Rapport Social et Environnemental – Exercice 2016

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 a 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 le rapport RSE du groupe qui regroupe toutes les filiales.

1. VOLET SOCIAL

1.1 POLITIQUE 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 1976, 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

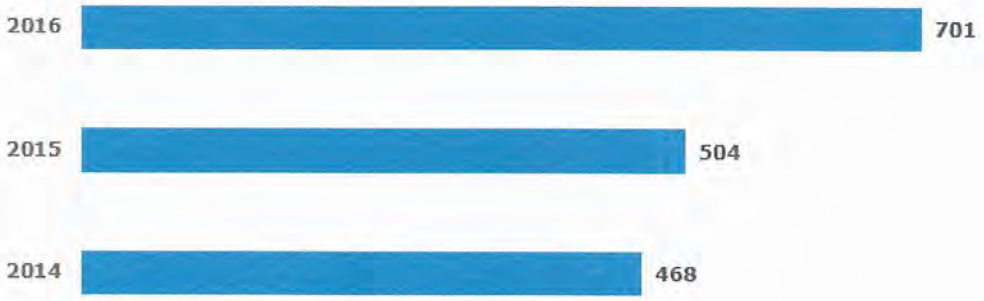
Nous nous attachons à promouvoir et à faire respecter les trois valeurs primordiales à toutes bonnes relations professionnelles au sein du Groupe, à savoir : le respect et la bienveillance, le goût du challenge en équipe et la confiance.

1.2 INFORMATIONS SOCIALES

1.2.1 EMPLOI

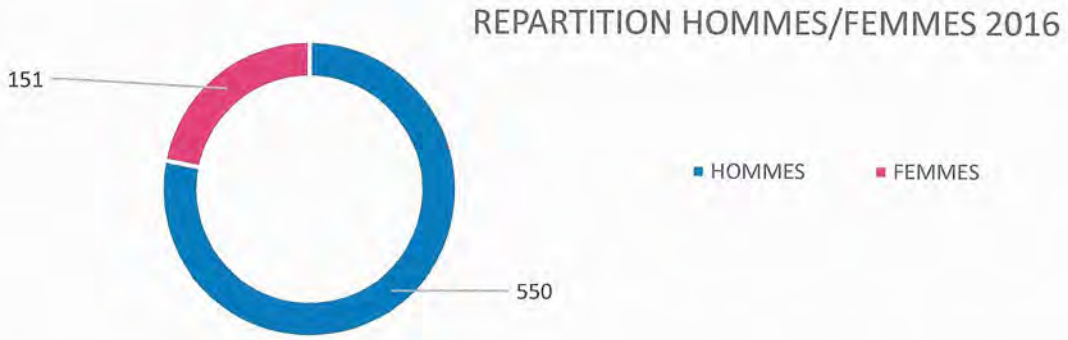
A- Evolution des effectifs du Groupe sur 3 ans

Porté notamment par une politique de croissance externe soutenue, le Groupe PAROT s'est fortement développé en 2 ans et compte, à fin 2016, plus de sept cents collaborateurs répartis au sein de 7 filiales, 32 établissements et de son siège.

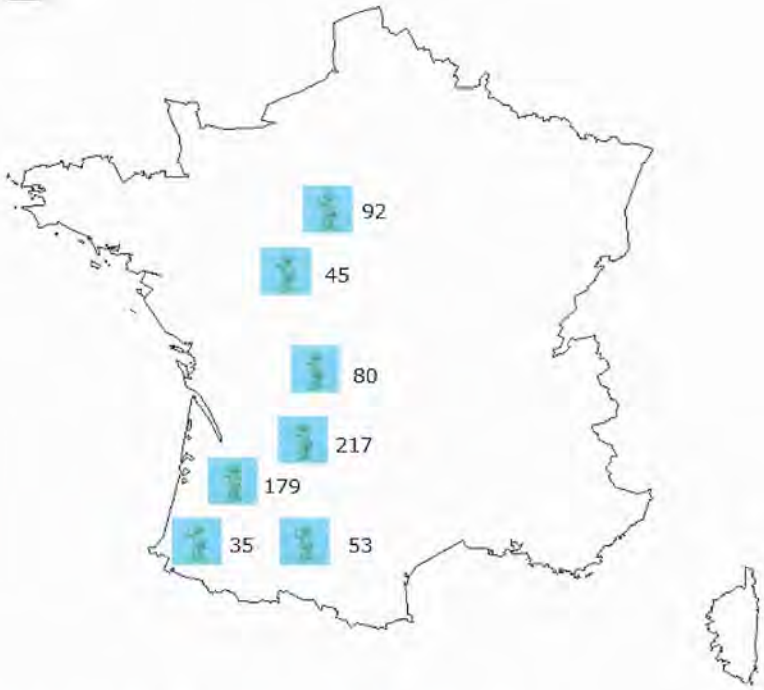


Evolution des effectifs sur 3 ans

B- Répartition des salariés



80% des collaborateurs sont basés, historiquement, dans le sud-Ouest et le Centre de la France, mais la volonté de croissance du Groupe PAROT sur l'ensemble du territoire commence à modifier la répartition des effectifs. En effet, depuis 2016 grâce au rachat de l'ex Groupe BEHRA, basés au Sud-Ouest de la Région Ile de de France, 20% de l'effectif est domicilié en région parisienne.



Nota : les données relatives à la répartition de l'effectif par âge ne sont pas disponibles au titre de l'année 2016.

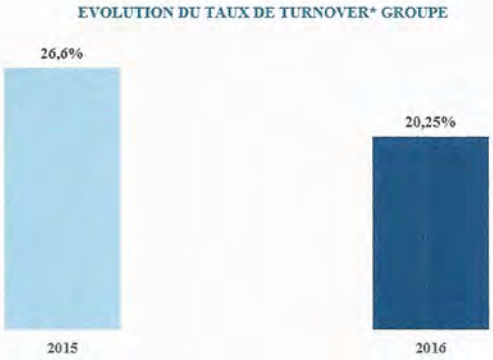
L'âge moyen des collaborateurs est de 42 ans et leur ancienneté moyenne est de 7 ans.

C – Embauches et départs

Nous avons embauché en 2016 plus de 150 collaborateurs sur l'ensemble de nos filiales. Il s'agit sensiblement du même nombre d'embauches qu'en 2015. Nous avons en moyenne une quarantaine de postes à pourvoir par mois, et, la plus grande difficulté pour notre service recrutement aujourd'hui est de recruter des mécaniciens, carrossiers ou électriciens, notamment au sein de la division Véhicules industriels. Ces métiers sont en tensions avec une forte concurrence entre sociétés de même secteur. Au cours des deux dernières années, le nombre d'embauches et de départs a été le suivant :

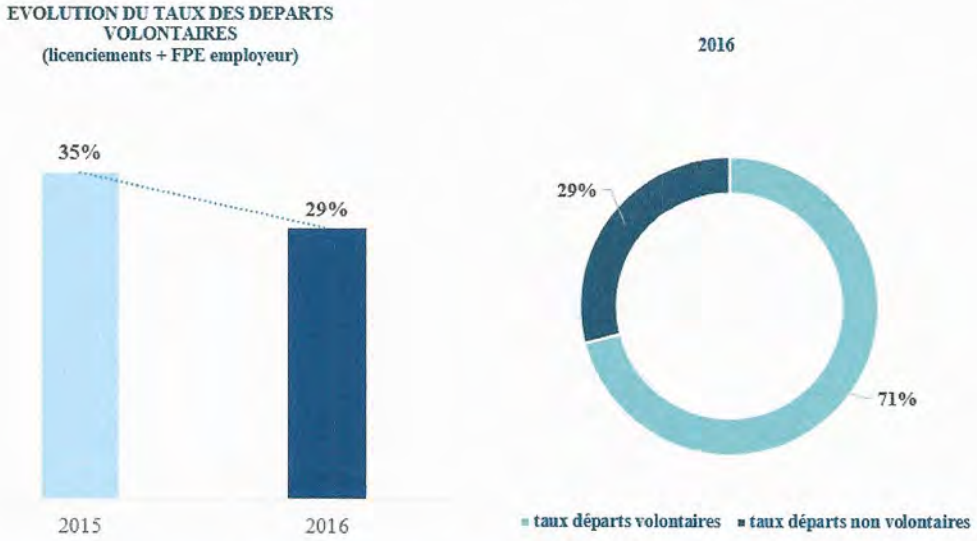
	2015	2016
EFFECTIFS	504	701
EMBAUCHES	148	151
DEPARTS	120	133

La mise en perspective des exercices 2015 et 2016 permet de mettre en évidence une forte chute du turnover, démontrant une volonté de stabilisation des effectifs.

