

The background of the entire page is a close-up, vertical view of a teal-colored feather. The central rachis runs down the middle, with numerous fine, parallel barbs extending outwards, creating a symmetrical, fan-like pattern. The color is a vibrant, slightly dark teal.

RAPPORT RSE **2022**

Sagemcom

Le groupe Sagemcom

Sagemcom est un groupe français leader européen sur le marché des terminaux communicants à haute valeur ajoutée, répondant à des besoins essentiels au monde qui nous entoure : hubs vidéo, box internet, ou encore compteurs communicants multi-énergies.

Sagemcom est un groupe français leader mondial des produits et solutions communicants, répondant à des besoins essentiels au monde qui nous entoure : l'accès à internet haut-débit (box internet), l'accès au divertissement (hubs vidéos), et l'accès à une énergie maîtrisée (électricité, gaz et eau).

Le Groupe réalise près de 3 milliards d'euros de chiffre d'affaires, compte 6500 salariés présents dans plus de 50 pays dont environ 30 % en France, et est profitable depuis sa création.

Détenu à 30% par ses salariés, le Groupe est piloté par une équipe de direction stable, dont les membres sont présents

au sein du Groupe depuis plus de 20 ans, et à la tête de Sagemcom depuis sa sortie du groupe Safran en 2008.

En 2019, Sagemcom entre dans un quatrième LBO, conservant Charterhouse comme actionnaire majoritaire du Groupe.

Le siège social de Sagemcom est situé à Rueil-Malmaison (92), centre névralgique du Groupe où se trouve également un centre de R&D composé de plus de 800 ingénieurs.

Sagemcom est également implanté en Tunisie, avec deux sites industriels dédiés à la fabrication de hubs vidéo, de box internet de compteurs communicants,

ainsi qu'avec trois centres de R&D (700 collaborateurs).

Le groupe Sagemcom se préoccupe au quotidien des enjeux économiques, sociétaux et environnementaux liés à ses activités, et a mis en place depuis de nombreuses années des plans d'actions concrets pour prendre en compte ces différents enjeux. Qualité, éthique, sécurité et respect de l'environnement sont ainsi au cœur de nos valeurs fondamentales.

6500

salariés présents dans plus de 50 pays

Plus de **120** millions investis en R&D

Près **3**Mds d'euros de chiffre d'affaires

Détenu à **30%** par les salariés

Nos valeurs

Conserver sa position de leader sur des marchés très dynamiques est essentiel pour Sagemcom. Pour y parvenir nous restons fidèles à notre marque de fabrique : être les premiers à proposer à nos clients des produits customisés intégrant les dernières ruptures technologiques.

Pour préserver nos avantages concurrentiels, nous mettons en œuvre chaque jour notre savoir-faire pour répondre aux attentes et aux besoins de nos clients, grâce à une culture commune faite d'innovation, de ruptures technologiques, de haute valeur ajoutée, et de time to market.

Le dialogue tout au long de notre chaîne de valeur

Pour répondre aux exigences de ses marchés, Sagemcom est en dialogue permanent avec les parties prenantes qui constituent son écosystème : clients, fournisseurs et sous-traitants, salariés, syndicats, ONG et associations. Le Groupe engage avec l'ensemble de ces parties prenantes un dialogue permanent tout au long de sa chaîne de valeur.

L'actionnariat salarié au cœur de notre ADN

L'actionnariat salarié est une valeur fondamentale du groupe Sagemcom. Ainsi, depuis sa création en 2008, le capital du Groupe a toujours été structuré autour d'une part d'environ 30% d'actionnariat salarié. Suite à son quatrième LBO, Sagemcom compte aujourd'hui dans ses actionnaires plus de 70% des collaborateurs français.

Priorité client

Agilité

Créativité

Puissance de l'équipe

Performance

NOS VALEURS

« À l'origine de tout projet se trouve une idée. Ingénieuse, astucieuse, brillante, mais aussi parfois farfelue, incongrue, ou étrange. Puis l'idée est testée, enrichie, complétée, modifiée, formalisée, traduite en savoir-faire techniques jusqu'à rencontrer l'essence même de son existence : sa matérialisation dans un produit. Chez Sagemcom, c'est grâce à la créativité de nos collaborateurs que naissent nos idées. Et c'est grâce à l'agilité et la puissance de nos équipes que ces idées deviennent des produits, créés pour être performants et anticiper les besoins de nos clients.

Leaders européens sur le marché des terminaux communicants à haute valeur ajoutée, les collaborateurs de Sagemcom se réinventent et repoussent les limites de l'inventivité pour trouver aujourd'hui les idées qui feront les produits de demain.

Pour accompagner nos clients vers le futur.

Pour rendre possible les plus belles innovations.

Pour inventer la maison connectée de demain ».

Sagemcom - Ideas & More

Politique 2022

Agilité

Créativité

Prio
cli

SOUTENIR LA CROISSANCE PROFITABLE

- Consolider notre portefeuille clients tout en maintenant notre rentabilité
- Valoriser nos capacités d'innovation pour fidéliser nos clients et en conquérir de nouveaux
- Valoriser et déployer l'ADN RSE de Sagemcom avec nos partenaires
- Poursuivre la croissance de notre revenu à l'international

SATISFAIRE NOS CLIENTS

- Anticiper les besoins et les attentes de nos clients
- Enrichir nos bonnes pratiques par la prise en compte des remontées terrain et des indicateurs de performance
- Renforcer la mise en œuvre de nos plans de continuité

MAÎTRISER LES PRODUITS ET SERVICES

- Sécuriser le time to market et la qualité du logiciel par le déploiement :
 - des méthodes Agile et l'intégration/validation continue automatique
 - de l'approche DevOps pour les logiciels solution end to end
 - de la maîtrise des projets notamment par l'analyse des risques
- Renforcer la maîtrise qualité des fournisseurs et des composants dans un environnement évolutif
- Poursuivre les actions DFM (design for manufacturing)

DÉVELOPPER NOTRE CAPITAL TALENTS

- Favoriser et garantir le partage et l'adhésion aux valeurs du groupe
- Identifier, attirer, et intégrer les compétences aussi bien externes qu'internes, pour contribuer à la stratégie du groupe et à son développement
- Développer et fidéliser les talents à l'échelle du groupe
- Capitaliser les connaissances et adapter les compétences des équipes à nos besoins actuels et futurs
- Poursuivre la promotion du fonctionnement multiculturel
- Renforcer les outils et rituels nécessaires au travail en mode hybride

rité
ent

Performance

Puissance
de l'équipe

BLE ET DURABLE DE SAGEMCOM

abilité

- Développer les offres de services connexes : services cloud, financement, SAV, logistique, industriel...
- Adapter nos stratégies logistique, industrielle, achats et qualité, à l'évolution du contexte mondial et aux attentes de nos clients
- Répartir géographiquement nos fournisseurs pour sécuriser nos approvisionnements

S CLIENTS

- Intensifier l'écoute client et les « Boucles Qualité Rapide » avec nos clients et partenaires
- Garantir la conformité de Sagemcom aux exigences réglementaires, sociétales, environnementales et sécurité de l'information

SÉCURISER L'INFORMATION

- Amplifier la sécurisation des infrastructures, de nos données et de nos produits/solutions
- Améliorer notre réactivité face à la forte croissante des menaces cyber
- Encadrer et sécuriser nos dépendances avec des systèmes tiers, en particulier : services cloud et partenaires industriels
- Maintenir une sensibilisation régulière de nos salariés aux risques de cybersécurité
- Poursuivre le déploiement de la protection des données à caractère personnel dans notre organisation et nos solutions

AGIR POUR LA RESPONSABILITÉ SOCIETALE DU GROUPE

- Préserver la santé et la sécurité de nos collaborateurs
- Favoriser la qualité de vie au travail en prenant notamment en compte les conditions de l'environnement de travail
- Poursuivre le déploiement de nos pratiques éthiques et déontologiques en interne et avec nos parties intéressées
- Renforcer la traçabilité des substances
- Poursuivre la réduction de notre empreinte environnementale notamment par le renforcement de notre stratégie bas carbone sur nos activités, produits et services

EN 2022, SAGEMCOM DEVIEN « ENTREPRISE À MISSION »



Depuis plusieurs années, Sagemcom s'investit dans une démarche d'engagement. Ses engagements se formalisent dès 2011 lorsque notre Groupe devient membre de l'Initiative des Nations Unies. Le Pacte Mondial des Nations Unies est un traité qui propose un cadre d'engagement relatif au respect des droits humains, aux normes internationales



T

che socialement et environnementalement responsable. Ces en-
t signataire du Global Compact. Le Global Compact Initiative des
simple, universel et volontaire, s'articulant autour de dix principes
s du travail, à l'environnement et à la lutte contre la corruption.

Notre démarche RSE s'est ainsi structurée progressivement autour de ce pacte, intégrant également les exigences de nos clients, notamment en matière d'écoconception. L'ensemble des actions menées par Sagemcom sont, depuis 2014, documentées dans un notre rapport RSE, prenant le relais des rapports exigés par le Global Compact. Durant toutes ces années, notre Groupe a été reconnu pour la pertinence des actions menées, reconnaissance traduite notamment par l'obtention du statut Platinum EcoVadis, référence dans notre écosystème.

La qualité « d'entreprise à mission » en 2022 s'est imposée comme une continuité de l'ensemble des actions menées jusqu'alors, permettant de donner un nouveau sens à notre Groupe et devenant un projet d'entreprise engageant et fédérateur.

Qu'est-ce que le statut d'entreprise à mission ?

Il s'agit d'un nouveau statut d'entreprise, d'une nouvelle qualité créée par la loi PACTE (Plan d'Action pour la Croissance et la Transformation des Entreprises) en 2019. Cette qualité permet à une entreprise d'affirmer publiquement sa raison d'être, ainsi qu'un ou plusieurs objectifs sociaux et environnementaux qu'elle se donne pour mission de poursuivre dans le cadre de son activité. Ces éléments doivent être inscrits dans les statuts de l'entreprise et déclarés au greffe du tribunal de commerce. Ils deviennent alors officiels.

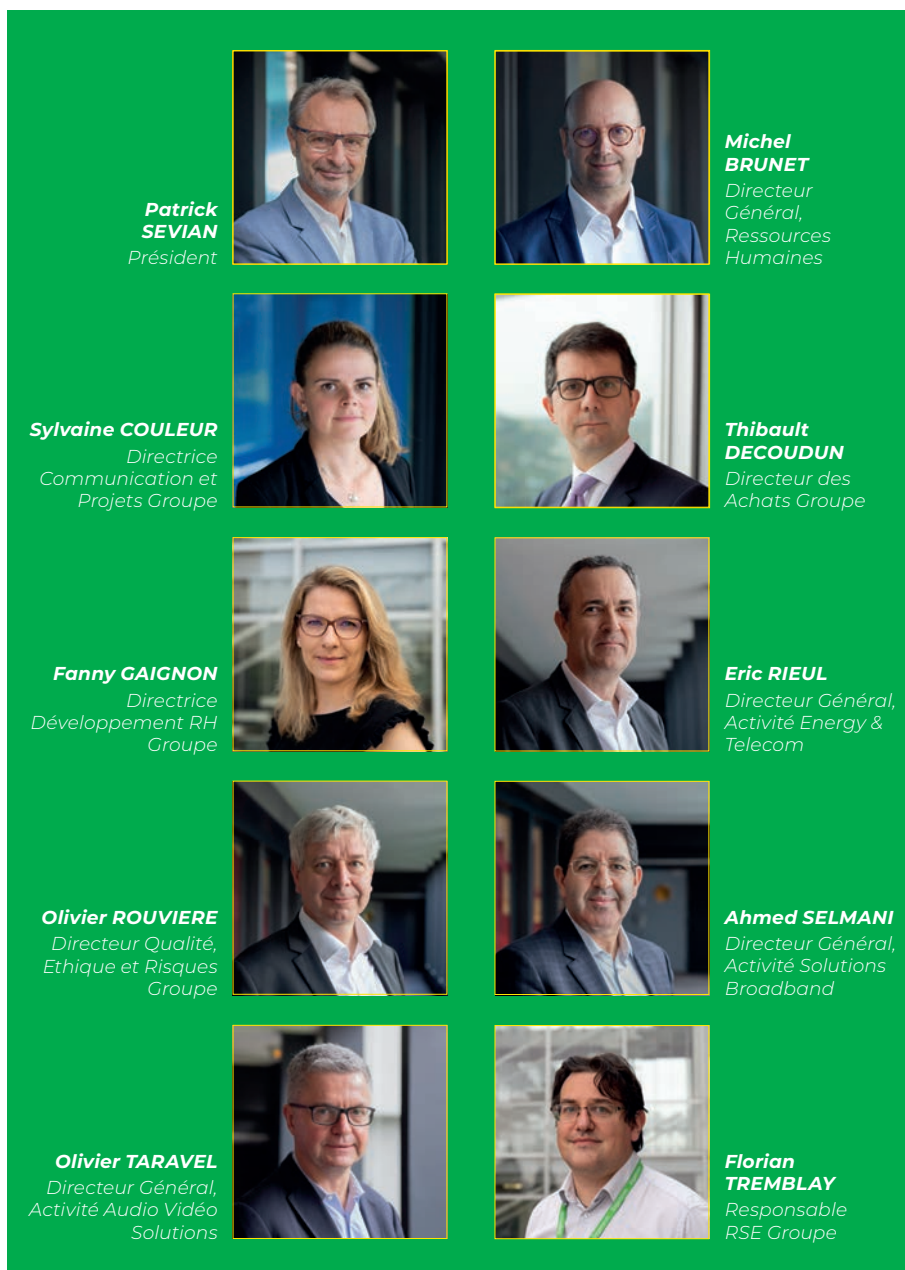
Notre comité de mission

À date, notre comité de mission est composé de dix membres issus de notre Groupe. Il est actuellement présidé par Patrick Sevian, Président du groupe Sagemcom.

Ce comité de mission a été formellement réuni à trois reprises durant sa première année d'existence et s'est concentré sur trois objectifs : d'abord assurer la pédagogie de ce nouveau statut au sein du Groupe, à travers un certain nombre de sessions de formations qui ont été réalisées au cours du premier semestre 2022 ; puis choisir l'Organisme Tiers Indépendant qui sera chargé d'auditer notre statut d'entreprise à mission ; et enfin définir les principaux objectifs opérationnels qui vont venir donner du sens et une direction à l'ensemble de nos engagements, pour chacun de nos piliers.

Le statut d'entreprise à mission correspond à une qualité juridique : il implique donc la réalisation d'un audit, 18 mois après l'obtention de cette qualité puis de manière régulière, afin de juger du maintien ou non de la qualité d'entreprise à mission dans les statuts du Groupe. Cet audit a notamment pour objectif de s'assurer que les objectifs de l'entreprise sont bien liés à des indicateurs précis et mesurables, et donc de la pérennité ainsi que de la véracité de ce statut.

“ Partout dans le monde, nous permettons au plus grand nombre d'accéder au haut débit internet, aux divertissements, et à une énergie maîtrisée : c'est notre raison d'être. ”



Notre raison d'être

Partout dans le monde, grâce aux solutions innovantes conçues et fabriquées par nos équipes, nous permettons au plus grand nombre d'accéder au haut débit internet, aux divertissements, et à une énergie maîtrisée : c'est notre raison d'être.

Notre mission est de faire en sorte que la conception, la fabrication et l'utilisation de ces solutions soient faites de manière durable, dans le respect d'engagements environnementaux et sociétaux connus et partagés par l'ensemble de nos équipes, partenaires et parties prenantes.

Notre objectif : contribuer à un monde plus responsable, en nous inscrivant dans les objectifs de développement durable définis par l'ONU.

Nos objectifs et indicateurs

La mission de Sagemcom s'articule autour de cinq piliers majeurs, eux-mêmes déclinés en 11 indicateurs opérationnels. Ces indicateurs permettent au groupe Sagemcom de mesurer et évaluer l'ensemble des engagements pris dans le cadre de son nouveau statut d'entreprise à mission.



