



Responsabilité Sociétale et Environnementale
de la Société Balyo

Sommaire

Rapport de Responsabilité Sociétale et Environnementale de la Société Balyo	3
1. Emploi et responsabilité sociale	3
a. Emploi	3
b. Rémunérations annuelles brutes contractuelles	6
c. Organisation du travail	6
d. Relations sociales et communication interne	6
e. Santé et sécurité au travail	7
2. Environnement	7
3. Relations entretenues avec les parties prenantes	8
a. Sécurité des bénéficiaires	8
b. Sous-traitance et fournisseurs	9
c. Autres actions engagées en faveur des droits de l'Homme	9

Rapport de Responsabilité Sociétale et Environnementale de la Société Balyo

Contexte

En 2017, conformément à la législation, il a été décidé d'émettre le 1^{er} rapport RSE. La priorité a été donnée en premier lieu à l'élargissement des éléments décrits dans le présent rapport de gestion. Il a de plus été décidé de ne pas procéder pour cette première année à une vérification de certaines informations sélectionnées par une OTI.

L'article R225-104 - Modifié par Décret n°2017-1265 du 9 août 2017 - art. 1 précise qu'à compter des exercices ouverts à partir du 30 septembre 2017, les seuils prévus aux deuxième et troisième alinéas du I de l'article L. 225-102-1, évalués à la date de clôture de l'exercice, sont fixés, à 20 millions d'euros pour le total du bilan, à 40 millions d'euros pour le montant net du chiffre d'affaires et à 500 pour le nombre moyen de salariés permanents employés au cours de l'exercice.

Cela signifie que l'obligation de déclaration ne devrait plus concerner BALYO au 31 décembre 2018 compte tenu du seuil de 500 salariés.

Dans ce contexte, la direction, en accord avec le comité d'audit, a considéré qu'il n'était pas opportun de nommer un Organisme Tiers Indépendant pour attester la présence et émettre un avis sur la sincérité des informations contenues dans le rapport RSE.

1. Emploi et responsabilité sociale

Balyo est avant tout une entreprise d'ingénierie et de conception robotique dont la valeur repose principalement sur la capacité de ses collaborateurs à imaginer et mettre en œuvre des solutions techniques simples à des problèmes complexes. La capacité à attirer, retenir et motiver des salariés de talent constitue donc un axe majeur voire vital de développement.

a. Emploi

L'effectif comprend les personnes physiques liées par un contrat de travail et présentes dans l'effectif au 31 décembre, hors stagiaires non-salariés (rémunérés ou non), intérimaires et prestataires.

Les tableaux ci-dessous résument les indicateurs chiffrés retenus pour décrire l'emploi au sein de la Société, dans ses trois filiales géographiques, sur les deux dernières années :

Effectif par tête (« headcount »)	31/12/2016	31/12/2017
BALYO SA	65	102
BALYO APAC	2	5
BALYO INC	6	20
Total	73	127

L'évolution de +54 emplois salariés nets créés se décompose en 69+17 recrutements et 15+17 départs au cours de l'année 2017.

En outre, Balyo accueille dans ses équipes au 31/12/2017 31 collaborateurs non salariés :

	Prestataires issus de sociétés de services	Salariés portés par une autre structure	VIE	« Contractors » indépendants
BALYO SA	21			
BALYO APAC	2	3	2	
BALYO INC	2			1
Total	25	3	2	1
			Total	31

Ces renforts sont très majoritairement postés auprès des équipes de Recherche et Développement, où le recours à la prestation de services s'est révélé nécessaire pour faire face à la rapidité de la croissance des besoins en développement de solutions nouvelles. Les salariés portés répondent au besoin de pouvoir disposer de salariés intervenant en Chine sur de longues durées alors qu'il est long et ardu d'y créer une structure propre.

L'évolution de l'effectif s'inscrit dans une logique de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences. La Société s'attache à estimer régulièrement les besoins en compétences en fonction de ses orientations stratégiques, lors des réunions de préparation des budgets et au cours des réunions du Comité exécutif. Par le recrutement programmé début 2018 d'une Responsable du recrutement en interne, Balyo s'attache à maîtriser cet élément clé de son évolution.

Les évolutions des projets et activités de l'entreprise et des compétences et attentes des salariés en termes de développement ou de réorientation peuvent amener le personnel à changer d'équipe, de fonction ou à avoir de nouvelles responsabilités. Les réaffectations et la mobilité interne sont pilotées par le Comité exécutif en accord avec le management intermédiaire. Elles permettent aux collaborateurs d'élargir leur champ d'activité et de développer de nouvelles compétences. Au cours de l'année 2017, les postes de VP créés ont été principalement pourvus par des promotions internes. Les postes de managers ainsi libérés ont eux aussi été pourvus majoritairement via des évolutions internes.