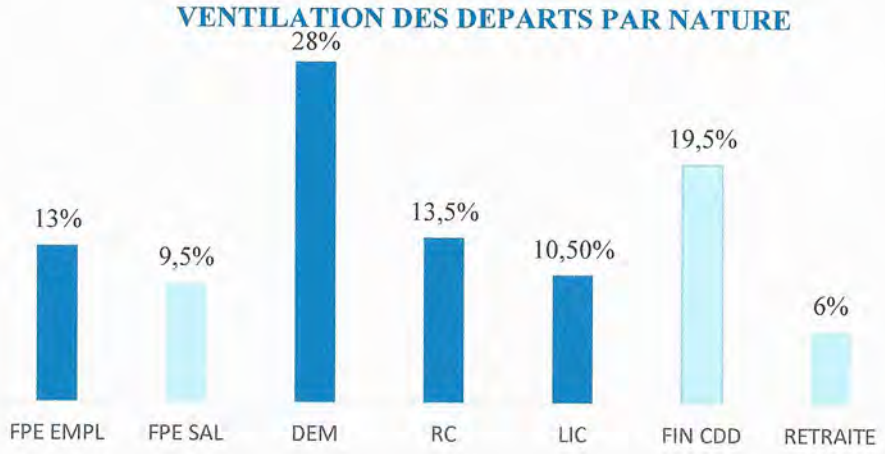


*Indicateur : [(nombre d'entrées / nombre sorties) / 2] / effectif total

Le nombre de licenciements ou départs suite à la fin de période d'essai employeur a fortement diminué entre 2015 et 2016 faisant chuter le taux des départs volontaires* de 6 points.



*Indicateur taux de départs volontaires : [(nombre licenciements + nombre de fin de période d'essai employeur / nombre total de sorties (hors CDD)]



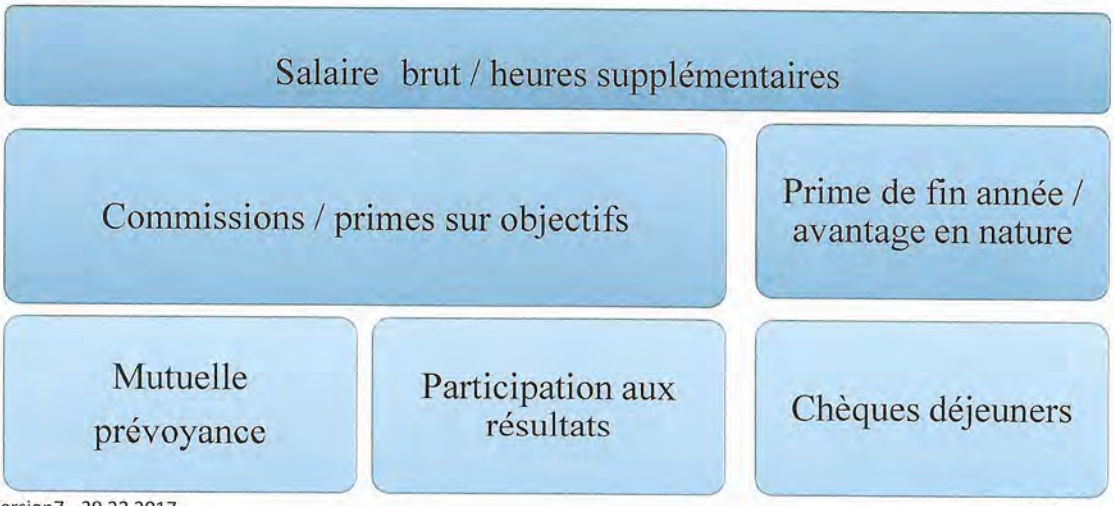
FPE EMPL = Fin de période essai à l'initiative de l'employeur
FPE SAL = Fin de période essai à l'initiative du salarié
DEM = démission
RC = rupture conventionnelle
LIC = licenciement

D – Evolution 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 entreprise du Groupe est engagée dans cette stratégie, et est responsable de la déclinaison de sa politique de rémunération, dans le cadre de valeurs communes insufflées par sa société mère.

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 du collaborateur et une partie liée à des avantages collectifs.



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 afin de nous permettre de prospérer et d'assurer les emplois de demain.

	Masse salariale	effectif	Rapport masse / collaborateurs	Rapport masse / collaborateurs au mois
2015	15 529 488€	504	30 812€	2568€
2016	21 884 593 €	701	31 819€	2602€

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.

La promotion interne est valorisée lors de la tenue de nos Comités de Carrière dans lesquels nous établissons une revue de nos talents, choisissons les profils évolutifs avec 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 ».

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. Ainsi, nos mutations internes ont fortement évolué entre 2015 et 2016, comme indiqué ci-après :

EVOLUTION DE LA PROMOTION INTERNE

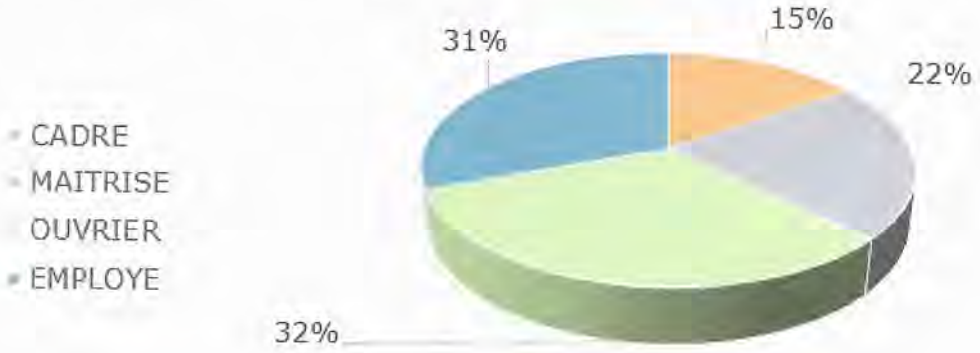
1.3 ORGANISATION DU TRAVAIL

A – Organisation du temps de travail

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 selon le taux légal en vigueur et bénéficient également, le cas échéant, de journées de « RTT ».

Les Cadres et/ou Maîtrises sont au forfait jours annuel de 218j et bénéficient également de journées de RTT.

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



B – Absentéisme

Les données relatives à l'absentéisme ne sont pas disponibles au titre de l'année 2016

1.4 RELATIONS SOCIALES

A – Organisation du dialogue social

En 2016, les filiales du Groupe PAROT comptaient en leur sein des institutions représentatives du personnel telles que des délégués du personnel, des membres de Comité d'entreprise et membres de CHSCT.

Les relations avec nos IRP sont apaisées et courtoises et nous favorisons le dialogue et les échanges qui sont bien plus 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 les grandes thématiques relatives à la rémunération (négociations annuelles), aux évolutions sociales (pour exemple en 2016 : les titres restaurant), 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 avec nos IRP 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 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.

Parallèlement, la Direction Générale a initié un baromètre social, le « parot life style » afin d'obtenir une photographie la plus fiable possible du ressenti de leurs équipes, du bien-être au travail et procéder à des analyses permettant la mise en place de plans d'action pour améliorer la qualité de vie au travail. Ce baromètre a été accueilli positivement courant 2016 par les collaborateurs avec un taux de réponses de l'ordre de 88%.

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

Notre Président organise des déjeuners intimistes trimestriels, avec une dizaine de salariés de toutes nos filiales ; cette proximité permet aux collaborateurs de rencontrer en toute convivialité, les équipes supports, de direction générale et de bien appréhender la vision et les valeurs du Groupe Parot.

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,
- réseau social collaboratif (parot inside),
- affichages divers

B – Bilan des accords collectifs

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 sera menée courant 2017, 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.

Tous les trimestres, la médecine du travail participe à nos CHSCT 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 SANTE et SECURITE

A- L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE SANTÉ ET SÉCURITÉ DES SALARIÉS

Pour le bien-être de tous, et dans une optique de politique durable et responsable, le Groupe Parot s'engage à bâtir et à développer, au sein de sa culture d'entreprise, une démarche proactive visant à préserver la santé et la sécurité des collaborateurs du groupe et des salariés d'entreprises extérieurs.

Conscient qu'il ne peut y avoir de progrès continu sans garantir la sécurité et préserver la santé des collaborateurs, le groupe est impliqué depuis deux ans dans le déploiement d'une culture durable en santé et sécurité au travail.

Cet engagement repose sur la nécessité de définir précisément le cadre de nos actions, de l'adapter au contexte et à la réalité de notre organisation, afin qu'elles puissent être communiquée et accessible à l'ensemble de nos collaborateurs et être applicable sur l'ensemble de nos sites.

Pour répondre à cette politique en matière de santé et sécurité au travail, le groupe Parot a fait le choix de créer un véritable pôle Qualité-Sécurité-Environnement afin d'apporter les compétences nécessaires.

Tous les trimestres le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) se réunit afin de contribuer à l'amélioration des conditions de travail des salariés.

Le CHSCT réuni les membres du comité, le personnel du service QSE, le service RH et le médecin du travail. L'inspecteur du travail et l'agent du service de prévention des organismes de sécurité sociale peuvent également assister aux réunions.

Ainsi, depuis plus de deux ans le groupe Parot multiplie les actions pour améliorer les conditions de travail des salariés.

Sur chaque site du Groupe Parot, l'ensemble des situations dangereuses est évalué en collaboration avec les salariés et formalisé sur le document unique.