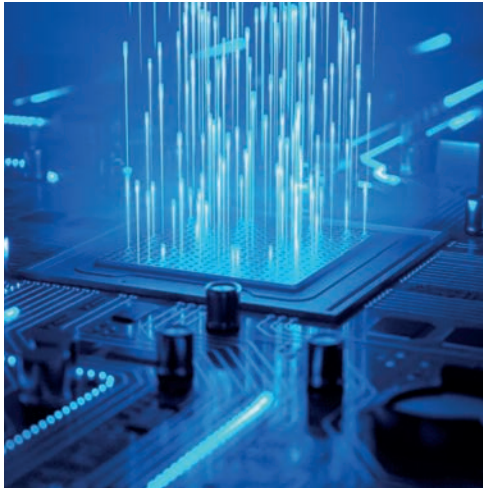
PILIER 1

Soutenir l'action en faveur de l'environnement afin de réduire l'impact de nos activités en tenant compte des spécificités des situations environnementales et économiques locales, dans une optique globale de lutte contre le changement climatique.

Objectifs opérationnels

Atteindre le net zero (tel que défini par le SBTi) en notre 2030 sur notre SCOPE 1 et 2 en réduisant l'impact de nos sites.

Contribuer à la transition écologique en participant à des actions concrètes dans notre écosystème.



PILIER 2

Développer nos processus d'écoconception afin de limiter les impacts environnementaux de nos produits et services tout au long de leur cycle de vie.

Objectifs opérationnels

Atteindre le net zero (tel que défini par le SBTi) sur notre SCOPE 3 à travers l'innovation et l'éco-conception de nos produits et services.

Construire des alternatives innovantes utilisant moins de substances controversées et les proposer aux clients.



PILIER 3

Orienter nos exigences éthiques et environnementales, dans le cadre de notre politique achats, selon une feuille de route partagée avec les fournisseurs du Groupe et validée par notre stratégie d'audits et d'évaluation.

Objectifs opérationnels

Atteindre le net zero (tel que défini par le SBTi) sur notre chaîne d'approvisionnement en 2040.

100% partenaires engagés et responsables 2030.





PILIER 4

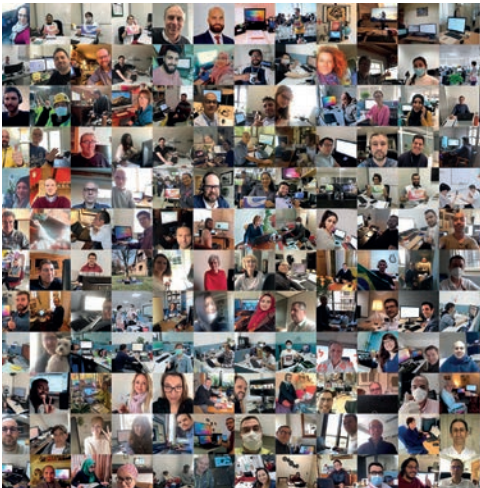
Promouvoir un environnement de travail contribuant à préserver la santé et la sécurité de nos collaborateurs, et à favoriser leur qualité de vie au travail.

Objectifs opérationnels

Assurer une couverture santé avec financement majoritaire de l'entreprise à 100% de nos collaborateurs.

Déployer les bonnes pratiques en termes de sécurité de nos collaborateurs.

Déployer les bonnes pratiques afin de concourir à l'amélioration de la qualité de vie au travail de nos collaborateurs.



PILIER 5

Accompagner nos collaborateurs dans leur développement professionnel tout au long de leur parcours au sein du Groupe en s'appuyant notamment sur le partage de nos valeurs et la promotion de la diversité.

Objectifs opérationnels

Promouvoir le développement professionnel.

Promouvoir la diversité et l'égalité des chances au sein d'un collectif engagé.



ÉVALUATIONS ET CERTIFICATIONS



Engagé dans une stratégie de développement durable, Sagem respecte de nos engagements sociaux, sociétaux et environnementaux indépendants, afin de garantir la qualité des démarches



com met en place de nombreuses démarches en faveur du res-
taux. Ces engagements sont évalués tous les ans par des orga-
s et des processus mis en place au sein du Groupe.

Sagemcom est un acteur majeur sur les marchés mondiaux des hubs vidéo, des box internet et des solutions de gestion de l'énergie. Ces dernières années, nos offres ont connu une croissance significative, car notre Groupe innove en permanence pour rester un leader technologique et être le premier à proposer, sur nos différents marchés, l'intégration des dernières ruptures technologiques.

Notre objectif est de satisfaire nos clients, en anticipant leurs besoins et en protégeant leurs intérêts, tout en préservant notre avantage concurrentiel grâce à une croissance rentable et durable. Dans cette démarche

nous nous engageons à ce que nos produits, activités, et services répondent aux exigences de nos parties intéressées tout en respectant les principes du développement durable. Nous sommes ainsi animés d'une culture d'amélioration continue, basée sur l'analyse des risques et opportunités en lien avec le contexte et la finalité de Sagemcom. En ce sens, notre système de management s'appuie sur cinq initiatives principales :

“ Notre objectif est de satisfaire nos clients, en anticipant leurs besoins et en protégeant leurs intérêts. ”

Respecter les règles éthiques, selon les principes du Pacte mondial des Nations Unies :

- Déployer nos pratiques éthiques et déontologiques à la fois en interne et auprès de nos partenaires ;
- Lutter contre la corruption, le blanchiment de capitaux et le financement du terrorisme ;
- Renforcer la traçabilité des minerais issus de zones de conflit dans notre chaîne d'approvisionnement.

Assurer l'efficacité de nos processus, selon les principes de la norme ISO 9001 :

- Offrir à nos clients le meilleur de Sagemcom, grâce à des produits innovants ;
- Développer notre capacité d'adaptation, à travers une organisation efficace et orientée vers nos clients.



Gérer les problématiques environnementales, selon les principes de la norme ISO 14001 :

- S'engager pour la protection de l'environnement et dans la lutte contre le changement climatique ;
- Limiter et maîtriser l'impact de nos sites sur l'environnement, en prévenant les pollutions et en rationalisant nos consommations ;
- Concevoir et distribuer des produits et des services ayant un impact réduit sur l'environnement, grâce à un recours généralisé aux pratiques d'éco-conception et en intégrant les principes de l'économie circulaire ;
- Étendre les bonnes pratiques environnementales à nos fournisseurs.

“ Sagemcom mène une politique active de certifications, sur l'ensemble de ses activités et de ses sites. ”

Protéger la santé et la sécurité de toute personne intervenant pour notre compte, selon les principes de la norme ISO 45001 :

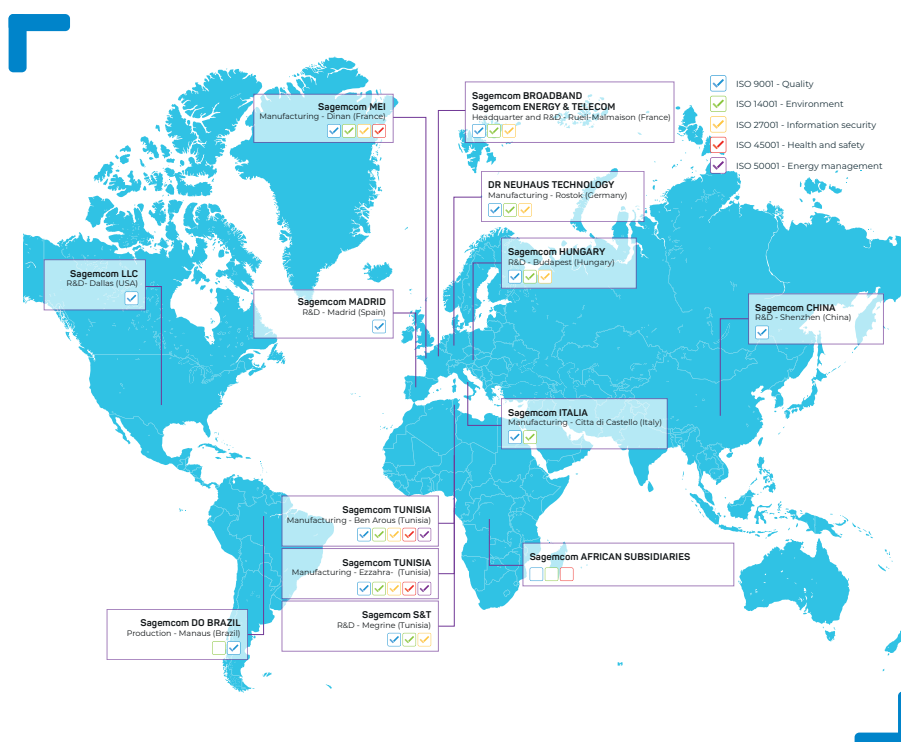
- Protéger la santé des femmes et des hommes qui contribuent à nos activités, y compris dans notre chaîne d'approvisionnement ;
- Garantir des conditions de travail sûres et saines ;
- Éliminer les dangers et réduire les risques pour la santé et sécurité ;
- Favoriser la consultation et la participation des travailleurs.

Sécuriser nos informations, selon les principes de la norme ISO 27001 et ISO 27701 :

- Préserver la confidentialité, l'intégrité, la disponibilité et la traçabilité de l'information ;
- Évaluer et gérer, de manière adéquate, les risques inhérents à nos activités et en donner l'assurance à nos parties intéressées, notamment pour la gestion des données à caractère personnel ;
- Garantir la continuité des activités selon les principes de la norme ISO 22301.

Certifications

Sagemcom mène une politique active de certifications, sur l'ensemble de ses activités et de ses sites à travers un système de management intégré, à l'échelle du Groupe.



Sagemcom détient les certifications suivantes

- **ISO 9001** : 2015, qui assure un management de la qualité
- **ISO 14001** : 2015, qui s'occupe de la gestion environnementale des sites R&D de Rueil-Malmaison (France) et Mégrine/Kram (Tunisie), ainsi que pour l'ensemble de nos sites de production et l'écoconception des produits.
- **ISO 45001**, qui applique un management en faveur de la santé et de la sécurité des employés en fabrication.
- **ISO 27001** : 2013, obtenue en juin 2014, qui garantit que notre système de management concernant la sécurité de l'information est fiable.
- **ISO 50001** : 2011, pour le management de l'énergie dans nos centres de production tunisiens.

Sagemcom, activement engagé dans la Global Compact Initiative des Nations Unies

Signataire du pacte mondial des Nations Unies (le « Global Compact ») depuis janvier 2011, Sagemcom confirme son engagement en faveur d'une approche éthique, de la promotion des droits de l'homme et du respect des règles de l'Organisation Internationale du Travail tant au sein du

Groupe qu'auprès de ses fournisseurs. Le Pacte mondial des Nations Unies relève d'une initiative de politique stratégique destinée aux entreprises, les amenant à s'engager à respecter dix principes universels concernant à la fois : les droits de l'homme, du travail, de l'environnement ainsi que la lutte de la corruption.



“ Le groupe Sagemcom inscrit les problématiques sociétales et environnementales au cœur de sa stratégie de développement. ”

Principes du Pacte mondial des Nations Unies	
Les droits de l'homme	Soutenir et respecter internationalement les droits de l'homme.
	S'assurer de la non violation des droits de l'homme.
Travail	Confirmer la liberté d'association ainsi que le droit de négociation collective.
	Confirmer la suppression de toute forme de travail obligatoire ou forcé.
	Confirmer l'abolition du travail des enfants.
	Confirmer l'élimination de la discrimination pour l'emploi.
Environnement	Soutenir une approche environnementale.
	Entreprendre des initiatives pour promouvoir davantage de responsabilité environnementale.
	Encourager le développement et la diffusion de technologies soucieuses de l'environnement.
Anti-corruption	Lutter contre la corruption sous toutes ses formes, incluant l'extorsion.

En tant que signataire du pacte du Global Compact, le groupe Sagemcom s'engage à respecter et encourager ces principes. Le Groupe invite également ses fournisseurs, partenaires et sous-traitants à adopter, soutenir et appliquer, dans leurs champs d'action respectifs, ces valeurs fondamentales.



OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE




Ces principes sont abordés à travers différents axes de travail décrits dans ce document. La synthèse de la contribution de Sagemcom à l'atteinte des objectifs de développement durable est présentée en annexe.

Sagemcom s'engage auprès de la Science Based Target Initiative

Depuis de nombreuses années, le groupe Sagemcom inscrit les problématiques sociétales et environnementales au cœur de sa stratégie de développement. Cet engagement se place donc dans la continuité de ses actions.

Fort notamment de sa stratégie d'éco-conception et de son système de management environnemental en place sur ses principaux sites opérationnels, le Groupe s'engage désormais auprès de la SBTi à réduire à la fois son empreinte carbone pour les activités liées aux sites (« scopes 1 et 2 » de la SBTi), mais également sur ses produits et services (« scope 3 »).

Cet engagement du groupe Sagemcom s'inscrit ainsi dans les objectifs définis par l'Accord de Paris, qui consistent à contenir la hausse des températures mondiales bien en deçà de 2°C par rapport aux niveaux préindustriels, et à poursuivre les efforts pour limiter le réchauffement climatique à 1,5°C. Ces objectifs chiffrés seront rendus publics courant 2023.

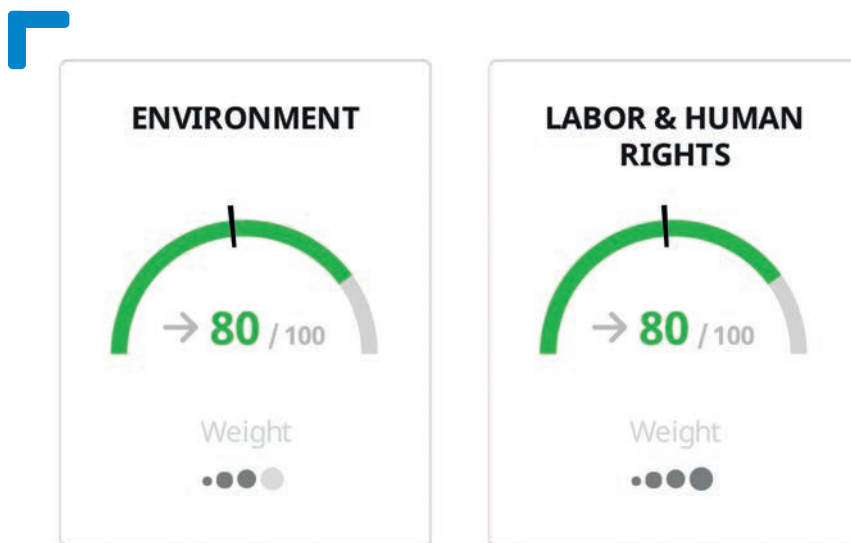
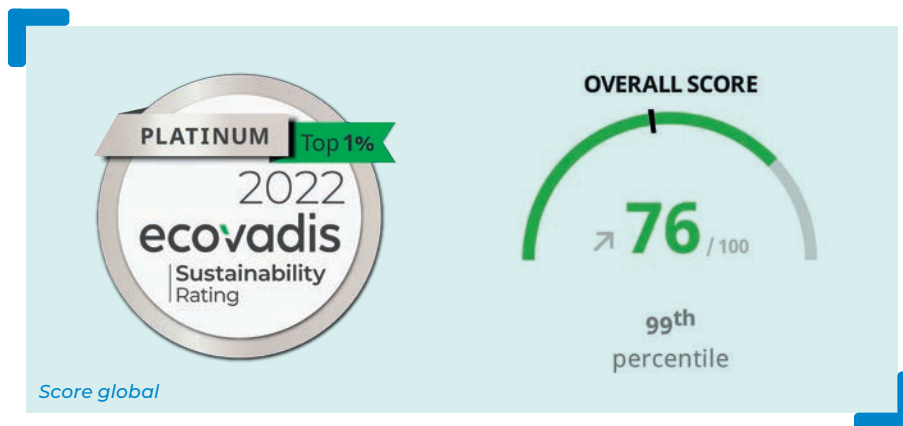
 Sagemcom est classé Platinum depuis 2021 et poursuit activement sa démarche. "

Reconnaisances externes

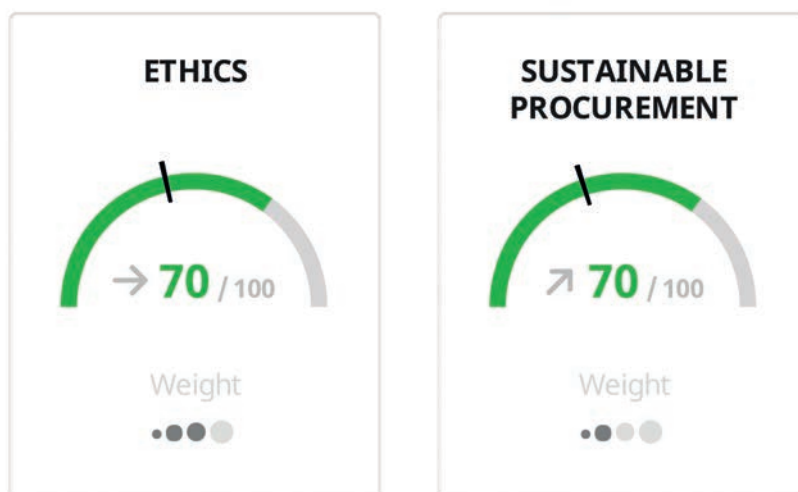
Le groupe Sagemcom est évalué régulièrement par des organismes indépendants mandatés par nos clients. Sagemcom a de nouveau obtenu la certification Platinum par l'organisme Ecovadis en 2022.

