

SIGNORIZZA

**RAPPORT RSE DU GROUPE SIGNORIZZA & SON RÉSEAU
2023 - 2024**



**LA RSE
COLLABORATIVE**

Dans le paysage de la restauration italienne, nous protégeons le monde de demain, avec engagement, confiance, plaisir, entraide. Nous relevons tous les défis avec passion pour la réussite et la durabilité de nos équipes, nos franchisés et de notre écosystème.

SOMMAIRE

EDITO	03
QUI SOMMES-NOUS ?	04
NOTRE POLITIQUE RSE	05
La genèse	05
Les convictions	06
NOTRE MISSION AU QUOTIDIEN	07
NOS ENGAGEMENTS	08
PLACER L'HUMAIN AU COEUR	09
Notre projet social	09
Nos collaborateurs en restaurant	10
Nos groupes de travail	13
Nos actions au quotidien	14
Nos partenariats	17
PRÉSERVER LA PLANÈTE ET SES RESSOURCES	18
Notre empreinte carbone	18
Nos emballages	21
Notre carte	22
Nos énergies	22
Notre gaspillage alimentaire	25
ÊTRE EN VOIE DE PROGRÈS	26
Label lucie	26
Notre comité émergence	29
NOTRE VISION	30

EDITO

Chez Signorizza, nous avons à cœur d'agir à notre échelle. Les sujets **environnementaux** et sociétaux de notre époque nous obligent à la plus grande objectivité sur les impacts de notre secteur d'activité.

L'objectif de ce manifeste est de rendre visible et lisible nos **convictions** et nos actions par une communication. Nous souhaitons être transparent avec toutes nos parties prenantes et prospects tout en **valorisant nos actions actuelles** et futures en lien avec notre démarche RSE.



Sandrine Landrin-Rouxel
Co-dirigeante Groupe Signorizza

" J'ai pour l'habitude de dire que je veux faire de la **RSE joyeuse**. C'est à mon sens le moyen d'embarquer le plus grand nombre

et cela n'empêche pas l'**efficacité**, l'**engagement** et le **sérieux**. Ces sujets nous obligent aussi à beaucoup d'**humilité**,

on apprend en marchant, on s'inspire des autres, on se trompe et on corrige. "



QUI SOMMES-NOUS ?

Groupe Signorizza est une **enseigne de restauration** italienne se développant en franchise sur toute la France. Nous œuvrons pour la réussite de nos équipes et de nos franchisés dans leur aventure d'**entrepreneur**. Notre projet est d'influencer positivement notre marché et notre environnement avec des convictions fortes.

QUELLES SONT NOS 4 CONVICTIONS ?



LE PLAISIR

Nous souhaitons vous accueillir en toute **simplicité**, dans un lieu, dans lequel **l'ambiance**, la **qualité** et le **partage** en sont les points centraux.



L'ENTRAIDE

L'entraide est un **pilier fondateur** de notre entreprise. **L'esprit d'équipe** est omniprésent au sein de nos restaurants. Les **échanges** entre nos collaborateurs et nos partenaires se font de façon **bienveillante et respectueuse**.



L'ENGAGEMENT

Nous souhaitons être un **employeur responsable** conscient de l'impact **environnemental**, **économique** et **sociétal** de notre activité. Notre volonté est de **développer des mesures concrètes**, pour nos collaborateurs et nos clients.



LA CONFIANCE

La confiance nous la partageons avec nos **franchisés**, nos **collaborateurs** et nos **clients**, elle est au centre de nos préoccupations et surtout elle nous permet de pérenniser nos **ambitions communes**.

LE GROUPE EN QUELQUES CHIFFRES ...

2019

DATE DE **CRÉATION**
DU GROUPE

38

L'**ÂGE MOYEN** DES
COLLABORATEURS

289

COLLABORATEURS
SUR LE RÉSEAU

84

LE **POURCENTAGE** DE
CDI SUR TOUT LE RÉSEAU

NOTRE POLITIQUE RSE

> La genèse

La RSE, c'est avant tout un acronyme qui guide le **quotidien de l'entreprise** et qui témoigne des convictions des dirigeants fondateurs qui placent la **RSE au centre de la stratégie**.

La RSE a été intégrée dans la stratégie et dans toutes les décisions qui ont été prises.

Nous contribuons au quotidien aux enjeux du **développement durable** afin d'avoir un impact positif sur la société. A notre niveau, nous agissons pour **l'intérêt commun**.

LA RSE SE BASE SUR 7 PRINCIPES INTERNATIONAUX :

1. GOUVERNANCE RESPONSABLE
2. LOYAUTÉ DES PRATIQUES
3. DROITS DE L'HOMME
4. ENVIRONNEMENT
5. RELATIONS ET CONDITIONS DE TRAVAIL
6. QUESTIONS RELATIVES AUX CONSOMMATEURS
7. COMMUNAUTÉS ET DÉVELOPPEMENT LOCAL

L'entreprise a un rôle important à jouer aujourd'hui.

Nous sommes convaincus qu'elle est un **outil d'influence et de contribution** sur les sujets **environnementaux** ou encore **sociétaux**.