En 2016, une nouvelle trame commune a été mise en place afin d'homogénéiser les outils du management de la sécurité.

Cette évaluation permet de proposer un plan d'actions afin de préserver la santé et la sécurité des salariés.
Des actions de sensibilisation par des campagnes d'affichage, des diffusions de note de service seront déployées selon les besoins des sites courant l'année 2017.

A.1. Vérifications périodiques des équipements : amélioration continue

Des contrats cadres sont établis pour l'ensemble des vérifications périodiques des équipements de chaque site du Groupe Parot. L'objectif est de bénéficier d'un interlocuteur commun et de centraliser les rapports de contrôle au siège du Groupe Parot. Ainsi, les équipements suivants sont vérifiés suivant les obligations réglementaires :

- Installations électriques
- Installations de gaz
- Cabine de peinture
- Equipement sous pression : cuve de compresseur
- Appareils de levage : ponts élévateurs, palans, chariots automatiques, appareils de levage manuels (crics, grue atelier, transpalette, vérins de fosse...)
- Portes et portails automatiques
- Equipements de sécurité incendie : extincteurs, BAES, équipement de désenfumage.

En 2016, le service QSE a travaillé en collaboration avec les contrôleurs de gestion sur la mise en place d'un reporting pour le suivi de la conformité de ces équipements. Ce reporting permettra d'avoir un suivi plus rigoureux et de mesurer l'amélioration de la conformité des équipements dans l'objectif d'atteindre 100% d'équipements conformes.

L'objectif dans les prochaines années est de s'assurer que l'ensemble des observations notifiées sur les rapports de contrôles sont levées par les sites soit par le remplacement des équipements devenus vieillissant soit par la réparation de ces derniers.

A2 - Formation : assurer la santé et la sécurité des salariés

2016 a également été marqué par l'élaboration d'un plan de formation afin de répondre aux besoins des sites et à la réglementation en vigueur. Ainsi, l'année 2017 sera consacrée à :

- la formation de nouveaux SST : l'objectif étant de disposer au minimum d'un SST par site

- la mise en place de formation incendie : une étude est en cours pour la mise en place de formation à la manipulation des extincteurs sur l'ensemble des sites du Groupe Parot. L'objectif étant de former chaque année de nouveaux collaborateurs.

- la formation à la conduite des chariots automoteurs : afin de répondre à la réglementation des autorisations de conduite, le Groupe Parot s'est engagé sur l'année 2017 à former les utilisateurs de ces équipements.

- la mise à jour de l'ensemble des permis PL : une note de service a été diffusée en fin d'année 2016 afin de rappeler l'obligation des conducteurs de poids-lourds à se soumettre à une visite médicale afin de renouveler leur permis PL. Le Groupe Parot s'est engagé à financer aux collaborateurs concernés la visite médicale.

A3- Accessibilité handicapé : l'Agenda d'Accessibilité Programmé

En septembre 2015, le groupe Parot a présenté un Agenda d'Accessibilité Programmé engageant à rendre accessible l'ensemble de ces sites aux personnes à mobilité réduite d'ici la fin de l'année 2018. L'année 2016 a donc été consacrée à la matérialisation de places de stationnement réservées aux personnes handicapées.

2017 sera consacré à une étude afin de proposer des solutions aux sites dont le bâtiment n'est pas accessible aux personnes à mobilité réduite.

A4 - 2017 : nouveaux projets

En 2017, une étude sur la pénibilité au travail sera menée au sein du Groupe Parot. Cette étude permettra de répondre à la nouvelle réglementation en vigueur.

Le Groupe Parot consacrera également l'année 2017 à une étude pour la mise en place de défibrillateur sur ces sites dans les prochaines années.

B- BILANS DES ACCORDS CONCLUS.

Document Unique :

Sur chaque site du Groupe Parot, l'ensemble des situations dangereuses est évalué en collaboration avec les salariés et formalisé sur le document unique.

En 2016, une nouvelle trame commune a été mise en place afin d'homogénéiser les outils du management de la sécurité.

Cette évaluation permet de proposer un plan d'actions afin de préserver la santé et la sécurité des salariés. Le document unique est mis à la disposition de l'ensemble des collaborateurs.

CHSCT :

Tous les trimestres le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) se réunit afin de contribuer à l'amélioration des conditions de travail des salariés.

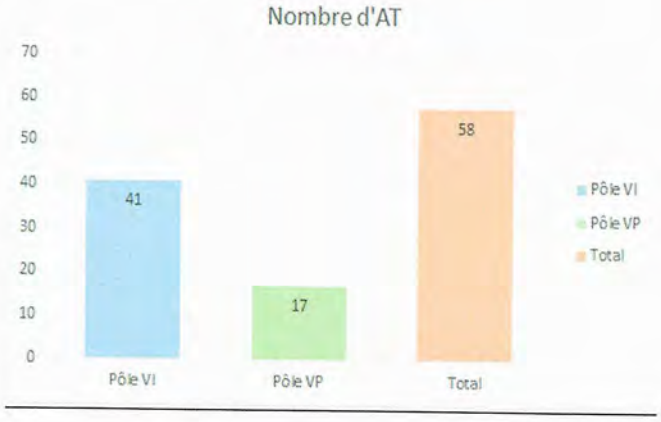
Le CHSCT réuni les membres du comité, le personnel du service QSE, le service RH et le médecin du travail. L'inspecteur du travail et l'agent du service de prévention des organismes de sécurité sociale peuvent également assister aux réunions.

Pénibilité :

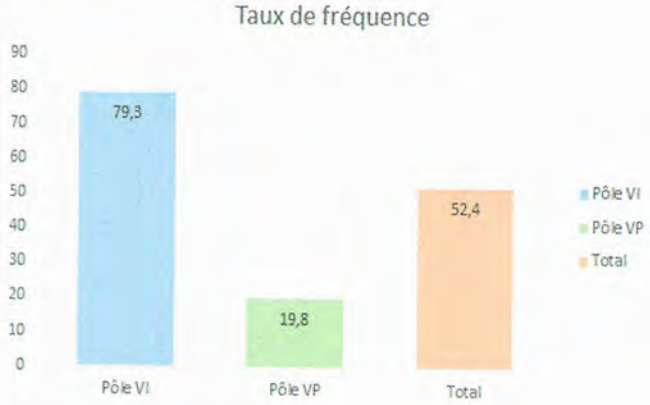
En 2017, une étude sur la pénibilité au travail sera menée au sein du Groupe Parot. Cette étude permettra de savoir si le Groupe Parot est soumis ou non à la nouvelle réglementation liée à la pénibilité.

C- ACCIDENTS DU TRAVAIL

C .1 Nombre d'accidents du travail en 2016 par pôle

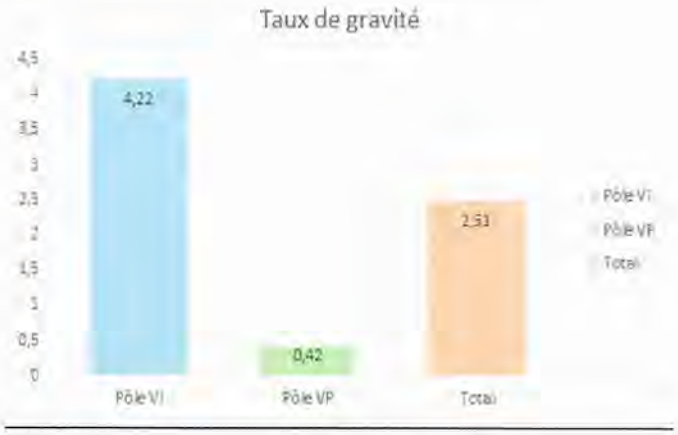


C. 2 Taux de fréquence* en 2016 par pôle :



**Le taux de fréquence correspond au nombre d'accidents du travail, avec arrêt, constaté sur la période*

C.3 Taux de gravité** par pôle :



***Le taux de gravité est lié au nombre de jours d'arrêt dus à un accident de travail entraînant un arrêt.*

Le pôle VI enregistre un nombre d'accidents du travail beaucoup plus important que le pôle VP avec un taux de fréquence et un taux de gravité nettement plus élevé.

Le Groupe Parot ne possédant pas les chiffres des années précédentes, il est aujourd'hui difficile de mesurer l'amélioration des conditions de sécurité au travail.

Néanmoins, la mise en place de ce reporting permettra de mesurer dès 2017 l'efficacité des actions entreprises.

1.6 INTEGRATION ET DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES

A - 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'assesments.
Le Groupe développe ses relations avec les Ecoles et CFA en se faisant connaître auprès du corps professoral et nous participation aux forums écoles et aux salons de recrutement.

Un film corporate et un film RH ont été réalisés en 2016 afin d'assurer la promotion du Groupe lors des forums mais aussi sur les réseaux sociaux (facebook, LinkedIn, viadeo...etc).

B - INTEGRATION

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.

Ainsi, 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.

