



GROUPE  
**PAROT**  
MOTION DEALER



## GROUPE PAROT

Déclaration de Performance Extra Financière

*Conséquences sociales et environnementales de l'activité de la société*

Exercice Clos 31 Décembre 2019

# SOMMAIRE

|                                                                                                                      |    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Déclaration de Performance Extra Financière : conséquences sociales et environnementales de l'activité de la société | 3  |
| 1 ■ Informations sociales                                                                                            | 3  |
| 1.1 Politiques des Ressources humaines                                                                               | 3  |
| 1.2 Emploi                                                                                                           | 4  |
| 1.3 Organisation du travail                                                                                          | 16 |
| 1.4 Relations sociales                                                                                               | 19 |
| 1.5 Santé et sécurité                                                                                                | 20 |
| 1.6 La prévention des risques                                                                                        | 23 |
| 1.7 Intégration et développement des compétences                                                                     | 24 |
| 1.8 Egalité de traitement                                                                                            | 27 |
| 1.9 Promotion et respect des stipulations des conventions OIT                                                        | 30 |
| 2 ■ Informations environnementales                                                                                   | 33 |
| 2.1 Politique générale en matière environnementale                                                                   | 33 |
| 2.2 Pollution et gestion des déchets                                                                                 | 35 |
| 2.3 Utilisation durable des ressources                                                                               | 37 |
| 2.4 Changement climatique                                                                                            | 44 |
| 3 ■ Engagements sociétaux                                                                                            | 44 |
| 3.1 Impact territorial                                                                                               | 44 |
| 3.2 Relations entretenues avec les personnes intéressées par l'activité de la société                                | 46 |
| 3.3 Sous-traitance et Fournisseurs                                                                                   | 46 |
| 3.4 Loyauté des pratiques                                                                                            | 46 |
| 3.5 Actions engagées en faveur des droits de l'homme                                                                 | 47 |

## Déclaration de Performance Extra Financière : conséquences sociales et environnementales de l'activité de la société

La mise en œuvre de la démarche sociale et environnementale dans l'entreprise s'appuie sur un ensemble structuré de normes et de référentiels sectoriels :

- Responsabilité sociétale : Iso 26000 (non certifiable). Le Groupe veille à ce que sa démarche de développement durable intègre les principales lignes directrices de la norme.
- Reporting Développement Durable : Les lignes directrices de la Global Reporting Initiative sont utilisées pour la déclaration de performance extra-financière du groupe qui regroupe toutes les filiales.

### 1 ■ Informations sociales

#### 1.1 Politiques des Ressources humaines

Pleinement conscients du lien étroit existant entre enjeux sociaux, environnementaux savoir-faire, qualité des prestations et résultats, Alexandre et Virginie PAROT ont placé les Hommes au cœur de leur réussite. Entreprise familiale depuis 1978, le Groupe PAROT est attaché aux valeurs humaines et aux collaborateurs qui le composent, car ils sont sa première force et sont les clés de son succès.

Impulsée et portée par la Présidence et la Direction Générale, la politique Ressources Humaines du Groupe PAROT attache une attention toute particulière à :

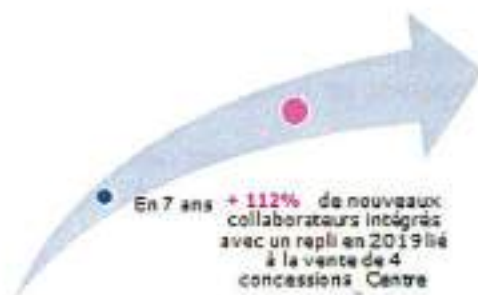
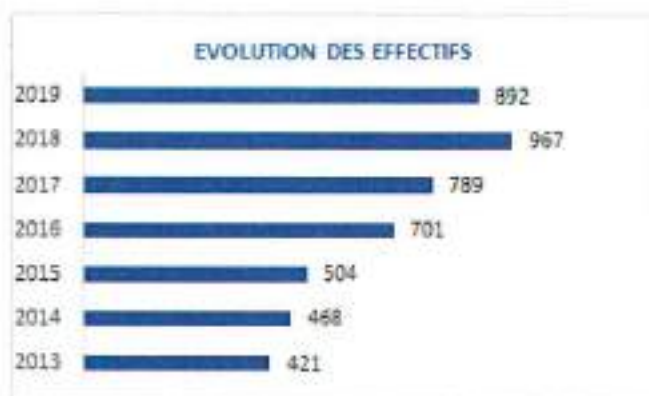
- L'intégration des nouveaux collaborateurs,
- L'amélioration du bien-être au travail,
- La diversité d'emploi et des recrutements
- Le Développement des compétences à travers la formation, les promotions internes et l'évolution professionnelle,
- L'équité et l'égalité des chances

Nous nous attachons à promouvoir et à faire respecter les trois valeurs primordiales à toutes bonnes relations professionnelles au sein du Groupe, à savoir : le respect et la bienveillance, le goût du challenge en équipe et la confiance.

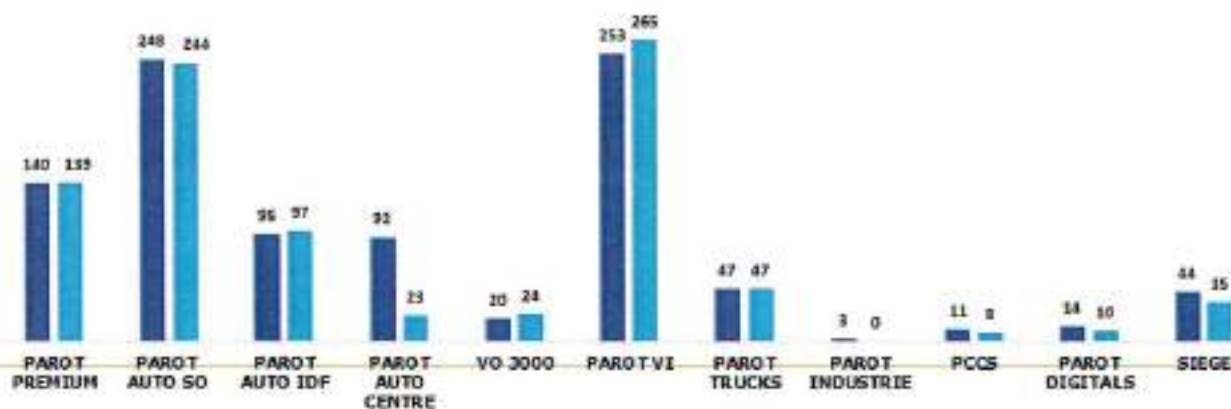
## 1.2 Emploi

### Evolution des effectifs du Groupe

Porté par une politique de croissance externe soutenue, le Groupe PAROT s'est fortement développé jusqu'à fin 2018. La croissance des effectifs a été particulièrement importante à partir de 2015, ceci étant lié d'une part à la croissance externe (intégration de l'ex société BEHRA en novembre 2016, l'ex société Brienne en 2017, puis l'ex société HOLFI et BOOS en 2018) et, d'autre part, aux recrutements au sein des filiales historiques toujours en développement. Cependant dans le dernier quadrimestre 2019, cette croissance a été interrompue par la décision stratégique du Groupe PAROT de vendre quatre de ses fonds de commerce situés à Blois, Fleury, Olivet et Bourges.



### EVOLUTION DE LA REPARTITION DES COLLABORATEURS PAR FILIALE / 2018-2019



## Répartition des salariés

### ■ Par sexe

En 2019, 22% des collaborateurs du Groupe sont des femmes, ce qui est plutôt dans la moyenne des cinq dernières années, malgré une baisse de deux points, qui s'explique notamment par l'augmentation de productifs au sein des ateliers où la présence féminine est quasi inexistante.



### EVOLUTION DE LA REPRESENTATIVITE DES FEMMES

### REPARTITION FEMMES/HOMMES EN 2019



### REPRESENTATIVITE DES FEMMES AU CODIR ELARGI



#### ■ Par services

L'après-vente représente le service où la part la plus importante de nos effectifs est concentrée (+56%), puis, vient le commerce pour 27%.

Les services supports (comprenant les collaborateurs supports du siège social mais aussi ceux présents au sein des filiales) représentent 12.68% des effectifs totaux.



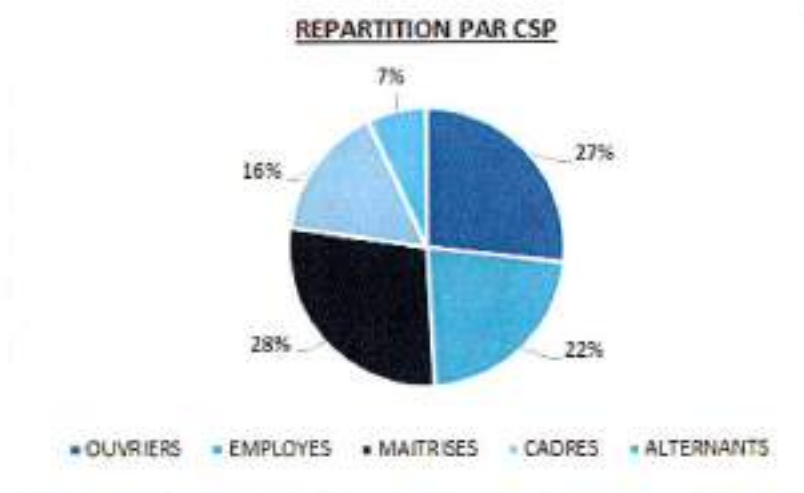
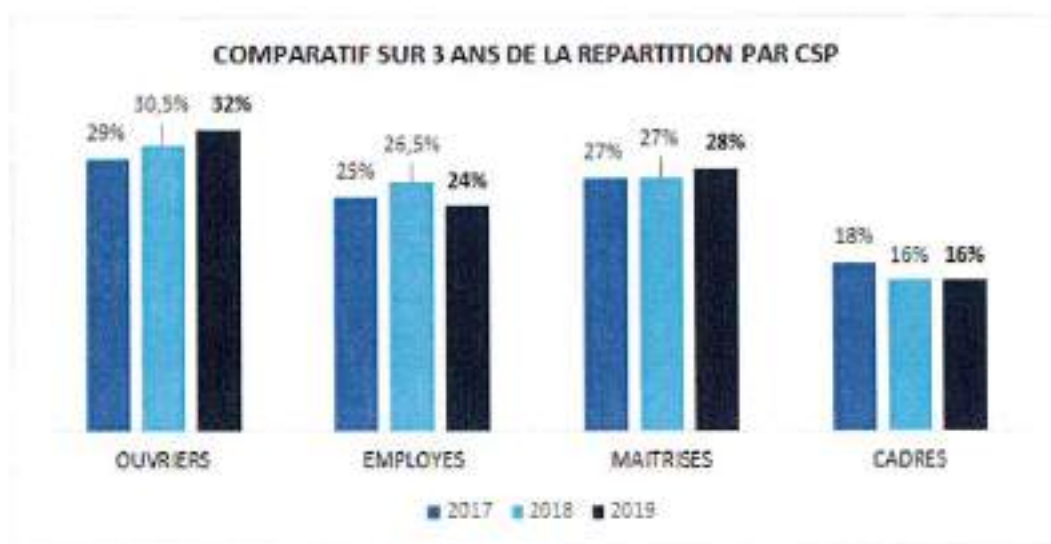
#### Comparatif sur 3 ans : répartition des effectifs par service



La "photographie" sur 3 ans de la répartition des effectifs par service est quasiment identique : la part du SAV augmente, ce qui est plutôt positif, les services supports et le commerce sont en légère baisse.

■ Par catégories socio-professionnelles

Les catégories Ouvriers (regroupant en forte majorité nos mécaniciens) et Employés (regroupant les collaborateurs du magasin, de l'administratif et de la vente) représentent 56% de nos effectifs (versus 54% en 2018) tandis que les maîtrises et cadres (représentant les managers de services et certains collaborateurs ayant une expertise technique et/ou d'encadrement dans leur activité) atteignent les 44%. La répartition est plutôt bien équilibrée.