Les entreprises doivent se confronter à leurs impacts et travailler à les évaluer ou bien à les **réduire**.

Depuis 5 ans maintenant, cette approche et ce questionnement nous ont permis de mettre en place des **actions fortes, pérennes et créatrices de valeur**. Notre adhésion auprès de l'association des **Dirigeants Responsables – Anjou Maine** a été un accélérateur d'idées et d'initiatives à travers les travaux communs avec d'autres entreprises au modèle très inspirant.

Depuis le début de l'aventure Signorizza, toutes nos actions et orientations sont dictées par la réponse à ces questions :

- Quel est l'intérêt pour le client ?
- Quel est l'intérêt pour le salarié ?
- Quel est l'intérêt pour le franchisé ?
- Quel est l'intérêt pour l'entreprise et ses dirigeants ?
- Quel est l'intérêt pour la planète et la société ?

> Les convictions

Nos convictions et nos valeurs de dirigeants trouvent toute leur place dans une **stratégie RSE** portée à tous les niveaux de l'entreprise. Notre chance de dirigeants est clairement de pouvoir **influencer positivement** la société par nos choix.

La RSE, c'est aussi le moyen de rendre nos entreprises **robustes** et de **consolider leur rentabilité**. Faisons-en sorte que nos choix soient **vertueux, durables et avec une influence sociale positive**.

La notion de RSE chez Signorizza, c'est un **état d'esprit**. C'est accepter de ne pas savoir, de se tromper, d'écouter et d'entendre nos parties prenantes en prenant le temps et en leur donnant la parole.

En résumé, la RSE chez Signorizza, ça se partage, ça se vit et ça doit être une source d'inspiration au service de la société.



NOTRE MISSION AU QUOTIDIEN

Être un modèle de franchise durable à travers
une RSE joyeuse et volontaire !

La RSE est créatrice de valeurs et face à l'urgence nous n'avons plus le choix que d'**agir**, nous devons **saisir de nouvelles opportunités**, nous démarquer de nos concurrents tout en exprimant nos convictions et nos valeurs.

Au quotidien, nous avons **plusieurs missions** qui nous tiennent à cœur. Elles sont définies par les dirigeants du Groupe qui vont définir les différentes stratégies de celui-ci. Les missions et projets sont ensuite **mis en œuvre** avec la chargée de projets RSE et tous les services concernés.

› Notre souhait au quotidien

- Avoir un impact positif sur la planète et notre environnement global
- Accompagner nos succursales et nos franchisés sur les sujets de la RSE
- Former et sensibiliser toutes nos parties prenantes
- Faire de nos salariés nos porte-paroles sur la RSE
- Mettre en place de nouveaux projets et de nouvelles actions au sein du réseau

L'idée principale est de faire de l'**amélioration continue** et d'être toujours en **voie de progrès** sur tous les sujets liés à la RSE. Il ne faut oublier aucun des **7 principes** et traiter chaque sujet au quotidien.

Faire de la RSE, c'est un **engagement collectif** de l'entreprise, en impliquant toutes nos **parties prenantes**. La RSE permet également au Groupe de : **saisir de nouvelles opportunités** en attirant de nouveaux clients, **se démarquer de nos concurrents** et surtout **exprimer nos convictions**.



NOS ENGAGEMENTS...

Chez Signorizza, le futur se construit durablement. Nous souhaitons impliquer tous nos collaborateurs sur tous les sujets, à leur niveau. Depuis plusieurs années, le Groupe met en place plusieurs actions

pour respecter ses **engagements** en faveur du développement durable. Nous nous basons sur les 7 principes de la RSE cités auparavant.

NOTRE STRATÉGIE RSE REPOSE SUR 3 PILIERS :

1. PLACER L'HUMAIN AU COEUR

2. PRÉSERVER LA PLANÈTE ET SES RESSOURCES

3. ÊTRE EN VOIE DE PROGRÈS



1 | PLACER L'HUMAIN AU CŒUR

> Notre projet social

POURQUOI ?

Face à la **pénurie de main d'œuvre** particulièrement criante dans le secteur de la restauration, nous devons repenser notre **modèle social** (organisation du travail, recrutement, formation, ...) afin de nous adapter aux **bouleversements** du monde du travail.

COMMENT ?

Nous avons décidé de nous faire accompagner par le cabinet **Perf'Homme** pour lancer le projet **Umanizza** nous permettant de nous challenger et de repenser toutes nos pratiques RH. Ce projet de plusieurs mois passe par une méthodologie précise (interviews qualitatives et quantitatives) en impliquant les parties prenantes (franchisés, collaborateurs et partenaires).

ET APRÈS ?

Après avoir questionné nos salariés et testé des solutions, nous avons récemment rédigé notre livret **Umanizza** avec toutes les solutions possibles concernant le **recrutement**, **l'intégration** ou les **processus opérationnels** permettant de faciliter le quotidien de nos équipes. Ce livret vient d'être déployé au réseau afin que tout le monde prenne connaissance de toutes les **bonnes pratiques** à mettre en place au sein de leur restaurant.