C - DEVELOPPEMENT 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. Nous construisons une démarche impliquant une vision à long terme puisque l'anticipation de l'évolution des besoins est une clé de voute de la pérennité de notre activité.

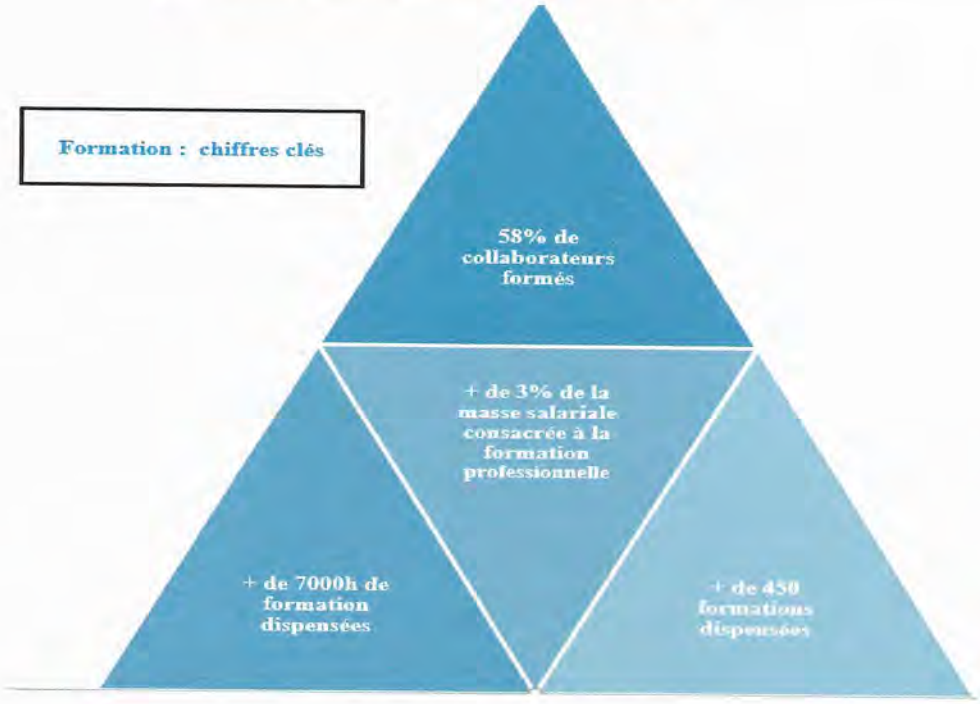
Nous identifions les besoins en formation, établissons un bilan des ressources internes, identifions les populations cibles et les formations correspondantes.

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.

D – NOMBRE TOTALE 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

1.7 EGALITE 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

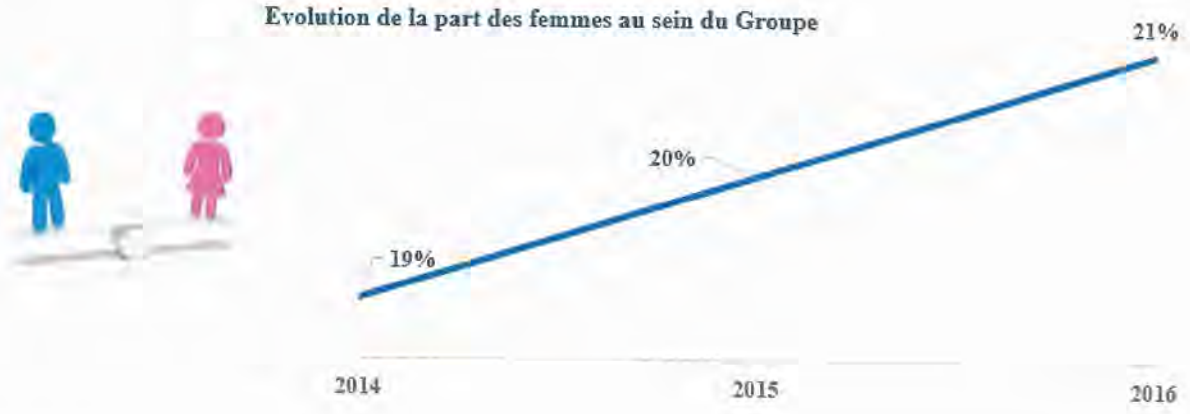
Aussi, l'engagement du GROUPE PAROT en matière de responsabilité sociale et de diversité, est mis en valeur par une réelle volonté de :

- ❑ 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.**

A – MESURES PRISES EN FAVEUR DE L'EGALITE HOMMES-FEMMES

La signature d'un accord avec nos partenaires sociaux en 2015 a permis des avancées significatives et, 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, encourager la promotion et la formation, proscrire toute forme de discrimination directe ou indirecte, conciliation vie privée/vie professionnelle.



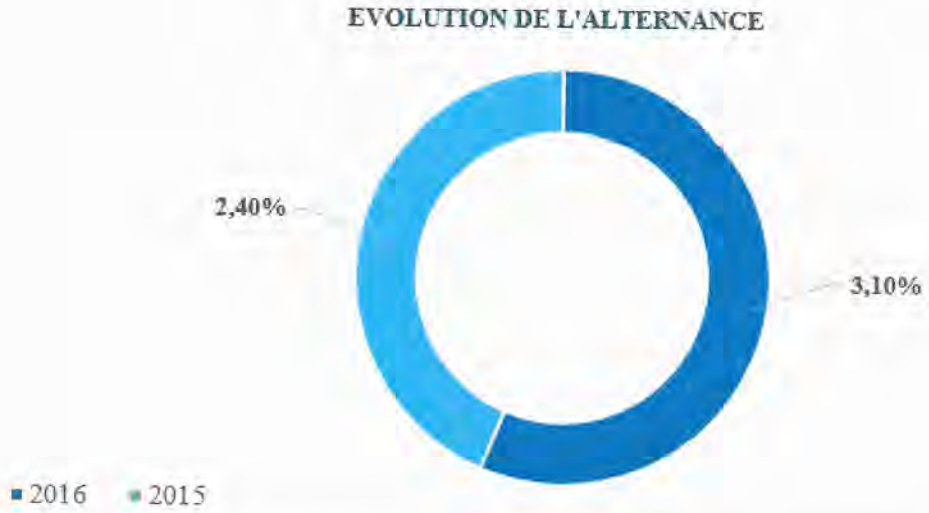
La représentation des femmes au Comité de Direction du Groupe PAROT en 2016 atteint **25%.**

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 inférieur 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.

B – MESURES PRISES EN FAVEUR DE L'EMPLOI ET DE L'INSERTION DES PERSONNES HANDICAPEES

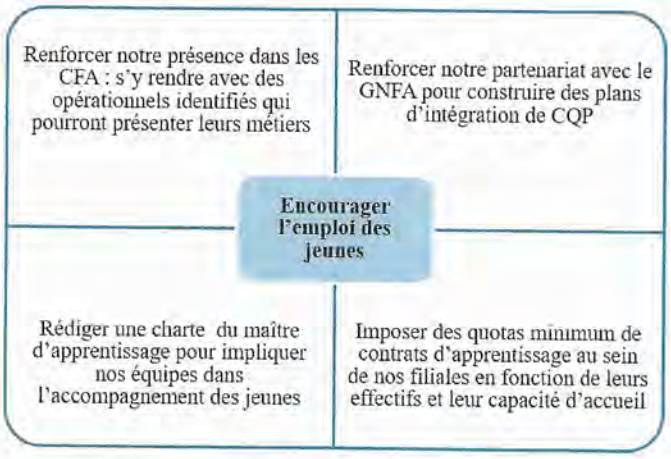
Parce que les jeunes sont porteurs de ressources et de compétences pour l'entreprise, le Groupe PAROT est engagé dans une démarche active d'accueil et d'accompagnement permettant de contribuer à réduire les inégalités d'accès à l'emploi.

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, dans les écoles et CFA afin de faire connaître le Groupe, développer notre marque-employeur et attirer nos talents de demain.



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 qui pourront transmettre leur expérience et savoir-faire. Nous avons ainsi signé plus de 30 contrats de génération.

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.



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 a ainsi augmenté entre 2013 et 2016 de 42% passant de 13 à 20 collaborateurs. Cependant, le nombre de collaborateurs ayant augmenté en 3 ans,

les collaborateurs en situation de handicap ne représentent que 2,85% des effectifs totaux en 2016, contre 3% en 2013.

C - POURSUIVRE LA LUTTE CONTRE LA DISCRIMINATION

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

1.8 PROMOTION ET RESPECT DES STIPULATIONS DES CONVENTION OIT

Le groupe exercice 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

1.8.1 Egalité de traitement / Diversité d'emploi

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**

**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.*

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

Quatre types d'actions seront menés en vue de poursuivre la stabilité des emplois :

Maintenir notre taux d'embauches en CDI	Réduire le taux des départs volontaires et Améliorer notre Turnover	Benchmarking Etude sur les rémunérations pratiquées au sein de notre secteur d'activité	Etablir une cartographie des rémunérations par emploi au sein de toutes les filiales

- **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 ;
- **Mener une Réflexion et la mise en place d'un SIRH (Système d'Information Ressources Humaines) et intranet RH** pour faciliter la communication et la transmission de documents avec nos collaborateurs ;
- **Exploiter les résultats du baromètre social réalisé en 2016 et en sortir un plan d'actions** au sein des filiales pour renforcer le bien-être de nos collaborateurs et lutter contre le stress et les burn out.