EcoVadis gère la première plateforme collaborative pour la mesure de la performance en matière de développement durable des fournisseurs dans les chaînes d'approvisionnement mondiales.

Sagemcom fait partie du 99e percentile ; ce qui signifie que notre note est plus élevée que 99% des entreprises évaluées par Ecovadis. Sagemcom est classé Platinum depuis 2021 et poursuit activement sa démarche.

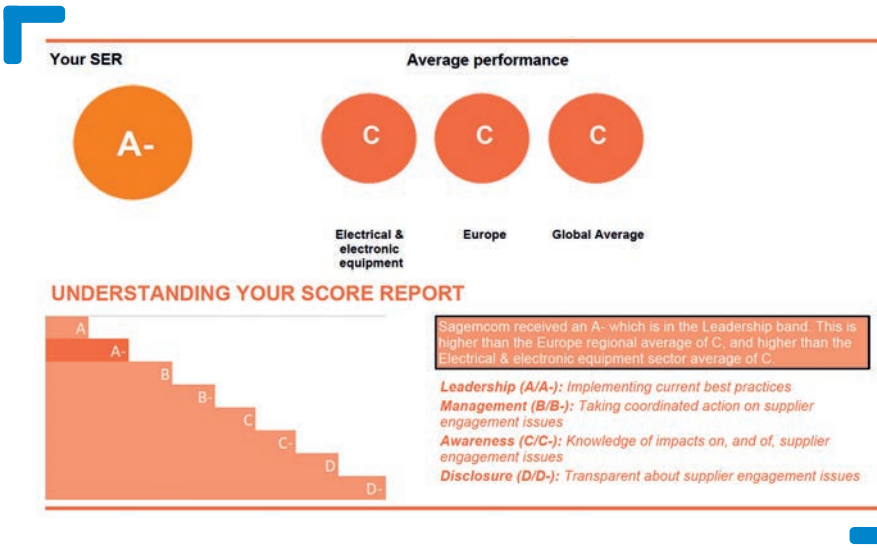
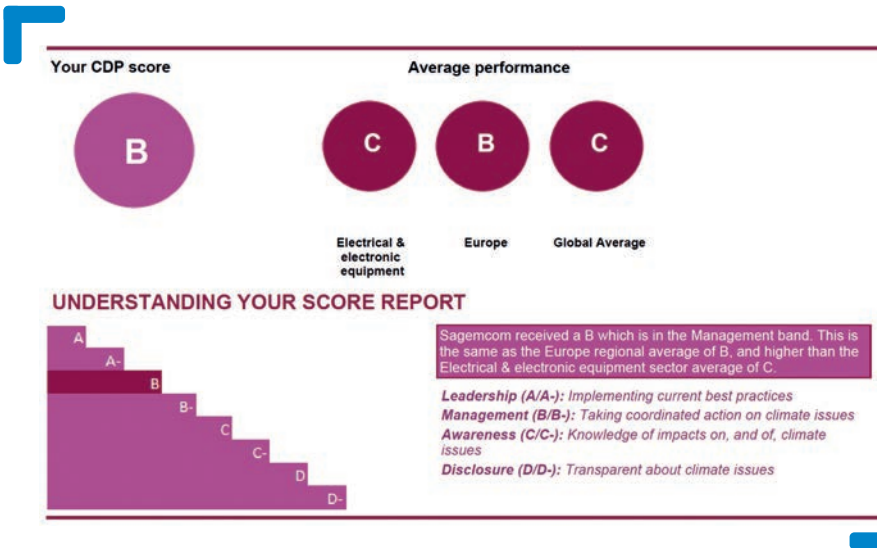


Comparaison des scores de thème




En 2022, Sagemcom a également été évalué par le « Carbon Disclosure Project » pour analyser les démarches entreprises par notre Groupe pour réagir face aux changements climatiques. Sagemcom a été classé au grade B. Le CDP a également évalué nos méthodes de sélection de nos fournisseurs et nous a attribué le grade A. Ces deux classifications récompensent le travail mis en œuvre par Sagemcom.

Enfin, Sagemcom est devenu fin 2022 « CDP member », pour évaluer la stratégie de réduction carbone de nos fournisseurs à travers le système CDP.



ÉTHIQUE ET ÉCONOMIE



La politique Achat de Sagemcom est dictée par cinq principes sous-traitants du Groupe. Ceux-ci sont : la qualité, le prix, les délais, l'ensemble des actions menées par les Achats du Groupe.

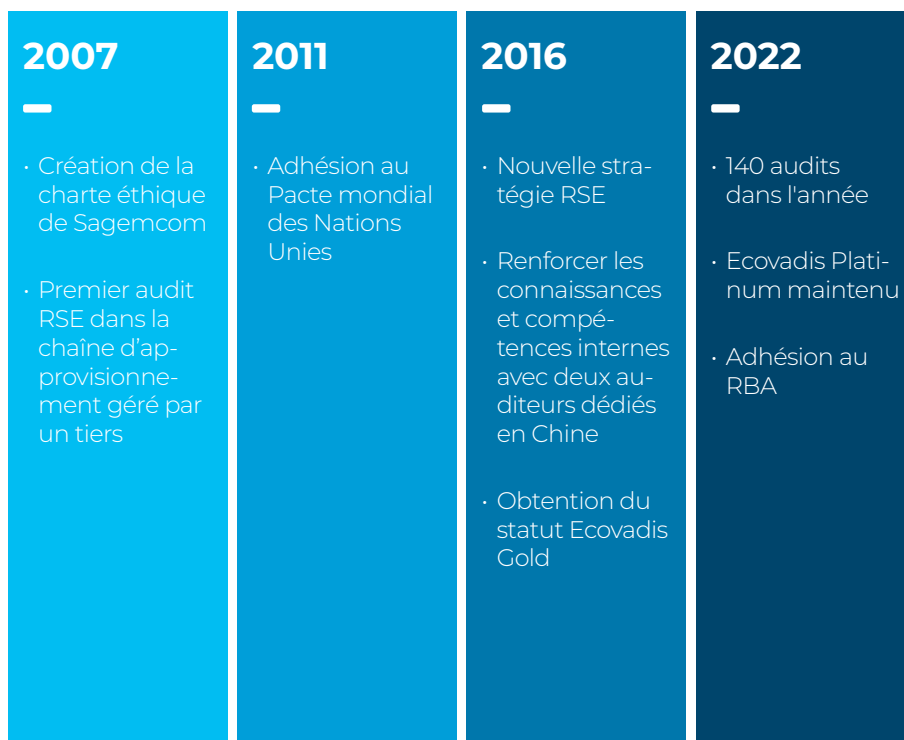
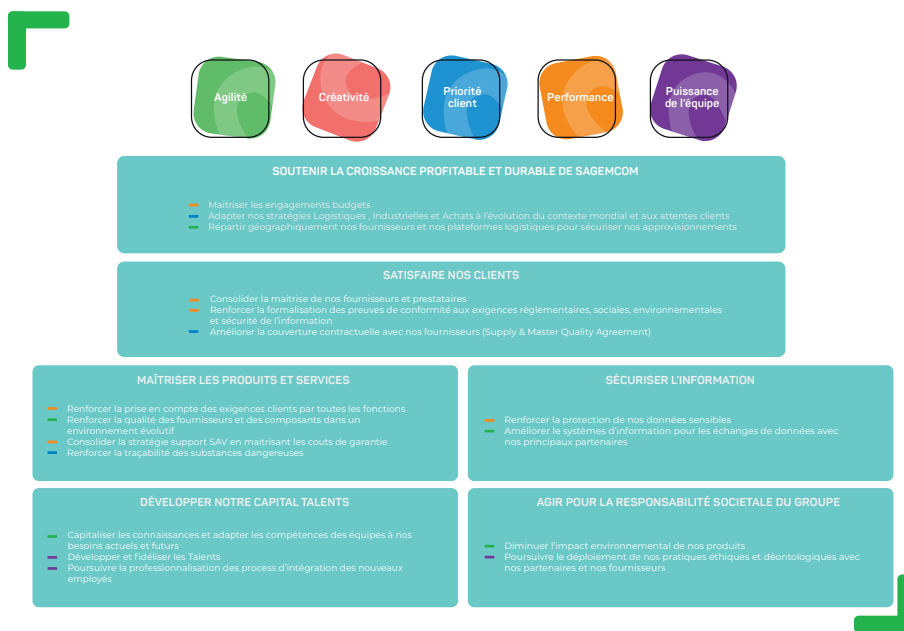


es fondamentaux et est partagée par les fournisseurs et les
ais, l'innovation et l'éthique. Ces principes fondamentaux dictent

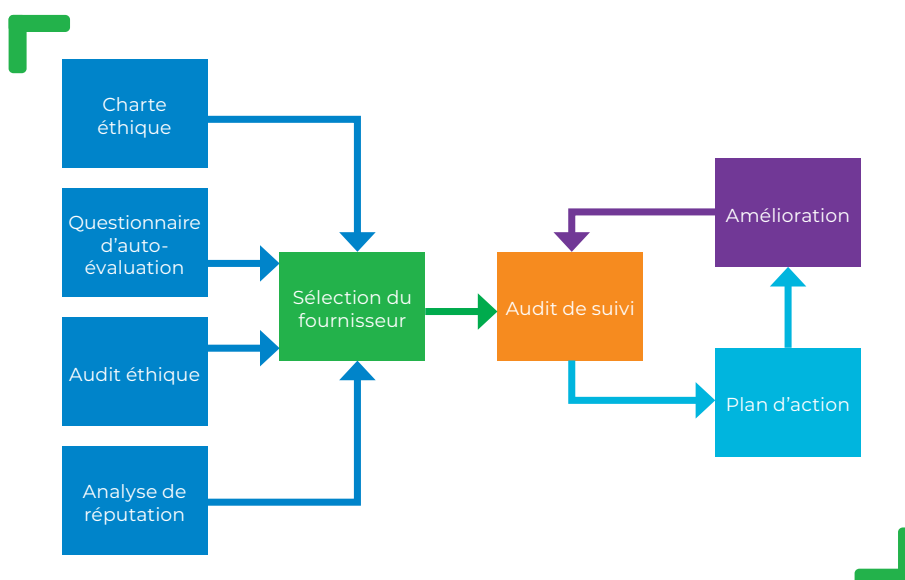
« Nous associons depuis plusieurs années nos fournisseurs à la démarche RSE de Sagemcom. Sur les marchés ultra-concurrentiels que nous adressons, ils sont des éléments différenciateurs essentiels de la performance globale de Sagemcom vis-à-vis de ses clients. Et tout naturellement les membres de la fonction achats, en tant que responsables de la relation avec nos fournisseurs, sont également fortement impliqués dans cette démarche à travers nos processus »

Thibault Decoudun, Directeur Achats Groupe

Nos axes de travail sont identifiés au sein des achats en déclinaison de notre politique d'entreprise :



Initiée en 2006 par la Direction des Achats, et applicable à tous nos fournisseurs, notre démarche éthique fournisseurs, formalisée grâce à une charte éthique, s'inscrit dans une logique de progrès sur le long terme. La sélection et l'amélioration de nos fournisseurs se fait selon une procédure bien définie et déployée à travers quatre outils :



Dans tous les cas, cette démarche se veut positive et collaborative, afin de faire progresser l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement. Chaque nouveau fournisseur est donc associé à cette approche. Ainsi, avant d'intégrer dans nos panels un nouveau fournisseur, ce dernier doit signer la charte éthique de Sagemcom et remplir un questionnaire d'auto-évaluation. Une analyse de réputation est réalisée à l'aide d'outils d'analyse ESG, afin d'avoir une vue complète sur l'historique du fournisseur.

Les résultats obtenus permettent de dresser un premier constat de la conformité du fournisseur et des points à améliorer.

Une fois engagé auprès de notre charte éthique, chaque fournisseur se doit d'en respecter les règles et de fournir les éléments requis lors des audits. Ces audits sont non seulement des étapes clés qui confirment le statut de fournisseur, mais qui permettent également de dresser ensemble un plan d'amélioration pour atteindre le niveau souhaité.

Afin de renforcer notre démarche, Sagemcom a adhéré à la Responsible Business Alliance (RBA) en 2022, afin de participer à l'effort collectif de l'industrie électronique en alignant ses méthodes de travail et enclencher les synergies permises par ce groupement en terme d'audits et de suivi.

“ Une fois engagé auprès de notre charte éthique, chaque fournisseur se doit d'en respecter les règles et de fournir les éléments requis lors des audits. ”

Site web du RBA : <https://www.responsiblebusiness.org/>

Charte éthique

La charte éthique du groupe Sagemcom s'appuie, entre autres, sur les conventions internationales du travail de l'OIT (Organisation Internationale du Travail), sur la Déclaration universelle des droits de l'homme, la convention de l'ONU sur les Droits de l'enfant, ainsi que le code de conduite RBA. Elle s'articule autour de 11 principes majeurs :



“ Avant d'intégrer dans nos panels un nouveau fournisseur, ce dernier doit signer la charte éthique de Sagemcom et remplir un questionnaire d'auto-évaluation. ”

Les fournisseurs, en signant cette charte, s'engagent notamment à promouvoir les principes ci-dessus, à les respecter et à inciter leurs propres sous-traitants et fournisseurs à les respecter.

Pour plus de transparence entre Sagemcom et ses fournisseurs, la charte éthique reprend également les conditions des audits qui seraient effectuées à l'intérieur des locaux des fournisseurs ainsi que ceux de ses sous-traitants.

Les fournisseurs s'engagent à accepter les audits de vérification de la bonne application de la charte éthique planifiés par Sagemcom et sont régulièrement soumis à un questionnaire d'auto-évaluation.

Le questionnaire d'auto-évaluation

Le questionnaire reprend 60 éléments de la charte éthique et permet aux fournisseurs de mettre en avant les process mis en place dans leur entreprise.

L'objectif est d'évaluer leur maturité et de donner des pistes d'amélioration immédiates. C'est également un outil précieux pour les auditeurs RSE dans leur démarche sur site.

Les audits sur site

Sur la base d'une analyse de risque complète, en prenant en compte le lieu de fabrication, les technologies mises en œuvre et les procédés, des audits sont planifiés chaque année pour vérifier le statut des fournisseurs sur nos panels d'achat et pour les accompagner dans leur process

d'amélioration. Ainsi, 140 audits ont été réalisés en 2022 sur différents panels de fournisseurs afin d'avoir la vue la plus complète possible sur notre chaîne d'approvisionnement.

Ces audits incluent 185 points de vérification. Certains points nécessitent plus d'attention et guident notre conduite avec les fournisseurs :

Ce qui est rédhibitoire

- Travail des enfants
- Travail forcé
- Risque mortel
- Données truquées
- Refus de collaborer

Ce qui est inacceptable – à corriger immédiatement

- Produits chimiques non gérés
- Dortoirs verrouillés / sans évacuation de secours
- Discrimination
- Punitons corporelles, harcèlement physique ou mental
- Absence des permis d'exploitation (Env)

Ce qui est critique : à corriger en priorité

- Conditions de travail non sécurisées
- Conditions de vie dégradées (dortoirs insalubres ...)
- Temps de travail excessif
- Salaires minimums non respectés
- Absence de process anti-corruption

Afin d'avoir la vue la plus complète possible et d'assurer une vérification indépendante, nous utilisons des auditeurs tierce partie lors du premier audit d'un fournisseur. Un auditeur Sagemcom accompagne systématiquement ces audits, ce qui facilite par la suite le suivi, avec une meilleure connaissance de l'usine et des non-conformités constatées.