> "Vis ma vie"

Les "Vis ma vie", c'est vivre le temps d'une journée/ d'un service le **quotidien professionnel** d'un collègue. Lors de l'intégration de nouveaux collaborateurs au siège social, l'organisation d'un "Vis ma vie" est **systématique**. Ce nouveau collaborateur va **découvrir le métier** de serveur et/ou cuisinier au sein de notre restaurant d'Angers. Nous incitons également nos collaborateurs en restaurant à découvrir le métier d'un de leur collègue pour **améliorer la communication**, comprendre les **problématiques** de ses collègues, et même développer la **polyvalence** au sein du restaurant.



Juliette Batardière

Responsable RH - Membre du CODIR

" D'un simple nom de projet, UMANIZZA représente aujourd'hui le nom de notre stratégie RH dans sa globalité. Le repositionnement de notre modèle social fut nécessaire pour notre secteur d'activité qui, après le Covid, a connu de nombreuses problématiques RH.

Ce projet a permis d'apporter de vraies bonnes pratiques au réseau et de reprendre des bases parfois oubliées comme l'intégration.

Le " Vis ma vie " est une pratique simple qui permet à tous de comprendre le métier et les difficultés de

chacun liées à leurs missions du quotidien. L'objectif est de continuer d'enrichir notre livret RH avec de nouveaux outils et pratiques et développer ce livret dans tout notre réseau ! "



> Nos collaborateurs en restaurants



Mathilda Lefèvre

Serveuse polyvalente et Ambassadrice RSE – Restaurant de Waziers

" Je suis une personne investie au quotidien pour un mode de vie responsable. Je suis heureuse de participer au programme RSE, cela permet de faire vivre les projets RSE au sein des restaurants et de faire participer

toutes les équipes. Grâce à ce rôle, j'ai une responsabilité différente de mon poste sur un sujet qui me correspond et qui permet de montrer ma motivation et mon investissement.

Pour les personnes qui aiment s'investir dans des projets d'équipe, des activités et qui souhaitent acquérir des expériences professionnelles, c'est un rôle dans lequel il faut s'engager avec plaisir ! "

POURQUOI ?

Nos **collaborateurs** avaient à ce jour une seule et même fonction : serveur ou cuisinier pour la plupart. Or, dans le cadre de notre projet Umanizza, nous souhaitons donner du sens et un **nouveau rôle** à nos collaborateurs. Chaque salarié du restaurant est important que ce soit le serveur ou le directeur de celui-ci.

COMMENT ?

Fin 2022, nous avons pris la décision de donner plus de **responsabilités** à nos collaborateurs en leur donnant de nouvelles **missions** que celles effectuées habituellement. Sur la base du volontariat, nous avons désigné des **référénts intégration et cuisine** ainsi que des ambassadeurs RSE qui sur leur temps de travail traitent ces sujets en lien avec leur **référént** au siège social.

ET APRÈS ?

A ce jour nos réseaux de référents / ambassadeurs sont déployés uniquement sur nos **succursales**. Nous souhaitons les développer au sein de nos **franchisés** et continuer notre travail avec tous nos référents / ambassadeurs au quotidien. Cette initiative répond à plusieurs enjeux : **soulager** le quotidien de l'encadrement sur certaines missions, **responsabiliser** des collaborateurs, améliorer la **satisfaction** dans l'emploi, augmenter le sentiment d'appartenance à l'entreprise, **monter en compétences** et professionnalisation des équipes.

> Séminaire

En juin 2023, 6 mois après le lancement de nos différents **groupes d'ambassadeurs**, nous avons décidé de les réunir à Angers sur deux journées. Lors des matinées, chaque référent se réunissait avec son **référént siège** pour discuter de leur **rôle**, de leurs **problématiques**. Les après-midis étaient consacrées à une **activité de team-building** en mélangeant les types de référents ainsi que les restaurants. Ces journées ont été très appréciées par nos collaborateurs qui ont pu découvrir le siège, découvrir d'autres personnes tout en se sentant **reconnu et récompensé pour leur travail au quotidien**.







> Nos groupes de travail



Silvia Redruello

Directrice Opérationnelle Franchise - Membre du CODIR

" En tant que membre du CODIR, il est toujours intéressant pour nous d'avoir les retours d'expériences et les idées de tous les collaborateurs au siège ou en restaurant. Pour nous, il est important

de travailler avec tout le monde et d'impliquer les franchisés sur différents sujets pour monter en compétences et répondre aux besoins de tous. Pour ma part, je fais également partie

d'un groupe de travail sur l'engagement solidaire des salariés du siège ! Cette année, nous avons prévu de mettre plusieurs projets en place pour engager toujours plus les collaborateurs. "

POURQUOI ?

Chez Signorizza, nous avons à cœur d'**impliquer nos collaborateurs** dans les différentes prises de décision, de leur donner du sens et de les voir **s'épanouir** au quotidien dans leurs missions. Leurs avis sont tout aussi importants que ceux de nos deux dirigeants mais également du **CODIR**.

COMMENT ?