- **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 parmi lesquelles :

2. VOLET ENVIRONNEMENTAL

2.1. Politique générale en matière environnementale.

A – ORGANISATION DE LA SOCIETE

Les cœurs de métiers du Groupe PAROT sont :

- Le commerce de véhicules : commerciaux (VC), industriels (VI), de particuliers (VP), neufs ou d'occasion
- Le service après-vente (ateliers et magasins).

Nos effectifs sont donc, très logiquement, à 80% répartis sur ces métiers mais cette répartition connaîtra peut-être une évolution dans les années futures avec la volonté de développement du Groupe vers de nouvelles activités digitales.

Le Groupe Parot a fait le choix de créer un véritable pôle QSE pour apporter les compétences en matière de qualité, sécurité et environnement. Ainsi les objectifs sont multiples : conseiller la direction sur la stratégie à adopter sur le plan QSE répondre aux exigences des constructeurs en terme de management de la qualité et de la certification ISO 9001 répondre aux exigences réglementaires en terme de sécurité et d'environnement accompagner les sites sur les problématiques sécuritaires et environnementales Ce service a été créé à la fin de l'année 2014 et se compose aujourd'hui de deux personnes.

La société n'est pas soumise à des procédures de certification spécifiquement environnementales. Il n'existe pas de provisions et garanties pour risques en matière d'environnement. La société n'a pas versé d'indemnité au cours de l'exercice en exécution d'une décision judiciaire en matière d'environnement.

B – ACTIONS DE FORMATION ET D'INFORMATION DES SALARIES.

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

C - MOYENS CONSACRES A LA PREVENTION 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 précisions 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 potentiel 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

A- MESURES DE PREVENTION, DE REDUCTION OU DE REPARATION, DE REJETS DANS L'AIR, L'EAU ET LE SOL AFFECTANT GRAVEMENT L'ENVIRONNEMENT.

FOCUS : Les concessions IVECO et MAN implantées à Bruges mettent aujourd'hui tout en oeuvre pour répondre à la réglementation du service des eaux de Bordeaux métropole. Ainsi, les deux concessions se sont engagées à réaliser les travaux de mise en conformité, soit :

- l'aménagement d'une zone de déchets couverte
- l'acquisition de bacs de rétention
- le raccordement des eaux usées issues des aires de lavage au réseau d'assainissement public
- la mise en place d'un système de prétraitement de type séparateur à hydrocarbures au niveau de la station de carburant commune aux deux concessions.

L'ensemble de ces travaux ont été possibles grâce à un accompagnement de la Chambre de Métiers et de l'Artisanat de la région Aquitaine avec qui nous avons élaboré un dossier pour obtenir des subventions de l'Agence de l'Eau Adour-Garonne.

Cabine de peinture :

L'essentiel de nos ateliers de carrosserie sont équipés de cabine de peinture. L'entretien de ces cabines est réalisé régulièrement : les filtres sont remplacés par une entreprise spécialisée afin d'éviter toute saturation et pollution de l'air.

L'année 2017 sera marquée par la vérification annuelle de l'ensemble des cabines de peinture par un organisme de contrôle : l'organisme vérifie l'aération et l'assainissement de chaque cabine.

Rejet de CO2 atelier :

Les ateliers sont équipés d'extracteurs de gaz, permettant de limiter la dispersion des particules dans les ateliers (cependant les particules sont rejetées à l'extérieur du bâtiment donc ces équipements sont plus un moyen de protection pour les salariés que pour l'environnement.)

Sols :

Les huiles de moteur usagées sont stockées dans des cuves enterrées ou aériennes. Dans la plupart des cas, les cuves enterrées sont équipées de détecteur de niveau et de fuite.

Le Groupe Parot préconise aujourd'hui la mise en place de cuve aérienne.

Eau / Entretien des airs de lavages et des aires de prétraitements

Nos concessions disposent essentiellement d'une aire de lavage et d'un système de prétraitement des eaux issues des aires de lavages et/ou des parkings de type séparateurs hydrocarbures. Certaines concessions, non raccordées au réseau d'assainissement public disposent d'un système d'assainissement non collectif. Les sites font donc appel selon leur besoin à des prestataires locaux pour l'entretien de leurs systèmes de prétraitement.

Cependant pour lutter efficacement contre les risques de pollution des eaux et des sols, le groupe Parot établira en 2017 un contrat cadre pour l'entretien des aires de lavage et des ouvrages de prétraitement. Ce contrat permettra à l'ensemble des sites du groupe de disposer d'un entretien périodique programmé par un prestataire spécialisé.

B- MESURES DE PREVENTION, DE RECYCLAGE ET D'ELIMINATION DES DECHETS

L'année 2016 a été marquée par le lancement d'un appel d'offre pour le renouvellement du contrat cadre de la collecte et du traitement des déchets de l'ensemble des sites du groupe pour 2017. Ainsi, le groupe Parot a choisi de nouveaux prestataires pour la collecte et le traitement des déchets suivants :

- déchets non dangereux : DIB, cartons, bois, papiers, ferraille, pare-brise, pare-choc
- déchets dangereux : huile usagée, aérosols, liquide de refroidissement, filtres usagés, matériels souillés, liquide de frein, batteries usagées...

L'année 2017 sera donc consacrée à la mise en place de ces nouveaux contrats avec plusieurs objectifs :

- réduire la part de nos déchets non valorisables
- impliquer les collaborateurs en effectuant des campagnes de sensibilisation au tri
- améliorer les conditions de stockage en aménageant les zones de stockage des déchets et en investissant dans l'achat de bacs de rétention.

Au titre des projets 2017 : La mise en place du tri du papier de bureau sur un site pilote verra le jour courant l'année 2017.

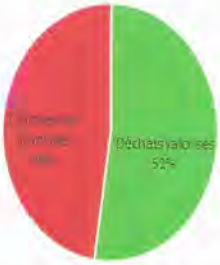
L'objectif est de mettre à la disposition des collaborateurs des contenants spécifiques pour séparer les papiers de bureau et les déchets tout venants.

Une étude sur la mise en place de chiffons lavables dans les ateliers de réparation sera réalisée. Ce partenariat permettrait de disposer de chiffons réutilisables après lavage par un prestataire spécialisé.

Ces chiffons remplaceront les rouleaux de papier, consommés en grande quantité dans nos ateliers engendrant la production d'une importante quantité de déchets dangereux.

Quantité de déchets collectés en 2016

Taux de valorisation des déchets en 2016



C- PRISE EN COMPTE DES NUISANCES SONORES

L'implantation géographique des concessions est exclusivement au sein de zone industrielle éloignée des zones d'habitation.

Les activités à nuisances sonores sont très relatives et fléchées vers la réparation des Poids Lourds. Elles se déroulent au cours des heures ouvrables.

Les salariés disposent de casques anti-bruit portés qu'ils peuvent porter au cours d'opération de réparation.

2.3. Utilisation durable des ressources.

A – CONSOMMATION D'EAU.

Les activités de la société génèrent des consommations d'eau affectées aux activités de lavage des véhicules.

Il n'existe pas de contrainte locale en matière d'approvisionnement d'eau.

La consommation d'eau estimée au titre de la période est la suivante (m3) :

- Parot Premium : 750 m3
- Parot Trucks Bruges : 566,80 m3
- Parot VI : 2907,8 m3
- Parot Automotive : 1998,3 m3

B – CONSOMMATION DE MATIERES PREMIERES (PEINTURES)

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.

C – CONSOMMATION D'ENERGIE

1- Gaz et électricité : la mise en place des contrats cadres

La fin de l'année 2015 a été marquée par l'obligation des entreprises à souscrire à un contrat d'électricité et de gaz en offre de marché.

Pour répondre à cette obligation réglementaire, le groupe Parot a souscrit à des contrats en avec les fournisseurs suivants :

- Gaz : AVIA PICOTY courant l'été 2015
- Electricité : EDF en Novembre 2015

En plus de répondre à la réglementation, ces nouveaux contrats cadres permettent au groupe Parot d'homogénéiser ces fournisseurs sur l'ensemble de ses sites et de mesurer sa consommation énergétique par la mise en place de reporting.

L'année 2017 sera consacrée au déploiement de ces contrats au sein des nouveaux sites du groupe.

2- Audits énergétiques : de bonnes pratiques à dupliquer

Des audits énergétiques ont été réalisés lors du premier semestre 2016 au sein de 6 concessions du groupe Parot suite à une procédure d'échantillonnage.