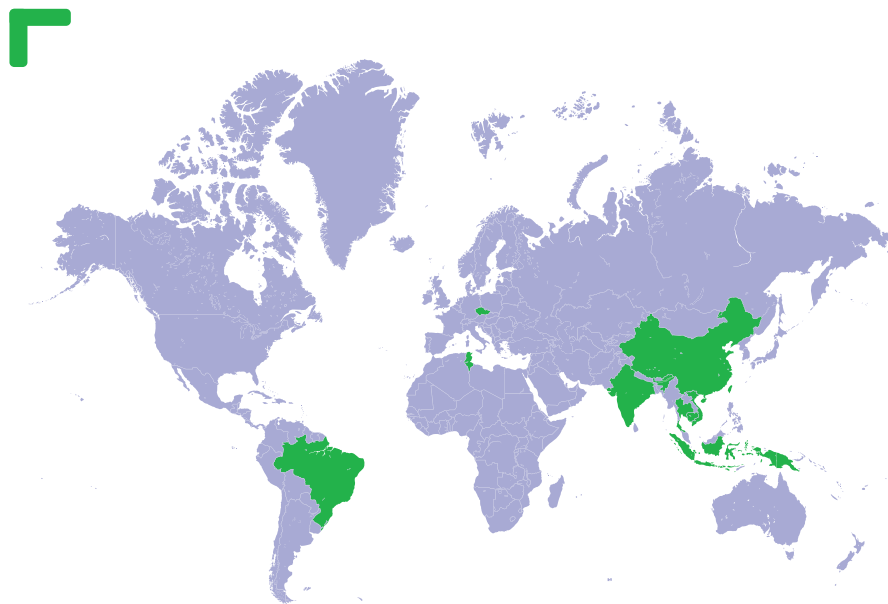
Une fois les audits réalisés, les auditeurs établissent un rapport complet pour le fournisseur. En cas de non-conformité, Sagemcom demande un plan d'actions correctives et réalise les audits de suivi nécessaires. Sans retour de la part du fournisseur dans les trois mois, un audit de suivi est systématiquement déclenché. Si les actions correctives sont jugées insuffisantes, un nouvel audit est déclenché. Si des non-conformités constatées sont rédhibitoires (travail des enfants, travail forcé ou conditions de travail mettant en danger la vie des employés) Sagemcom met fin à toute relation commerciale avec le fournisseur. Celui-ci est alors déréférencé et « black listé » au sein de Sagemcom.

Ces audits sont également l'occasion d'échanger plus largement avec nos fournisseurs sur leurs pratiques et de les accompagner dans leur processus d'amélioration, en leur proposant des indicateurs de suivi, et en partageant les bonnes pratiques observées par ailleurs. Les indicateurs

“ Afin d'avoir la vue la plus complète possible et d'assurer une vérification indépendante, nous utilisons des auditeurs tierce partie lors du premier audit d'un fournisseur. ”

en particulier sont des outils précieux pour suivre l'évolution de nos fournisseurs et avoir une vision commune des objectifs à atteindre.

Une réelle évolution a pu être constatée chez nos principaux fournisseurs avec des progrès significatifs, notamment dans la protection de la santé et de la sécurité de leurs employés, et ce partout dans le monde.



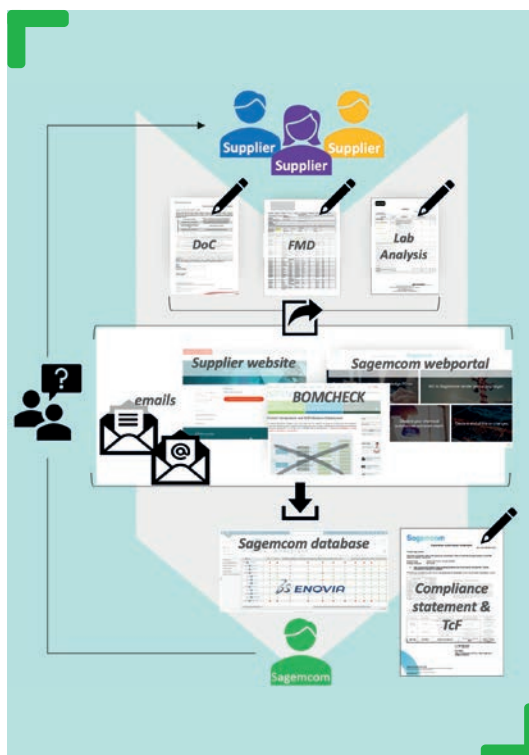
Pays dans lesquels des audits ont été réalisés au cours des trois dernières années

Des audits process et des audits qualité, qui incluent également des contrôles sur l'environnement, la santé-sécurité et l'éthique sont organisés en parallèle afin de détecter les fournisseurs à risque et déclencher des audits de contrôle supplémentaires.

Inventaire et traçabilité des substances chimiques utilisées dans nos composants

Afin de garantir la conformité de nos produits aux différentes directives européennes, notamment la directive REACH (1907/2006) et la directive ROHS (2011/65/EU), nous avons mis en place un système de management des produits chimiques extrêmement rigoureux. Notre action commence par l'inventaire global de toutes les substances utilisées dans nos centres de fabrication et dans les composants que nous utilisons.

Un système de traçabilité dédié pour les SVHC (Substances of Very High Concern) a été mis en place pour déterminer le contenu en substances extrêmement préoccupantes dans nos produits. À travers



cet outil, Sagemcom demande à ses fournisseurs de fournir l'information sur le contenu en SVHC des matériaux qu'ils utilisent.

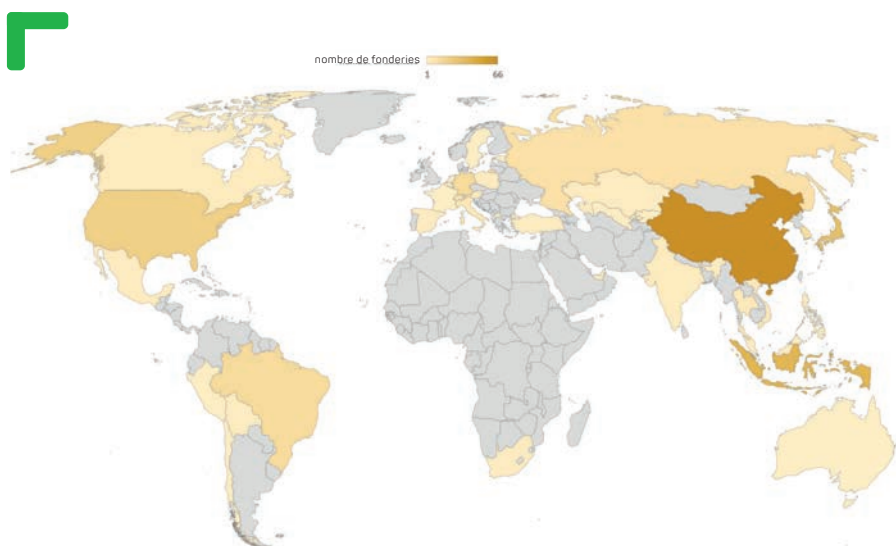
La liste des SVHC étant mise à jour tous les 6 mois par l'ECHA (European Chemical Agency), les fournisseurs sont réinterrogés périodiquement. Ils sont invités à nous fournir des descriptions physico-chimiques complètes afin de connaître la totalité de substances présentes dans les composants. Une fois les informations obtenues, elles sont agrégées dans une base de données. Cela nous permet de déterminer les statuts pour chaque produit. Cette recherche couvre l'ensemble de notre chaîne d'approvisionnement soit plusieurs centaines de fournisseurs, et plusieurs dizaines de milliers de composants.

Enfin, ne pouvant nous baser uniquement sur de la documentation, nos centres de production en Tunisie s'équipent afin de réaliser des tests de conformité RoHS notamment sur les différents phthalates interdits par la réglementation.

À fin 2022, plus de 94% des composants achetés sont couverts par un reporting fournisseur, soit plus de 13 milliards de composants. ”

Les minerais de conflit

En ligne avec la RMI (Responsible Minerals Initiative), Sagemcom cherche également à établir la traçabilité de quatre minerais sensibles (« 3TG ») : Or (Gold), Etain (Tin), Tungsten et Tantale (Tantalum). En ce sens, nous exigeons de nos fournisseurs qu'ils renseignent le modèle de reporting CFSI (« CMRT »), qui doit être fourni avant toute mise en production de masse pour les chipsets, les condensateurs au tantale, les circuits imprimés, les plastiques et les soudures. Cela nous permet notamment d'améliorer notre connaissance de la chaîne d'approvisionnement pour chaque type de minerai.



Localisation des fonderies dans la chaîne d'approvisionnement des produits

Une interrogation annuelle des fournisseurs est effectuée afin d'avoir un suivi des fonderies utilisées et un plan d'action est transmis au fournisseur en cas de présence de fonderies non conforme ou non active. Même si à ce stade le Groupe ne peut pas s'engager sur des produits comprenant 0% de matières premières issues de zones de conflit, il garantit de donner toutes les informations en sa possession à ses clients en cas de demande.

À fin 2022, plus de 94% des composants achetés sont couverts par un reporting fournisseur, soit plus de 13 milliards de composants. Le cobalt est également intégré à notre système de traçabilité, en plus de l'or, de

l'étain, du tungstène et du tantale. Sur cette base, Sagemcom fournit à ses clients un statut sous la forme d'un CMRT et d'un CRT, ainsi qu'une analyse détaillée des informations données par les fournisseurs, notamment sur la localisation des raffineurs utilisés.

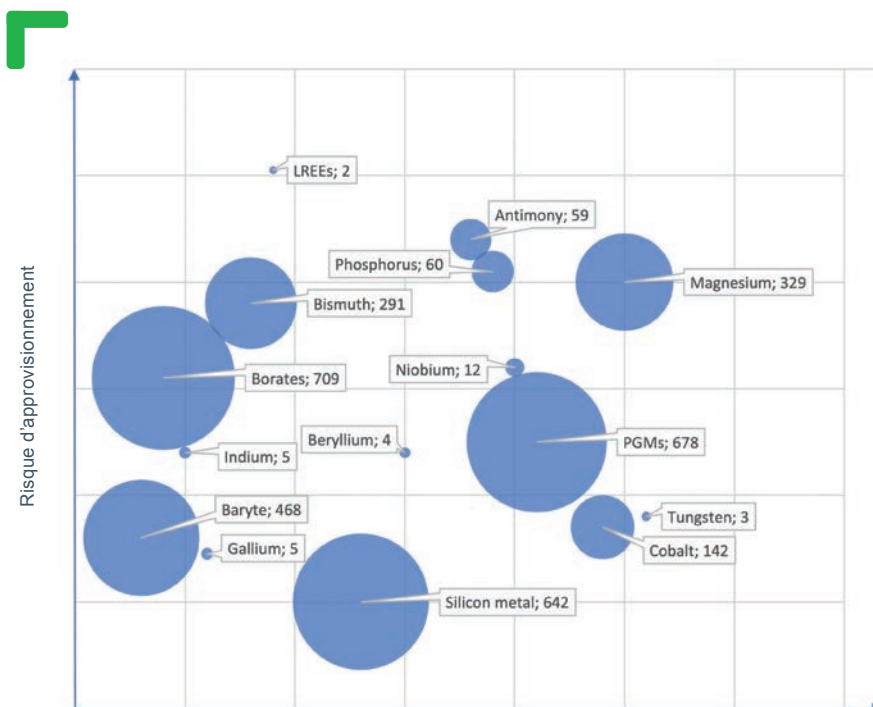
Fin 2021, le Mica a été ajouté au système à travers l'adoption du standard EMRT et sera déployé en 2022.

Les matières premières critiques

Depuis 2011, la Commission européenne définit une liste trisannuelle des matières premières, qui sont critiques pour l'économie européenne dans le cadre de son Initiative Matières Premières, initiée en 2008. Sur cette liste, 27 matières premières ont été identifiées comme critiques en 2017. Nos travaux consistent avant tout à comprendre l'usage de ces matières dans nos produits. Cela passe bien entendu par le recensement de toutes les substances présentes dans chacun des composants qu'ils contiennent. Ce faisant, nous identifions les usages potentiels et travaillons à la diversification de nos sources d'approvisionnement, d'un point de vue géographique (l'origine des matières) et technologiques (les solutions de substitution).

Nous avons pu constater que ces matières critiques ne sont pas toutes utilisées dans nos produits ; ce qui nous permet d'envisager une approche sur un périmètre restreint et une gestion par les risques, qui correspond à notre stratégie sur le climat dans les pays les plus exposés aux changements climatiques.

Au sein d'un même produit, l'importance de ces matières peut varier, notamment en fonction du nombre de composants à risque impliqués. L'analyse détaillée de leur usage permet d'évaluer leur importance stratégique pour le Groupe et d'intégrer le sujet à notre stratégie de gestion des risques.



Exemple de CRM utilisé par un produit (nombre de composants montés) et positionné dans l'évaluation européenne de la criticité des matières premières

PRÉVENIR LA CORRUPTION



L'éthique est un des principes fondamentaux de Sagemcom, qui a établi un guide de prévention de la corruption destiné à s'appliquer à ses bonnes pratiques, tant au niveau social, qu'environnemental, social et économique.



exige de chacun de ses collaborateurs et partenaires le respect de
légal ou commercial. Pour souligner cet engagement, Sagemcom
signe à terme à l'ensemble de ses filiales dans le monde.

Le combat contre la corruption, et plus généralement pour l'intégrité de la vie économique, ne peut pas être mené sans les entreprises. Aussi, depuis de nombreuses années, Sagemcom s'engage à travers tous ses collaborateur(ice)s et ses partenaires à développer ses activités de façon transparente, équitable et honnête.

C'est notamment un des engagements pris par Sagemcom dans le cadre de son adhésion au Pacte mondial des Nations Unies en 2011.

De par sa présence internationale, le Groupe est particulièrement exposé au risque de corruption mais contrairement aux idées reçues, ce risque est présent dans tous les pays, quelle que soit leur situation géographique, économique ou politique.

Sagemcom est également tenu de se conformer à un certain nombre de lois et réglementations pour exercer ses activités en toute légalité. Parmi ces lois et réglementations, celles régissant la lutte contre la corruption et les pratiques frauduleuses (que ce soit entre entreprises privées, ou bien entre entreprises privées et entités gouvernementales) revêtent une importance de plus en plus critique.



La lutte contre la corruption est donc un enjeu majeur pour les entreprises et impliquent tous ses différents acteurs, quel que soit leur niveau (dirigeant(e)s, collaborateur(ice)s, partenaires commerciaux). En plus des risques judiciaires, la corruption fait peser sur l'entreprise des risques d'image comme de réputation et donc des risques commerciaux ainsi que de déstabilisation de l'organisation interne (perte de marché, de clients, fermeture de filiale...).

Nos clients, de par leur grande visibilité, sont particulièrement sensibles aux questions d'ordre éthique, qui pourraient entacher leur réputation.

Ils exigent donc de l'ensemble de leurs partenaires commerciaux une parfaite maîtrise et une transparence accrue dans ce domaine. Plus que cela, leur responsabilité de donneurs d'ordres pouvant être mise en cause du fait de problèmes éthiques dans la chaîne d'approvisionnement, même sans être directement impliqués, cette exigence s'étend donc aux fournisseurs de leurs partenaires.

Sagemcom s'est attaché à étendre à ses fournisseurs ses engagements en matière de responsabilité d'entreprise, ce qui s'est notamment traduit en 2007 par l'élaboration d'une charte éthique « fournisseurs » à laquelle ses partenaires doivent se conformer. Si Sagemcom porte une attention toute particulière à la sélection et au suivi (via les audits notamment) de ses partenaires, cette démarche démontre non seulement la responsabilité sociétale de notre Groupe, mais aussi sa volonté d'accompagner et faire progresser ses fournisseurs.

Concrètement, les collaborateurs de Sagemcom doivent donc tou(te)s être particulièrement vigilant(e)s pour :

- ne pas corrompre, directement ou indirectement, afin de bénéficier d'avantages commerciaux indus ;
- ne pas accepter d'être corrompu(e), directement ou indirectement, afin d'offrir des avantages commerciaux indus.