Afin de développer cette culture au sein du siège mais aussi avec nos franchisés, nous avons depuis le début de l'aventure pris la décision de créer des **groupes de travail** sur différents sujets ainsi que des commissions.

> Commissions

Plusieurs commissions ont été créées et notamment la **commission carte** avec l'intégration de collaborateurs du siège et de franchisés. Plusieurs fois par an, cette commission réfléchit et **travaille ensemble** sur la construction des cartes avec une réflexion forte autour des **choix des recettes**. Cette **co-construction** des cartes permet d'intégrer nos franchisés en prenant en compte leurs **retours, avis et idées**.

> Groupe de travail

Depuis plusieurs années, les **groupes de travail** permettent notamment aux salariés du siège de **travailler en collaboration** sur plusieurs thématiques : temps de travail, intéressement, organisation des séminaires Groupe, etc.

ET APRÈS ?

Durant l'année 2024, nous allons lancer notre **commission RSE** qui aura pour objectif de diffuser la **bonne parole RSE** dans le réseau Signorizza mais aussi d'infuser de nouvelles idées et projets à mettre en place. Nous allons continuer nos différents projets par le biais de groupes de travail qui sont très importants pour le **développement** du Groupe.



> Nos actions au quotidien

POURQUOI ?

Aujourd'hui, la **prise en compte des difficultés**, des **problématiques** de nos salariés mais aussi leurs **envies** et leurs **souhaits** doivent être pris en compte chaque jour. Il est primordial de prendre soin d'eux dès leur **intégration** et ce jusqu'à leur départ. Dans la RSE, nous intégrons l'aspect **social et sociétal**, nous devons alors en tant que Groupe mettre en place des actions en **faveur** de nos collaborateurs qui sont le cœur de notre activité, sans eux notre Groupe ne pourrait pas exister chaque jour.

COMMENT ?

- Évolution de **carrière** au sein de nos restaurants
- Mise en place d'une **charte de télétravail**
- Travail sur les conditions matérielles avec l'**ergonomie des postes de travail** au sein des restaurants
- Adaptation des **plannings** en fonction des contraintes personnelles et affichage des plannings 4 semaines avant pour que les salariés puissent s'adapter
- Déploiement des **plannings en continu** pour tous les restaurants le pouvant
- Développement des compétences de nos salariés en restaurant en les formant afin qu'ils deviennent **polyvalents** et **montent en compétences**
- Création d'un **livret d'accueil** et d'un **parcours d'intégration** pour nos salariés

ET APRÈS ?

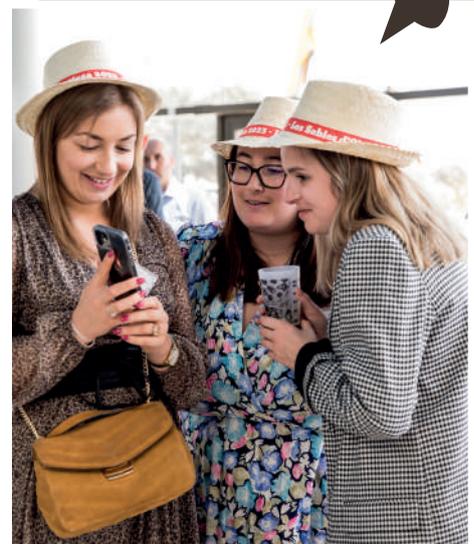
Toutes ces actions vont **perdurer dans le temps**, elles sont essentielles pour nos salariés et nous travaillons chaque jour à la mise en place de nouveaux projets permettant d'**améliorer leurs conditions de travail** et leur qualité de vie au travail.

> Bonne pratique

Création des **fiches techniques** de nos recettes avec des pictogrammes afin de faciliter la **compréhension** par les collaborateurs rencontrant des difficultés de lecture.

> Mécénat

L'**intégration des jeunes** et leur implication au cœur de l'entreprise nous tient tout particulièrement à cœur. Chaque année, nous accueillons des **alternants** ainsi que des **stagiaires** afin de leur faire **découvrir le monde de l'entreprise**.



Élodie Van Hullebuch Directrice Restaurant Waziers



" Je suis arrivée dans la société en avril 2019 en tant que cuisinière/pizzaiolo, suite à mon intégration et à une bonne maîtrise du concept je suis passée cheffe de cuisine en

août 2019. Cela fait maintenant 5 ans que je suis dans la société, avec mon expérience et suite à une formation auprès du siège j'ai pu devenir directrice !

Avec une très bonne équipe qui me soutient depuis août 2022, mon objectif est de continuer d'évoluer et de poursuivre ma belle aventure chez Signorizza ! "





> Nos partenariats

POURQUOI ?

Chez Signorizza, nous avons à cœur de développer des **partenariats durables** et de s'inscrire dans la **vie locale**. Nos clients, nos salariés soit la majorité de nos parties prenantes viennent près de nos restaurants, il était alors logique de s'engager dans la vie locale en apportant notre **contribution à notre échelle**.