Le développement des activités de Balyo à l'international en Asie et en Amérique du Nord a aussi été la source d'opportunités pour ses collaborateurs, sous la forme de détachements de plus ou moins longue durée, d'expatriation complète (direction des filiales, notamment) ou de missions brèves de soutien et support techniques. Dans tous les cas, Balyo a mis en œuvre les moyens nécessaires pour que ces mouvements se fassent dans les meilleures conditions de sécurité et de confort pour ses salariés et leur famille.

Dans le même temps, le nombre et la part des ETAM progressaient fortement en 2017, du fait principalement du renforcement des équipes de montage et production.

Effectif (France) par statut	31/12/2016	31/12/2017
ETAM	9	19
Ingénieurs et Cadres	56	81
Rapport ETAM/IC	0.16	0.23

Par ailleurs, Balyo continue à privilégier les formes durables d'emploi :

Part du personnel en CDI	31/12/2016	31/12/2017
BALYO SA	95%	93%
BALYO APAC	100%	100%
BALYO INC	100%	100%

La légère diminution du taux de CDI au sein de Balyo SA s'explique par le recrutement de 3 alternants supplémentaires (2 contrats d'apprentissage, 1 contrat pro).

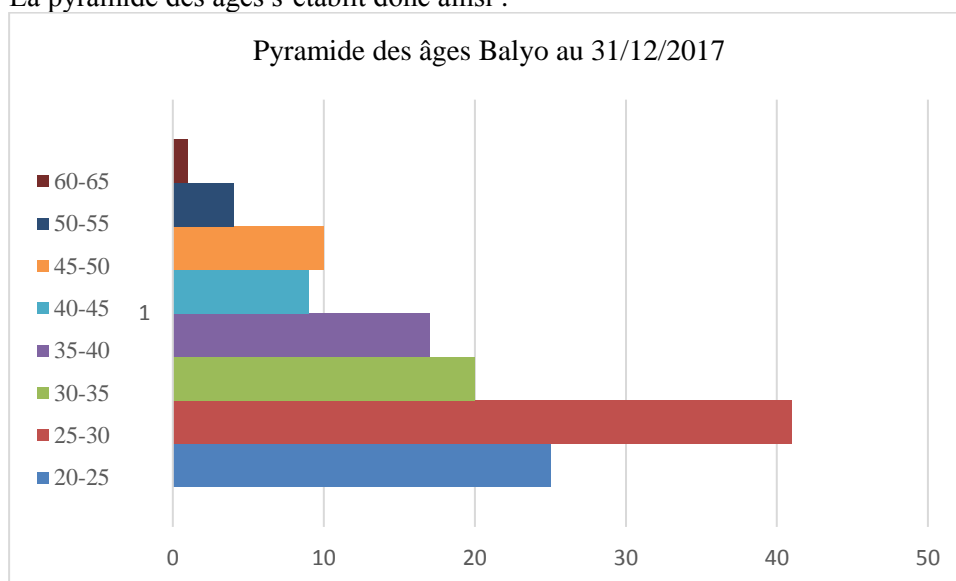
Rapport H/F de l'effectif salarié	31/12/2016	31/12/2017
BALYO SA	55/10	80/22
BALYO APAC	1/1	3/2
BALYO INC	5/1	15/5

Au cours de l'année 2017 le taux de féminisation des effectifs de Balyo progresse ainsi de 16 à 23%, rejoignant le taux moyen constaté dans les écoles d'ingénieur en France, d'où sont issus la très grande majorité de ses collaborateurs/-trices.

Moyenne d'âge	31/12/2016	31/12/2017
BALYO SA	32,5	31,8
BALYO APAC	30,8	32,5
BALYO INC	38,6	34,9

Les très nombreux recrutements de l'année 2017 se sont principalement concentrés sur des jeunes diplômés et très jeunes actifs (40 personnes de moins de 30 ans), en particulier en France, entraînant un léger recul de la moyenne d'âge. Toutefois, parmi les recrutements durables de l'année 2017, 10 personnes avaient passé les 40 ans.

La pyramide des âges s'établit donc ainsi :



Diversité des populations

Malgré son origine et son implantation fortement française, Balyo compte en son sein des salariés de 10 nationalités différentes

USA	14
Allemagne	2
Canada	1
Chine	1
Espagne	1
Français	104
Irlande	1
Italienne	1
Mexique	1

Singapour	1
-----------	---

Cette tendance à l'internationalisation des équipes est vouée à se développer.

b. Rémunérations annuelles brutes contractuelles

Rémunérations annuelles brutes moyennes	31/12/2016	31/12/2017
BALYO SA	46 100 €	52 850 €
BALYO APAC	NS	NS
BALYO INC	138 400 USD	116 800 USD

Ces rémunérations incluent le salaire de base et la base de la rémunération variable contractuelle. 44 personnes ont bénéficié en 2017 d'une augmentation individuelle.

