravail. La totalité des télétravailleurs interrogés souhaite poursuivre le télétravail. Les principaux avantages révélés sont un gain de temps trajet domicile lieu de travail, une concentration accrue, et un meilleur équilibre vie privée / vie professionnelle.

12 managers ont également été sondés sur les questions de respect des règles de télétravail, de productivité, de communication, de management. Pour 91,67% d'entre eux, la mise en place du télétravail donne satisfaction puisqu'ils l'évaluent entre 4 et 5 sur une échelle de 5. Un nouveau bilan sera réalisé en 2022.

III-3-3-2- Inclusion des travailleurs en situation de handicap

Le pôle Signalisation France s'attache à permettre l'accès à l'emploi et le maintien en poste des personnes en situation de handicap et leur garantir une intégration durable dans la société.

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

Cet indicateur n'est pas imposé sur le périmètre sociétés spécialisées mais il a été mis en place en autoévaluation dans la société Atech qui compte 41 salariés.

Sur l'ensemble du pôle Signalisation France et Atech, le taux d'emploi des travailleurs handicapés est de 2,42%. Le groupe se fixe pour objectif d'atteindre le seuil 6% dans un délai de 2 ans sur ce même périmètre.

Le périmètre de cet indicateur ayant changé (il compte désormais la société Atech) ainsi que la méthode de calcul (la même méthode que celle retenue pour la DOETH sans l'effectif intérimaire est désormais appliquée), la comparaison avec l'exercice précédent n'est pas pertinente.

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

III-3-3-3- Mixité socio-économique

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

Un partenariat a été conclu avec Pôle Emploi : AFTR (l'Action de Formation Préalable au Recrutement) permettant aux candidats d'acquérir les compétences requises par l'emploi visé. Des personnes en chômage de longue durée ou éloignées de l'emploi ont ainsi pu être formées pendant 7 semaines par l'entreprise tout en étant indemnisées par Pôle Emploi. 4 semaines de formation ont eu lieu dans une des agences du groupe puis 3 semaines dans l'agence d'accueil.

Au cours de l'exercice, 7 personnes ont été formées dans la région Nord et 3 dans la région Sud.

III-3-4- Gestion des emplois

L'enjeu du volet gestion des emplois et compétences est de soutenir la performance de l'entreprise par le développement du capital humain parce que les collaborateurs sont les acteurs essentiels de la progression du groupe.

III-3-4-1- Protection de la santé et la sécurité des collaborateurs

La sécurité au travail et la prévention en matière de maladies professionnelles sont une responsabilité prioritaire pour le groupe qui cherche en permanence à faire diminuer l'accidentologie en nombre et en gravité. Outre le risque sur l'intégrité physique et morale des collaborateurs que les accidents génèrent, ils perturbent l'organisation de l'entreprise et induisent des coûts. Maîtriser l'accidentologie permet d'accroître le bien-être et l'épanouissement des salariés et de gagner en efficacité et en productivité.

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

Sur le périmètre Signalisation France, la politique en matière d'hygiène, de santé, sécurité et environnement est définie par la fonction QSE située au siège de la société Signaux Girod S.A. qui assure le déploiement des actions en région grâce à la présence d'un collaborateur QSE dans chacune des régions.

Leurs missions principales sont :

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

Des outils de prévention sont mis en œuvre : 1 minute sécurité quotidienne est organisée par chaque manager de l'usine au moment de la prise de poste des équipes. En agence, chaque responsable consacre un point mensuel avec ses équipes sur des échanges sécurité. Un compte rendu est ensuite transmis au service QSE du siège via un formulaire interne. Les accidents du travail survenant principalement auprès du personnel de chantier, des audits de chantiers trimestriels sont réalisés dans chaque agence.