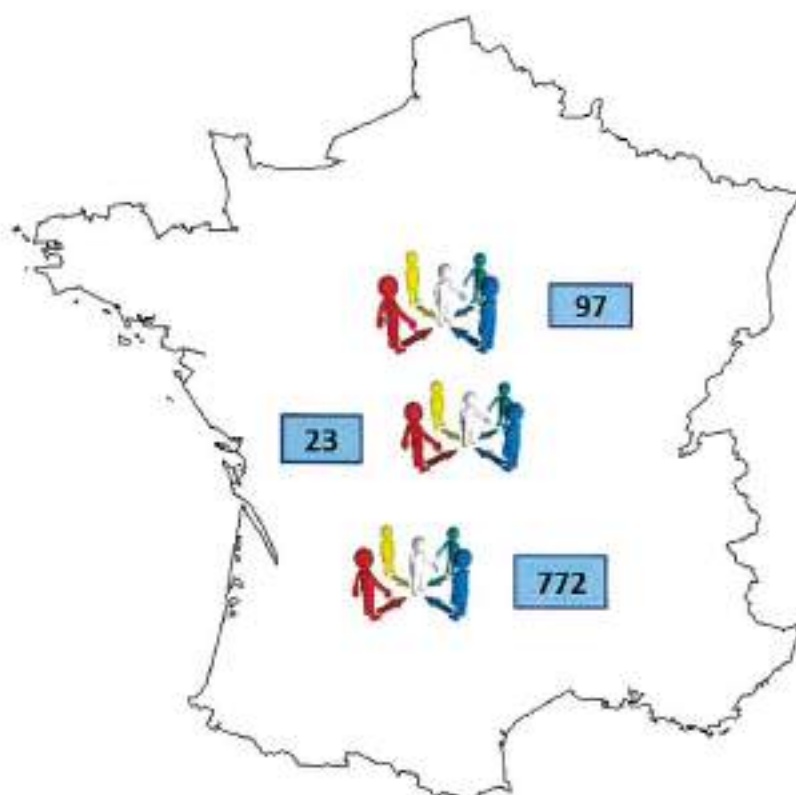
Les alternants représentent 7% de nos effectifs ce qui montre une réelle volonté du Groupe d'intégrer, former et accompagner les jeunes pour la transmission des savoirs faire et la pérennité de l'entreprise notamment au sein des ateliers où les postes techniques sont pénuriques.

## ■ Géographique

86.5% des collaborateurs sont basés, historiquement, dans le sud-Ouest de la France, mais la croissance du Groupe PAROT sur l'ensemble du territoire modifie la répartition des effectifs. En 2016 avec le rachat de l'ex-Groupe BEHRA, le Groupe s'est implanté en région parisienne pour la 1ère fois. En juillet 2017, le Groupe a renforcé sa présence sur la région bordelaise en rachetant la concession BMW ex Brienne. Puis, en 2018, présence renforcée sur la région Centre et le Limousin. Fin 2019, le Groupe s'est séparé de 4 concessions situées à Blois, Olivet, Bourges et Fleury les Aubrais, réduisant sa présence géographique en Centre.

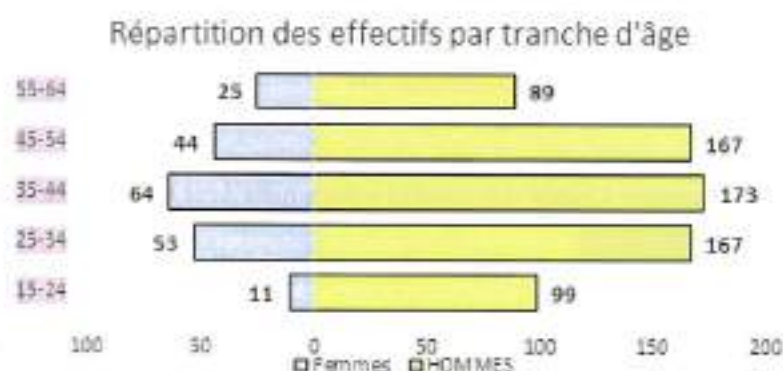
Localisation géographique des collaborateurs :

|               |     |       |
|---------------|-----|-------|
| GRAND OUEST   | 772 | 86.5% |
| CENTRE        | 23  | 2.6%  |
| ILE DE FRANCE | 97  | 10.9% |



## ■ Par âge

Plus de 76% des effectifs du Groupe PAROT (vs 2018 : 74%), toutes filiales confondues et quel que soit le sexe, se trouvent dans la tranche d'âge des 25 ans à 55 ans, comme l'indiquent le tableau et les graphiques ci-dessous. Il y a une régularité dans la répartition des effectifs sur les 3 tranches d'âge intermédiaires, ce qui permet d'assurer un équilibre intergénérationnel, une bonne transmission des savoirs et assure la pérennité de l'entreprise.



L'âge moyen des collaborateurs du Groupe est de 39 ans et 8 mois en 2019 ce qui est plutôt stable depuis 3 ans, notamment par l'intégration de nombreux alternants dans les métiers techniques, et de certains services qui, par essence, touche des collaborateurs plus jeunes (digital, marketing, communication, vente).



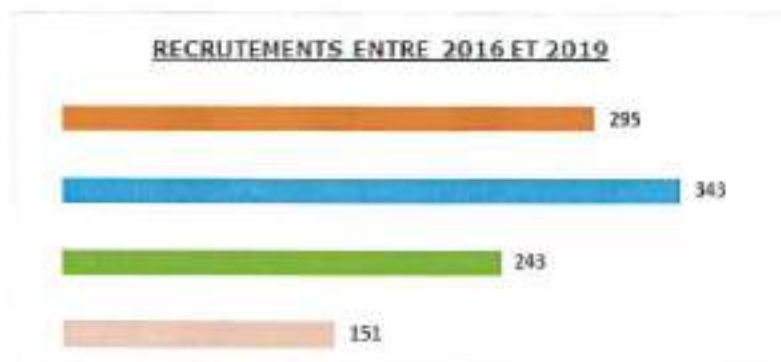
## Embauches et départs

### ■ Embauche

Tous types de contrats confondus, nous avons effectué 295 recrutements en 2019 sur l'ensemble de nos filiales. Cela marque un recul logique par rapport à 2018 avec les cessions des 4 filiales.

Comme chaque année, la plus grande difficulté pour notre service recrutement est d'attirer les métiers techniques (mécaniciens, carrossiers ou électriciens), notamment au sein de la division Véhicules industriels.

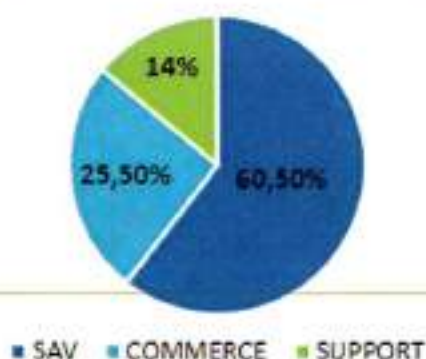
Ces métiers sont en tensions (manque d'attrait de la profession chez les jeunes) avec une forte concurrence entre sociétés de même secteur. Ce sont des métiers difficiles à fidéliser notamment au sein des plus jeunes générations.



Afin de fidéliser nos collaborateurs, 76% de nos recrutements se font en CDI et nous développons l'alternance pour assurer l'avenir des emplois notamment dans nos ateliers.



### REPARTITION PAR SERVICE DES EMBAUCHES 2018



### ■ Départs

Nous avons comptabilisé 278 départs de collaborateurs en 2019, contre 282 en 2018, répartis selon les motifs de sorties suivants :

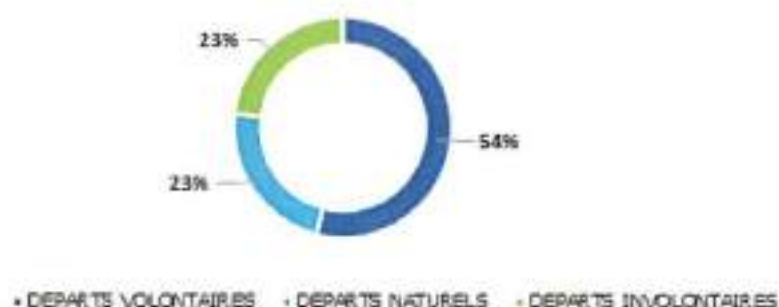


Malgré un nombre de départs sensiblement identique entre 2018 et 2019, le taux de départ (nombre de départs / nombre total de salariés x100) est plus élevé en 2019 car le nombre global de salariés a baissé.



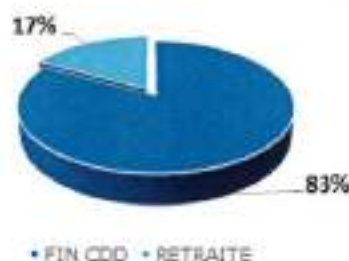
Les départs initiés par les collaborateurs dits "départs volontaires" sont les plus importants et représentent 54% du total des départs. Les départs anticipés dits "départs naturels" (retraite et fin de cdd) et les départs non souhaités par le collaborateur dits "départs involontaires" représentent chacun 23% des départs.

### REPARTITION PAR TYPE DE DEPARTS



Le taux de départs involontaires pour le salarié (nombre de licenciements + nombre de fin de période d'essai employeur / nombre total de sorties hors cdd) qui était de 36% en 2017 est retombé à 23% en 2019.

### MOTIFS DE DEPARTS NATURELS



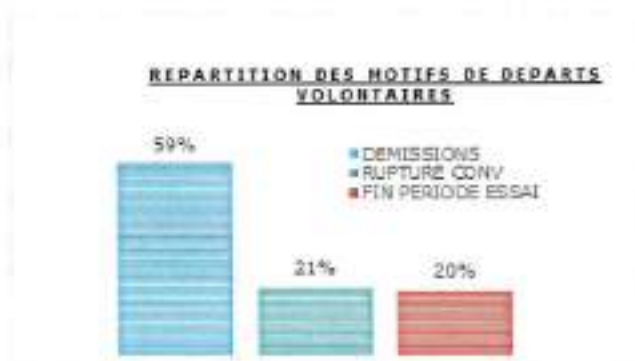
Comme tous les ans, ce sont les fins de période d'essai employeur qui sont les plus importantes mais qui s'expliquent par les difficultés de recrutements relatives aux métiers techniques, qui nous poussent à tester des candidats dont nous savons, bien souvent à l'avance, qu'ils ne correspondront pas forcément à nos attentes en termes de savoir-faire. Mais notre volonté de ne pas passer à côté de profils qui peuvent être évolutifs, avec accompagnement éventuel (formations, tutorat ..), nous pousse à recruter tout candidat potentiel.

### REPARTITION DES MOTIFS DE DEPARTS INVOLONTAIRES



Les démissions représentent la plus grande part des départs de collaborateurs. Ces démissions, là encore, sont liées aux métiers techniques qui sont en tension, et pour lesquels les concurrents se

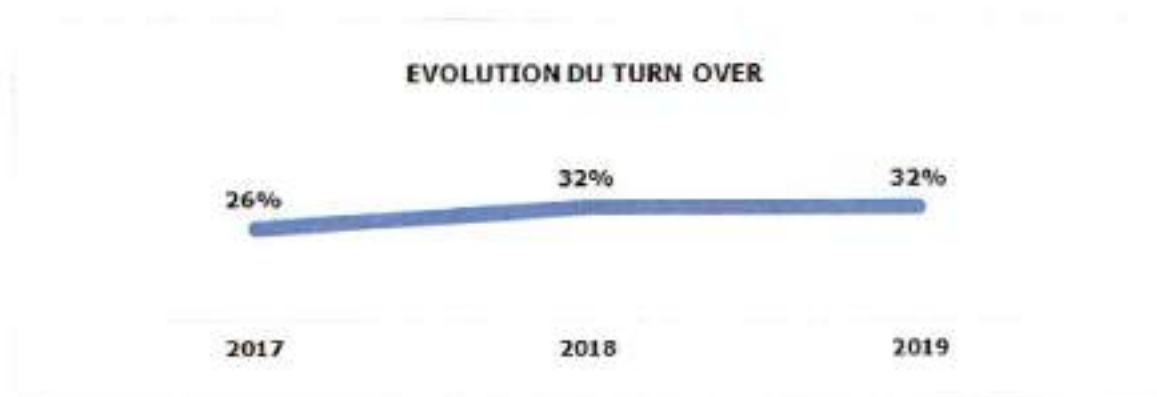
livrent une lutte acharnée de débauchage. Ce sont des profils, notamment chez les jeunes, difficiles à fidéliser et une "guerre" du plus offrant rend quelques fois difficiles les négociations pour conserver nos collaborateurs.



#### ■ Turn Over

Comme en 2018, le turn over sur 2019 reste assez élevé : 32% malgré une volonté affirmée de le maîtriser.

|           | 2017 | 2018 | 2019 |
|-----------|------|------|------|
| TURN OVER | 26%  | 32%  | 32%  |



#### Évolution et rémunération

Notre Groupe place sa politique de rémunération au service de sa compétitivité : attirer les talents, retenir et surtout motiver ses collaborateurs en activité, sont autant d'éléments moteurs nous permettant d'atteindre efficacement nos objectifs stratégiques RH : diminution du turnover, développement personnel, motivation des collaborateurs, gestion des talents.