Dans la réalité la corruption peut prendre des formes aussi diverses qu'insoupçonnées ou anodines. La corruption ne se résume pas qu'à un simple échange d'argent. L'objet de valeur destiné à corrompre peut-être déguisé en cadeau ou en invitation à un évènement. Les versements d'argent peuvent être cachés sous forme de fausses factures, d'honoraires de consultants... Il existe donc de nombreuses formes de corruption mais au-delà, il existe des « zones grises » sur lesquelles doivent porter nos efforts.

C'est pour déconstruire les idées reçues et sensibiliser les acteurs de l'entreprise aux différents mécanismes de corruption que nous avons développé un guide de prévention de la corruption. Il vise à réaffirmer clairement les normes et principes qui doivent régir notre conduite pour le respect des mesures rigoureuses mises en place pour lutter contre la corruption.

Il a pour objectif de guider l'ensemble des collaborateurs et dirigeants du Groupe dans leurs activités quotidiennes, en leur fournissant les connaissances pratiques nécessaires, et en leur expliquant comment agir en conformité avec les règles de lutte contre la corruption, à travers une présentation des règles les plus importantes, des situations susceptibles d'être les plus rencontrées et des procédures à suivre.

Face à la multiplicité des formes de corruption, il y est proposé des pistes de solutions qui prennent la forme d'exemples d'action ou de réaction à avoir. Il est à noter cependant que les réponses proposées ne sont pas figées, elles laissent une place importante au bon sens dont chacun(e) doit faire preuve. Il ne s'agit pas d'un recueil de recettes systématiques efficaces, mais d'un outil de stimulation de la vigilance !

La prévention de la corruption en entreprise ne peut progresser dans l'entreprise qu'avec et pour ses salarié(e)s hommes et femmes qui la composent. Cela suppose que chacun(e) des collaborateur(ice)s du Groupe doit se mobiliser et s'impliquer au quotidien dans cette démarche dans le respect des principes de ce guide. C'est pourquoi des outils de formation ont été mis en place avec un programme spécifique de e-learning et des formations présentiels pour les personnels les plus exposés. D'abord déployés en France, ces dispositifs de formation seront progressivement déployés dans les différentes filiales du Groupe. Nous sommes conscients que cela implique un besoin de conseils et d'appuis pour appliquer cette politique dans l'ensemble de nos opérations, notamment pour les salariés susceptibles d'être les plus exposés.


Au-delà, certaines situations sont susceptibles de représenter des difficultés en termes de choix éthique, la solution n'étant pas toujours immédiate ou évidente.

C'est la raison pour laquelle le Groupe a élaboré des dispositifs de soutien sur lesquels les collaborateurs et parties intéressées peuvent s'appuyer :

- Sur notre hotline ethics@sagemcom.com
- Sur notre dispositif de signalement professionnel : <https://incident.sagemcom.com>



DIVERSITÉ ET ÉGALITÉ DES CHANCES



Au cœur de nos principes éthiques, l'ouverture guide l'orientation, de l'inclusion et de l'égalité des chances. Notre ambition est le développement individuel et l'innovation, tout en garantissant le res



on de notre politique RH et de nos actions en faveur de la diversité et d'assurer la convivialité dans les équipes, d'encourager le développement des différences.

Le brassage des origines et des expériences fait partie intégrante de la culture du groupe Sagemcom. Dans tous les pays, nos filiales ont pour ambition que leurs équipes reflètent la diversité des sociétés qui les entourent.

Valoriser notre diversité culturelle

Sagemcom compte près de 6500 collaborateurs répartis dans une cinquantaine de pays partout dans le monde et porteurs de cultures différentes. Le multiculturalisme des effectifs du Groupe constitue un véritable levier de diversité des talents, d'innovation, de collaboration et de compétitivité sur lequel Sagemcom

capitalise. Réunis autour des valeurs communes du Groupe, nous veillons à poursuivre l'accompagnement de nos collaborateurs par la mise en place de formations spécifiques destinées à leur transmettre les clés de décryptages et les moyens d'optimiser les collaborations entre membres d'équipes multiculturelles. L'accompagnement de l'internationalisation constitue un des axes de notre plan de développement des compétences. Ainsi, de nombreux collaborateurs sont accompagnés dans le cadre de formations interculturelles, déclinées en fonction des principaux pays dans lesquels le Groupe est présent (Tunisie, Allemagne, Chine, Brésil, Hongrie...).

Lorsque Sagemcom s'implante dans un nouveau pays, un accompagnement interculturel renforcé est également proposé à nos collaborateurs (ainsi qu'à leur conjoint, le cas échéant).

Valoriser et encourager la diversité dans toutes ses composantes

La diversité de nos collaborateurs est une source d'innovation, d'enrichissement et de performance. Pour nos salariés, travailler dans un environnement qui encourage la diversité et l'inclusion permet à chacun de donner la pleine mesure de son potentiel tout en contribuant activement à la performance du Groupe.



La promotion de l'égalité professionnelle entre femmes et hommes constitue l'un de nos principaux défis en termes de diversité. Dans notre secteur d'activité traditionnellement masculin, il s'agit de faire de la mixité une réalité à tous les niveaux dans l'entreprise. Bien que le taux de féminisation de nos effectifs à l'international continue de progresser et s'élève dorénavant à 47%, il est essentiel que la part des femmes notamment dans nos métiers les plus techniques ou à responsabilités progresse et s'équilibre avec celle des hommes.

“ La promotion de l'égalité professionnelle entre femmes et hommes constitue l'un de nos principaux défis en termes de diversité ”

Notre centre de R&D tunisien est exemplaire en la matière : il a encore amélioré le taux de recrutement de femmes, qui est passé de 44% en 2021 à 50% en 2022, permettant ainsi de tendre vers la parité (estimé à 45% de femmes).

Pour attirer des femmes issues de filières techniques ou technologies dans ses filiales françaises, Sagemcom participe depuis quelques années au forum « Réseaux et carrières au féminin » organisé par l'association partenaire « Elles Bougent ». Cette dernière œuvre pour inciter les jeunes femmes à s'engager dans des études scientifiques, généralement davantage plébiscitées par la gence masculine.

Engagé en faveur de la diversité, Sagemcom se doit d'être exemplaire en termes d'égalité salariale entre les femmes et les hommes. Pour ce faire, divers dispositifs sont mis en place pour proscrire les situations d'inégalité salariale. Ainsi, une analyse des rémunérations basée sur des nuages de points est réalisée lors des recrutements externes ou issus de mobilités internes. En cas d'écart injustifié, un rattrapage salarial est effectué. En outre, les périodes de maternité font l'objet d'une attention accrue et sont neutralisées afin d'assurer une égalité salariale (augmentation moyenne à minima, ajustement des objectifs pour les personnes ayant un bonus etc.). Ces pratiques vertueuses sont illustrées par l'index égalité F/H en France qui n'a cessé d'augmenter depuis sa mise en place (87/100 en 2022).



Considérant que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est vecteur de performance collective, Sagemcom a poursuivi ses actions de sensibilisation visant à faire évoluer les mentalités et les comportements de tous : collaborateurs femmes et hommes, étudiants, milieu éducatif, partenaires, etc. Ainsi en France, pour aller encore plus loin et structurer cette démarche, Sagemcom s'est doté d'un accord d'entreprise couvrant 6 domaines d'actions en faveur de la diversité : l'intégration durable de la diversité dans la culture du Groupe, l'accès à l'emploi, la politique de rémunération et d'égalité salariale, le parcours professionnel, le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap et la recherche de l'équilibre entre l'activité professionnelle et la vie personnelle. Le renouvellement en 2022 de cet accord illustre bien la coordination des relations sociales du groupe Sagemcom et la volonté de construire ensemble un projet d'entreprise centré sur l'humain. Ce dernier accord, co-construit avec la Direction générale et les organisations syndicales de Sagemcom, n'est pas un coup d'essai. Notre engagement s'était déjà traduit dès 2016 par la signature d'accords indépendants sur les thèmes de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que sur la lutte contre les discriminations, l'emploi et l'insertion des personnes en situation de handicap. Le bilan réalisé au terme de ces deux accords a permis de souligner l'obtention de progrès notables et l'importance de mutualiser nos synergies pour opérer communément sur des thématiques plaidant pour une cause commune : ancrer la diversité au centre de nos préoccupations.

“ Engagé en faveur de la diversité, Sagemcom se doit d'être exemplaire en termes d'égalité salariale entre les femmes et les hommes ”

Les bonnes pratiques en faveur de l'égalité professionnelle ne se résument pas aux engagements pris dans cet accord.

En 2022, Sagemcom, fidèle à ses valeurs, a confirmé sa volonté et son engagement au soutien de la parentalité, considérant que des parents épanouis sont des collaborateurs impliqués et engagés dans leur travail. Ainsi, dans nos usines tunisiennes, une prime est dorénavant versée aux femmes pour maintenir leur

salaires pendant leur congé maternité. Pour célébrer cette mesure phare, des ateliers de préparation à la maternité ont été proposés aux femmes intéressées. Parce que l'égalité professionnelle concerne aussi bien les femmes que les hommes, ce soutien à la parentalité s'est également traduit dans les engagements pris par Sagemcom en faveur de la paternité. Dorénavant, les collaborateurs du Siège (ayant 2 ans d'ancienneté) peuvent prendre un congé paternité allongé avec un maintien de leur salaire.

La communication interne est également un moyen pour promouvoir l'égalité professionnelle et l'ancrer durablement dans la culture du Groupe. Ainsi, un portrait de femme est proposé dans chaque ComIn, le magazine diffusé trimestriellement

par le Groupe. Certains numéros sont par ailleurs rédigés sous le prisme de l'égalité professionnelle en développant des thématiques telles que la mixité et la diversité.

D'autre part, des campagnes de communication en faveur de la diversité sont fréquemment menées. La Journée internationale des filles et des femmes de science par exemple, a été largement soutenue et relayée au niveau du Groupe. Il s'agit d'un événement organisé par les Nations Unies visant à promouvoir l'accès et la participation pleine

et équitable des femmes et des filles à la science.

Par ailleurs, à l'occasion de la journée de droits de la femme, nos filiales ont pris diverses initiatives pour mettre à l'honneur nos talents féminins, comme la diffusion de portraits de collaboratrices investies dans des métiers industriels et techniques.

“ En 2022, Sagemcom, fidèle à ses valeurs, a confirmé sa volonté et son engagement au soutien de la parentalité ”



Sagemcom estime par ailleurs qu'une politique de promotion de la diversité doit aussi contribuer à prévenir et à lutter fermement contre toutes les formes de discrimination, pour faire de la diversité l'un des leviers de sa performance. Cette politique passe notamment par l'objectivation des processus de gestion des ressources humaines (recrutement, formation, carrière, etc.). Elle passe également par la promotion d'actions positives visant à assurer des conditions de travail et de parcours professionnel similaires pour tous.

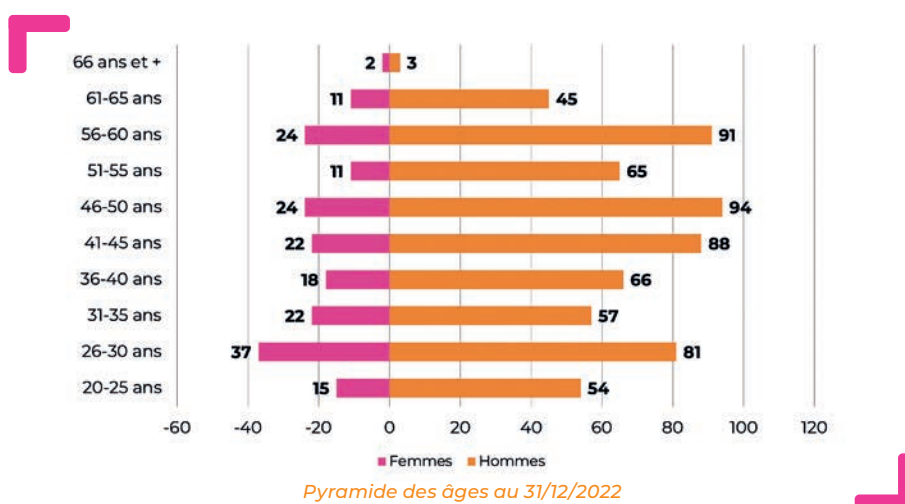
Sagemcom a affirmé son engagement en faveur de la lutte contre les discriminations en faisant partie des toutes premières entreprises à adhérer à « À compétence égale ».

Engagée dans la lutte contre toute forme de discrimination à l'embauche et pour la promotion de la diversité dans l'emploi, l'association nous accompagne dans l'audit de nos process et outils de recrutement, dans la formation des acteurs du recrutement et dans la mise à disposition de ressources et outils, dans une logique d'amélioration continue. En outre, Sagemcom est signataire de la charte « À compétence égale » et affirme ainsi clairement son engagement à lutter activement contre la discrimination



sous toutes ses formes durant toutes les étapes du processus de recrutement ainsi que durant toute la carrière de nos collaborateurs. On compte plus d'une vingtaine de critères de discrimination, tels que la discrimination de genre, d'âge, d'origine ou encore liée à l'orientation sexuelle ou à l'identité de genre. Dans ce dernier cas par exemple, Sagemcom met un point d'honneur à favoriser la diversité et l'inclusion de tous, y compris les personnes LGBT+.

En 2022, la DRH Groupe a lancé un projet de formation à destination de toutes les personnes susceptibles d'intervenir dans les processus de recrutement. Définition du besoin, sélection, entretien, décision... Le programme est construit sur mesure pour être déployé à partir de 2023. L'objectif est de former tous les acteurs de Sagemcom partout dans ses filiales, afin de recruter uniquement sur la base des compétences, dans un environnement inclusif, ouvert et respectueux des différences. Ce passeport « Recruter sans discriminer » devient un prérequis obligatoire pour intervenir dans les processus de recrutement. Sans l'obtention de celui-ci, nos collaborateurs ne pourront plus par exemple formuler de demande de recrutement ou participer aux entretiens d'embauche. Cette ambition forte est par ailleurs inscrite dans le cadre du projet « Sagemcom, entreprise à mission », témoin de l'importance que porte notre Groupe à la lutte contre les discriminations.



La mixité des âges au sein du Groupe représente également un enjeu majeur. Avec près d'un quart d'effectifs seniors dans les sociétés françaises, nous devons préparer l'évolution des emplois et le renouvellement des générations. Ainsi, de nombreuses actions ont été menées ces dernières années, notamment auprès du milieu éducatif, afin de recruter des jeunes. Ainsi, entre 2016 et 2022, le taux de jeunes (jusqu'à 30 ans) en France a plus que doublé, passant de 9 à 22%. Pour autant, ce défi ne se relève pas au détriment des plus âgés, Sagemcom entendant poursuivre la politique de maintien et d'évolution dans l'emploi de ces salariés. Cet engagement a initialement été formalisé dans un accord d'entreprise quinquennal 2017- 2021 « Contrat de génération », dont les mesures ont notamment été reprises dans un accord GPEC signé en 2020 afin de les pérenniser (le dispositif contrat de génération ayant été légalement supprimé). Dans celui-ci Sagemcom entend poursuivre une politique active en faveur du maintien des seniors dans l'emploi : recrutement de salariés seniors, mobilité interne, formation, etc. Parallèlement, nos dispositifs d'identification des talents et de transmission des savoirs et des compétences s'appuient sur notre filière « Experts » qui compte 29% de salariés seniors.

L'intégration et le maintien dans l'emploi de personnes en situation de handicap constitue un autre défi important pour Sagemcom. Nos difficultés à recruter des salariés en situation de handicap au regard de nos ambitions et de nos actions

“ En 2022, la DRH Groupe a lancé un projet de formation à destination de toutes les personnes susceptibles d'intervenir dans les processus de recrutement ”

en la matière, notamment en France, est le reflet du déficit de qualification et de formation professionnelle au niveau national. Malgré tout, Sagemcom entend affirmer son attachement à accueillir tous les talents et à accompagner au mieux

les salariés ayant des besoins spécifiques via des actions destinées à soutenir l'insertion et le maintien des personnes en situation de handicap dans le monde professionnel. L'accord diversité signé en France en 2022 souligne les mesures prises en faveur de l'intégration durable des salariés en situation de handicap, des conditions de travail permettant d'accompagner les parcours professionnels et le maintien dans l'emploi, du développement de la sous-traitance avec les milieux protégés et adaptés, du soutien aux salariés accompagnant un proche en situation de

handicap. Quelques exemples permettent d'illustrer ces engagements : toutes les offres d'emploi publiées en France par notre Groupe comprennent la mention « Sagemcom, une société handi-accueillante », des salariés en situation de handicap ont été maintenus dans leur emploi grâce à la mise en œuvre de conditions particulières alternant télétravail et travail sur site. Chaque année, Sagemcom soutient la semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées. Ce soutien se manifeste notamment par un partenariat avec des entreprises du milieu protégé a été signé pour trier et valoriser les déchets sur le Campus de Rueil-Malmaison (une initiative qui s'inscrit aussi bien dans une démarche solidaire qu'environnementale).