> Association Dirigeants Responsables - Anjou-Maine

Le Groupe a rejoint l'association **DR-AM** en 2020, elle fédère des **dirigeants engagés et actifs** qui partagent les mêmes objectifs : mettre la **RSE** au cœur de la stratégie de leurs entreprises et faire rayonner sur le territoire leurs **convictions**. Aujourd'hui, Sandrine Rouxel, la codirigeante est également la co-présidente de l'association. Les Dirigeants Responsables ont permis au Groupe d'accélérer sa démarche grâce aux différents **groupes de travail** et conseils des différents dirigeants parfois plus avancés en termes de **RSE**.

COMMENT ?

Depuis toujours, nous travaillons avec des **associations locales**, des **BDE d'écoles** et même des **offices de tourisme** afin d'effectuer notre recrutement en local et même pour organiser des événements. Le siège social implanté à Angers est imprégné dans le tissu local avec son adhésion auprès de plusieurs associations telles que **FACE** qui mène des actions concrètes en faveur de la **diversité**, de l'**égalité** et de l'**inclusion** et l'**ADECC**, l'association pour le **Développement de l'Economie Circulaire et Collaborative** dans les Pays de la Loire. Notre responsable RSE et sa chargée de projets RSE participent régulièrement à des événements organisés par ces associations.

ET APRÈS ?

A l'avenir, nous souhaitons développer les partenariats locaux avec les restaurants : travail avec des **associations locales**, soutien de **projets locaux**, etc. Notre implication auprès des différentes associations n'est pas près de s'arrêter, au contraire, nous allons continuer notre travail avec elles et continuer à **répandre notre parole sur nos différents territoires**.

Typhaine Allain

Chargée de projet RSE & QVT

" Nous avons à cœur de mettre en place des partenariats durables, cela est essentiel pour s'inscrire dans la vie locale et être au plus proche de nos parties prenantes. L'association des Dirigeants Responsables est

une véritable chance pour le Groupe et le développement de notre démarche RSE. Avec nos différents groupes de travail et réunions thématiques, nous en apprenons chaque jour tout en faisant le lien avec nos entreprises respectives.

Nous nous inspirons des autres membres qui sont parfois plus avancés que nous.

Sans cette association, nous ne serions pas là où nous en sommes aujourd'hui ! "



2 | PRÉSERVER LA PLANÈTE ET SES RESSOURCES

> Notre empreinte carbone

POURQUOI ?

Chaque entreprise a sa part de responsabilité dans la **lutte contre le réchauffement climatique**. Les entreprises se doivent d'évaluer et réduire leurs différents impacts. Il est **urgent d'agir** à son niveau, avec ses moyens humains et financiers. C'est pour cela que nous souhaitons avoir une photographie à un instant T de toutes nos **émissions de gaz** à effet de serre afin de connaître nos postes d'émissions les plus émetteurs. **Il est important de noter qu'aujourd'hui, seulement 5% des TPE-PME ont effectué leur bilan carbone !**

COMMENT ?

Nous avons en 2022, réalisé un **bilan carbone** scope 3 qui intègre les émissions directes et indirectes de l'entreprise. Nous avons pris l'année 2021 comme base de calcul avec pour périmètre : le siège social et tous nos restaurants à date, soit 27 au total. Ce bilan carbone a été réalisé avec l'aide du cabinet **O2M conseil**.

ET APRÈS ?

Maintenant que nous connaissons nos différents impacts, nous devons nous **mettre en mouvement et agir** afin de réduire ces différents postes. Début 2023, nous avons débuté la mission **ACT Pas à Pas** (méthode internationale ayant pour objectif d'accompagner les entreprises du monde entier dans leur transition bas carbone) toujours avec l'aide du cabinet de conseil O2M, qui va nous permettre de définir notre **stratégie de décarbonation** sur les prochaines années.

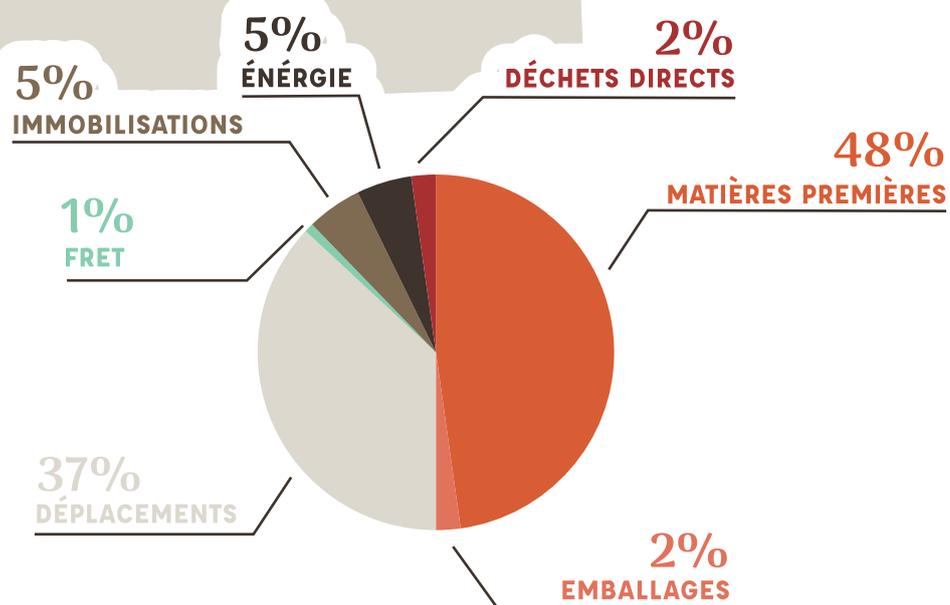
> Nous sommes partis des résultats de notre bilan carbone afin de mener des actions concrètes :