Ainsi, chaque filiale du Groupe est engagée dans cette stratégie, et reste responsable de la déclinaison de sa politique de rémunération, dans le cadre de valeurs communes insufflées par sa société mère. Au fil de la croissance externe, les filiales nouvellement intégrées peuvent avoir des modes de rémunérations variables ou avantages associés différents des filiales plus historiques ; le Groupe s'attache alors à préserver ces rémunérations dans un premier temps, puis à tendre vers une harmonisation au fil des années, toujours avec l'objectif prioritaire pour la filiale de retrouver de la rentabilité avant d'engager une réflexion sur les modalités de redistribution aux collaborateurs.

Nos rémunérations peuvent prendre différentes formes en fonction des catégories socio-professionnelles des collaborateurs et des spécificités de chaque entité. Nous essayons de tendre vers une harmonisation de nos pratiques et veillons à ce que la rémunération globale soit attractive, avec, selon les catégories de personnel, une partie fixe (déterminée selon les pratiques du secteur et de la convention collective), éventuellement une partie variable liée à la performance individuelle mais aussi collective des collaborateurs.



Le suivi de l'évolution des masses salariales est au cœur également des stratégies de développement du Groupe et permet de s'assurer de la maîtrise des coûts sociaux afin de piloter efficacement l'arbitrage entre : parvenir à motiver nos collaborateurs et faire en sorte que le poids de la masse salariale du Groupe soit conforme à notre secteur d'activité. Cela doit nous permettre de prospérer et d'assurer les emplois de demain.

Évolution masse salariale sur 3 ans



La masse salariale en 2019 est donnée pour un périmètre restreint puisque les concessions vendues en fin d'année ne sont pas comptabilisées dans les montants ci-dessus; les effectifs de ces concessions sont également écartés. Cela explique la baisse de la masse salariale. En revanche, nous observons une augmentation du salaire moyen brut mensuel par collaborateur sur l'année 2019.



L'évolution interne est encouragée par la mobilité au sein du Groupe, et la montée en compétences de nos collaborateurs. Bon nombre de nos Directeurs et Managers sont issus de nos propres effectifs que nous avons pu faire monter en compétences grâce à des programmes de formations personnalisés et adaptés.

En 2018, le Groupe a lancé un diagnostic GPEC avec pour objectif d'anticiper les évolutions d'organisation, de repérer, mobiliser et développer les compétences individuelles et collectives, d'anticiper les risques de sur/sous-effectif, d'organiser et optimiser la gestion des ressources humaines

(pyramide des âges, transfert de compétences...), de favoriser la mobilité interne et fidéliser le personnel, mieux détecter les talents et les fidéliser, améliorer l'employabilité des collaborateurs.

La promotion interne est valorisée avec l'identification des profils évolutifs et la mise en place de plans d'accompagnements et de formations nécessaires à la réalisation de cette promotion.

Nos collaborateurs sont informés des postes à pourvoir au sein de toutes les filiales du Groupe par le biais d'une information mensuelle : le « PAROT Job Opportunities ».

Cette information permet à chacun des collaborateurs de pouvoir se positionner en interne sur un emploi, une région, une marque qui l'intéresse.

Nous favorisons également la cooptation en versant une prime aux collaborateurs qui nous proposent des candidats qui sont retenus après entretien ; ce dispositif de cooptation est rappelé dans les JO PAROT.

Des exemples de mobilités internes réussies sont mis en avant dans nos newsletters trimestrielles par le biais d'interview réalisées auprès des collaborateurs concernés. Nous veillons toujours à assurer un équilibre entre la promotion interne et l'intégration de nouveaux talents au sein de notre Groupe.



*Taux de promotion : nombre de promotions réalisées / nombre embauche en cdi \*100*

### 1.3 Organisation du travail

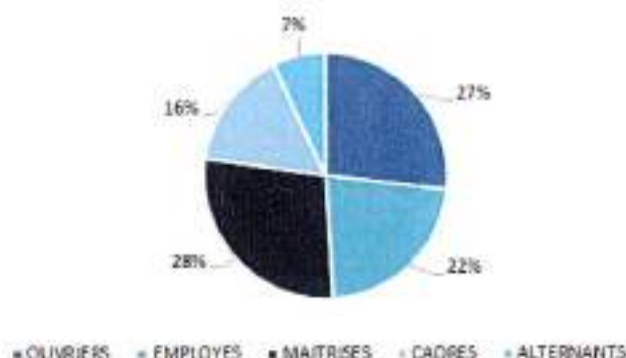
#### Organisation du temps de travail

L'ouverture de nos concessions et garages ne sont pas les mêmes en fonction de leur taille et des régions d'implantation. Néanmoins, nos collaborateurs Ouvriers, Employés et/ou Maîtrises suivent l'horaire collectif de l'entreprise et sont soumis à l'horaire légal hebdomadaire fixé à 35h. Ils peuvent être amenés à effectuer des heures supplémentaires rémunérées ou récupérées selon le taux légal en vigueur et bénéficient également, le cas échéant, de journées de « RTT ». Ces heures supplémentaires doivent être effectuées à la demande de la Direction.

Les Cadres et/ou Maîtrises peuvent être en forfait de 218 jours annuels et bénéficient également de journées de RTT dont le nombre varie chaque année et calculé comme suit : 365j annuels - week-end et jours fériés - nombre de jours de congés = à un nombre de jours dont la différence avec les 218j nous donnera le nombre de jours de RTT pour l'année. Environ 60% de nos effectifs sont soumis à horaire collectif hebdomadaire, les 40% autres étant au forfait jours.

La répartition par catégorie socio-professionnelle s'établit comme suit :

REPARTITION PAR CSP



### Absentéisme

L'absentéisme au sein de nos filiales ne nous laisse pas indifférent car il est source de bon nombre de dysfonctionnements (retards dans le travail, mauvaise qualité de service au client, remplacement difficile ou peu pertinent pour les métiers techniques et source de stress pour les équipes). L'absentéisme a un impact fort sur notre activité.

Les règles à respecter en cas d'absentéisme (obligation de transmettre un justificatif sous 48h et la prévenance immédiate, dans la mesure du possible de son arrêt à son supérieur hiérarchique) sont également rappelées chaque année par une note d'information et sont notées dans le contrat de travail. A chaque arrêt de longue durée (plus d'un mois) nous recevons le collaborateur pour favoriser sa réinsertion au sein de son service et une visite médicale de reprise du travail est organisée avec la médecine du travail (selon la durée de l'arrêt et les dispositions légales en vigueur).

Le service QSE du Groupe met en œuvre des actions de préventions régulières auprès des équipes terrain et analyse les accidents du travail pour y apporter des actions correctives. Le Groupe favorise également, dans certains cas, les incitations financières à la présence avec des primes sur objectifs liées à la productivité permettant, dans certains cas, de réduire les absences ponctuelles. L'étude de notre absentéisme laisse apparaître un taux d'absentéisme global à 4.96%, ce qui nous place dans la moyenne des taux nationaux classiques. Pour l'année 2019, l'absence moyenne en nombre de jours par collaborateurs a été de : 12.90 jours comme l'indiquent les graphes ci-dessous. Il conviendra de remarquer que ces taux se dégradent en 2019 par rapport aux années précédentes et que des actions préventives et correctives devront être menées pour tenter de contenir ces taux qui sont à la hausse.





*Taux absentéisme global = nombre total heures absence / nombre théorique d'heures à effectuer \*100*

**ABSENCE MOYENNE PAR COLLABORATEURS**  
**12,90 jours par an**



**38,49 ETP**  
manquant tous  
les mois dans  
nos filiales

*ETP = équivalent temps plein*



## 1.4 Relations sociales

### Organisation du dialogue social

Toutes les filiales du Groupe PAROT dont l'effectif nécessite la présence d'institutions représentatives du personnel ont des Comités sociaux et économiques élus.

Les relations avec nos IRP sont apaisées et courtoises et nous favorisons le dialogue et les échanges qui sont constructifs. Lors de nos réunions, nous discutons des préoccupations majeures de nos collaborateurs dans leurs établissements ou filiales et apportons toujours des réponses et des propositions de solutions. Nous y débattons de tous types de sujets car la Direction Générale ou Opérationnelle des filiales ne pratiquent jamais « la langue de bois » ; peuvent ainsi être abordés toutes thématiques relatives à la rémunération (négociations annuelles), aux évolutions sociales, aux conditions de santé et sécurité ou tout autre sujet proposé dans l'ordre du jour remis par nos IRP 4 jours avant la tenue de la réunion. Lors de nos réunions, nous partageons également les informations concernant l'entreprise, les orientations stratégiques du Groupe, les chiffres clés de la filiale et plus généralement du Groupe. Les valeurs familiales du Groupe PAROT étant fortes et affichées, le dialogue social avec nos IRP est privilégié et pose les bases de la cohésion sociale.

Les syndicats ne sont pas présents au sein de notre Groupe et il est à noter l'absence à ce jour de conflits sociaux ou de grève. La majorité des accords applicables au sein du Groupe sont ceux négociés par la branche (assez active dans notre secteur de l'automobile) en matière notamment de temps de travail ou rémunération.

Des événements sociaux sur toutes nos filiales maintiennent une cohésion sociale des équipes (réunions de services avec communication des résultats autour d'événements conviviaux : galettes des rois, barbecues, Noël avec les familles, événements sportifs en faveur d'association, conventions par activité).

Notre Président organise des déjeuners trimestriels, avec une dizaine de salariés de toutes nos filiales ; cette proximité permet aux collaborateurs de rencontrer, en toute convivialité, les équipes supports du siège et de bien appréhender la vision et les valeurs du Groupe PAROT. C'est un moment propice aux échanges.

Nous favorisons aussi la communication interne. Elle permet d'informer les salariés sur les évolutions de l'entreprise, afin qu'ils se sentent intégrés. Un salarié informé est un collaborateur satisfait, motivé et attaché à son entreprise. Nous la développons à travers différents outils :

- newsletters trimestrielles,
- diffusion des bonnes pratiques commerciales ("bip"),
- réseau social collaboratif (PAROT inside),
- affichages divers et mails de communication adressés à tous (vœux de fin d'année par le biais d'une vidéo, information sur les nouvelles intégrations...)
- communication via les bulletins de paie sur des thématiques RH (CPA, 1% logement, Apasca)

Notre mode de communication évolue avec la croissance du Groupe.

### Bilan des accords collectifs

Comme indiqué dans le paragraphe précédent, la majorité des accords applicables au sein du Groupe sont ceux négociés par la branche (assez active dans notre secteur de l'automobile) en matière notamment de temps de travail ou rémunération. Nous avons signé avec nos IRP un accord égalité Hommes/Femmes, un accord sur le reversement de la Participation et sur les contrats de génération. Une étude interne sur la pénibilité a été menée courant 2017 nous permettant de nous rassurer quant

au dispositif à mener (voir détail du résultat de cette enquête plus avant), les documents uniques sont rédigés (ils ont été soumis au CHSCT et à la médecine du travail) et mis à jour chaque année avec les plans d'actions à mener et les risques psycho-sociaux en font partie intégrante.

Sur certains de nos sites, la médecine du travail participe à nos réunions CSE et c'est ainsi que nous avons pu mettre en œuvre des plans de sensibilisation à la santé et sécurité des collaborateurs et organiser différentes interventions de l'infirmière du travail pour effectuer, notamment, des études sur le bruit en atelier ou mettre en place des campagnes de prélèvements pour s'assurer que nos collaborateurs mécaniciens ne sont pas concernés par les risques liés aux hydrocarbures aromatiques polycycliques.

### 1.5 Santé et sécurité

#### Les conditions de santé et de sécurité au travail

Pour le bien-être de tous, le groupe PAROT continue son engagement dans une démarche proactive visant à préserver la santé et la sécurité des collaborateurs.

Les actions en matière santé et sécurité du Groupe PAROT sont validées annuellement par le comité de direction et sont mises en place par le service Qualité-Sécurité-Environnement.

La politique santé et sécurité du groupe PAROT repose ainsi autour de plusieurs axes :

- L'analyse des risques
- La prévention des risques
- L'organisation des premiers secours

#### L'analyse des risques

Afin d'analyser les risques professionnels au sein des sites, le Groupe PAROT s'appuie sur différents éléments :

- La mise à jour annuelle des documents uniques d'évaluation des risques professionnels (DUER).
- Les accidents du travail
- Les rapports de contrôle des équipements
- La veille réglementaire
- Les remontées terrains
- Les études

#### Les DUER

En 2019, la mise à jour annuelle obligatoire a été effectuée sur l'ensemble des sites du Groupe PAROT. Ce document unique est consultable par l'ensemble des collaborateurs.