Les salariés de Balyo bénéficient tous d'une prise en charge intégrale de leur cotisation au régime complémentaire de remboursement des frais de santé dans l'entreprise (« mutuelle »). Seule une option surcomplémentaire sortant du cadre des régimes légalement qualifiés de responsables, d'un coût modeste, est laissée à leur charge s'ils le souhaitent. Les abonnements de transports sont remboursés à 75%.

En 2017, concomitamment à l'introduction sur le marché boursier de l'entreprise, une distribution d'actions gratuites auprès des salariés de l'entreprise a eu lieu.

c. Organisation du travail

Pour le personnel cadre (83% de l'effectif en France à fin 2017) hors cadres de niveau 3, le temps de travail est contractuellement fixé à 38h30 par semaine et à 218 jours de travail par an, engendrant ainsi de 8 à 10 jours de récupération du temps de travail par an. Les ETAM bénéficient d'une semaine de travail de 35h.

Au 31/12/2017, Balyo ne compte aucun salarié à temps partiel mais n'exclut nullement de mettre en place un tel dispositif à l'avenir si des salariés en font la demande. Le télé-travail est régulièrement pratiqué, dans un cadre très souple et peu contraignant.

Les salariés qui, de par leur activité, sont amenés à se déplacer fréquemment en clientèle, et parfois pour de longues durées, bénéficient de régimes indemnitaires spécifiques visant à compenser cette pénibilité particulière. Un régime libéral d'avances sur frais professionnels leur est consenti afin de ne pas pénaliser leur trésorerie.

d. Relations sociales et communication interne

Depuis 2016, Balyo dispose d'un Comité d'entreprise et de Délégués du personnel, réunis en une Délégation unique du personnel, qui se réunissent régulièrement et sont, comme le prévoit la Loi, consultés sur les sujets importants touchant à la marche de l'entreprise et à la vie des salariés.

La vie de l'entreprise repose sur une communication interne riche et un management participatif qui favorisent la participation des salariés aux décisions concernant les projets et la vie de la collectivité. En

2016 comme en 2017, des week-ends mêlant loisir et travail ont été organisés par l'entreprise, auxquels tous les salariés, quelle que soit leur implantation géographique, ont été conviés. Une restauration propre, organisée avec des food-trucks et des artisans cuisiniers est mise en place, avec toujours de fortes exigences de qualité et de diététique, et à la disposition des salariés pour un coût très modique. En outre, une salle de sport munies des équipements sanitaires et sportifs adéquats est à disposition des salariés dans les nouveaux locaux d'Ivry.

e. Santé et sécurité au travail

En 2017, Balyo n'a connu que deux accidents du travail, pour un total de 19 jours calendaires d'absence, soit un taux de fréquence de 15,62 et un taux de gravité de 0,148 (contre une moyenne de 22,9 et 1,4 au niveau national en 2014)

C'est le résultat d'une politique très déterminée de mise en avant de la sécurité au travail, en particulier dans ses ateliers de montage, et de l'accent mis sur cette dimension dans sa politique de formation (322h en 2017). Celle-ci a principalement été tournée vers l'apprentissage et l'intégration des normes de sécurité dans la conduite et l'utilisation des chariots élévateurs. Les modules de formation suivis par tous les salariés qui sont amenés à être en contact avec ces chariots sont suivis d'une évaluation indépendante qui conduit à la délivrance d'une attestation de formation, sésame indispensable à la délivrance de l'autorisation de conduite de rigueur dans notre environnement.

L'absentéisme maladie (hors maternité et paternité) s'élève lui à un total de 330j, soit un taux de 1,3% seulement.

2. Environnement

De par son objet même Balyo est fortement impliqué dans la réduction des risques et des impacts environnementaux dans son domaine d'activité :

- les chariots robotisés sont tous à propulsion électrique
- les chariots robotisés entraînent un nombre considérablement moindre d'accidents dans les entrepôts de ses clients où ils sont utilisés.

D'une manière générale, l'activité de Balyo consistant principalement en une activité de R&D, de montage d'équipements d'automatisation sur des chariots élévateurs déjà existants et d'installations de ces chariots, l'impact environnemental des activités de la Société peut être considéré comme faible, et ne laisse à disposition que peu de leviers significatifs.