Ces audits ont permis de mettre en évidence des solutions à court, moyen et long terme dans le but de réduire la consommation énergétique, soit :

- asservir le compresseur à une horloge
- programmer les unités de chauffage des ateliers et zone administrative
- mettre en place des bonnes pratiques d'utilisation des cabines de peinture
- réparer les fuites d'air comprimé

Les préconisations sont aujourd'hui à l'état d'étude afin d'être mises en place et dupliquer sur les sites du groupe.

3- Nouvelles constructions : optimisation de la consommation énergétique

Les nouvelles concessions BMW de Brive, IVECO de Saint-Jory et FORD d'Angoulême sont des exemples de la volonté du groupe en termes d'économie d'énergie.

En effet, les nouveaux bâtiments sont équipés de portes sectionnelles transparentes favorisant la lumière du jour dans les ateliers et des ampoules à LED sont systématiquement installées.

4 – La consommation en chiffres :

GAZ 2016 (hors sites Behra)	2140 MWh
ELECTRICITÉ 2016 (hors sites Behra)	2698 MWh

D – UTILISATIONS DES SOLS

Pour lutter contre les risques de pollution des eaux et des sols, le groupe Parot a également convenu d'un contrat cadre pour l'entretien des aires de lavage et des ouvrages de prétraitement. Ce contrat permettra à l'ensemble des sites du groupe de disposer d'un entretien périodique programmé par un prestataire spécialisé. **(POUR ANNEE 2017 voire 2.2 A.)**

Nous disposons de cuves enterrées pour le stockage des huiles de moteur usagées. Pour éviter toute contamination du sol, les cuves sont équipées détecteur de niveau et de fuite. De plus, à partir de 2017, un planning de vidange sera programmé avec notre collecteur CHIMIREC tenant compte de la capacité de stockage des cuves afin d'éviter toute pollution accidentelle.

2.4. Changement Climatique

A – REJETS DE GAZ A EFFET DE SERRE

Le groupe est fortement mobilisé sur le développement des nouveaux moyens de propulsion électrique. A titre d'exemple, Le Groupe PAROT a signé sur l'ensemble de ses concessions PREMIUM des contrats d'Agent I avec BMW et Mini qui prévoient la distribution et la réparation des véhicules électriques. A cet effet, des bornes électriques sont installées au sein des concessions.

En 2015, BMW Group a été récompensé par le CDP (Carbon Disclosure Project) pour son action en faveur de la protection du climat. Le groupe a reçu les deux notes les plus élevées. La première (100) pour sa transparence en matière de communication, la seconde (A) pour les initiatives prises pour la protection de l'environnement. Jusque-là, seulement trois entreprises au monde ont atteint ces scores.

En 2016, BMW s'est imposé à nouveau comme le constructeur automobile le plus performant au monde », le groupe est membre depuis 2001 du Programme des Nations Unies pour l'environnement et a réduit de 40 % ses émissions de CO2 de ses nouveaux modèles vendus en Europe entre 1995 et 2015. Avec, à la clé, un taux moyen de rejet de 127 g en Europe, 147 g dans le monde. Par sa gamme électrifiée composée de sept modèles. Côté production, le groupe promeut l'utilisation des énergies renouvelables avec 58 % de l'électricité achetée issue de sources renouvelables et privilégie des camions électriques de 40 tonnes pour le transport de matériaux sur le réseau routier public.
En 2017 BMW lutte encore et toujours pour l'environnement. ... Le constructeur frappe à nouveau dans le domaine de la voiture hybride électrique avec la BMW i3. Le premier projet automobile auquel ont été fixés des objectifs de développement durable poursuivis avec autant de rigueur que les objectifs de poids, de qualité ou de coût.

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

Le Groupe enregistre l'évolution de vente de véhicules VO/VN vendues en 2016/2015 électrique suivante :

- Livraison 2015 : 4 BMWi
- Livraison 2016 : 10 BMWi
- (depuis début 2017 : 16 livraisons)

2.6. Protection de la Biodiversité.

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

3. ENGAGEMENTS SOCIETAUX.

3.1. Impact territorial

Le Groupe favorise les emplois stables **pour lutter contre la précarité de l'emploi.**

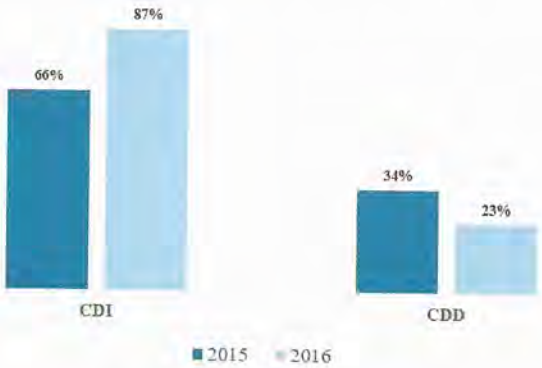
Ainsi, plus de 87% de nos collaborateurs sont en contrats à durée indéterminée.

87% =CDI

Dans toutes les régions où le Groupe PAROT est présent, il participe au développement de l'emploi.

En 2016, le Groupe a recruté **151 nouveaux collaborateurs** (en dehors des acquisitions, non comptabilisées).

Cette volonté de stabilisation de l'emploi se manifeste au travers du nombre d'embauches totales réalisées en CDI, qui progresse de 21% entre 2015 et 2016.



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
	Tulle	**Tour du Limousin (Tulle)**	Sportif
	Brive	**CAB (Brive)**	Sportif
	Cahors	**Football Club Prayssac - Cahors**	Sportif
	Périgueux	**Rugby Trélissac - Périgueux**	Sportif
	Périgueux	**Partenariat Yoann Kowal - Périgueux**	Sportif
	Angoulême	**Transbrac 2017 - Angoulême**	Sportif
	Cahors	**Association Gospel - Cahors**	Sportif
	Cahors	**Association Salsa - Cahors**	Sportif
	Brive	**Brive Festival**	Sportif
	Brive	**Football Club de Condat (Brive)**	Sportif
	Angoulême	**Circuit des Remparts**	Sportif
	Périgueux	**Vintage Days**	Culturel
	Tulle	**Partenariat FC Tulle**	Sportif
	Brive	**CA pompadour**	Sportif
	Brive	**BNI St Céré**	Réseau
PAROT Automotive IDF		**Réseau d'affaire BNI**	Réseau
PAROT Premium Brive/Limoges	Brive	**Club Rugby Brive**	Sportif

	Limoges	**Club Rugby Limoges**	Sportif
	Limoges	**USAL (Rugby) Limoges saison 2016/17**	Sportif
	Brive	**Les chevaliers de la table ovale Brive**	Sportif
	Limoges	**JA ISLE (Rugby à Limoges) saison 2016/17**	Sportif
	Brive	**CAB (Club de rugby) Brive saison 2016/17**	Sportif
	Brive	**CA Pompadour**	Sportif
	Limoges	**CSP (Club de basket) Limoges**	Sportif
	Limoges	**LH87 (Club Hand) Limoges**	Sportif
	Brive	**EVMBO Mallemort**	
	Brive	**SCT Tulle (Rugby)**	Sportif
	Brive	**Communication partenariat CAB**	Sportif
	Brive	**Communication partenariat Golf**	Sportif
	Brive	**Communication partenariat CAB**	Sportif
	Brive	**Communication Partenariat Golf Aubazine**	Sportif
	Brive	**Course 24h de Brive**	Sportif
	Brive	**Festival de la Vézère à Brive**	Culturel
	Brive	**BMW Golf Cup à Brive**	Sportif
	Limoges	**BMW Golf Cup à Limoges**	Sportif
	Brive	**Rallye des 3 Châteaux**	Sportif
	Brive	**Brive Festival**	Culturel
	Limoges	**Tour Auto**	Culturel
PAROT Premium Bordeaux	Bordeaux	**UBB**	Sportif
	Bordeaux	**MEDEF**	Réseau

	Bordeaux	**La Bordelaise**	Sportif/associatif
	Bordeaux	**Ruban Rose**	Sportif/associatif
	Bordeaux	**Partenariat Darwin**	Culturel
	Bordeaux	**Partenariat Bordeaux métropole arena**	Culturel
	Bordeaux	**Partenariat St James**	Art de vivre
	Bordeaux	**Partenariat Café du port**	Art de vivre
	Bordeaux	**Réseau Olivier Darrau**	Réseau
	Bordeaux	**Partenariat cité du vin**	Art de vivre
	Bordeaux	**Partenariat quai des marques**	Grand public
	Bordeaux	**Partenariat passage St catherine**	Grand public
PAROT Trucks	Bordeaux	**Les Girondins de Bordeaux**	Sportif
	Brive	**CAB Brive (Club Athlétique Bréviste)**	Sportif
	Périgueux	**BBD (Boulazac Basket Ball)**	Sportif
	Bordeaux	**Floirac Rugby**	Sportif
	Sarlat	**Sarlat Rugby (pas de contrat)**	Sportif
	Bordeaux	**Ville de Bordeaux**	Sportif
	Brive	**Ecurie de novert**	Sportif
PAROT VI	Tououse	**Colomiers Rugby (Pôle Toulouse)**	Sportif
	Bayonne	**Aviron Bayonnais (AB Rugby) (Pôle Bayonne)**	Sportif
	Bayonne	**Association sportive bayonnaise (Pôle Bayonne)**	Sportif
	Bayonne	**Section paloise (Pôle Bayonne)**	Sportif
	Sarlat	**Journée du BTP Sarlat (Rugby-Pôle Brive)**	Sportif
	Brive	**Rugby CA Pompadour (Pôle Brive)**	Sportif

Brive	**Rugby Causse Vézère (Pôle Brive)**	Sportif
Brive	**Sponsors maillot fille ERCC U14 (Pôle Brive)**	Sportif
Brive	**Brive Festival**	Sportif
Brive	**CA POMPADOUR**	Sportif
Brive	**Partenariat Brive RUGBY LARCHE (RCV)**	Sportif
Brive	**Partenariat Brive RUGBY MALEMORT**	Sportif
Bayonne	**Partenariat Bayonne : club rugby Hasparren**	Sportif
La Feuillade	**Partenariat ERCC**	Sportif
Brive	**Partenariat CJL LARCHE**	Sportif
Brive	**Partenariat FOOT LARCHE**	Sportif

3.3. Sous-traitance et Fournisseurs

Dans le cadre des procédures 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 mise 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 engagés en faveur des droits de l'homme.