Une politique Hygiène Santé-Sécurité et Environnement-Energie a été définie pour Signaux Girod S.A. Elle est remise à jour annuellement pour fixer les objectifs à atteindre. Le référentiel choisi au niveau de Signaux Girod S.A. est l'ISO 45001. Cette certification obtenue le 20 février 2012 (OHSAS 18001 depuis 2012 puis ISO 45001 à compter de juillet 2020) atteste la mise en place d'un management de la santé et de la sécurité au travail. Prévenir les accidents, évaluer les risques et les réduire, améliorer les conditions de travail de nos salariés, tels sont les enjeux de ce système de management, reconnu internationalement.

Pour l'activité travaux au sein du pôle Signalisation France, une auto-évaluation au référentiel MASE a été réalisée, ce qui permet d'engager dans un premier temps une amélioration des compétences nécessaires/acquises de notre personnel et des nouveaux arrivants sur 4 thèmes sécurité.

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

L'objectif fixé pour Signaux Girod S.A. est de descendre en dessous du nombre de 54 événements (accidents de travail avec et sans arrêts et bénins) par exercice.

L'accidentologie est examinée systématiquement lors des points hebdomadaires QSE par les remontées des faits marquants santé sécurité en région. Un tableau de bord est aussi présenté mensuellement lors des comités QSE Signalisation France et des points QSE Région.

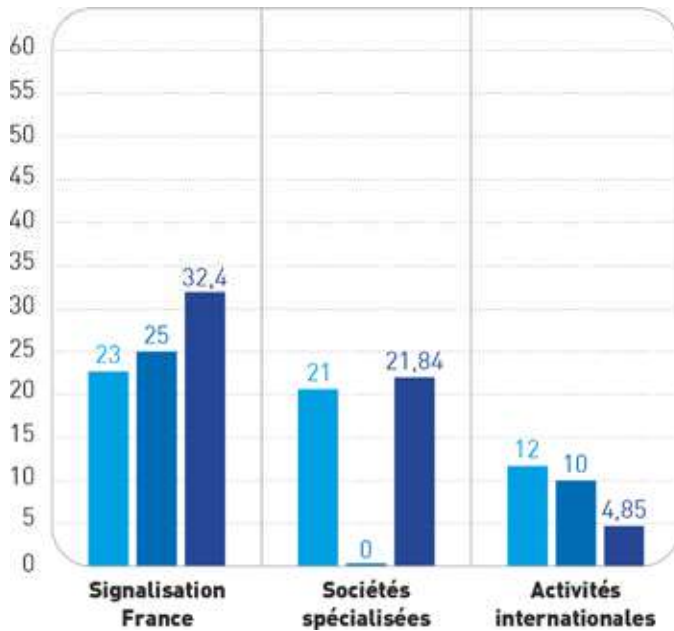
« NOUS REAGISSONS IMMEDIATEMENT SANS COMPROMIS AVEC LA SECURITE ! »

Le nombre de personnes considérées comme accidentogènes a été divisé par 6 entre 2016 et 2019, passant de 26 à 4, grâce à l'instauration d'entretiens réguliers par chaque manager avec toute personne ayant eu plus de deux événements santé sécurité dans l'exercice.

Pour sensibiliser les collaborateurs à la sécurité, deux événements ont été organisés au cours de l'exercice. D'une part dans le cadre de la journée mondiale de la sécurité et de la santé au travail, les services ont été interrogés sur leur perception de la sécurité et appelés à identifier des situations à risques. D'autre part, un challenge sécurité a été lancé en juin 2021. Une équipe d'audit s'est ainsi déplacée dans chaque section du site de production pour auditer 11 points de contrôle.