#### Les accidents du travail

Indicateurs du Groupe PAROT des années 2019 et 2018 :



\*Indice de fréquence : nombre d'accident du travail avec arrêt pour 1000 salariés soit :

$$\text{Indice de fréquence} = \frac{\text{Nombre d'AT avec arrêt} \times 1000}{\text{Nombre de salariés}}$$

\*Taux de fréquence : degré d'exposition des salariés au risque soit :

$$\text{Taux de fréquence} = \frac{\text{Nombre d'AT avec arrêt} \times 1000000}{\text{Nombre d'heures travaillées}}$$

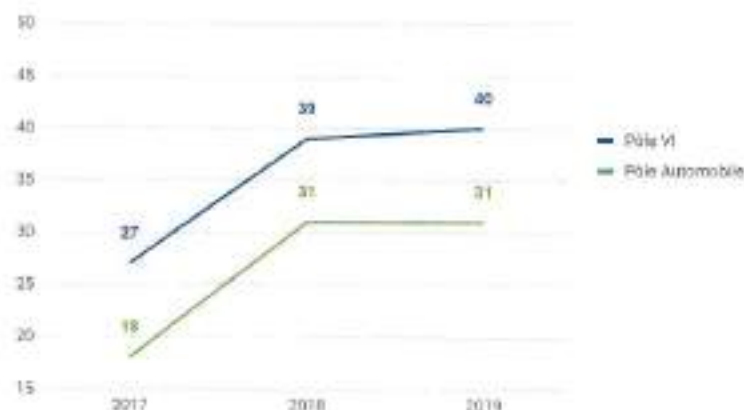
\*Taux de gravité : gravité des accidents en fonction de la durée de l'accident de travail soit :

$$\text{Taux de gravité} = \frac{\text{Nombre de journées d'incapacité temporaire} \times 1000}{\text{Nombre de salariés}}$$

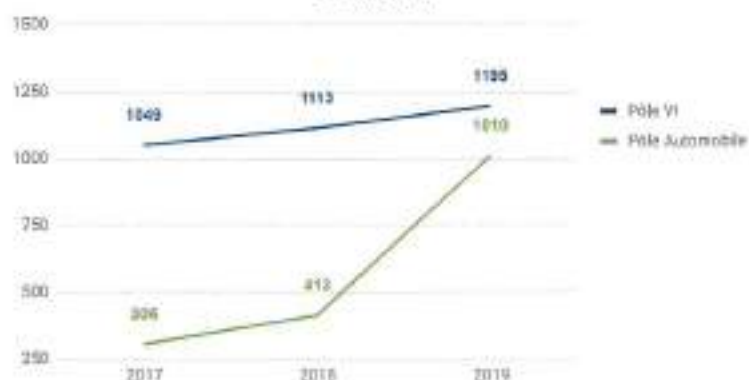
En 2019, le nombre d'accident du travail avec arrêt est équivalent à l'année 2018, avec une hausse de 42% du nombre de jours d'arrêt. L'évolution du taux de gravité révèle effectivement que l'année 2019 a connu des accidents plus graves que l'année 2018.

Evolution des indicateurs par pôle de ces trois dernières années :

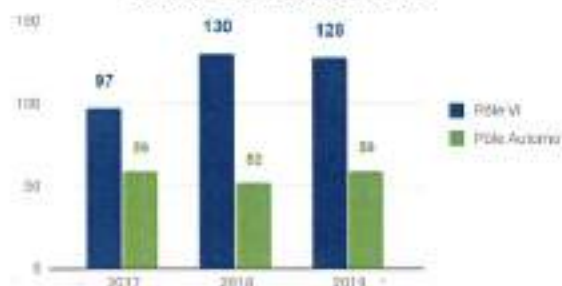
EVOLUTION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL AVEC ARRÊT



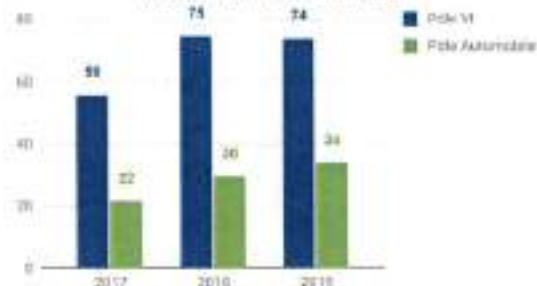
### EVOLUTION DES ACCIDENTS DU NOMBRE DE JOUR D'ARRÊT



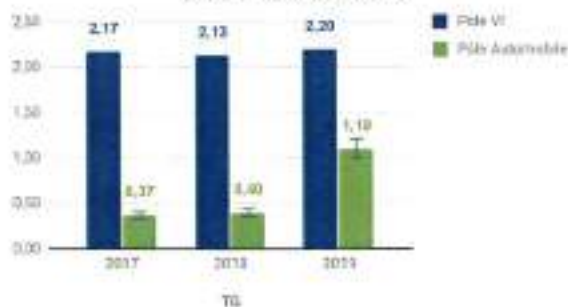
### INDICE DE FRÉQUENCE



### TAUX DE FREQUENCE



### TAUX DE GRAVITE



Si on compare le pôle véhicule industriel (VI) et le pôle véhicule particulier (VP), on observe que l'augmentation du taux de gravité est principalement dû à l'augmentation du taux de gravité du pôle VP. En effet, le pôle VP a vu cet indicateur passé de 0,40 à 1,10 alors que le pôle VI a connu une hausse de 3%.

#### Les rapports de contrôle des équipements

Périodiquement le Groupe PAROT fait appel à des organismes agréés ou des entreprises compétentes pour la vérification périodique des équipements suivants :

- Les installations électriques
- Les installations de gaz
- Les appareils de levage
- Les cuves de compresseur
- Les cabines de peinture

- Les portes automatiques et semi-automatiques
- Les équipements de protection incendie : extincteurs, BAES, système de désenfumage, alarmes.

En 2019, l'ensemble de ces équipements a été contrôlé par les entreprises compétentes en tenant compte des échéances réglementaires.

#### La veille réglementaire

Le service qualité, sécurité, environnement assure la mise à jour de la veille réglementaire en termes de sécurité et environnement du Groupe PAROT. L'adhésion du groupe au CNPA (Conseil National des Professions de l'Automobile) permet d'être informé en temps réel des nouveautés réglementaires.

#### Les remontées terrains

Le Groupe PAROT est à l'écoute de ses collaborateurs et met tout en œuvre pour préserver leur santé et leur sécurité.

### 1.6 La prévention des risques

L'analyse des risques permet d'identifier les besoins du Groupe PAROT en termes de santé et sécurité au travail.

En 2019, plusieurs actions ont été menées afin de prévenir les risques :

- La formation à la conduite des chariots automoteurs : 39 personnes ont été formées en 2019 et des autorisations de conduite ont été délivrées. Ainsi c'est plus de 120 personnes (+14% par rapport à 2018) qui sont actuellement formées à la conduite des chariots automoteurs au sein du Groupe PAROT. En 2020, des sessions supplémentaires seront organisées afin de former les nouveaux entrants principalement.
- La conformité des équipements représente un réel enjeu au sein du groupe PAROT avec pour objectif 100% d'équipements conformes. Pour 2020, le groupe PAROT va continuer ses actions pour la mise en conformité des appareils de levage : équipements majoritaires au sein du groupe.
- Les interventions sur les batteries comprises entre 180Ah et 275 Ah nécessitent une habilitation électrique spécifique : nos concessions poids-lourds sont donc concernées. En 2020, le Groupe PAROT a formé 11 dépanneurs du pôle véhicules industriels. C'est donc plus de 20 mécaniciens poids-lourds qui sont formés à la manipulation de ces batteries. Une autre session de formation aura lieu en 2020.
- La prévention du risque incendie : les équipements de protection contre les incendies sont vérifiés annuellement et renouvelés en fonction des besoins. En 2019, 138 collaborateurs ont été formés à la manipulation des extincteurs et aux consignes d'évacuation. En 2020, le Groupe Parot se fixe 1 session de formation par site.



### L'organisation des premiers secours

#### ■ Les Sauveteurs Secouristes du Travail :

En 2019, 17 nouveaux Sauveteurs Secouristes du Travail ont été formés et 22 collaborateurs ont renouvelés leurs attestations.

Ainsi, le Groupe PAROT compte actuellement 56 Sauveteurs Secouriste du Travail.

Pour l'année 2020, nous continuerons à réaliser les formations initiales pour les sites ne répondant pas à l'objectif et aux recyclages des personnes dont les attestations arrivent à échéance.

### 1.7 Intégration et développement des compétences

#### Recrutement

Notre politique de recrutement engage notre Groupe à respecter et à agir en conformité avec les lois et règlements suivants :

- les Chartes des droits et libertés de la personne ;
- la Loi sur les normes du travail, le Code du Travail,
- la Loi sur la santé et sécurité au travail,
- la Loi sur l'égalité en matière d'emploi et les non-discriminations,
- la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées.

En respectant ces grands principes, nous assurons la Rédaction et diffusion des offres d'emploi, l'identification et la qualification des candidats, la réalisation des entretiens téléphoniques et physiques. Nous pouvons également être amenés à faire appel à des partenaires pour la réalisation d'assessments ou pour effectuer de "la chasse" lors du recrutement de certains profils de Direction ou très techniques.

Le Groupe développe ses relations avec les Écoles et CFA en se faisant connaître auprès du corps professoral et nous participation aux forums des écoles, à des job dating et aux salons de recrutement en lien avec notre activité. Nous avons également en local des partenariats avec des agences d'intérim qui nous aident dans le recrutement des profils techniques qui sont des métiers pénuriques.

Notre site internet comporte un onglet carrière permettant de diffuser nos offres d'emploi et de recevoir les candidatures, et nous avons signé un contrat de partenariat en 2018 avec HelloWork reconnu pour être parmi les 1er sites privés d'emploi en France. Nous nous appuyons également sur les partenaires classiques : pôle emploi, APEC par exemple. Nos annonces sont diffusées sur les réseaux sociaux professionnels (LinkedIn, Viadeo). Nous avons une "page entreprise" sur les sites partenaires sur laquelle nous soignons la présentation du Groupe afin d'attirer les talents à nous.

Un film corporate et un film RH ont été réalisés afin d'assurer la promotion du Groupe lors des forums mais aussi sur les réseaux sociaux (facebook, LinkedIn, viadeo...etc).

Le Groupe PAROT étant un employeur actif sur tous les types de profils et sur toutes ses régions d'implantation, notre chargée de recrutement prend en charge tout le process, le sécurise et permet de répondre aux demandes des opérationnels avec réactivité et professionnalisme.

### Intégration

Parce que ce n'est pas au nouvel arrivant de savoir intégrer l'entreprise mais à l'entreprise de savoir intégrer son expérience, nous avons mis en place un process visant à réunir toutes les conditions favorables pour renforcer sa motivation, lui permettre de s'approprier rapidement son poste et de trouver sa place au sein de notre Groupe.

Afin de faciliter la prise de poste du nouvel arrivant, nous imaginons pour lui un parcours d'intégration en identifiant le « parrain » en charge de son accueil et prévoyons les moments d'échanges avec les collaborateurs clés avec lesquels il sera amené à travailler; nous lui remettons un Kit de bienvenue (goodies, newsletter de l'année, organigramme...), notre livret d'accueil et de sécurité, lui remettons tout le matériel nécessaire à sa bonne intégration, effectuons avec lui une visite de l'entreprise et diffusons une note de bienvenue et d'information à l'ensemble des collaborateurs.

Des points réguliers sont effectués avec le nouvel arrivant pour répondre à ses questions éventuelles et un échange autour d'un rapport d'étonnement se tient un mois après son arrivée.

### Développement individuel des collaborateurs

Notre Groupe est engagé dans une démarche de gestion des compétences depuis plusieurs années car notre volonté et objectif est de mieux anticiper les effets sur l'emploi des mutations économiques, technologiques, sociales et démographiques.

La formation est donc au cœur de nos priorités car nos salariés sont les piliers de nos activités et de notre entreprise. Elle représente un outil essentiel à leur développement. Il est à noter également que les constructeurs nous demandent d'assurer les formations techniques et commerciales de nos collaborateurs afin que ceux-ci soient toujours au fait des dernières évolutions techniques des véhicules que nous commercialisons et que nous réparons. Une grande majorité de notre plan de formation annuel est dédiée aux formations constructeurs.

Nous identifions les besoins en formation, établissons un bilan des ressources internes, identifions les populations cibles et les formations correspondantes.

Nos formations peuvent être certifiantes, et nous proposons notamment :

- des masters automobiles pour les techniciens automobiles et VI,
- des certifications en droit des sociétés et en droit du travail pour nos juristes et nos RH
- des MBA pour nos Dirigeants et Cadres à potentiels.
- des CQP Vendeurs Automobiles pour développer nos forces commerciales
- nous favorisons également l'apprentissage au sein de nos ateliers et accompagnons nos apprentis avec des tuteurs volontaires et identifiés

L'ensemble de nos collaborateurs est associé à notre démarche et vivement encouragé à se former et évoluer. Les formations engagées répondent à nos différents besoins métiers et sont porteuses de nos

valeurs et tiennent compte du développement personnel de nos collaborateurs et de leur employabilité.