Cela n'empêche pas la mise en place d'actions concrètes au quotidien visant une réduction active des impacts environnementaux de son activité :

- forte promotion de l'usage des véhicules électriques dans sa politique de gestion des véhicules de société
- réduction considérables des temps et impacts de transport des salariés de par le transfert du siège et établissement principal à Ivry sur Seine, dans un lieu beaucoup plus central de la région parisienne
- réduction des dépenses énergétiques de chauffage de par l'installation dans un bâtiment neuf dont les normes d'isolation garantissent une déperdition minimum
- gestion optimisée des dépenses d'éclairage par la mise en place dans les nouveaux locaux d'un système de détection de présence
- suppression de toute vaisselle jetable, y compris des gobelets dans les machines à café
- réduction drastique du gaspillage alimentaire par la mise en place d'un système de conditionnement et de mise à disposition des salariés des repas préparés en excédent. Grâce à la qualité des repas préparés, ce système rencontre un vif succès auprès des intéressés

- organisation d'un atelier de montage de meubles pour les espaces de loisirs des locaux de l'entreprise à partir de bois de palette recyclé, minimisant ainsi les consommations de bois exotiques ou indigènes

3. Relations entretenues avec les parties prenantes

Balyo transforme des chariots de manutention manuels en robots autonomes, grâce à une technologie propriétaire Driven by Balyo™. Le système de géo-navigation développé par Balyo permet aux véhicules équipés de se localiser et de naviguer en totale autonomie à l'intérieur des bâtiments. Sur un marché des véhicules de manutention robotisés, Balyo a conclu deux accords stratégiques avec Kion Group AG (maison mère de la société Linde Material Handling) et Hyster-Yale Group, deux acteurs majeurs dans le domaine de la manutention. Présent sur les trois grandes régions du monde (Amériques, Europe et Asie-Pacifique).

La Société évolue dans le domaine de la robotique industrielle, ce qui implique des connaissances spécifiques développées en particulier en France.

La Société s'attache à maintenir et développer ses effectifs avec mesure. L'impact territorial, économique et social de l'activité de la société n'est pas limité à la France compte tenu de la répartition des effectifs en Europe, aux Etats Unis et en Asie du Sud Est.

Compte tenu d'une activité de bureau et d'assemblage, la Société ne provoque pas de nuisances particulières sur les populations riveraines ou locales.

a. Sécurité des bénéficiaires

La Société reconnaît sa responsabilité en tant que fabricant de chariots industriels sans conducteur d'adhérer à toutes les exigences réglementaires et normatives applicables.

A cette fin, la Société est entrée dans une démarche qualité qui vise une certification EN ISO 9001-2015 (Systèmes de Management de la Qualité – Exigences à des fins réglementaires) pour ses activités de développement, fabrication, distribution et maintenance de chariots industriels sans conducteur.

BALYO s'engage à moyen terme à mettre en place un Système de Management de la Qualité, axé sur une maîtrise des risques liés à l'utilisation des produits, qui couvrira les processus suivants :

- Management de la Qualité intégrant :
- Management des Risques intégrant :
- Recherche et développement intégrant la gestion des équipements (qualification et métrologie) ;
- Gestion de projet et installation du système chez le client ;
- Processus de fin de production intégrant les essais de sécurité unitaires à réaliser sur les produits finis ;
- Service client permettant le maintien en service des équipements de sécurité ;

Ce Système de Management de la Qualité est également conforme aux dispositions de la Directive Européenne 2006/42/CE applicable aux machines.

Par ailleurs, BALYO respecte les préconisations de la Norme Européenne NF EN 1525-1997 (Sécurité des chariots de manutention – Chariots sans conducteur et leurs systèmes) ainsi que la Norme Etatsunienne ITSD/ANSI B56.5-2012 (Safety standard for Driverless, Automated Guided industrial vehicle).

La Société présente, dans un manuel qualité, les documents mis en place (Politique qualités, processus, modes opératoires et formulaires) qui décrivent aux employés et si besoin aux partenaires de la Société,

les dispositions opérationnelles à prendre pour assurer la qualité des produits et leur conformité aux exigences réglementaires et aux normes applicables. Ce manuel qualité concerne toutes les étapes de la réalisation des produits, depuis la conception jusqu'à l'installation chez l'utilisateur.

b. Sous-traitance et fournisseurs

Une partie importante des activités de Balyo est confiée à des prestataires, notamment pour la fabrication des chariots de manutention ainsi que pour les principaux composants. Il s'agit pour les plus importants de grandes sociétés internationales répondant à des critères.

Au vu de sa taille et de l'enjeu social et environnemental perçu, la Société ne conduit pas d'audit de ses fournisseurs sur les thèmes RSE, cependant elle s'assure que ces derniers se conforment aux législations en vigueur et cherchent à améliorer leur impact environnemental.

c. Autres actions engagées en faveur des droits de l'Homme

Du fait de notre présence à l'international, la Société est particulièrement vigilante quant au respect des législations locales en vigueur en matière des droits de l'Homme.

Le Président du Conseil d'administration