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

Taux de fréquence des accidents de travail

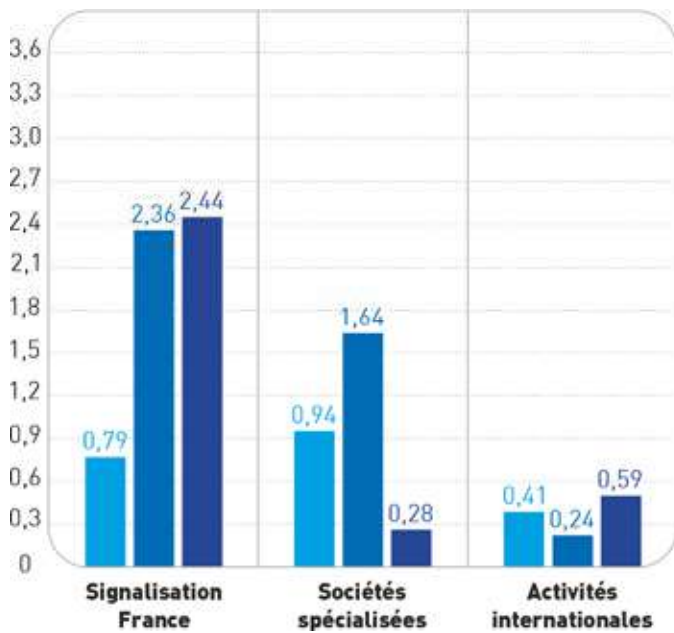


Le taux de fréquence **mesure** le nombre d'accidents de travail avec arrêt **rapporté** au nombre d'heures travaillées au cours de l'exercice.

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

- 2018 / 2019
- 2019 / 2020
- 2020 / 2021

Taux de gravité des accidents de travail



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

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

- 2018 / 2019
- 2019 / 2020
- 2020 / 2021

III-3-4-2- Amélioration de l'attractivité du groupe

Qualité de vie au travail

La société Signaux Girod, soucieuse de fidéliser ses collaborateurs pour limiter le turnover, de réduire l'absentéisme, et d'attirer de nouveaux profils, a récemment renforcé ses actions en matière de qualité de vie au travail et entend poursuivre ses efforts. Un Copil Qualité de Vie au Travail, ainsi qu'un Comité Qualité de Vie au Travail plus opérationnel, sont chargés de définir et mettre en œuvre la politique QVT.

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

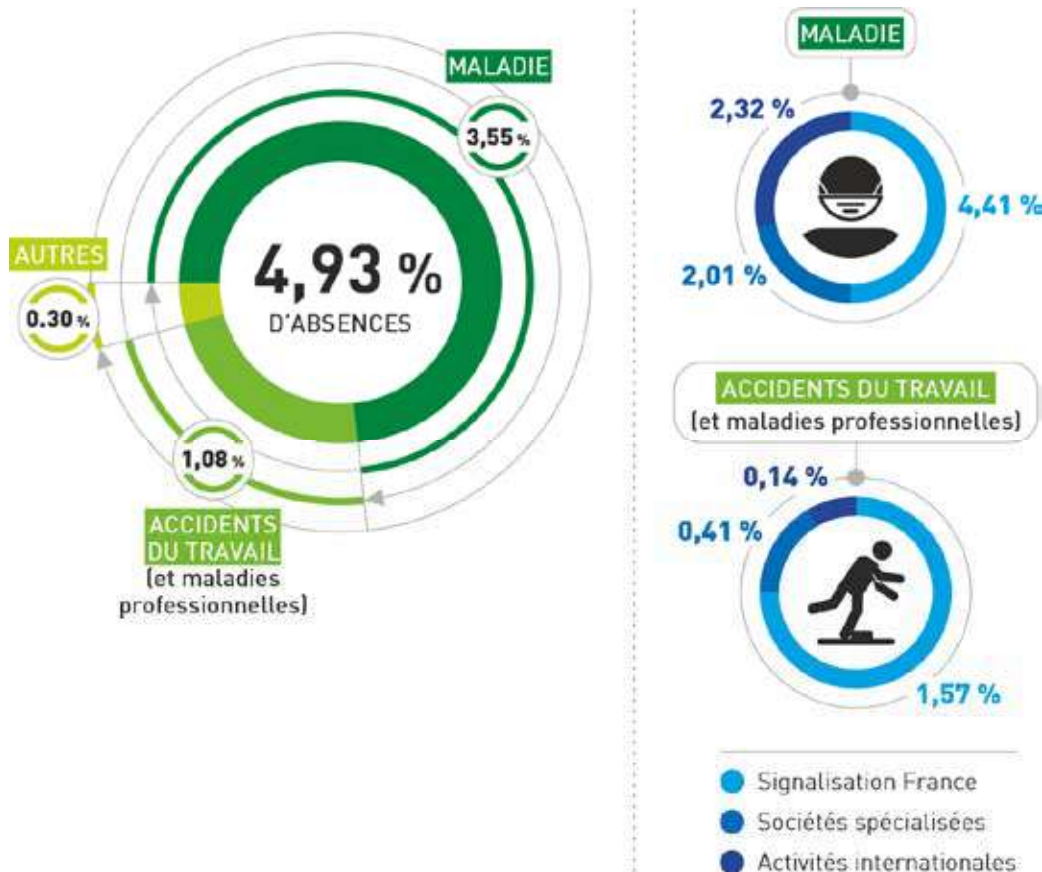
Rappelons que la démarche Qualité de Vie au Travail (QVT) de la société Signaux Girod S.A. est encadrée par la certification ISO 45001. Cette « démarche audité » s'inscrit dans une logique d'amélioration continue de la QVT par de multiples initiatives. Leurs impacts et effets sont mesurés régulièrement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