Cet engagement se traduit également par des initiatives locales, telles que le soutien de Sagemcom au festival Regards Croisés, présentant des courts métrages sur le thème « Métiers & Handicaps, le handicap n'empêche par le talent ».



“ L'intégration et le maintien dans l'emploi de personnes en situation de handicap constitue un autre défi important pour Sagemcom ”

Susciter des vocations et soutenir l'égalité des chances

De nombreuses initiatives sont prises localement pour tisser des liens entre le monde éducatif et celui du travail, afin de favoriser la diversité et l'égalité des chances et de contribuer à la mixité des âges au sein du Groupe.

Ainsi, Sagemcom soutient Article 1 depuis près d'une quinzaine d'année, une association qui accompagne l'insertion professionnelle de jeunes issus de milieux défavorisés : Sagemcom figure parmi ses principaux partenaires historiques.

En 2022 en France, une vingtaine de salariés bénévoles se sont investis pour accompagner des jeunes dans le cadre des différents programmes d'Article 1. Cet engagement s'est révélé primordial dans un contexte de crise sanitaire qui a amplifié les inégalités sociales et les situations de précarité et d'isolement parmi les étudiants.

Pour faire vivre ce partenariat en 2022, Sagemcom s'est attaché à diffuser régulièrement les actualités de l'association, en interne auprès de nos collaborateurs et sur les réseaux sociaux : journée portes ouvertes, conférence en ligne sur l'égalité des chances, atteinte de l'objectif de 20.000 jeunes accompagnés dans le cadre du mentorat, etc.

Sagemcom s'est également fortement mobilisé dans le cadre du partenariat démarré en 2020 avec l'association Elles bougent, pour promouvoir les études scientifiques et techniques auprès de jeunes collégiennes et lycéennes. Dans ce cadre Sagemcom agit en faveur de la sensibilisation des jeunes filles aux études scientifiques, public peu représenté dans les écoles d'ingénieurs que nous convoitons pour attirer les meilleures compétences et favoriser la diversité.

Nos filiales tunisiennes ont lancé diverses initiatives en 2022 pour accompagner les personnes dans le besoin. Par exemple, les opérations caritatives « 200 cartables pour 200 écoliers » et « 100 couffins pour 100 familles » ont permis de récolter des fonds pour distribuer des fournitures scolaires et des couffins à des familles démunies. Depuis une dizaine d'années, les salariés de notre centre R&D tunisien font preuve de générosité pour soutenir cette initiative en faveur de l'égalité des chances.



Afin de soutenir l'égalité des chances, diverses initiatives ont été lancées. Une collecte de biens de première nécessité a été organisée en partenariat avec la Protection civile au début de la guerre en Ukraine. De même, de très nombreux collaborateurs ont participé à une opération solidaire visant à récolter des denrées alimentaires pour aider les Restos du cœur.

Nos équipes R&D aux Etats-Unis et au Canada ont quant à elle fait des dons à diverses associations pour aider les plus démunis : Shaw Charity Classic (aider les enfants dans le besoin), Fondation Portage Montréal (favoriser la réinsertion sociale de personnes toxicomanes), United Way Halton & Hamilton (aider les personnes démunies), etc. Enfin, Sagemcom a organisé plusieurs événements à la fois fédérateurs et solidaires. L'objectif ? Passer un bon moment entre collègues dans un cadre festif

“ Nos filiales tunisiennes ont lancé diverses initiatives en 2022 pour accompagner les personnes dans le besoin ”




et convivial tout en aidant des associations à impact social/sociétal. Un blind test géant a permis de récolter des fonds pour la ligue contre le cancer et un tournoi de babyfoot a été l'occasion de faire un don à la Ligue contre le cancer.

L'ACCOMPAGNEMENT DES COLLABORATEURS

A close-up photograph of a hand holding a white puzzle piece. The hand is positioned in the center-right of the frame, with the thumb and index finger gripping the piece. The puzzle piece is white and has a standard interlocking shape. The background is a soft-focus mix of purple and blue tones, with a diagonal split between the two colors. A small cyan horizontal bar is located below the title text.

Prendre soin de nos collaborateurs et les accompagner dans leur
sein du Groupe, c'est s'assurer de leur motivation et de leur prof



leur développement professionnel tout au long de leur carrière au
professionnalisation en soutien de la croissance de nos activités.

Nous nous attachons à accroître notre capacité à attirer, à développer et à fidéliser les meilleures compétences pour répondre aux besoins de nos activités et contribuer à notre croissance. Pour ce faire, depuis plusieurs années, nous nous sommes engagés dans une démarche de développement de notre marque employeur visant à inciter les meilleurs profils, notamment parmi les jeunes, à rejoindre le Groupe. De nombreuses actions ont donc été menées à l'échelle du Groupe.

“ Nos filiales tunisiennes ont lancé diverses initiatives en 2022 pour accompagner les personnes dans le besoin. ”

Depuis plusieurs années, notre Groupe veille à renforcer sa marque employeur et à attirer des profils très convoités. Pour ce faire, de nombreuses initiatives ont été lancées par notre siège social et démultipliées dans nos filiales pour renforcer notre attractivité : compte Instagram Sagemcom Inside présentant les coulisses de notre Groupe avec une approche conviviale, relai et partage des offres d'emplois, de stage et d'alternance sur les réseaux sociaux, élargissement de l'offre

LinkedIn et Welcome to the Jungle, participation des salariés et des équipes recrutement à divers événements auprès du milieu éducatif (conférences, afterworks, concours CV...

En 2022, pour la 3^e année consécutive, notre Groupe a été récompensé de ses efforts en faisant partie du palmarès des meilleurs employeurs « High-Tech » de France.

Le développement de la marque employeur passe aussi par la présence renforcée de Sagemcom auprès du milieu éducatif, afin de se faire connaître et d'attirer de jeunes talents. Ainsi, des partenariats avec certaines écoles ont été tissés et de nombreuses actions ont été organisées : forums et tables rondes, afterworks, soirées découvertes, conférences, etc.

En outre, Sagemcom a poursuivi son partenariat avec l'ISEP, une école d'ingénieurs du numérique, en parrainant son parcours logiciel. Dans ce cadre, diverses mesures ont été déployées pour faire connaître nos métiers et attirer de jeunes talents : conférence sur la cybersécurité, présentation de notre filière « métiers logiciels » et organisation d'un hackathon « Green Code » (un challenge conciliant numérique et environnement).

Notre Groupe compte également un partenariat avec CentraleSupélec qui permet d'attirer d'excellents profils. Le Groupe soutient par ailleurs la semaine de la professionnalisation organisée par la Junior Entreprise de l'ECE Paris-Lyon, en allant à la rencontre de ses étudiants pour leur donner des conseils (rédaction d'un CV, entretien de recrutement, connaissance des métiers, etc.).

Nos filiales tunisiennes elles aussi ont noué d'étroits partenariats avec les meilleures écoles, afin d'élargir les viviers de recrutement. Ainsi, SST a bâti une formation en alternance sur 4 ans pour former des jeunes étudiants motivés au métier d'ingénieur. Deux promotions, SESAME (thème : Développement



des systèmes embarqués) et ESPRIT (thème : IT), ont permis de former près d'une cinquantaine d'ingénieurs. Notre filiale Sagemcom Tunisie quant à elle, est devenue en 2022 « Entreprise Électronique Formatrice ». Dans ce cadre, elle s'est engagée à former des jeunes aux métiers techniques de production et de l'industrie électronique, sur une durée de 2 ans en alternance. Ce dispositif nous permet d'attirer de nouveaux profils, de fluidifier l'intégration et la formation des jeunes et de favoriser une meilleure connaissance de nos métiers, de notre environnement et de nos spécificités : une démarche « gagnant-gagnant » pour les jeunes formés et pour Sagemcom.

“ L’alternance et le stage constituent des moyens adaptés et performants de préparation à la vie professionnelle et d’intégration dans le monde du travail. ”

Notre filiale R&D hongroise n'est pas en reste puisqu'elle a elle aussi mis en place un dispositif innovant pour promouvoir l'accès à l'emploi des jeunes, dans une logique de formation et de préembauche. Ainsi, elle a noué un partenariat avec un BootCamp : Sagemcom s'engage à accueillir et à former de jeunes diplômés pendant 6 mois. En contrepartie, la filiale peut librement décider d'embaucher les jeunes à l'issue de cette période d'apprentissage.

Sagemcom, engagé en faveur de la lutte contre les discriminations, est persuadé que la diversité et la mixité des équipes encourage la créativité et à la complémentarité opérationnelle durable. Il est donc primordial de sensibiliser les acteurs pour recruter sans discriminer. Pour cela, Sagemcom en partenariat avec « À Compétence égale », organise des formations et a mis au point un guide « Mettre son expertise de recruteur au service d'une meilleure égalité des chances », qui permet de décrypter les situations discriminatoires trop souvent ignorées ou banalisées afin de permettre à chacun d'adopter les comportements adaptés.



L'alternance et le stage constituent des moyens adaptés et performants de préparation à la vie professionnelle et d'intégration dans le monde du travail. Le groupe Sagemcom s'est résolument engagé dans une politique d'insertion des jeunes dans l'emploi notamment à travers ces dispositifs. La politique « responsable » d'alternance et de stage de Sagemcom s'inscrit ainsi dans une double logique :

- Une logique de formation et d'insertion dans la vie active, en donnant aux jeunes la possibilité d'obtenir un diplôme et une première expérience professionnelle qui contribueront à leur employabilité ;
- Une logique de pré-embauche, notamment pour les emplois « cœur de métier », au regard des besoins du Groupe. En 2022, une large campagne de communication « Mon stage / alternance en 180 secondes » a permis de présenter à tous nos collaborateurs, les visages des alternants et stagiaires recrutés à l'issue de leur cursus.

Pour attirer des jeunes, Sagemcom lance chaque année des campagnes de recrutement de stagiaires et alternants et organise différents événements. Ainsi, des collaborateurs de la Direction de la Sécurité des Systèmes d'Information (DSSI) de notre siège social ont animé une conférence sur les vulnérabilités des protocoles auprès d'étudiants de Telecom SudParis.

Notre centre R&D tunisien quant à lui a fondé depuis quelques années le « SS&T Campus ». Celui-ci initie et forme de jeunes diplômés issus de filières scientifiques et technologiques à nos métiers (techniques de développement informatique embarqué et softskills). L'objectif est double : favoriser l'insertion des jeunes dans l'emploi et permettre à Sagemcom de disposer de ressources et de compétences directement opérationnelles. En 2022, le Campus SS&T a formé près d'une centaine de personnes. À l'issue, de nombreux jeunes ont été recrutés en CDI et intégrés aux équipes R&D de Tunis.

“ Au Brésil, les nouveaux collaborateurs sont accueillis autour d'un buffet, afin de les intégrer dans un cadre chaleureux et convivial. ”

Nous veillons également à proposer à tous les collaborateurs qui rejoignent notre Groupe, quel que soit leur statut, un parcours d'intégration décliné en différentes actions structurantes et personnalisées, issues des bonnes pratiques existantes au sein des sociétés du Groupe (livret d'accueil, rubrique Intranet dédiée, workshop d'intégration, etc.). Chaque filiale met ainsi en place des actions adaptées au contexte local, pour favoriser l'intégration durable des nouveaux embauchés.

Au Brésil, les nouveaux collaborateurs sont accueillis autour d'un buffet, afin de les intégrer dans un cadre chaleureux et convivial.

Notre site de Taden, soucieux d'accueillir ses nouvelles recrues dans les meilleures conditions, nomme des parrains pour accompagner les nouveaux arrivants dans leurs premiers pas au sein de l'entreprise. Au-delà, des visites des locaux, des présentations des règles de santé et sécurité sur le site, des messages forts des managers et des modules e-learning « Parcours d'intégration » sont proposés aux nouveaux salariés.

En France, le parcours d'intégration Wel'com a été renforcé pour permettre aux nouvelles recrues de s'intégrer durablement au sein de notre Groupe. Les acteurs intervenant dans le parcours d'intégration (manager, équipe de travail, service RH...) sont mobilisés et sensibilisés pour garantir la meilleure intégration possible.

Une formation est animée en interne pour présenter notre Groupe, nos activités et notre organisation, afin de permettre aux nouveaux talents d'avoir toutes les clés pour comprendre le fonctionnement de Sagemcom et ainsi démarrer leur mission dans les meilleures conditions. En complément, des visites de notre Showroom et de nos labos sont organisées pour présenter concrètement nos produits et moyens de tests. Pour faire connaître et célébrer nos nouveaux collaborateurs dans un contexte de crise sanitaire limitant les interactions physiques, un nouveau concept construit sur-mesure par et pour Sagemcom a été imaginé : une émission de radio « Les Nouveaux nouveaux ».



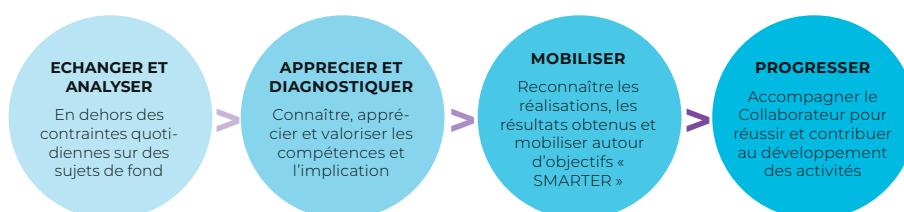
Réunis autour d'un micro, une dizaine de nouvelles recrues est challengée par un animateur radio pour relever des défis, rencontrer les collègues et passer un moment

convivial. Cette émission de radio est suivie d'un dîner avec tous les participants, permettant de prolonger les échanges, de nouer des relations professionnelles et de développer la cohésion d'équipe.

Dans notre centre R&D tunisien, un accueil personnalisé est proposé à chaque nouvel arrivant (siège à son nom, carnet d'accueil, cadeaux de bienvenue...). En outre, des journées d'intégration sont organisées sous forme de teambuilding pour mettre en exergue une des valeurs de Sagemcom : la puissance de l'équipe. Notre filiale tunisienne met un point d'honneur à favoriser la meilleure intégration possible des nouveaux collaborateurs.

Développer et cultiver les compétences

L'entretien individuel de développement et de progrès, organisé chaque année dans l'ensemble des filiales du Groupe, constitue un des piliers fondamentaux de notre politique de ressources humaines. Le manager, le collaborateur et l'entreprise trouvent un intérêt partagé à la réalisation de cet entretien, celui-ci permettant d'atteindre quatre objectifs majeurs dans un but commun de progression individuelle et collective :



La réalisation de ces entretiens permet notamment le pilotage des compétences individuelles et collectives du Groupe, par la mise en place d'actions concrètes accompagnant le développement professionnel de nos collaborateurs (formation, plan d'action individuel, évolution professionnelle, etc.). En France, tous les collaborateurs bénéficient également d'un entretien de projet professionnel trisannuel, axé sur leurs perspectives d'évolution professionnelle afin de leur permettre d'y participer activement.

Sagemcom considère la formation comme un investissement pour l'avenir, un outil de performance économique et un enjeu social. Par ailleurs, la capacité à identifier les compétences nécessaires pour anticiper le développement et répondre aux exigences du marché et des clients constitue un facteur clé de compétitivité. La formation est donc un véritable levier pour optimiser le potentiel et la performance de nos collaborateurs. Nous consacrons ainsi chaque année un effort important pour adapter, maintenir et faire évoluer les compétences de nos collaborateurs. En France par exemple, 3% du montant de la masse salariale est ainsi dédié annuellement à la formation professionnelle.