Comme indiqué, le Groupe a réalisé un diagnostic GPEC visant plusieurs objectifs en matière de développement individuel afin de repérer, mobiliser et développer les compétences individuelles et collectives, favoriser la mobilité interne et fidéliser le personnel, mieux détecter les talents et les fidéliser, renforcer les compétences de ses collaborateurs en fonction des évolutions de leur métier, améliorer l'employabilité des collaborateurs

Nous mettrons également en place une formation spécifique pour nos tuteurs en entreprise dans le cadre du dispositif dispensé par l'ANFA « la Charte Entreprise Formatrice ». nous sommes en discussion de prise en charge pour une mise en place en 2020 : il nous paraît indispensable de former les jeunes à nos métiers techniques ou commerciaux pour assurer l'avenir de nos ateliers notamment : que ces jeunes soient accueillis et accompagnés par des tuteurs formés nous paraît aujourd'hui indispensable.

#### Nombre total d'heures de formation

Nos plans de formation sont établis selon plusieurs critères :

- la stratégie et le développement économique du Groupe,
- les développements attendus par les constructeurs,
- l'évolution du marché,
- les besoins en formation exprimés par nos collaborateurs

Le recueil des besoins en formation exprimés par nos collaborateurs se fait, notamment, au travers des entretiens professionnels - bilan du parcours professionnel du salarié avant et depuis son entrée dans l'entreprise, identification des besoins de l'entreprise et des aspirations et compétences du salarié, perspectives d'évolution professionnelle...

Nous insistons auprès des Managers pour tenir ces entretiens qui permettent d'accompagner les salariés dans leurs perspectives d'évolution professionnelle : qualifications, changement de poste, promotion et identifier les besoins de formation.

Nous nous sommes dotés, courant 2018, d'un SIRH en cours de déploiement, nous permettant l'intégration d'un module entretien individuel et professionnel ainsi qu'un module formation afin d'harmoniser nos pratiques, de les professionnaliser et de les piloter depuis le siège.



|      | Nbre heures | Coût pédagogique | Collaborateurs formés | Nombre de formations dispensées |
|------|-------------|------------------|-----------------------|---------------------------------|
| 2016 | 7031        | 312 934€         | 405                   | 451                             |
| 2017 | 8476        | 333 617€         | 286                   | 577                             |
| 2018 | 8597        | 354 428 €        | 329                   | 544                             |
| 2019 | 7164        | 305694€          | 306                   | 453                             |

### 1.8 Egalité de traitement

Parce que la diversité est source de richesse et de productivité pour l'entreprise, et qu'intégrer des collaborateurs issus d'horizons divers permet d'enrichir le dialogue et de croiser les points de vue, nos politiques d'embauche prévoient de proscrire toute forme de discrimination.

Par ailleurs, diversifier ses sources de recrutement et intégrer de nouveaux profils permet aussi de faire face aux pénuries de main d'œuvre.

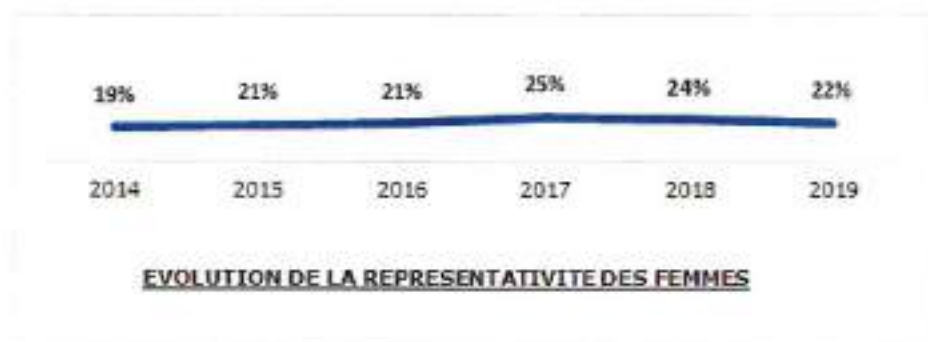
Aussi, l'engagement du Groupe PAROT en matière de responsabilité sociale et de diversité, est mis en valeur par une réelle volonté de :

- Participer au développement et à la stabilisation de l'emploi en Région,
- Progresser vers une meilleure égalité hommes/femmes,
- Intégrer les jeunes Générations et favoriser l'alternance,
- Progresser vers une meilleure intégration des personnes en situation de handicap.

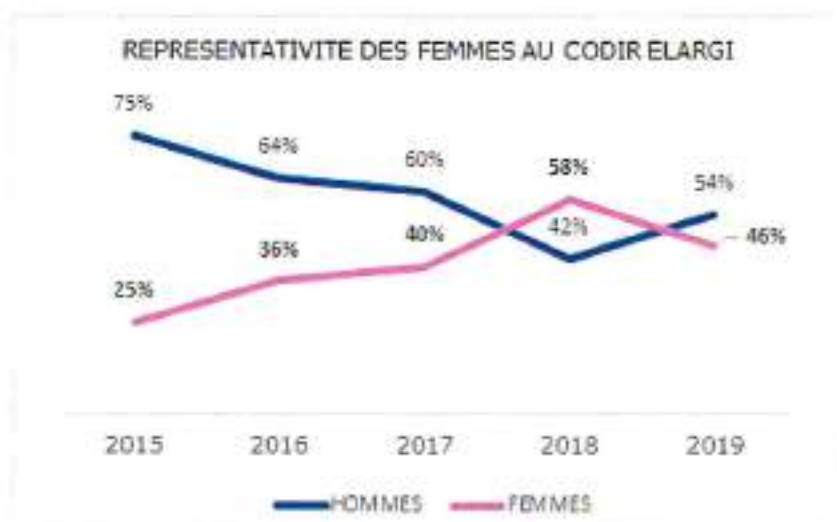
Ces objectifs sont au cœur de nos actions RH.

## Mesures prises en faveur de l'égalité hommes-femmes

Bien que notre cœur de métier soit, par nature, très masculin (commerce et mécanique), nous continuons à développer les actions en faveur de l'égalité hommes/femmes : égalité à l'embauche (aucune discrimination n'est effectuée à l'embauche), encourager la promotion et la formation, proscrire toute forme de discrimination directe ou indirecte, conciliation vie privée/vie professionnelle.



La représentation des femmes au Comité de Direction du Groupe PAROT a dépassé celle des hommes pour la première fois en 2018 mais l'intégration d'un nouveau collaborateur a refait basculer la tendance. Nous nous rapprochons malgré tout de l'égalité de représentativité.



Enfin, le Groupe doté d'un conseil d'administration doit répondre aux dispositions de l'article L 225-18-1 du code de commerce qui imposent à ce jour que la proportion des administrateurs de chaque sexe ne peut être inférieure 20%. A ce jour, la Société se conforme aux dispositions légales, le Conseil d'Administration étant composé de cinq membres dont une femme et quatre hommes.

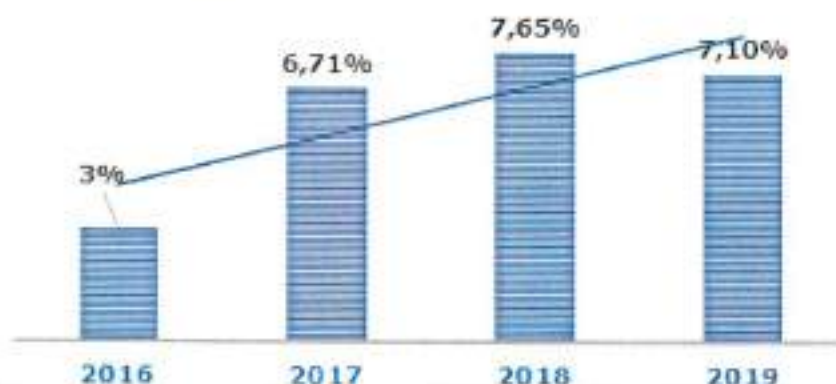
## Mesures prises en faveur de l'emploi des jeunes

Parce que les jeunes sont porteurs de ressources et de compétences pour l'entreprise, le Groupe PAROT est engagé dans une démarche active d'accueil et d'accompagnement permettant de contribuer à réduire les inégalités d'accès à l'emploi. Ainsi, afin de former nos jeunes aux métiers de demain dans l'Automobile, nous développons l'alternance et favorisons les stages de fin d'étude au sein de toutes nos équipes. Nous sommes présents aux salons pour l'emploi, aux job dating, dans les écoles et CFA afin de faire connaître le Groupe, développer notre marque-employeur et attirer nos talents de demain. Cette volonté de se tourner vers l'avenir et d'intégrer des jeunes alternants se matérialise dans les chiffres suivants.

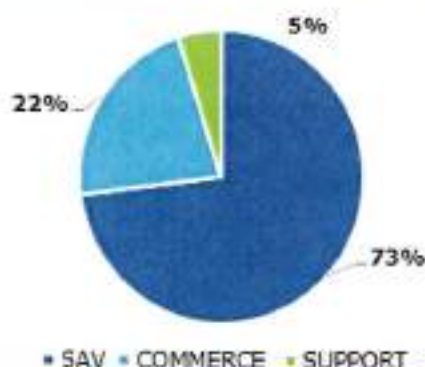
|      | ALTERNANTS | EFFECTIF GLOBAL | %     |
|------|------------|-----------------|-------|
| 2015 | 12         | 504             | 2.4%  |
| 2016 | 21         | 701             | 3%    |
| 2017 | 53         | 789             | 6.71% |
| 2018 | 74         | 967             | 7.65% |
| 2019 | 53         | 892             | 7.06% |

*Base tout alternant comparé à l'effectif global de clôture*

#### ALTERNANCE PAR RAPPORT A L'EFFECTIF GLOBAL



#### REPARTITION DES ALTERNANTS PAR SERVICE

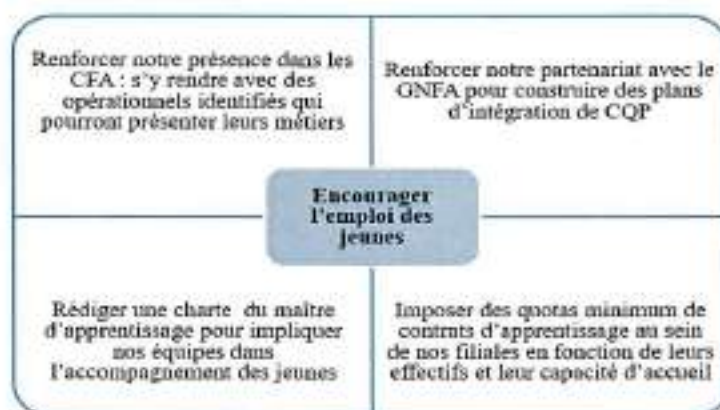


Pour faciliter l'intégration des jeunes et les accompagner au mieux dans l'entreprise, nous maintenons nos séniors dans l'emploi et identifions en interne les maîtres d'apprentissage ou tuteurs qui pourront transmettre leur expérience et savoir-faire. A l'issue de leur apprentissage ou contrat de

professionnalisation, et dans la mesure où les jeunes formés se sont montrés motivés à intégrer notre Groupe, nous leur proposons une embauche en CDI.

Nous mettons en place sur 2018/2019 la Charte Entreprise Formatrice en partenariat avec l'ANFA, qui nous permet de former nos tuteurs à l'intégration et la formation des jeunes en entreprise.

Rappel de notre plan d'emploi pour les jeunes qui reste le même pour les années à venir :



### 1.9 Promotion et respect des stipulations des conventions OIT

Le Groupe exerce la totalité de son activité en France. Il respecte les Lois définies par la République Française en matière de :

- Respect de la liberté d'association et du droit de négociation collective
- D'élimination des discriminations en matière d'emploi et de profession
- D'absence de travail forcé et obligatoire
- D'absence de travail des enfants

#### Egalité de traitement / Diversité d'emploi

Le Groupe PAROT est engagé dans une politique sociale de proximité, de maintien dans l'emploi et de solidarité. Même si nous ne sommes pas encore aux objectifs en matière d'insertion des personnes en situation de handicap, notre politique d'embauche impose de miser sur l'engagement, le savoir-être et le potentiel du candidat sans aucune discrimination.

Afin de faciliter l'insertion de nouveaux collaborateurs en situation de handicap, nous avons pris des engagements en termes d'aménagements d'accessibilité de nos sites et de poste de travail.

Dans certains de nos établissements où, malgré notre politique et nos engagements, le nombre de collaborateurs handicapés n'augmente pas, nous n'hésitons pas à avoir recours à des sociétés de sous-traitance du secteur adapté et protégé, pour des prestations telles que l'entretien et le nettoyage de locaux ou d'espaces verts.

Le nombre de collaborateurs en situation de handicap étaient au nombre de 20 en 2016 et 2017 et de 23 depuis 2018. Sur les 14 établissements concernés par la taxe AGEFIPH, c'est à dire employant plus de 20 salariés ou hors cas d'exonération, 3 de ces établissements n'emploient pas de personne en

situation de handicap reconnu. Un effort particulier devra être apporté en sur ces établissements, même s'il est compliqué dans nos métiers, notamment techniques, d'intégrer des personnes en situation de handicap.