- Changer nos **modes de déplacements** : utilisation de transports en commun, covoiturage, etc.
- Proposer des **options adaptées** aux différents régimes alimentaires dont le végétarien
- Travailler avec nos **fournisseurs** sur nos produits
- **Sensibiliser** nos clients



> Impact de l'enseigne Signorizza

Les matières premières sont le poste le plus important, à 48%. Le second sont les déplacements. Les matières premières ont un impact fort, du fait de leur fabrication, de leur transformation et de l'emballage. Quant aux déplacements, l'impact entre les clients et les salariés est partagé.





> Nos emballages



Lucas Artero

Alternant Chargé de Marketing

" Arrivé il y a maintenant plus d'un an en tant que stagiaire, je suis maintenant alternant chez Signorizza. Dans mon service, nous sommes confrontés aux avis et demandes de nos clients

quotidiennement. Nous devons veiller aux tendances marché tout en proposant des produits et services répondant aux enjeux environnementaux et sociétaux. La consigne et les emballages réutilisables sont

des axes importants de travail puisqu'ils répondent à ces enjeux et aux attentes clients, il faut alors continuer de les développer surtout dans le secteur de la restauration. "

POURQUOI ?

Nos emballages sont majoritairement utilisés par nos clients lors de la **vente à emporter** qui est un de nos principal canal de vente. Chaque année, environ **26 millions de tonnes** d'emballages sont jetés. Afin de réduire notre **impact carbone** mais également celui de nos clients, nous avons dû réfléchir à des **solutions**.

COMMENT ?

Depuis plusieurs années, nous avons mis en place la **consigne** sur nos pots à dessert à emporter. Malgré quelques réticences au lancement, nos franchisés et nos clients ont fini par adopter ce **mode de fonctionnement**. Le déploiement de la consigne a même permis l'**augmentation du nombre de ventes** de dessert !

> Bonne pratique

Nous avons pris la décision d'utiliser des **boîtes à pizzas réutilisables** chez nos restaurants succursales, mais aussi certains franchisés pour les repas du personnel. Cela permet d'éviter d'utiliser une boîte à pizza unique et de **limiter nos déchets**.



ET APRÈS ?

Nous sommes actuellement en phase de test sur nos succursales pour des **boîtes à salades/pâtes réutilisables**. A l'issue de ce test, nous verrons si nous déployons ce système sur **tout notre réseau**. Nos équipes en interne réfléchissent constamment à une solution plus durable pour nos boîtes à pizzas qui sont un emballage important pour notre réseau.

> Notre carte

POURQUOI ?

Le travail sur une carte est un **travail constant** de la part de nos équipes. Celles-ci réfléchissent au quotidien aux différentes façons de **réduire l'empreinte carbone** de nos clients mais également la nôtre. Notre carte est un élément majeur de notre quotidien, la réflexion sur celle-ci commence dès qu'une nouvelle carte sort. Les équipes des produits, des achats et du marketing travaillent constamment pour proposer une carte avec des **produits de qualité** et des **recettes novatrices** à nos clients.

COMMENT ?

Chez Signorizza, nous renouvelons **deux fois par an** notre carte afin de respecter la **saisonnalité** de nos produits. Certains de nos produits, ne sont plus sélectionnés du fait de leur **provenance** ou des **contraintes d'approvisionnements**. Nous veillons à développer notre offre **végétarienne** avec des recettes de pizzas, de salades et même de pâtes afin de **satisfaire** toutes nos clientèles.

ET APRÈS ?

Notre stratégie de **décarbonation** va nous emmener vers une nouvelle stratégie pour notre carte où nous allons repenser le **nombre de plats proposés** à la carte, réduire le nombre de plats carnés ou encore, **mieux sélectionner nos produits** en travaillant avec nos fournisseurs.

> Bonne pratique

Aujourd'hui, si un client souhaite un **plat végétarien**, il doit demander que l'on retire la viande. Chez Signorizza, nous **invertissons cette tendance** en indiquant que le plat est végétarien et que si l'on souhaite de la viande, il faut demander l'option qui est un **supplément**.



> Nos énergies

POURQUOI ?

Aujourd'hui, en France, l'**empreinte carbone** moyenne d'un français est de 10 tonnes par an. Dans cette empreinte, nous devons intégrer plusieurs postes et notamment celui du logement. Dans celui-ci, près de **63%** est associé à **l'utilisation de gaz et de fioul et d'électricité**. Il est nécessaire de réfléchir à l'utilisation de ses différentes énergies et à travailler afin de **réduire leur consommation**.

COMMENT ?