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

Absentéisme

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

Le taux d'absentéisme est obtenu par le nombre d'heures d'absence par typologie sur le nombre d'heures théoriques de travail. Les taux d'absentéisme de l'ensemble du groupe pour l'exercice 2020/2021 et leurs motifs sont présentés ci-après :



Turnover

Le groupe consolide tous les mouvements de personnel afin de suivre le taux de turnover. La baisse de ce taux a été retenue comme nouvel enjeu prioritaire. L'objectif est d'améliorer la stabilité de l'ensemble du personnel pour maintenir les compétences et le savoir-faire et ainsi garantir à nos clients un service de qualité. Le groupe travaille donc à maintenir le taux de turnover à un niveau inférieur à 20% sur l'ensemble du périmètre.

Le turnover du groupe est de 18,04% au titre de l'exercice clos au 30 septembre 2021.

Sur le secteur France, la fusion de deux agences sur la région Ouest a engendré un fort taux de turnover sur cet exercice.

Cooptation

Le groupe est en recherche permanente de nouvelles compétences. L'entreprise a donc décidé de s'appuyer sur ses collaborateurs pour trouver des profils intéressants en les incitant à recommander des personnes de leur réseau aux postes proposés sur le périmètre Signalisation France. Une charte de cooptation définit les conditions de participation.

III-3-4-3- Garantir le développement de compétences des salariés

Formation des collaborateurs

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

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

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

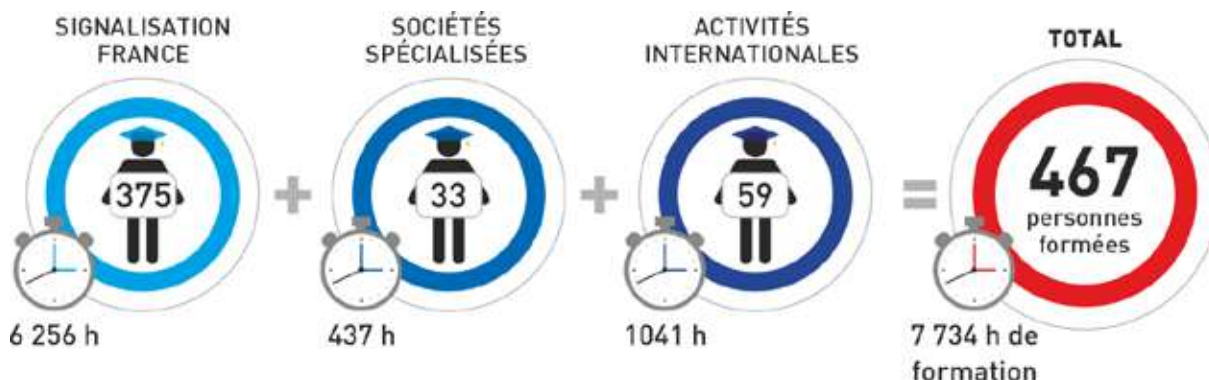
Chaque année un catalogue interne de formations est diffusé et permet à chaque collaborateur de connaître les formations mises à sa disposition notamment dans les domaines de la bureautique et des logiciels métiers. Il détaille également les parcours de formation de signalisation horizontale et verticale.