Poursuivre la lutte contre les discriminations

### SELON 3 AXES

- Actions de Valorisation des femmes au sein de nos filiales : newsletters, présence féminine aux CODIR
- Améliorer l'accès à nos entreprises des personnes en situation de handicap : information auprès des opérationnels, rédaction d'un code de bonne conduite
- Rappel aux chefs de service de l'importance de la mixité au sein des métiers

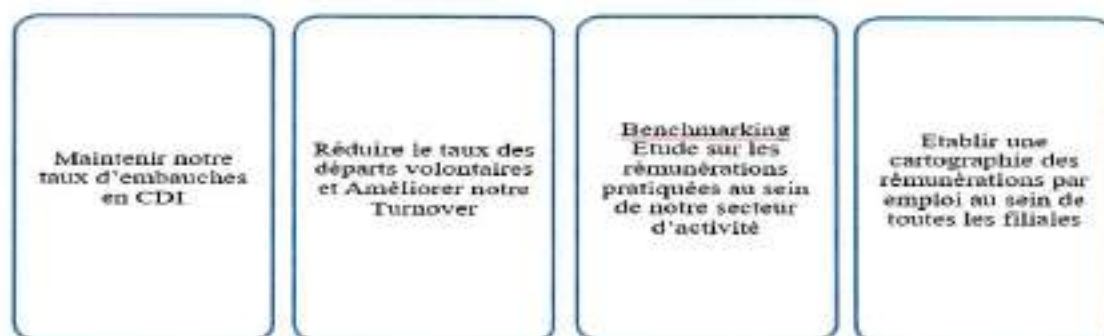
Engagement local / Renforcement des compétences

Notre plan d'actions se structure autour d'objectifs majeurs :

- Renforcer notre engagement pour l'emploi local et régional des jeunes.
- Renforcer les compétences de nos collaborateurs et favoriser leur employabilité

### Participer à la sécurisation et la pérennisation de l'emploi en région

Le plan d'actions reste identique à ceux des années précédentes avec quatre types d'actions à mener en vue de poursuivre la stabilité des emplois :



### Renforcer les compétences de nos collaborateurs et favoriser leur employabilité

Afin de renforcer les compétences de nos collaborateurs et d'assurer leur fidélisation, nous poursuivrons nos actions de formations.



La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences est une méthode conçue pour anticiper les besoins en ressources humaines à court et moyen termes. Elle vise à adapter les emplois, les effectifs et les compétences aux exigences issues de la stratégie des entreprises et des modifications de leurs environnements économique, social, juridique. La GPEC est un outil de gestion prospective des ressources humaines qui permet d'accompagner le changement.

#### Renforcer l'engagement sociétal de l'entreprise en matière de santé et bien-être au travail

La communication et le bien-être au travail passera par trois voies :

- Renforcer la communication RH interne et externe avec la nécessité de mener une réflexion globale avec le service communication de l'entreprise ; en ce sens, la mise en place d'un SIRH nous aide à la communication interne et nous poursuivrons les actions de communication par le biais des newsletters, des notes internes, des rencontres (déjeuner du président, conventions, séminaires). Nous avons réalisé des vidéos métiers pour dynamiser notre onglet carrière du site et mettre en valeur les métiers du Groupe.
- De plus, l'intégration de nouvelles sociétés au sein du Groupe devra mobiliser les équipes pour développer le sentiment d'appartenance au Groupe et transmettre les valeurs associées.
- Déployer le SIRH (Système d'Information Ressources Humaines) et intranet RH pour faciliter la communication et la transmission de documents avec nos collaborateurs ; nous souhaiterions notamment développer des modules concernant les entretiens et la formation.
- Participer au réseau et à la vie locale associative ou non associative :

S'impliquer dans notre environnement de vie nécessite de participer à la vie locale autour de nos implantations en participant aux associations RH locales ou nationales ainsi qu'aux organismes métiers :



## 2 ■ Informations environnementales

### 2.1 Politique générale en matière environnementale

#### L'organisation de la société

La politique environnementale a été définie de manière à répondre à la réglementation en vigueur et également aux différents besoins des sites.

Ainsi, depuis plusieurs années elle s'articule donc autour de 3 axes prioritaires :

- Optimiser le tri des déchets et favoriser la valorisation matière
- Prévenir les risques de pollution
- Maîtriser nos consommations énergétiques

Le Groupe PAROT n'est à ce jour pas soumis à des procédures de certification spécifiquement environnementale. La société n'a pas versé d'indemnité au cours de l'exercice en exécution d'une décision judiciaire en matière d'environnement.

#### Les actions de formation et d'informations des salariés

Le Groupe PAROT organise des réunions ponctuelles en interne sur l'environnement en lien avec les problématiques rencontrées.

En 2019, de nouvelles sessions de sensibilisation au recyclage des déchets ont été réalisées suivant les besoins de sites.

## Les moyens consacrés à la prévention des risques environnementaux et de pollution

Le Groupe conçoit sa politique dans la durée et dans la globalité. Il a donc décidé de se doter d'une politique Environnement. La préservation de l'Environnement participe à la responsabilité sociétale du Groupe.

Cette politique est portée par l'ensemble des entités du Groupe et concerne l'ensemble des collaborateurs du Groupe et l'ensemble des métiers.

Nous avons notamment pour limiter les déchets organisé les échanges papier avec nos filiales, et privilégié la transmission des données par voies dématérialisées :

- Grâce à l'application GOOGLE DRIVE permettant la diffusion de l'information entre les différents services d'une même entité mais également entre les différentes filiales du Groupe. Ce système mis en place depuis 2015 est utilisé par l'ensemble du personnel du Groupe ;
- Les collaborateurs des différentes filiales du Groupe sont sensibilisés à la limitation des impressions papier et diffusent ce message à leurs interlocuteurs ;
- L'utilisation de l'e-mailing pour nos actions commerciales permet également de réduire les émissions de déchets papiers et ainsi de minimiser notre impact ;
- L'utilisation de photocopieurs de dernière génération proposant une solution écoresponsable. Ces matériels sont également configurés par défaut pour imprimer recto verso et limiter les gaspillages de papier.
- L'application Wetransfer permet aux collaborateurs de transmettre des fichiers lourds dans le but de ne plus recourir à l'utilisation de CD ROM ou clé USB, ce qui contribue également à limiter notre impact.

Tous ces systèmes permettent également de limiter les envois postaux et par conséquent les émissions de CO2 liées à leur transport. Il permet également de limiter les réunions sur site, puisque les rencontres s'organisent par visioconférence.

En ce qui concerne les filiales d'exploitation, les salariés sont sensibilisés, dès leur embauche, à la prévention des risques environnementaux et des pollutions. Lors des formations d'intégration et, par la suite, dans l'exercice de leurs fonctions, ils sont informés des bonnes pratiques pour la prévention des risques environnementaux et avertis des méthodes de gestion, de traitement et d'élimination des déchets afin d'éviter toute forme de pollution des sols (et sous-sols).

Toutes nos filiales mènent des actions de sensibilisation formations, panneaux d'affichage, mailings...) auprès de l'ensemble des collaborateurs.

Nous précisons par ailleurs, que le Groupe ne relève d'aucune procédure nécessitant la constitution de provisions ou de garanties relatives à des risques environnementaux ou susceptible de présenter à terme une obligation d'indemnisation en matière environnementale.

L'énergie renouvelable reste au cœur de nos préoccupations, le Groupe fait lui aussi parti des acteurs de l'écosystème du véhicule électrique. Savoir conjuguer les besoins en énergie et en mobilité avec la lutte contre le réchauffement climatique, le Groupe contribue via les constructeurs et ses partenaires qu'il soit assureur, client, fournisseur, autorités de réglementation, communauté locale, à répondre à ses problématiques.

La maîtrise des consommations énergétiques est une priorité en ce sens qu'elle répond à la fois au changement climatique et à l'épuisement prévisible d'une partie des ressources énergétiques. Le groupe a donc fait le pari de communiquer pour éduquer aux comportements d'autre part de piloter

au mieux la demande par un comptage intelligent par exemple. Le Groupe agit à différents niveaux, en optimisant ses consommations énergétiques sur son propre périmètre via la sensibilisation.

Par ailleurs, le Groupe attache une importance toute particulière à l'usage de l'eau et l'impact des rejets dans le milieu naturel pour toutes ses activités. Afin de faire face à cet enjeu majeur du XXIème siècle, les entités du Groupe travaillent à mieux connaître l'empreinte eau de leurs activités, à localiser les zones de pollution potentielle et à mettre en œuvre des plans d'action pour les sites correspondants. Les réglementations relatives à la qualité de l'air ou des sols, fixent les exigences qui s'imposent aux installations industrielles. Le Groupe contrôle régulièrement la performance environnementale de ses installations.

## 2.2 Pollution et gestion des déchets

Les mesures de prévention, de réduction ou de réparation de rejets dans l'air, l'eau et le sol affectant gravement l'environnement organisation de la société

### La prévention de l'air

Depuis 2017, le Groupe PAROT a intégré la vérification périodique des cabines de peinture par un organisme agréé. Ainsi, les cabines de peinture sont contrôlées annuellement selon la réglementation afin de vérifier :

- Le débit global d'air extrait
- L'état des éléments de l'installation (systèmes de captage, dépoussiéreurs, épurateurs, gaines...)
- La pression statique ou vitesse d'air à chaque point
- La caractéristique de l'installation

L'année 2020 va être marquée par la mise en place d'un contrat de maintenance avec entreprise compétente qui sera en plus du contrôle annuel réglementaire, en charge du changement régulier des filtres afin d'éviter toute saturation et pollution de l'air.

### La prévention de l'eau et des sols

Depuis 2017, le Groupe PAROT a débuté la mise en place d'un contrat pour l'entretien périodique des ouvrages d'assainissement, c'est à dire les séparateurs hydrocarbures et les aires de lavage.

Le prestataire choisi s'engage à effectuer les interventions suivantes :

- Pompage et nettoyage des aires de lavage
- Pompage de la phase hydrocarbonnée en surface du séparateur
- Pompage de la phase boueuse en fond du séparateur
- Vérification du fonctionnement du flotteur
- Transfert et traitement des déchets en centre agréé
- Fourniture du bordereau de suivi des déchets

Ce partenariat permet de disposer d'un entretien périodique et programmé selon les besoins des sites. Ainsi, depuis 2018, 100% des sites disposent d'un contrat d'entretien.

De part de son activité, le Groupe PAROT est consommateur de produits liquides dangereux. Ces produits sont utilisés dans l'ensemble de nos ateliers de réparation (huile moteur, liquide de frein, liquide de refroidissement ...)

Les produits neufs sont stockés dans des contenants étanches selon les besoins des sites (cuves ou fûts). Afin d'optimiser l'espace et d'éviter la manutention des fûts, des stations de distribution des produits sont installés dans les concessions.

Les produits liquides dangereux usagés sont stockés dans des contenants adaptés et collectés par notre prestataire agréé CHIMIREC. Le prestataire s'est engagé à nous mettre à disposition des contenants homologués pour le stockage de ces déchets.

Les huiles usagées sont stockées essentiellement dans des cuves de minimum 1000 L aériennes ou enterrées. Ainsi, un planning de vidange des huiles a été convenu avec notre collecteur CHIMIREC tenant compte de la capacité des cuves.

Les mesures de prévention, de recyclage et d'élimination des déchets

Depuis 2017, des contrats cadres ont été mis en place pour la collecte et le traitement de l'ensemble de nos déchets.