Toutes nos succursales ainsi que notre siège social sont aujourd'hui fournis par le fournisseur **Enercoop**. C'est un fournisseur français d'**électricité renouvelable**. Il se démarque des autres par sa forme coopérative et son offre renouvelable en **contrat direct** avec les producteurs.

ET APRÈS ?

Notre volonté est de **développer ce fournisseur** au sein de tout notre réseau et notamment chez nos **franchisés** mais aussi nos **futurs restaurants** en projet ou en construction.



WAZIERS

VERDUN

CHEVERNY

ANGERS

ROCHE SUR YON

SAINT JUNIEN

CHAMPNIERS

BRIVE LA GAILLARDE



RESTAURANTS UTILISANT ENERCOOP



> Notre gaspillage alimentaire

POURQUOI ?

Chaque année, les pertes et gaspillages alimentaires représentent **10 millions de tonnes de produits**. Au sein de nos restaurants, ce gaspillage peut apparaître lors de plusieurs phases : Des produits à **DLC** (Dates Limite de Consommation) dépassées, une **pizza ratée**, des clients qui ne finissent pas leurs assiettes ou encore des **plats du jour** restant ne pouvant pas être conservé.

> Les différents chiffres du gaspillage en France :

- **10 millions de tonnes** de produits par an
- Valeur commerciale estimée à **16 milliards d'euros**
- **3%** des émissions de GES de la France
- **30kg par personne** et par an de pertes et gaspillages au foyer dont **7kg de déchets** alimentaires non consommés encore emballés auxquels s'ajoutent les pertes et gaspillages générés en restauration

COMMENT ?

La majorité des pertes et gaspillages alimentaires pourraient être évitées. C'est pour cela que chez Signorizza, nous avons mis en place **plusieurs actions**. Nos restaurants utilisent l'application **Phénix** qui a pour objectif de réduire le gaspillage alimentaire en permettant aux restaurants de proposer des **paniers à prix réduits** aux adhérents de l'application. Nous travaillons chaque jour pour trouver des **solutions alternatives**, la dernière concerne les **sachets de sucre** en bord de tasse. Les serveurs demandent aux clients s'ils souhaitent du sucre en leur apportant un carré, si besoin.

ET APRÈS ?

Le gaspillage alimentaire est un combat du quotidien, le **doggy bag** obligatoire en restauration est un grand pas, mais cela ne suffit pas toujours. Nous allons continuer notre déploiement de **l'application Phénix** auprès du réseau et sensibiliser nos clients et nos restaurants au **gaspillage alimentaire**.

Phenix

L'anti-gaspi qui fait du bien

> Bonne pratique

Depuis maintenant plusieurs cartes, nous proposons les **Mezza-Pizza** qui sont des demi-pizzas. Ce format plait beaucoup aux clients qui se penchent vers ce type de produits s'ils n'ont pas trop d'appétit. Cela permet de **réduire considérablement le gaspillage alimentaire**.



3 | ÊTRE EN VOIE DE PROGRÈS

> Label Lucie

POURQUOI ?

Depuis le début de l'aventure Signorizza, les dirigeants ont à cœur de **développer une démarche RSE** au sein du Groupe, de petites actions et de grands projets ont été mis en œuvre en impliquant toutes les **parties prenantes**. En 2022, le Groupe a souhaité que son travail et sa vision soient **reconnus par ses pairs**.

COMMENT ?

Le Groupe a pris la décision de se faire labelliser **LUCIE 26000** et a réussi à obtenir le label, en février 2023 pour une durée de 3 ans. Ce label est le garant de la **crédibilité de la démarche RSE au sein du Groupe**. Celui-ci a été évalué sur plusieurs thématiques, ses collaborateurs et parties prenantes ont été audités et de nombreux **engagements de progrès** ont été pris afin de progresser. Chaque entreprise labellisée envoie un signal positif et fort autour d'elle. C'est pour cette raison que nous sommes **extrêmement fiers** de cette labellisation.

ET APRÈS ?

Grâce à nos différents engagements de progrès sur toutes les thématiques de la RSE, nous allons nous **challenger et progresser** durant les prochaines années. Cette labellisation est un **réel point fort** pour le Groupe qui va pouvoir **consolider sa démarche RSE** au fil des années avec l'aide de toutes ses parties prenantes.



Le 24 février 2023, **Groupe Signorizza** est devenu, le premier réseau de franchise dans la restauration à être labellisé **LUCIE 26000** et à avoir labellisé ses franchisés. Ce label vient reconnaître notre **travail** et notre **vision** tout en nous engageant à travailler encore et toujours dans cette voie de la RSE. Notre démarche RSE présente au quotidien a été **valorisée et crédibilisée**.