En plus des actions métiers et sécurité / réglementaire, le service Développement ressources humaines organise, en partenariat avec des organismes externes, des formations sur diverses thématiques telles que le management, la finance, la gestion ou le juridique. Il développe également des modules de formation en e-learning. Cette transformation profonde va bien au-delà de l'introduction d'une nouvelle modalité de formation puisqu'elle permet aux collaborateurs d'avoir accès en permanence aux nouvelles compétences nécessaires à leur poste. Le groupe donne ainsi l'occasion à ses collaborateurs d'approfondir en permanence la maîtrise de leurs connaissances et, pour les plus experts d'entre eux, de transmettre leur savoir à leurs collègues.

L'objectif du groupe est que le nombre de personnes formées chaque année soit au minimum égal à 50% de l'effectif.

« LA FORMATION : UN INVESTISSEMENT POUR LA PERFORMANCE DE DEMAIN »

Formation professionnelle, heures et salariés formés



Intégration des nouveaux collaborateurs

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

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

III-4 - Les enjeux sociétaux



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

La sécurité et le bien-être des usagers des espaces publics sont au cœur des métiers du groupe.

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

- Dispositifs intelligents et autonomes de signalisation renforcée pour sécuriser les usagers en mobilité et alerter d'un danger comme par exemple : sécurisation dynamique de passages piétons, de sorties d'écoles, alerte en cas de risque de crue via des capteurs connectés ;
- Interface web DixiLive offrant un accès aux concitoyens afin de consulter les informations du journal électronique Edito en temps réel sur PC, smartphone et tablette.

AURORA, UNE GESTION INTELLIGENTE AU SERVICE DES MUNICIPALITES :

GirodServices a créé « Girod Digital Services ». Cette division a développé une solution évolutive, baptisée Aurora. Elle permet une gestion intelligente de tous les services administratifs publics et privés. La gestion des données s'effectue en temps réel via des cartes interactives. La plateforme crée des alertes, propose des actions

personnalisées et des prévisions futures. Elle est disponible pour les citoyens via une application. Celle-ci permet une interaction entre les citoyens et la municipalité et améliore ainsi l'accessibilité et l'efficacité des services urbains.

Son ambition est d'offrir un véritable outil de gestion des flux des personnes et des voitures, des stationnements, de l'énergie de la ville, des conditions environnementales des espaces publics, des ressources touristiques, de gestion de l'information ou encore de surveillance et de communication citoyenne.

III-4-1- Ethique

Dans la conduite de ses affaires, le groupe promeut un strict respect de la réglementation en vigueur et des règles éthiques.

III-4-1-1- Actions en faveur de la prévention de la corruption

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

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

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

LES OBJECTIFS SONT DONC :

- **D'ETABLIR L'ETAT DES RISQUES SUR LE PERIMETRE POLE SIGNALISATION FRANCE POUR POUVOIR ENSUITE LE DEPLOYER SUR LE SECTEUR INTERNATIONAL,**
- **DE METTRE EN PLACE UN GUIDE ANTI-CORRUPTION DEVELOPPE ET COMPLETE D'EXEMPLES CONCRETS,**
- **DE DEPLOYER LES FORMATIONS ANTI-CORRUPTION.**

L'évolution du pourcentage du personnel occupant des postes à risque formé à la corruption, indicateur clé de performance en cours de construction, permettra d'évaluer la progression des actions en faveur de la prévention de la corruption. L'objectif sera défini un fois l'indicateur mis en place.