Plusieurs prestataires ont été choisis :

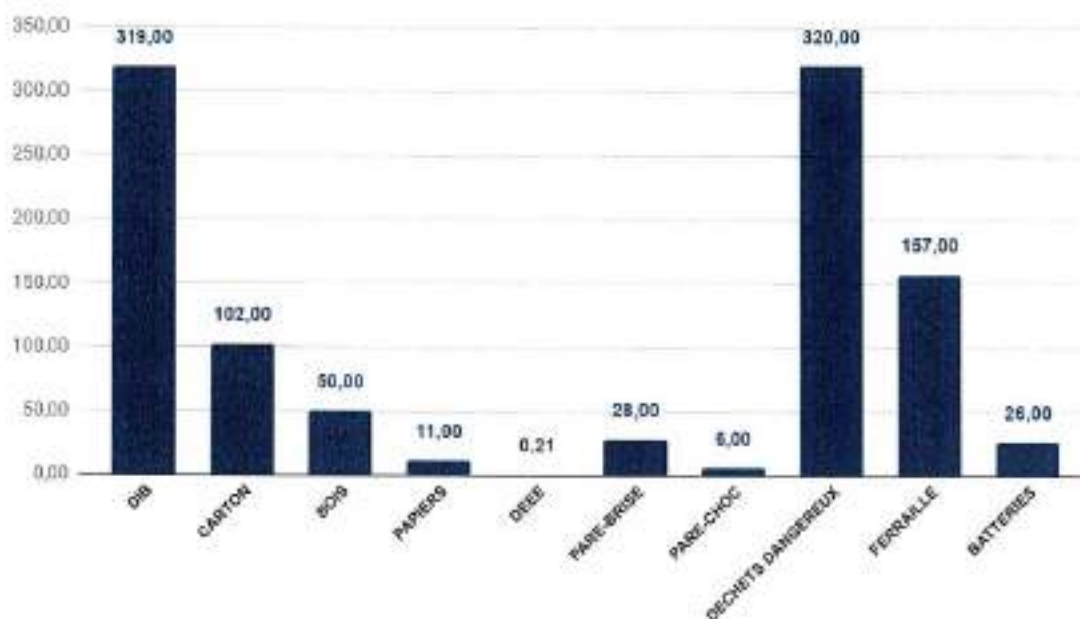
- Suez Environnement : DIB, bois, carton, papier, pare-brise, pare-choc...
- Chimirec : huile usagée, aérosols, filtres à huile et carburant usagés, liquide de frein usagé, liquide de refroidissement usagé, emballages souillés, matériels souillés, peintures usagées, fûts souillés, diluants usagés, carburants usagés...
- Sorecfer : ferraille, batteries usagées
- RABA SARP : entretien des séparateurs hydrocarbures et aires de lavage

Ces partenariats permettent de mesurer la quantité de déchets produits avec la mise en place de reporting précis.

Ci-dessous, présentation des résultats de l'année 2019 :



Type de déchets collectés en 2019 (tonne)



L'objectif premier du Groupe PAROT est de réduire la part de nos déchets non valorisables en favorisant le recyclage de la matière.

De plus, CHIMIREC a conçu des procédés exclusifs permettant la valorisation matière ou énergétique des déchets dangereux collectés. Par exemple les huiles usagées sont régénérées par filtration et déshydratation sous vide et les filtres à huile sont valorisés en 3 composants : l'huile, le papier et le métal.

Depuis fin 2017, nous avons lancé le tri des papiers de bureaux. En 2018, puis en 2019 ce tri a progressivement été mis en place sur les sites disposant d'une structure administrative importante. Ainsi, en 2019, 11 tonnes de papiers ont été collectés sur l'ensemble du Groupe Parot, soit 4 tonnes de plus qu'en 2018.

La prise en compte des nuisances sonores et de toute autre forme de pollution spécifique à une activité

Les concessions automobiles et poids-lourds sont essentiellement implantées dans des zones industrielles, éloignées des habitations et les nuisances sonores sont concentrées dans les ateliers de réparation.

### 2.3 Utilisation durable des ressources

La consommation d'eau et l'approvisionnement en eau en fonction des contraintes locales

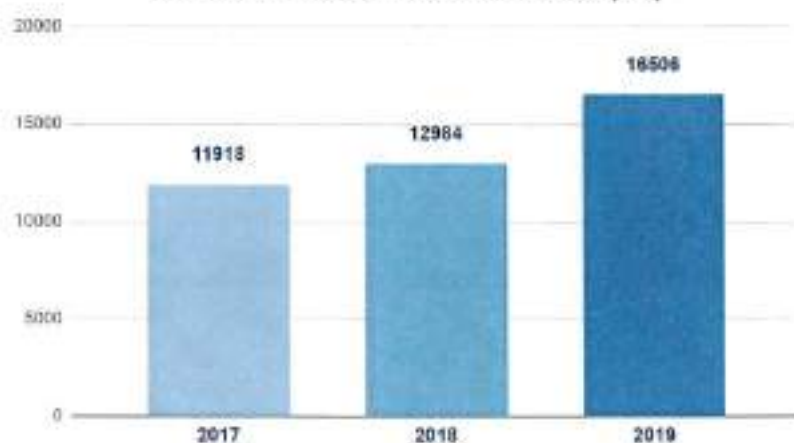
Les besoins en eau de l'ensemble des sites regroupent :

- Les besoins domestiques : sanitaires, réfectoire, vestiaires
- Les besoins industriels : aires de lavage

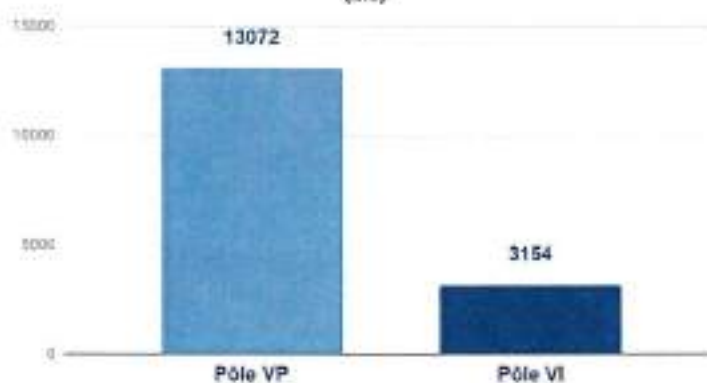
A ce jour, il n'existe pas de contrainte locale en matière d'approvisionnement d'eau.

Ci-dessous, les consommations en eau de l'année 2019 :

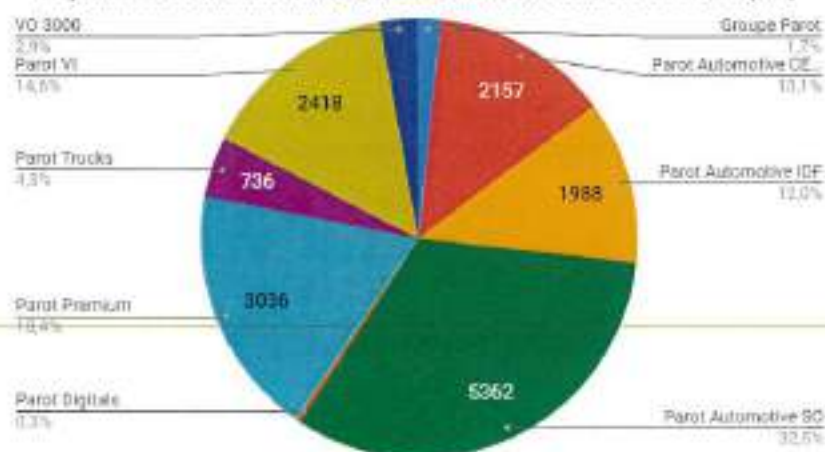
**Evolution de la consommation en eau (m3)**



**Répartition de la consommation en eau en fonction des activités en 2019 (m3)**



**Répartition de la consommation en eau en fonction des sociétés (m3)**



La consommation de matières premières et les mesures prises pour améliorer l'efficacité dans leur utilisation

#### Utilisation de solvants

Les ateliers du Groupe PAROT sont aujourd'hui consommateurs de solvants pour les activités suivantes:

- En atelier mécanique pour le dégraissage des pièces
- En atelier carrosserie lors de l'application de peinture sur les véhicules

Néanmoins, les quantités de solvants utilisés ont une tendance à la baisse avec notamment l'acquisition de fontaine de dégraissage biologique il y a quelques années.

Ces fontaines permettent de substituer le solvant par un dégraissant biodégradable protégeant à la fois les opérateurs et l'environnement. L'objectif du groupe étant que tous les sites soient équipés d'un système de dégraissage biologique.

La consommation de l'énergie, les mesures prises pour améliorer l'efficacité énergétique et le recours aux énergies renouvelables

Depuis 2015, le Groupe PAROT a souscrit un contrat de gaz et d'électricité en offre de marché. L'année 2019 a elle été marquée par la renégociation de ces contrats.

Ainsi, le Groupe PAROT a fait le choix de renouveler son partenariat avec les fournisseurs suivants :

- Electricité : EDF jusqu'à fin Octobre 2021
- Gaz : AVIA PICOTY jusqu'à fin Mars 2022

#### L'électricité

L'électricité est actuellement la principale énergie utilisée par les sites du groupe PAROT.

Les besoins en électricité des sites sont les suivants :

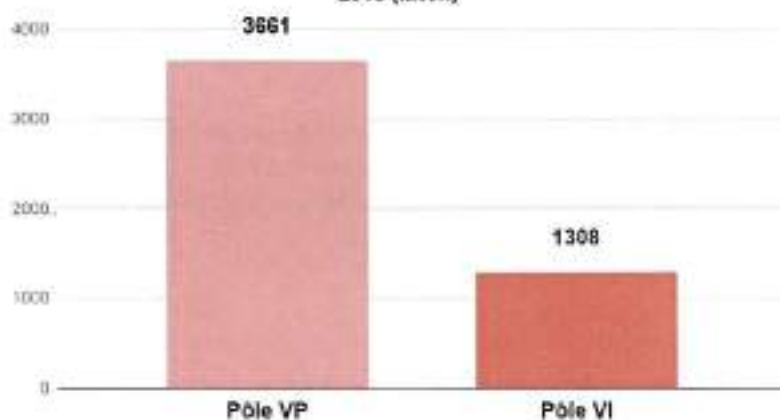
- L'éclairage
- Le chauffage
- La climatisation
- Les bureaux (ordinateurs, écrans, imprimantes, distributeurs café, autres...)
- L'air comprimé
- Les cabines de peinture

A la fin de l'année 2019, EDF est le fournisseur d'électricité de 42 établissements du Groupe PAROT.

Ci-dessous les consommations du Groupe PAROT en 2019 :

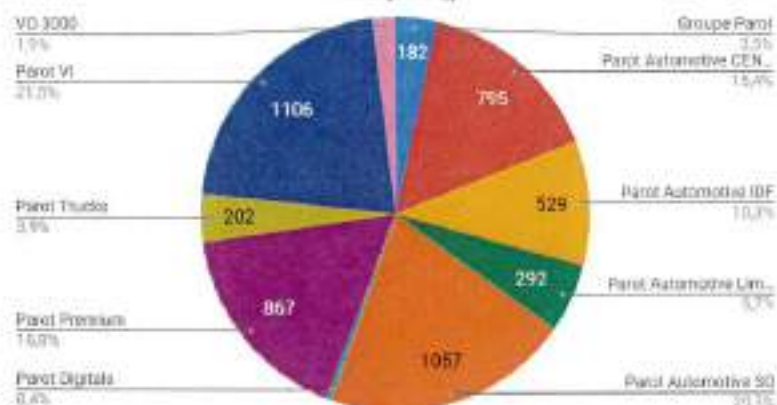


**Répartition de la consommation en électricité en fonction des activités en 2019 (MWh)**

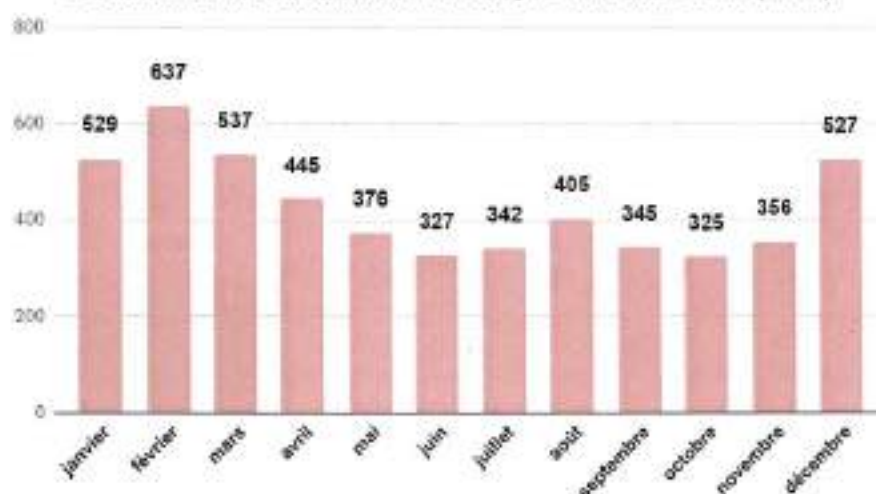


La consommation totale en électricité du Groupe PAROT en 2019 a connu une hausse de 8% par rapport à l'année 2018. Cette augmentation est la conséquence de l'intégration de 5 nouveaux sites dans ce contrat cadre.