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

Table de correspondance : Article R.225-105-1.I Décret n° 2012-557 du 24 Avril 2012 relatif aux obligations de transparence des entreprises en matière sociale et environnementale

INFORMATIONS SOCIALES		
Thèmes	**Partie correspondante**	**Tableau d'indicateur correspondant**
EMPLOI		
Effectif total	1.2.3 Emploi A Evolution des effectifs	Graphiques
Répartition des salariés		
- par âge	1.2.3 Emploi B Répartition des salariés	Graphiques
- par sexe	NEANT	
- par zone géographique	1.2.3 Emploi B Répartition des salariés	Graphiques
Embauches	1.2.3 Emploi B Répartition des salariés	Graphiques
Licenciements	1.2.3 Emploi B Répartition des salariés	Graphiques
Rémunérations	1.2.3 Emploi D Evolution et rémunération	Cartographie
Evolutions	1.2.3 Emploi D Evolution et rémunération	Tableau
ORGANISATION DU TRAVAIL		
Organisation du temps de travail	1.3 Organisation du temps de travail A Organisation du temps de travail	Graphique

Absentéisme	Néant	
RELATIONS SOCIALES		
Organisation du dialogue social	1.4 Relations sociales A Organisation du dialogue social	
Bilan des accords collectifs	1.4 Relations sociales B – Bilan des accords collectifs	
SANTE ET SECURITE		
Condition de santé et de sécurité au travail	1.5 Santé et Sécurité A. Amélioration des conditions de santé et sécurité des salariés	Néant
Bilans des accords	1.5 Santé et Sécurité B. Bilan des accords conclus	Néant
Accidents du travail, fréquence, gravité, maladies professionnelles	1.5 Santé et Sécurité C. Accidents du travail	-Nombre d'accident du travail -Taux de fréquence -Taux de gravité
FORMATION		
Politiques mises en oeuvre en matière de formation	1.6 Intégration et développement des compétences C. Développement individuel des collaborateurs	
Nombre total d'heures de formation	1.6 Intégration et développement des compétences D. Nombre totale d'heures de formation	Pyramide en pourcentage
EGALITÉ DE TRAITEMENT		
Mesures prises en faveur de l'égalité hommes-femmes	1.7 Egalité de traitement A. Mesures prises en faveur de l'égalité hommes femmes	Graphique évolution de la part des femmes au sein du groupe

Mesures prises en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées	1.7 Egalité de traitement B. Mesures prises en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées	
Politique de lutte contre les discriminations	1.7 Egalité de traitement C. Poursuivre la lutte contre la discrimination	
PROMOTION ET RESPECT DES STIPULATIONS DES CONVENTIONS OIT		
Respect de la liberté d'association et du droit de négociation collective	1.8 Promotion et respect des stipulations des conventions OIT	Respect des règles et lois applicables sur le territoire français
Elimination des discriminations en matière d'emploi et de profession	1.8 Promotion et respect des stipulations des conventions OIT	Respect des règles et lois applicables sur le territoire français
Elimination du travail forcé ou obligatoire	1.8 Promotion et respect des stipulations des conventions OIT	Respect des règles et lois applicables sur le territoire français
Abolition effective au travail des enfants	1.8 Promotion et respect des stipulations des conventions OIT	Respect des règles et lois applicables sur le territoire français
INFORMATIONS ENVIRONNEMENTALES		
Thèmes	**Partie correspondante**	**Tableau d'indicateur correspondant**
POLITIQUE GENERALE EN MATIERE ENVIRONNEMENTALE		
Organisation de la société	2.1 Politique générale en matière environnementale A. Organisation de la société	Graphique par métier
Actions de formation et d'information des salariés	2.1 Politique générale en matière environnementale B. Actions de formation et d'information des salariés	Pas d'indicateur spécifique
Moyens consacrés à la prévention des risques environnementaux et des pollutions	2.1 Politique générale en matière environnementale C. Moyens consacrés à la formation des risques	Pas d'indicateur spécifique

	environnementaux et de pollution	
Montant des provisions et garanties pour risques en matière d'environnement	neant	-
POLLUTION ET GESTION DES DÉCHETS		
Mesures de prévention, de réduction ou de réparation de rejets dans l'air, l'eau et le sol affectant gravement l'environnement	2.2 Pollution et gestion des déchets A. Mesure de prévention de réduction ou de réparation de rejets dans l'air, l'eau et le sol affectant gravement l'environnement	Pas d'indicateur spécifique
Mesures de prévention, de recyclage et d'élimination des déchets	2.2 Pollution et gestion des déchets B. Mesures de prévention, de recyclage et d'élimination des déchets	-Quantité de déchets collectés -Taux de valorisation des déchets
Prise en compte des nuisances sonores de toute autre forme de pollution spécifique à une activité	2.2 Pollution et gestion des déchets C. Prise en compte des nuisances sonores	Pas d'indicateur spécifique
UTILISATION DURABLE DES RESSOURCES		
Consommation d'eau et approvisionnement en eau en fonction des contraintes locales	2.3 Utilisation durable des resssources A. Consommation d'eau	Consommations d'eau en m3 par fiiale
Consommation de matière premières et mesures prises pour améliorer l'efficacité dans leur utilisation	2.3 Utilisation durable des ressources B. Consommation de matière première	Pas d'indicateur spécifique
Consommation d'énergie, mesures prises pour améliorer l'efficacité énergétique et le recours aux énergies renouvelables	2.3 Utilisation durable des ressources C. Consommation de matière première	-Consommation électricité 2016 -Consommation gaz 2016
Utilisation des sols	2.3 Utilisation durable des ressources D. Utilisation des sols	Néant

CHANGEMENT CLIMATIQUE		
Les rejets de gaz à effet de serre	2.4 Changement climatique A. Rejets de gaz à effet de serre	Néant
Adaptation aux conséquences du changement climatique	2.4 Changement climatique A. Rejets de gaz à effet de serre	
PROTECTION DE LA BIODIVERSITÉ		
Mesures prises pour préserver ou développer la biodiversité	Pas adapté	

ENGAGEMENTS SOCIÉTAUX		
Thèmes	**Partie correspondante**	**Tableau d'indicateur correspondant**
IMPACT TERRITORIAL		
En matière d'emploi et de développement régional	3.Engagements societaux 3.1. Impact territorial	% d'emploi en CDI
Sur les populations riveraines ou locales	3.Engagements societaux 3.1. Impact territorial	NEANT
RELATIONS ENTRETENUES AVEC LES PERSONNES OU ORGANISATIONS INTÉRESSÉES PAR L'ACTIVITÉ DE LA SOCIÉTÉ		
Conditions du dialogue avec ces personnes ou organisations	3.2 Relations entretenues avec les personnes intéressées par l'activité de la société	Liste des partenariats entretenus par le Groupe
Actions de partenariat ou de mécénat	3.2 Relations entretenues avec les personnes intéressées par l'activité de la société	Liste des partenariats entretenus par le Groupe
SOUS-TRAITANCE ET FOURNISSEURS		
Prise en compte dans la politique achat des enjeux sociaux et environnementaux	3.3 Sous-traitance et fournisseurs	Insertion dans les appels d'offres des critères liés à l'attachement des valeurs RSE
Importance de la sous-traitance et la prise en compte dans les relations avec les fournisseurs et les sous-traitants de leur RSE	3.3 Sous-traitance et fournisseurs	Insertion dans les appels d'offres des critères liés à l'attachement des valeurs RSE
LOYAUTÉ DES PRATIQUES		
Actions engagées pour prévenir la corruption	3.4 Loyauté des pratiques	L'entreprise entre dans le champ de la loi SAPIN 2 cartographie des risques, code de conduite, code éthique en cours de préparation
Mesures prises en faveur de la santé et de la sécurité des consommateurs		
DROITS DE L'HOMME		

Actions engagées en faveur des droits de l'homme		

Crowe Horwath.