III-4-1-2- Règlement général sur la protection des données (RGPD)

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

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

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

III-4-1-3- Promotion des conventions fondamentales de l'OIT

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

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

La France ainsi que tous les pays dans lesquels le groupe est implanté (Belgique, Hongrie République Tchèque, Lettonie, Roumanie, Espagne, Colombie, Bulgarie et Pérou), ont ratifié des conventions, à l'exception du Maroc qui a ratifié 7 conventions fondamentales sur 8.

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

III-4-2- Relations avec les fournisseurs

Le groupe applique les mêmes règles de conduite avec l'ensemble de ses parties prenantes en agissant avec loyauté et intégrité. Les relations avec les fournisseurs sont définies en interne par des politiques au niveau du siège qui gère une large part des achats du périmètre Signalisation France. La politique d'achat vise de plus en plus à favoriser les fournisseurs locaux. Les impacts énergétiques figurent parmi les critères de choix de nouveaux fournisseurs. Un nouveau questionnaire de référencement fournisseurs intégrant ces critères a été mis en place au cours de cet exercice.

Un cahier des charges général a également été établi sur cet exercice afin de définir les exigences générales qui régissent la relation entre le groupe et ses prestataires, fournisseurs, sous-traitants. Ce cahier des charges général est complété, chaque fois que nécessaire, par un cahier des charges « technique » qui définit les exigences techniques des produits.

Girodgroup projette de déployer une politique d'achats plus centralisée et un référentiel fournisseurs pour l'ensemble de ses filiales France afin d'assurer une meilleure gestion et de rationaliser les achats.

Cet exercice a été marqué par la crise des matières premières. Le groupe a déployé ses meilleurs efforts pour maintenir son approvisionnement en matière malgré de très fortes tensions et assurer ainsi la satisfaction de ses clients. Cette poursuite de la production témoigne de l'agilité des services en charge de l'approvisionnement (achats, supply chain).

III-4-3- Satisfaction clients

La relation clients est essentielle pour le groupe qui cherche sans cesse à l'améliorer grâce à une grande écoute et la recherche permanente de la satisfaction de leurs besoins. Proposer des services adaptés à leurs exigences pour répondre à leurs problématiques est une priorité.

Sur le périmètre Signalisation France, les réclamations des clients sont recensées et centralisées dans l'ERP. Chaque réclamation est ensuite analysée avant d'être traitée par le SAV qui transmet ensuite la réclamation au service concerné. Le produit modifié ou fabriqué est ensuite contrôlé avant toute expédition.

Chaque semaine le nombre de conformités est suivi et transmis aux responsables de services. Le taux moyen de conformités clients est de 98,23% pour l'exercice 2020/2021.

III-4-4- Territoire

Signaux Girod est un acteur important du tissu local. En choisissant de produire ses produits en France, elle a fait le choix d'un ancrage territorial pour garantir l'excellence qualitative à ses clients, être réactif, et développer l'activité économique territoriale. Elle organise tous les deux ans un moment convivial avec le voisinage direct du site de production afin d'échanger sur les désagréments subis et de trouver des solutions. Une haie de végétaux a ainsi été plantée pour limiter les nuisances sonores.

Les filiales internationales du groupe ont fait le même choix d'une implantation locale de leurs sites de production.

FOCUS SUR GSR, FILIALE SITUEE EN ROUMANIE

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

- La Fondation Timisoara 89 : un projet établi de longue date qui organise des repas gratuits pour les sans-abris de la ville,
- Asociatia "Pentru Voi" : une ONG développant des programmes éducatifs pour les enfants ayant des besoins spéciaux,
- une école locale : pour l'aider au financement de matériel et d'équipement de classe,
- le club de sport Krepelka à Timisoara.

FOCUS SUR UNE INITIATIVE REGIONALE

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

Signalisation
routière



Marquage
au sol



Signalisation
temporaire



Mobilier
urbain



Vente &
Location



Siège social

881 route des Fontaines
BP 30004 Bellefontaine
39401 Morez Cedex



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