Répartition de la consommation en électricité en fonction des sociétés en 2019 (MWh)



Evolution de la consommation électrique sur l'année 2019 (MWh)



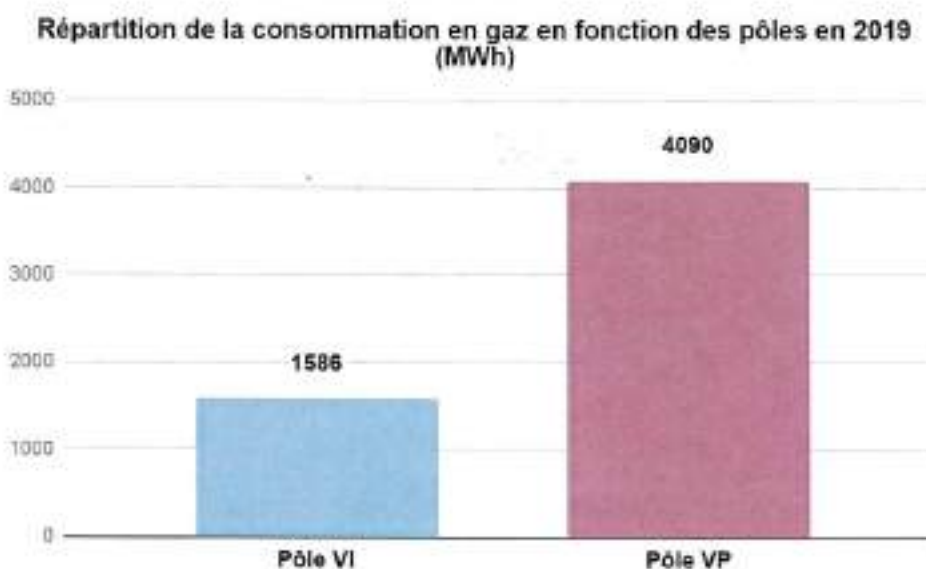
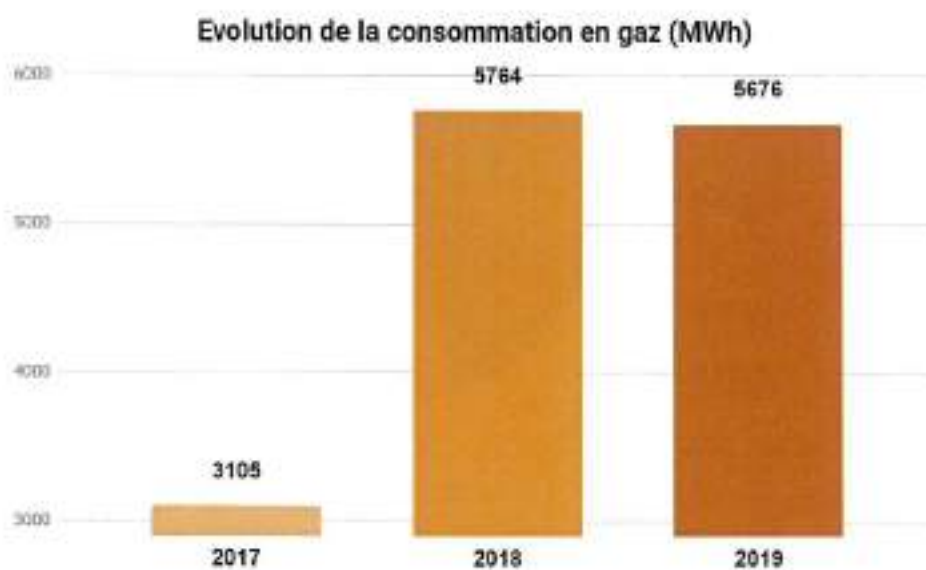
### Le gaz

Les besoins en gaz naturel pour le Groupe PAROT sont dus essentiellement à l'alimentation des chauffages aérothermes ou radiants présentes dans les ateliers de réparation mécanique et carrosserie et également au fonctionnement des cabines de peinture dans certains cas.

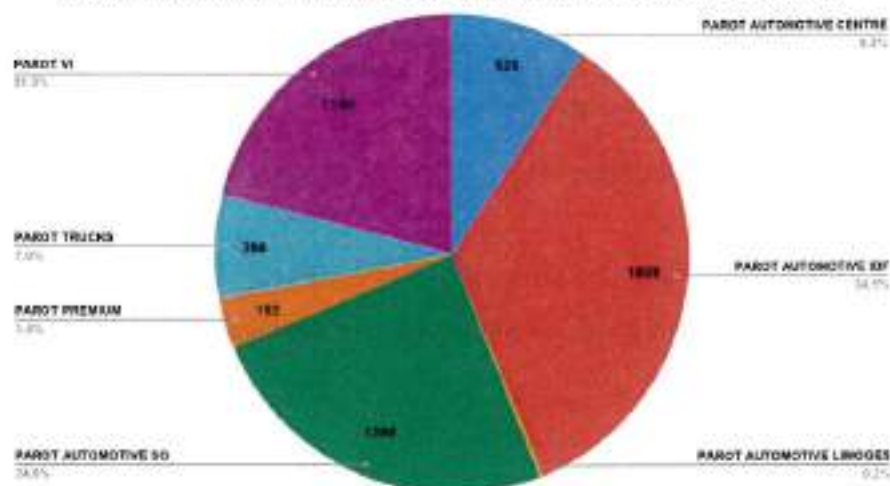
Depuis 2015, AVIA PICOTY est le fournisseur principal de gaz naturel de 25 des concessions du Groupe PAROT :

- 6 concessions poids-lourds
- 19 concessions automobiles

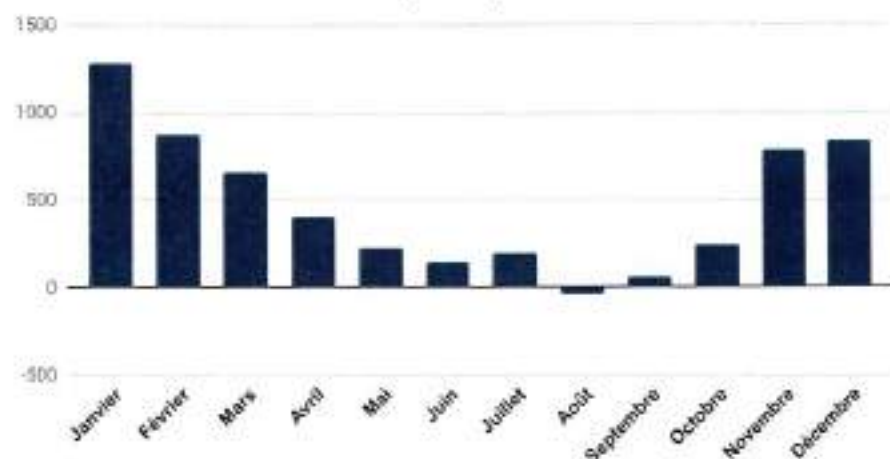
Les consommations de l'année 2019 sont les suivantes :



Répartition de la consommation en gaz en fonction des sociétés en 2019 (MWh)



Evolution de la consommation en gaz sur l'année 2019 (MWh)



La consommation totale en gaz du Groupe PAROT est relativement stable entre l'année 2018 et 2019. Malgré l'intégration de 5 nouveaux sites dans le contrat, la consommation est restée stable, voire à diminuer.

#### L'utilisation des sols

Le principal enjeu du Groupe PAROT est la prévention des risques de pollution des sols. Pour cela, le groupe met tout en œuvre pour garantir la préservation des sols (voir paragraphe II- 2-a-).

## 2.4 Changement climatique

Le Groupe est fortement mobilisé sur le développement des nouveaux moyens de propulsion électrique. A titre d'exemple, le Groupe PAROT distribue et répare depuis déjà quelques années des véhicules électriques de la marque BMW.

Le développement des véhicules électriques fait partie intégrante de l'adaptation de l'entreprise au changement climatique.

Le Groupe PAROT enregistre une évolution des ventes de véhicules électriques :



Les constructeurs vont lancer de nombreux véhicules électriques en 2020. C'est ainsi que le Groupe Parot, distributeur des marques FORD, MAZDA ou FIAT va pouvoir proposer des nouveaux modèles zéro-émission.

## 2.5 Protection de la biodiversité : les mesures prises pour préserver ou développer la biodiversité

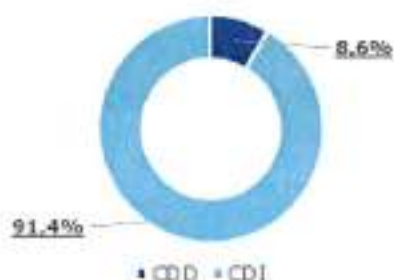
Compte tenu de son activité et de la localisation des concessions, ce critère n'apparaît pas pertinent.

# 3 ■ Engagements sociétaux

## 3.1 Impact territorial

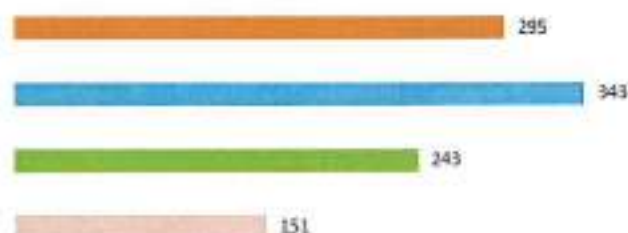
Le Groupe favorise les emplois stables pour lutter contre la précarité de l'emploi. Ainsi, plus de 91% de nos collaborateurs sont en contrats à durée indéterminée en 2019.

### REPARTITION CDD/ CDI

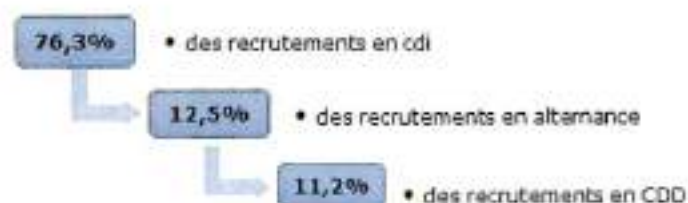


Dans toutes les régions où le Groupe PAROT est présent, il participe au développement de l'emploi. En 2019, le Groupe a recruté 295 nouveaux collaborateurs.

### RECRUTEMENTS ENTRE 2016 ET 2019



Sur les 295 recrutements effectués, 76% se sont faits en CDI, 12,5% en alternance et 11% en CDD.



### COMPARAISON PART CDD/CDI SUR 4 ANS



### 3.2 Relations entretenues avec les personnes intéressées par l'activité de la société

| PARTENARIAT GROUPE PAROT   |            |                                            |                    |
|----------------------------|------------|--------------------------------------------|--------------------|
| ENTITE                     | CONCESSION | PARTENARIAT                                | TYPE               |
| PAROT Automotive Sud-Ouest | Tulle      | Tulle Football Corrèze                     | Sportif            |
|                            | Brive      | CAB (Brive)                                | Sportif            |
|                            | Périgueux  | Vintage Days                               | Culturel           |
| PAROT Automotive IDF       | Les Ulis   | Réseau d'affaire BNI                       | Réseau             |
| PAROT Premium Sud-Ouest    | Limoges    | USAL (Rugby) Limoges                       | Sportif            |
|                            | Brive      | CAB (Club de rugby) Brive                  | Sportif            |
|                            | Limoges    | LH87 (Club Hand) Limoges                   | Sportif            |
| PAROT Premium Bordeaux     | Bordeaux   | MEDEF                                      | Réseau             |
|                            | Bordeaux   | La Bordelaise                              | Sportif/associatif |
|                            | Bordeaux   | Golf de villenave d'ornon                  | Sportif/associatif |
|                            | Bordeaux   | Ruban Rose                                 | Sportif/associatif |
| PAROT Trucks               | Bordeaux   | Les Girondins de Bordeaux                  | Sportif            |
|                            | Brive      | CAB Brive (Club Athlétique Bréviste)       | Sportif            |
|                            | Bordeaux   | UBB                                        |                    |
| PAROT VI                   | Toulouse   | Colomiers Rugby (Pôle Toulouse)            | Sportif            |
|                            | Bayonne    | Aviron Bayonnais (AB Rugby) (Pôle Bayonne) | Sportif            |
|                            | Bordeaux   | UBB                                        | Sportif            |

### 3.3 Sous-traitance et Fournisseurs

Dans le cadre desancements d'appel d'offre, le groupe intègre systématiquement un critère lié à l'attachement des valeurs RSE.

Les contrats liant le groupe à ses cocontractants ne disposent pas de clauses particulières relatives aux pratiques éthiques, environnementales et sociales au-delà des exigences réglementaires applicables.

### 3.4 Loyauté des pratiques

La société a mis en place des procédures encadrant la signature des contrats avec des tiers. Des clauses d'anti-corruption peuvent être insérées sous la responsabilité de la responsable juridique quand des risques élevés sont identifiés.

A compter de 2018, le groupe communiquera systématiquement sur sa politique éthique par l'intermédiaire d'une lettre d'engagement. L'entreprise rentre dans le champ d'application de la Loi Sapin II.

### 3.5 Actions engagées en faveur des droits de l'homme

La société n'a pas identifié d'enjeu majeur, la concernant, sur ce sujet.

**Alexandre PAROT**  
Président du Conseil d'Administration

A large, stylized handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke, positioned to the right of the name and title.