Becouze
Membre indépendant de Crowe Horwath International

S.A. GROUPE PAROT

EXERCICE CLOS LE 31 DECEMBRE 2016

RAPPORT
DE L'UN DES COMMISSAIRES AUX COMPTES, DESIGNE ORGANISME TIERS INDEPENDANT, SUR LES INFORMATIONS SOCIALES, ENVIRONNEMENTALES ET SOCIETALES CONSOLIDEES FIGURANT DANS LE DOCUMENT DE REFERENCE

S.A. GROUPE PAROT
Adresse : 21, rue Daugère
33520 BRUGES

Rapport de l'un des Commissaires aux Comptes, désigné organisme tiers indépendant, sur les informations sociales, environnementales et sociétales consolidées figurant dans le document de référence

Aux actionnaires,

En notre qualité de Commissaire aux Comptes de la société GROUPE PAROT, désigné organisme tiers indépendant, accrédité par le COFRAC sous le numéro 3-1117[1], nous vous présentons notre rapport sur les informations sociales, environnementales et sociétales consolidées relatives à l'exercice clos le 31 décembre 2016 présentées dans le document de référence[2], (ci-après "les Informations RSE"), en application des dispositions de l'article L. 225-102-1 du Code de commerce.

Responsabilité de la société

Il appartient au Conseil d'Administration d'établir un rapport de gestion comprenant les Informations RSE prévues à l'article R. 225-105-1 du Code de commerce, préparées conformément aux référentiels utilisés par la société (ci-après les "Référentiels"), dont un résumé figure dans le rapport de gestion.

Indépendance et contrôle qualité

Notre indépendance est définie par les textes réglementaires, le Code de déontologie de la profession, ainsi que les dispositions prévues à l'article L. 822-11-3 du Code de commerce. Par ailleurs, nous avons mis en place un système de contrôle qualité qui comprend des politiques et des procédures documentées visant à assurer le respect des règles déontologiques et des textes légaux et réglementaires applicables.

---

[1] *Dont la portée est disponible sur le site www.cofrac.fr.*

[2] *Le groupe n'étant légalement tenu de présenter les informations sociales, environnementales et sociétales au titre de ses comptes clos le 31 décembre 2016, les informations RSE sont présentées dans le cadre du Document de Référence. Notre rapport est donc adapté aux circonstances, le terme rapport de gestion étant remplacé par le terme document de référence.*

Responsabilité du Commissaire aux Comptes

Il nous appartient, sur la base de nos travaux :

- D'attester que les Informations RSE requises sont présentes dans le document de référence ou font l'objet, en cas d'omission, d'une explication en application du troisième alinéa de l'article R. 225-105 du Code de commerce (attestation de présence des Informations RSE),
- D'exprimer une conclusion d'assurance modérée sur le fait que les Informations RSE, prises dans leur ensemble, sont présentées, dans tous leurs aspects significatifs, de manière sincère conformément au Référentiel (avis motivé sur la sincérité des Informations RSE).

Nos travaux ont mobilisé les compétences d'une personne et se sont déroulés entre octobre et décembre 2017 sur une durée totale d'intervention d'environ 60 heures.

Nous avons conduit les travaux décrits ci-après conformément à l'arrêté du 13 mai 2013 déterminant les modalités dans lesquelles l'organisme tiers indépendant conduit sa mission et, concernant l'avis motivé de sincérité, à la norme internationale ISAE 3000[3].

1 - Attestation de présence des Informations RSE

Nature et étendue des travaux

Nous avons pris connaissance, sur la base d'entretiens avec les responsables des directions concernées, de l'exposé des orientations en matière de développement durable, en fonction des conséquences sociales et environnementales liées à l'activité de la société et de ses engagements sociétaux et, le cas échéant, des actions ou programmes qui en découlent.

Nous avons comparé les Informations RSE présentées dans le document de référence avec la liste prévue par l'article R. 225-105-1 du Code de commerce. En cas d'absence de certaines informations, nous avons vérifié que des explications étaient fournies conformément aux dispositions de l'article R. 225-105 alinéa 3 du Code de commerce.

Nous avons vérifié que les Informations RSE couvraient le périmètre consolidé, à savoir la société ainsi que ses filiales au sens de l'article L. 233-1 et les sociétés qu'elle contrôle au sens de l'article L. 233-3 du Code de commerce.

Conclusion

Sur la base de ces travaux, et compte tenu du contexte conduisant à présenter ces informations dans le document de référence, postérieurement à l'émission du rapport de gestion, nous attestons de la présence dans le document de référence des Informations RSE requises, à l'exception des informations relatives à la répartition de l'effectif par âge, à l'absentéisme et aux rejets de gaz à effet de serre (bilan carbone) qui ne sont pas présentées car non disponibles pour 2016.

Comme mentionné dans les précisions méthodologiques, les Informations RSE présentées portent sur l'ensemble constitué par la société, ses filiales ainsi que les sociétés qu'elle contrôle, et non sur la société elle-même comme prévu par la loi, la société considérant qu'une telle présentation est de nature à donner une meilleure information.

---

[3] *ISAE 3000 - Assurance engagements other than audits or reviews of historical financial information.*

2 - Avis motivé sur la sincérité des Informations RSE

Nous précisons que, s'agissant du premier exercice pour lequel la société se soumet à la vérification de la sincérité des Informations RSE, dans le cadre de la publication de son document de référence, les Informations RSE relatives à l'exercice clos le 31 décembre 2015, présentées à titre comparatif, n'ont pas fait l'objet d'une telle vérification.

Nature et étendue des travaux

Nous avons mené 5 entretiens avec les personnes responsables de la préparation des Informations RSE auprès des directions en charge des processus de collecte des informations et, le cas échéant, auprès des responsables des procédures de contrôle interne et de gestion des risques, afin :

- D'apprécier le caractère approprié des Référentiels au regard de leur pertinence, leur exhaustivité, leur fiabilité, leur neutralité, leur caractère compréhensible, en prenant en considération, les bonnes pratiques du secteur,
- De vérifier la mise en place d'un processus de collecte, de compilation, de traitement et de contrôle visant à l'exhaustivité et à la cohérence des Informations RSE et prendre connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques relatives à l'élaboration des Informations RSE.

Nous avons déterminé la nature et l'étendue de nos tests et contrôles en fonction de la nature et de l'importance des Informations RSE au regard des caractéristiques de la société, des enjeux sociaux et environnementaux de ses activités, de ses orientations en matière de développement durable et des bonnes pratiques sectorielles.

Pour les informations RSE que nous avons considérées les plus importantes[4] :

- Au niveau de l'entité consolidante, nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour corroborer les informations qualitatives (organisation, politiques, actions), nous avons mis en œuvre des procédures analytiques sur les informations quantitatives et vérifié, sur la base de sondages, les calculs ainsi que la consolidation des données et nous avons vérifié leur cohérence et leur concordance avec les autres informations figurant dans le document de référence.
- Au niveau d'un échantillon représentatif d'entités que nous avons sélectionnées en fonction de leur activité, de leur contribution aux indicateurs consolidés, de leur implantation et d'une analyse de risque, nous avons mené des entretiens pour vérifier la correcte application des procédures et pour identifier d'éventuelles omissions et mis en œuvre des tests de détail sur la base d'échantillonnages, consistant à vérifier les calculs effectués et à rapprocher les données des pièces justificatives. L'échantillon ainsi sélectionné représente en moyenne 25 % des effectifs et accidents du travail considérés comme grandeurs caractéristiques du volet social, et 15 % des actions de partenariat et de mécénat considérées comme grandeurs caractéristiques des données sociétales.

Pour les autres informations RSE consolidées, nous avons apprécié leur cohérence par rapport à notre connaissance de la société.

---

[4] *Informations sociales : effectif total et répartition du personnel par sexe, type de contrats, nombre d'arrivées par type de contrats, nombre de départs par type, nombre d'accidents du travail.*
Informations environnementales : pollution et gestion des déchets, consommation d'énergie.
Informations sociétales : actions de partenariat et de mécénat.

Enfin, nous avons apprécié la pertinence des explications relatives, le cas échéant, à l'absence totale ou partielle de certaines informations en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques professionnelles formalisées dans les référentiels sectoriels.

Nous estimons que les méthodes d'échantillonnage et tailles d'échantillons que nous avons retenues en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler une conclusion d'assurance modérée ; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus. Du fait du recours à l'utilisation de techniques d'échantillonnage ainsi que des autres limites inhérentes au fonctionnement de tout système d'information et de contrôle interne, le risque de non-détection d'une anomalie significative dans les Informations RSE ne peut être totalement éliminé.

Conclusion

Sur la base de ces travaux, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que les Informations RSE, prises dans leur ensemble, sont présentées, de manière sincère, conformément aux Référentiels.

Fait à PARIS, le 18 décembre 2017

Le Commissaire aux Comptes
BECOUZE

F. BROVEDANI
Associé

S. BERTRAND
Associé
Développement durable