Nous veillons à assurer à nos collaborateurs un accès à la formation équitable et sans discrimination. Nous portons par ailleurs une attention particulière aux salariés n'ayant pas suivi de formation depuis 3 ans, pour soutenir l'employabilité et le développement de l'ensemble de nos collaborateurs tout au long de leur carrière.

En outre, nous sommes attentifs à déployer des formations efficaces et répondant aux besoins métiers, afin d'accompagner l'adaptation et le développement des compétences à nos métiers. Ainsi, toutes les formations font l'objet d'évaluation à chaud et à froid. Réalisée dans le cadre de l'entretien annuel, l'évaluation à froid permet de vérifier la mise en œuvre des acquis de la formation dans la pratique professionnelle.

“ Sagemcom considère la formation comme un investissement pour l'avenir, un outil de performance économique et un enjeu social. ”



La Direction des Ressources Humaines Groupe a mis à la disposition de toutes les filiales de Sagemcom la plateforme d'e-learning Smart Academy. Offrant des modules digitaux construits pour la plupart sur-mesure, ce nouvel outil permet de former de manière plus agile, à l'échelle du Groupe. Les avantages de ce dispositif sont nombreux : élargir l'offre de formation, optimiser les ressources consacrées à la formation, individualiser les parcours de développement des compétences, faciliter l'accès à la formation, etc. L'offre de formation digitale s'est progressivement étoffée. Outre les formations obligatoires (prévention de la corruption, cybersécurité...), Smart Academy propose des formations métiers. Cette nouvelle plateforme

e-learning est également un outil puissant pour faciliter l'intégration des nouveaux salariés à Sagemcom. Ainsi, dans notre filiale R&D hongroise, le développement des compétences est pris en compte dès l'intégration. Certains programmes d'e-learning sont devenus incontournables pour favoriser la bonne intégration des nouveaux collaborateurs, afin de leur permettre de découvrir notre Groupe, nos produits, nos modes de management des projets, etc. Ensuite,

d'autres formations sont mises en œuvre en fonction des besoins identifiés, afin d'accompagner le développement des compétences : accès libre à une plateforme de formation en ligne, formations métiers, formations en langues, etc. En 2022, une formation interculturelle a été déployée pour accompagner les équipes hongroises dans leur collaboration avec les filiales de R&D en France et en Tunisie.

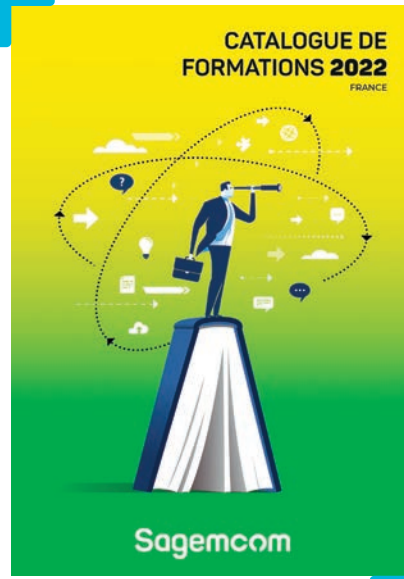
Dans notre centre de R&D de Tunis, près de 150 sessions de formation ont été organisées en 2022, permettant de développer les compétences des collaborateurs dans divers domaines : technique, métier, management, softskills, qualité, santé et sécurité au travail, etc. Deux tiers des formations réalisées ont été préparées et animées par nos formateurs internes, des référents dans leur domaine technique.

Saisissant les nouvelles possibilités offertes par la dernière réforme de la formation professionnelle en France, Sagemcom a signé en 2020 un accord GPEC inscrivant notamment le Compte Personnel de Formation (CPF) comme un moyen pour le collaborateur et l'entreprise de co-construire un projet professionnel. Ainsi, le CPF co-investissement a été mis en place pour encourager les salariés à co-construire des projets de formation répondant aux besoins de compétences de Sagemcom tout en participant à l'évolution professionnelle de ses bénéficiaires.

“ Dans notre filiale R&D hongroise, le développement des compétences est pris en compte dès l'intégration. ”

Depuis quelques années, des dispositifs de formation sont organisés à l'échelle du Groupe pour accompagner et développer les équipes des différentes filiales, dont les interactions sont de plus en plus prégnantes.

Ainsi par exemple, des formations 3P relatives aux process propres à Sagemcom dans le cadre de la gestion des projets sont organisées en distanciel en réunissant des salariés des filiales tunisiennes (fabrication et R&D) et françaises. De même, des programmes « Management du cash » sont régulièrement déployés auprès de nos équipes françaises et tunisiennes dans le cadre de sessions inter-filiales.



Pour accompagner l'évolution des modes d'organisation du travail des équipes R&D, un large dispositif de formation a été pensé et construit sur-mesure avec pour objectif de passer à une organisation Agile. Ainsi, différents niveaux d'accompagnement ont été mis en place : sensibilisation des managers à ce nouveau mode d'organisation, formation des équipes, coaching régulier pour faciliter la transition vers une gestion de projet Agile, etc. Conscient des incidences sur l'organisation du travail et les modes de collaborations, Sagemcom a naturellement mis en place un accompagnement du changement à une large échelle. Initié en France, ce dispositif a ensuite été déployé à SS&T à partir de l'été 2020. Le programme est toujours en cours de déploiement.

Afin de maintenir le haut niveau de compétences de ses équipes, Sagemcom continue de développer et d'animer sa filière Expert.

Chaque année, un comité Expert se réunit pour identifier les collaborateurs pouvant rejoindre la filière. Les Experts sont reconnus pour leur maîtrise de domaines clés pour Sagemcom. Ils jouent un rôle primordial dans la diffusion et le partage de leurs connaissances (notamment via la formation interne), dans l'innovation, et également dans le conseil et l'appui aux équipes ou encore

“ Afin de maintenir le haut niveau de compétences de ses équipes, Sagemcom continue de développer et d'animer sa filière Expert. ”



le rayonnement du Groupe. Depuis 3 ans, un vaste chantier de dynamisation de la filière Expert, sponsorisé par la direction R&T, a été lancé afin de renforcer le rayonnement de la filière et de développer les synergies entre les Experts. Diverses actions ont ainsi été déployées : des groupes de travail visant à développer des expertises stratégiques, un large plan de communication pour faire connaître et reconnaître les Experts au sein du Groupe, divers événements pour rassembler les Experts (séminaires, réunions à échéance régulière, Techdays, interview « Les Experts ont la parole »), etc.

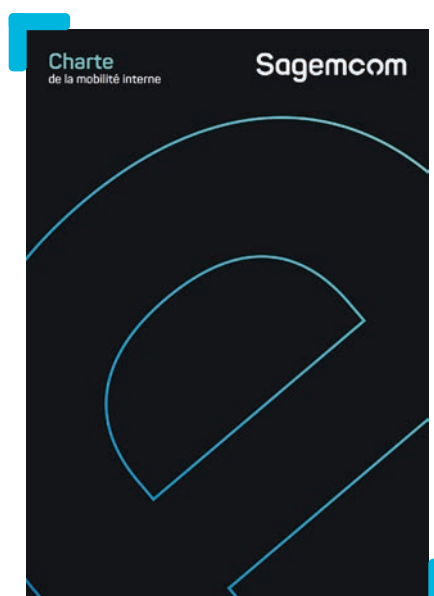
Soutenir et diversifier les carrières professionnelles au sein du Groupe

Pour fidéliser nos collaborateurs, nous les accompagnons tout au long de leur carrière au sein du Groupe, en leur proposant des parcours riches d'expériences et valorisants. Cette politique favorise l'attachement des collaborateurs à Sagemcom.

La diffusion d'une charte de la mobilité permet d'afficher la politique visée par le Groupe en la matière : la mobilité favorise la créativité et le dynamisme de nos activités, le décloisonnement des entités et le brassage des expériences et des origines professionnelles propices au développement de notre organisation et des femmes et des hommes qui la composent. Ainsi, tous nos postes disponibles sont ouverts à la mobilité interne et communiqués à l'ensemble des collaborateurs à travers notre bourse à l'emploi.

Cette diffusion est complétée par l'organisation de comités recrutement / mobilité visant notamment à faciliter et à piloter les carrières professionnelles de nos collaborateurs au sein du Groupe. Par ailleurs, la France affiche un objectif de pourvoir un tiers des postes par le mobilité interne. En 2022, comme les années précédentes, cet engagement a été largement dépassé puisque 43% des postes ont été pourvus en interne.

En outre, les collaborateurs ont la possibilité d'exprimer leur souhait de mobilité, aussi bien au sein du Groupe qu'au sein de leur filiale, qu'elle soit transverse, verticale ou encore géographique, dans le cadre de leur entretien individuel d'appréciation et de progrès et/ou, pour les collaborateurs travaillant en France, de leur entretien professionnel. Ces souhaits sont scrupuleusement analysés par les équipes RH qui en tiennent compte dans la construction des parcours professionnels au sein du Groupe.



“ Pour fidéliser nos collaborateurs, nous les accompagnons tout au long de leur carrière au sein du Groupe. ”

Sagemcom soutient également la diversité des carrières professionnelles en valorisant une filière « Experts » s'inscrivant en parallèle de la filière managériale. Elle permet de reconnaître l'expertise et l'acquisition par certains collaborateurs de compétences spécifiques avérées dans un domaine clé pour le Groupe. Les Experts bénéficient d'une reconnaissance de leurs compétences par le biais de la transmission de leurs connaissances et de leur rôle de représentation de l'entreprise et, en contrepartie, le Groupe capitalise et investit dans des domaines d'expertises stratégiques qui contribuent à sa performance.

Partager et fédérer

La politique de Sagemcom se traduit également par des actions de sensibilisation, de partage et de cohésion visant à fédérer les collaborateurs.

Ainsi, de nombreuses actions sont mises en œuvre tout au long de l'année pour favoriser la compréhension de la stratégie du Groupe par l'ensemble des salariés, faire vivre les valeurs de Sagemcom et favoriser la dynamique collective. Ces actions favorisent l'engagement de chacun dans la mise en œuvre de notre stratégie et soutiennent la croissance du Groupe. Le Corporate organise des rencontres semestrielles présentant les résultats et les orientations stratégiques à l'ensemble des collaborateurs.



Ces événements sont déclinés dans de nombreuses filiales afin de permettre au plus grand nombre de collaborateurs de connaître et de comprendre les orientations stratégiques de Sagemcom. Ce partage est, à nos yeux, primordial pour donner du sens à la contribution de chacun à la performance de notre Groupe.

En outre, de nombreux moments de partage ont été organisés en 2022 partout dans le monde pour favoriser la cohésion des équipes et développer la dynamique collective.

Dans notre usine brésilienne, plusieurs moments fédérateurs ont été organisés pour réunir les équipes. Citons les réunions mensuelles regroupant tous les collaborateurs, ainsi que le « forum Sagemcom », un événement organisé autour de notre valeur « la puissance de l'équipe », en présence du Directeur Logistique et Industrialisation du siège.

Notre centre R&D hongrois ont quant à lui organisé un teambuilding « au vert » afin de renforcer le sentiment d'appartenance et la cohésion d'équipe, après une longue période de distanciation sociale liée à la crise sanitaire.

“ Le Corporate organise des rencontres semestrielles présentant les résultats et les orientations stratégiques à l'ensemble des collaborateurs. ”

Présentation des enjeux et orientations, intervention de certains managers et activités conviviales ont permis des moments de partage entre les équipes.

“ Dans le cadre de la coupe du monde de football 2022, Sagemcom a organisé une diffusion simultanée du match Tunisie-France. ”

À Hambourg, à Rostock ou encore à Walderbach, nos filiales allemandes ont célébré l'été en organisant une « Sommerfest » réunissant tous les salariés pour un moment festif.

Les Experts se sont réunis pendant deux jours en-dehors du quotidien professionnel dans un triple objectif : développer leurs compétences (softskills) tout en créant une dynamique entre Expert et en développant la cohésion et le sentiment d'appartenance à la filière.

Enfin, dans le cadre de la coupe du monde de football 2022, Sagemcom a organisé une diffusion simultanée du match Tunisie-France, à l'image des liens qui unissent nos deux pays au sein de Sagemcom. Complétée par une animation pendant la mi-temps, cette diffusion sur deux continents a été un symbole fort de la complémentarité de nos équipes françaises et tunisiennes.





Le dialogue social comme vecteur d'un accompagnement social durable

Le Groupe s'attache à trouver, à travers le dialogue social, le meilleur équilibre entre les besoins de l'entreprise et les intérêts des salariés, afin d'accompagner au mieux le développement de ses activités et des personnes qui y contribuent.

Ces dernières années ont été marquées par un dialogue social particulièrement riche. Malgré la crise sanitaire et les contraintes liées à la distanciation physique, le dialogue social a toujours été maintenu. Certaines réunions, notamment de négociation, ont même été organisées à distance. Par ailleurs, un comité ad-hoc du CSE a été mis en place en France, pour maintenir des échanges réguliers avec les représentants des salariés sur la situation sanitaire et l'ensemble des mesures mises en œuvre au niveau du Groupe.

Tenant compte des retours d'expérience de la crise sanitaire, notre filiale SST a été l'une des premières sociétés en Tunisie à négocier et à signer un accord télétravail avec le syndicat de base, incluant la mise en place d'une commission de suivi, gage d'un dialogue social nourri et ouvert.

Au niveau Corporate, l'année 2022 a été marquée par le renouvellement des instances représentatives du personnel, dans un climat serein et constructif. La mise en œuvre des divers accords et plans d'actions en cours a par ailleurs été poursuivie (diversité, plan de prévention des risques psycho-sociaux, GPEC, télétravail, équilibre des temps de vie, etc.). Ceux-ci font l'objet d'une communication spécifique dans la rubrique « Dialogue social » de l'intranet, permettant aux salariés de les consulter à tout moment, et d'un suivi annuel, au cours duquel les ajustements à envisager et les avancées obtenues sont partagés dans le cadre d'une commission de suivi.

“ Le Groupe s'attache à trouver, à travers le dialogue social, le meilleur équilibre entre les besoins de l'entreprise et les intérêts des salariés. ”

SANTÉ, SÉCURITÉ ET QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

A hand is shown holding a glowing, futuristic globe. The globe is covered in a grid of light points and has a white medical cross symbol on its right side. The background is a deep blue with a blurred cityscape at night, featuring lights from buildings and streets. The overall composition is clean and modern, emphasizing themes of health, safety, and quality of life.

Notre responsabilité et notre engagement sont de créer les conditions
sonnes présentes sur nos sites et au-delà, un cadre favorisant la qualité
les initiatives positives et efficaces déjà en cours, et introduit une nouv
améliorer les conditions de travail et promouvoir un environnement fa



garantissant l'intégrité physique et mentale et la santé de toutes les personnes de vie au travail. La politique sociale menée au sein du Groupe prolonge la tendance d'investissement accru dans la prévention, à la fois pour favoriser le développement des collaborateurs et des activités.

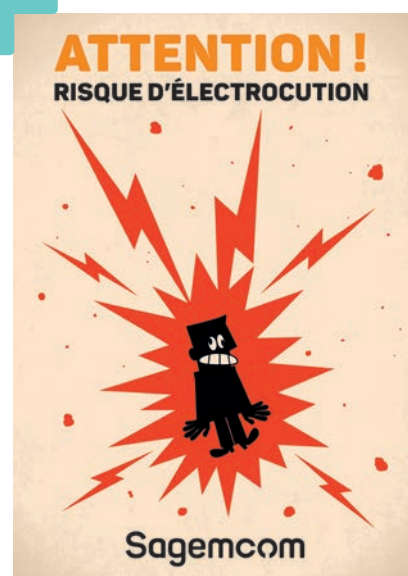
Eliminer les dangers, réduire les risques, les maladies professionnelles, les accidents graves et les accidents les plus fréquents constitue une priorité absolue pour Sagemcom. Notre objectif est de tendre vers le « 0 accident » ; si cet objectif représente un défi, il reste néanmoins le seul envisageable au regard des enjeux et nécessite l'implication et la mobilisation de tous à tous les niveaux.

Mobiliser pour assurer la sécurité au travail

La sécurité de nos employés fait l'objet d'une analyse de risques pour chaque métier. Celle-ci permet d'anticiper au maximum les risques grâce à des actions de prévention et de protection tant individuelles que collectives. Cette analyse est revue et mise à jour chaque année mais également à chaque fois qu'une nouvelle activité ou processus est créé.