7 THÉMATIQUES DE LA RSE

25 PRINCIPES D'ACTIONS

32 ENGAGEMENTS DE PROGRÈS

2 AUDITS DONT UN PAR UN ORGANISME TIERS

21 PARTIES PRENANTES INTÉRROGÉES

3 ANNÉES DE LABELLISATION





> Notre Comité Emergence



Agathe Lodé

Membre du comité Emergence

"J'ai intégré il y a deux ans le **comité émergence** du Groupe Signorizza. Nous sommes un **groupe de jeunes** de moins de 26 ans venant d'horizons professionnels différents. Les dirigeants, Sandrine et Erwan, nous donnent l'occasion de **participer aux débats manageriaux**

et stratégiques de leur entreprise. Je suis convaincue que pratiquer un **management intergénérationnel** peut permettre de créer une véritable cohésion d'équipe et un cap commun, pivots centraux de la dynamique d'entreprise."

POURQUOI ?

"**En tant que dirigeants, le plus difficile n'est pas d'avoir des idées ou de prendre des décisions, mais plutôt de se tromper le moins possible.**" Afin d'anticiper les enjeux d'après Covid, le Groupe a décidé de s'entourer de **profils extérieurs** à l'entreprise. Étant donné que la majorité de nos salariés et une partie de notre clientèle est âgée de moins de 26 ans, il était logique d'aller vers de **jeunes profils** et s'emparer de **leurs idées**.

COMMENT ?

Nous avons créé, en 2021, le **comité émergence** qui comprend 8 jeunes entre 18 et 26 ans qui viennent **challengeur la stratégie** et la vision de l'entreprise, faire **émerger des idées** et favoriser l'innovation du Groupe avec plusieurs rencontres chaque année. Ce comité vient tester la **robustesse des raisonnements** du Groupe. C'est un projet précurseur et inédit pour une entreprise comme la nôtre qui a créé une nouvelle instance à part entière au sein du Groupe.

> Bonne pratique

Nos collaborateurs du siège social peuvent également consulter le comité sur des **thématiques précises** : RH, fidélisation client, projets RSE, etc. L'objectif est de **leur exposer notre problématique** qu'ils tentent de résoudre en nous expliquant leur cheminement. Ils vont également nous donner leur avis sur un projet en particulier lorsque cela est nécessaire.



ET APRÈS ?

Le comité émergence va continuer de venir plusieurs fois par an au sein du siège social afin de **continuer sa mission** et nous aider à **développer de nouvelles initiatives** au sein de notre réseau. Tout au long de l'année, ils sont également présents en effectuant de la veille et nous donnant des conseils.

NOTRE VISION...

SUR LES PROCHAINES ANNÉES, NOUS AVONS PLUSIEURS OBJECTIFS :

- 1. PÉRENNISER NOTRE SERVICE RSE**
- 2. DÉFINIR NOTRE STRATÉGIE DE DÉCARBONATION AVEC LE CABINET DE CONSEIL O2M. 3 AXES STRATÉGIQUES :**
 - Travailler sur notre offre
 - Travailler sur nos achats
 - Travailler sur nos déplacements : salariés et clients
- 3. TRAVAILLER SUR NOS EMBALLAGES**
 - Développement de la consigne
 - Travail sur une boîte à pizza réutilisable
- 4. METTRE EN PLACE NOS ENGAGEMENTS LUCIE**
 - Développer notre réseau d'ambassadeurs / référents au sein de nos franchisés
 - Mettre en place une enquête régulière sur la satisfaction dans l'emploi de nos salariés
 - Sensibiliser nos clients et salariés à toute notre politique RSE
 - Augmenter le nombre de rencontres physiques entre les salariés de nos restaurants et ceux du siège social
 - Travailler sur notre carte en réfléchissant à nos produits, notre offre ou à l'éco-conception
- 6. CRÉER UNE COMMISSION RSE**
 - Impliquer nos franchisés dans les futures décisions que nous souhaitons prendre
- 7. TRAVAILLER SUR LA QUALITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL DE NOS SALARIÉS**
 - Développer les journées mécénats en leur donnant deux jours par an sur leur temps de travail
 - Écouter les demandes et les idées de nos salariés sur tous les sujets : changement de matériel, vie quotidienne, confort des salariés, activités en équipe, etc.
 - Réfléchir aux différents avantages salariaux et non-salariaux
- 8. COMMUNIQUER DE FAÇON RESPONSABLE**
 - Augmenter notre communication auprès de nos clients et de nos parties prenantes
 - Intégrer nos parties prenantes dans notre démarche
- 9. CONTINUER DE FORMER ET DE SENSIBILISER TOUTES NOS PARTIES PRENANTES**



SIGNORIZZA

> Nos ambitions pour l'avenir

Groupe Signorizza souhaite renforcer ses actions RSE et engager de nouveaux projets avec ses parties prenantes afin d'être continuellement en voie de progrès.

Nous sommes fiers de publier aujourd'hui notre premier **rapport RSE** qui est perfectible mais **à notre image**. Le travail est encore important mais nous continuons de faire tout notre possible malgré les limites et **contraintes** que nous rencontrons parfois. Les ressources financières limitées, humaines ou même l'aide et le travail des pouvoirs publics peuvent parfois freiner nos engagements et convictions.

La politique RSE chez Signorizza a encore beaucoup de **défis** à relever. Nous allons continuer d'**appréhender**, d'**anticiper** et de mettre en place efficacement cette politique au sein du réseau Signorizza.