Avec au cœur de nos préoccupations, la sécurité incendie, la protection contre le risque électrique et l'exposition aux produits chimiques et les risques acoustiques liés au développement de nos produits. Diverses procédures sont ainsi établies pour gérer les risques pour la santé et la sécurité des employés :

- Évaluation des risques
- Exigences légales
- Validation des équipements de protection collectifs et individuels
- Enregistrement des accidents
- Actions préventives et/ou correctives
- Sensibilisation des collaborateurs
- Gestion des produits dangereux
- Traitement des produits dangereux
- ...



Tous les collaborateurs sont formés à la sécurité au poste de travail dès le processus d'intégration, puis tout au long de leur parcours au sein du Groupe. Ainsi par exemple, le Brésil met un point d'honneur à mettre en place et en valeur la formation des référents sécurité. Notre centre de R&D tunisien quant à lui organise tous les mois des journées

de sensibilisation à la sécurité : évacuation incendie, utilisation des Équipements de Protection Individuelle, manipulation de produits dangereux, risques électriques, premiers secours, etc. Notre usine bretonne Sagemcom MEI a proposé également en 2022 une journée de la sécurité pour rappeler, en plus des formations habituelles, les gestes essentiels pour assurer la sécurité de tous. A cette occasion, des ateliers thématiques sur les risques d'accident ont été organisés sous des formats innovants (utilisation de casques de réalité virtuelle par

exemple). Dans nos filiales africaines où nos équipes sur les chantiers redoublent de vigilance sur les potentiels risques sécuritaires, des formations préventives certifiantes (IOSH – Institution of Occupational Safety and Health) ont été proposées à nos collaborateurs. Au niveau Corporate, deux initiatives ont été lancées en 2022. Tout d'abord, un module d'e-learning a été mis à la disposition de l'ensemble des salariés pour prévenir les risques routiers dans le cadre de leurs déplacements domicile-travail et professionnels. Ensuite, un dispositif de formation « Tous acteurs de la sécurité » a été mis en place pour diffuser une culture de la sécurité auprès de nos managers, chargés de veiller au quotidien à la sécurité des équipes.

“ Tous les collaborateurs sont formés à la sécurité au poste de travail dès le processus d'intégration, puis tout au long de leur parcours au sein du Groupe. ”

Afin de limiter au maximum les risques, des équipements de protection individuelle sont mis à disposition de chacun, afin de compléter les actions collectives de prévention mises en place.

En complément, les collaborateurs sont également impliqués dans la définition des consignes de sécurité, indispensable pour s'assurer que les consignes mises en place et les équipements associés (gants, lunettes, bouchons d'oreilles, harnais, chaussures de sécurité, etc) sont compatibles avec leur vie quotidienne. En outre, l'encadrement veille à l'application des consignes de sécurité et des méthodes recommandées. Dans notre usine italienne, l'application de la méthode 5S permet notamment de réduire les risques d'accidents et d'améliorer les conditions de travail.

Et nous prenons également en compte les évolutions technologiques de nos outils de production (par exemple l'intégration de lignes automatisées) dans la cartographie et la gestion de nouveaux risques. Des analyses de sécurité en toutes situations (maintenance incluse) sont menées, et des règles spécifiques sont mises en place. Elles sont complétées par des séances de formation des opérateurs, et bien entendu par la mise à disposition d'équipements adaptés.

Le Groupe a donc mis en place tous les moyens et équipements nécessaires afin de détecter et de traiter les situations d'urgence. Ces situations sont testées annuellement ou plus selon leurs impacts.

Ces résultats sont ensuite reportés chaque mois par la direction locale. Une synthèse est réalisée en milieu d'année pour vérifier que les résultats réels sont en adéquation avec les objectifs. Des actions correctives sont mises en place si ce n'est pas le cas. Les résultats sont analysés par la Direction générale. Enfin, en complément des mesures prises pour la production, des processus sont également mis en place pour les équipes manipulant des produits électriques ou à gaz : ainsi, même sans certification, les mêmes règles leurs sont appliquées. Par exemple, chaque collaborateur amené à travailler à proximité d'un produit ou d'une machine électrique doit suivre une formation de qualification aux risques électriques. À l'issue de cette formation, et sous réserve de réussir l'examen final, un titre d'habilitation électrique lui est ensuite remis. Des protections dédiées aux chocs électriques, aux incendies et aux explosions ont également été implantées au sein de nos laboratoires. Dans l'ensemble de nos entités, un responsable QHSE (Qualité, Hygiène, Sécurité et Environnement) est nommé afin de veiller à la santé et la sécurité des salariés. Par exemple, pour l'ensemble des filiales africaines (hors Tunisie),

“ Afin de limiter au maximum les risques, des équipements de protection individuelle sont mis à disposition de chacun ”



CERTIFICATION ISO 45001

La politique sécurité de Sagemcom est basée sur la certification ISO 45001 notamment pour les sites de production. Ainsi, notre site de production tunisien, où se situe la grande majorité de notre production, et celui de Dinan sont certifiés par AFNOR OHSAS 18001 depuis 2008, puis ISO 45001 depuis 2018



une démarche cohérente QHSE a été établie et déployée sous le pilotage d'un Responsable QHSE Afrique. Cette démarche s'inscrit dans la politique volontariste de Sagemcom en matière de santé, sécurité et environnement, afin d'offrir à nos collaborateurs les meilleures conditions de travail. Elle rejoint les attentes de nos clients.

En outre, les normes internationales (ISO 14001 et 45001) sont utilisées comme référence pour la gestion de l'environnement et de la sécurité sur le site.

Au sein de nos usines tunisiennes, toutes les mesures sont prises pour prévenir les risques (nuisances sonores, produits chimiques, risques psychosociaux...) auxquels peuvent être soumis nos collaborateurs. Pour préserver leur santé, les conditions de travail sont régulièrement auditées et des recommandations sont émises, dans une logique d'amélioration continue.

Prendre soin de nos salariés

Sagemcom entend ne pas limiter son engagement à la sécurité mais souhaite l'appliquer aussi à la santé, en déployant une démarche de prévention.

En ce qui concerne nos équipes de recherche et développement tunisiennes, un service médical élargi (médecin conventionné, médecin du travail, kinésithérapeute, chargés de santé et hygiène) se tient à la disposition de chacun tous les jours de la semaine.

Dans cet objectif, le Groupe a poursuivi en 2022 des plans d'action suivant plusieurs axes :

- Développer les démarches préventives et ergonomiques dans la conception des nouveaux outils et locaux ou la préparation à la prise du poste de travail et diminuer ainsi les risques dont l'apparition des troubles musculo-squelettiques (TMS). Un module e-learning adapté aux métiers du groupe est ainsi déployé afin de prévenir l'apparition des TMS (abordant par exemple le travail sur écran, les manutentions ...). À Manaus, une semaine de la santé et la sécurité a été organisée afin de sensibiliser les collaborateurs. Par ailleurs, au Brésil tout comme à Taden, les 20 premières minutes de la journée de travail sont consacrées à des exercices d'assouplissements et d'éveil musculaire avant la prise de poste pour prévenir les TMS. Le site de SS&T a organisé régulièrement des ateliers de sensibilisation sur différentes thématiques sanitaires : sensibilisation anti-tabac, prévention et dépistage du cancer du sein, sensibilisation aux TMS, alimentation équilibrée, bien-être digestif, santé et bien-être durant la saison chaude, etc. MEI a également mis en place des ateliers pour échanger sur les addictions, la prévention des TMS par la mise en place d'un exosquelette et les bons gestes et postures.

Sagemcom entend ne pas limiter son engagement à la sécurité mais souhaite l'appliquer aussi à la santé, en déployant une démarche de prévention. "

- Impliquer la médecine du travail et les services de santé au travail, au-delà de la surveillance médicale, par la dispense de conseils visant à participer à la démarche de prévention des risques professionnels (pénibilité, déplacements...) mais plus généralement en vue d'encourager les salariés à adopter des modes de vie sains. Ces conseils sont donnés soit dans un cadre individuel, soit lors de séances collectives d'information et de sensibilisation dans le cadre de campagnes d'information ou au gré de visites des ateliers, de bureaux ou encore lors de la mise en place de campagnes d'informations et de prévention. Citons l'exemple d'« Octobre rose », une campagne réalisée sur tous les sites tunisiens visant à sensibiliser les collaborateurs sur les risques du cancer du sein et les modes de prévention. Dans nos sites tunisiens se sont également déroulées plusieurs actions telles que des dépistages du diabète et de l'hypertension artérielle ainsi que des campagnes de sensibilisations sur des sujets tels que l'allaitement maternel.
- Favoriser l'accès à un niveau de soins et de couverture sociale de qualité pour tous les salariés. Sagemcom propose à ses collaborateurs, quelle que

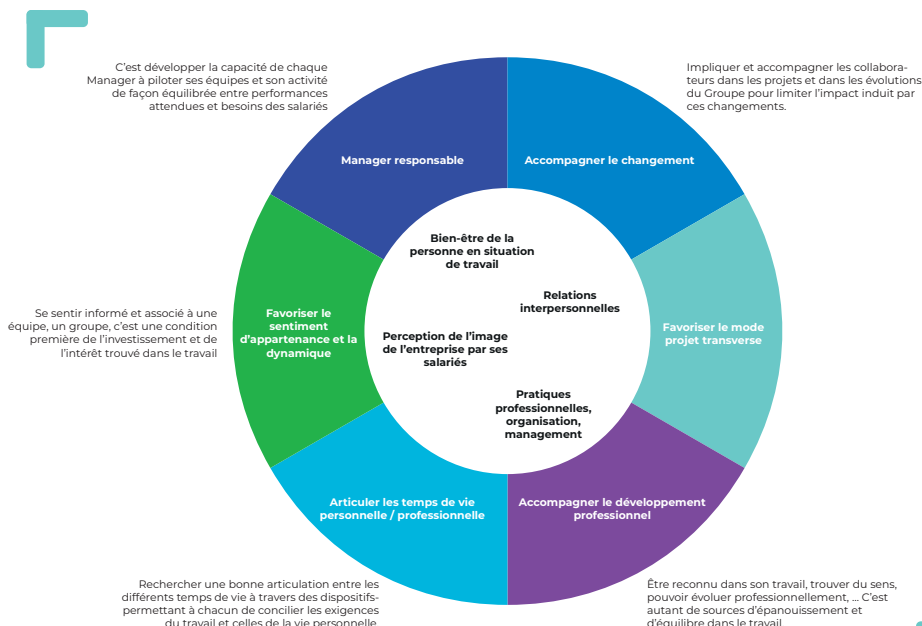
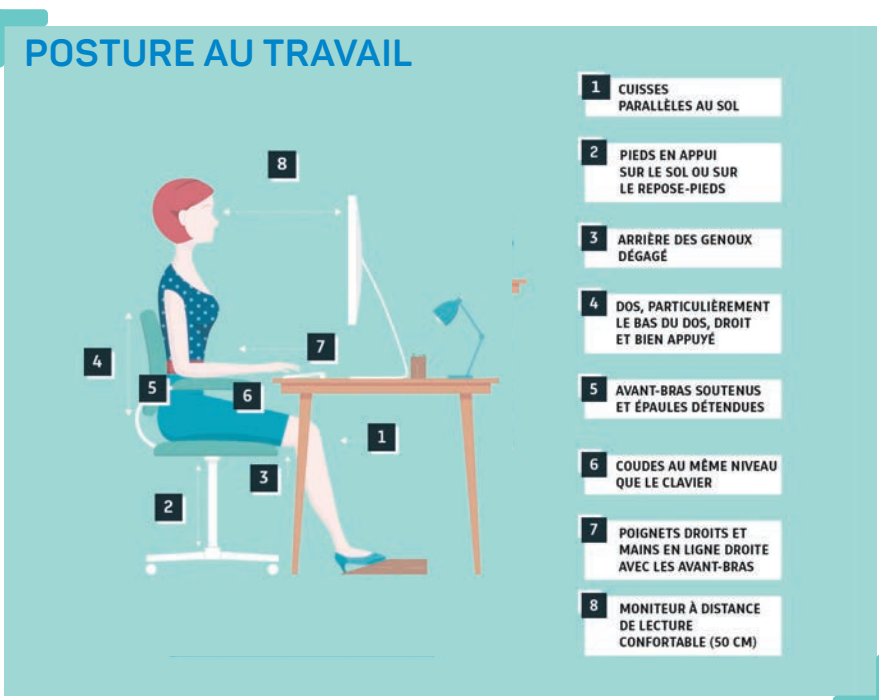
soit leur aire d'implantation géographique, de bénéficier d'une couverture de remboursement des soins médicaux leur permettant ainsi de préserver au mieux leur santé et le cas échéant, celle de leur famille.

La qualité de vie au travail, au cœur de nos préoccupations

Nous portons une attention particulière à la qualité de vie au travail et nous développons ainsi des initiatives pour permettre d'offrir aux salariés un environnement de travail favorable à leur développement et à la conciliation de leur vie professionnelle et vie personnelle, ce qui contribue également au développement de notre performance.

Le bien-être des salariés est dépendant de l'organisation de l'entreprise, de son mode de fonctionnement, de son management et de dimensions telles que la qualité des relations interpersonnelles et l'accompagnement individualisé.

“ Bien régler et bien aménager son poste de travail informatisé permet d'adopter une posture naturelle et confortable. ”



Sagemcom met en œuvre plusieurs initiatives sur ces thématiques :

- L'organisation, la charge de travail et leurs éventuels impacts sur la vie des salariés font l'objet d'une vigilance particulière : le dispositif de l'entretien annuel permettant de recueillir l'appréciation du salarié quant à sa charge de travail, l'organisation, et l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, et ce quel que soit le temps de travail du salarié (décompte en heures, forfaits jours ou sans référence horaires) ou son implantation géographique fait l'objet d'une surveillance accrue, et 100% des difficultés d'ordre professionnel remontées font l'objet d'un traitement.
- Chercher à optimiser la qualité de vie au travail, c'est également s'inscrire dans une démarche de prévention des risques psychosociaux. En France, un plan de prévention, servant de cadre à notre démarche, s'attache à

réduire en priorité les risques à leur source pour pouvoir générer une évolution profonde et pérenne. Les effets de la mise en place de cette politique sont mesurés tous les ans, et les actions, si nécessaires, sont mises à jour dans le cadre d'une Commission de suivi en lien avec les représentants du personnel et la Médecine du travail. Le succès de cette méthode de prévention, relevé par la Médecine du Travail, a été poursuivi en 2022. En parallèle, d'autres actions sont menées dans nos filiales comme la Chine pour ménager des temps et espaces de décompression après la journée de travail pour les salariés et organiser des séances sportives quotidiennes (tennis, basket, ...).

“ Sagemcom s'est fixé comme objectif de mieux appréhender et accompagner la parentalité sous toutes ses formes, et a mis en place un guide de la parentalité à 360°.”

- La question de l'équilibre entre les différents temps de vie est adressée à travers de nombreuses actions spécifiques. En France, un accord sur l'équilibre des temps de vie a été signé en 2020. Celui-ci inscrit de manière durable un certain nombre de mesures et d'engagements organisés autour de 4 axes : l'articulation des différents temps de vie, le droit à la déconnexion, le droit d'expression des salariés et la mobilité des salariés entre leur domicile et leur lieu de travail. Afin d'accompagner les exigences du travail et celles de la vie personnelle, outre les services de proximité déjà existants sur le site de Rueil-Malmaison (conciergerie, navette de transports ...) facilitant le quotidien, Sagemcom s'est fixé

comme objectif de mieux appréhender et accompagner la parentalité sous toutes ses formes, et a mis en place un guide de la parentalité à 360°. Cette meilleure prise en compte des aspects liés à la parentalité a également été étendue à d'autres pays comme la Chine où des actions complémentaires d'organisation du temps de travail ont été mises en place afin d'aider les nouveaux parents ainsi que les collaborateurs ayant des obligations familiales (temps partiel choisi). En France, les principes de bonne gestion du temps et le droit à la déconnexion sont régulièrement rappelés, notamment dans le cadre du télétravail. Une signalétique a par ailleurs été mise en place pour préserver l'équilibre des temps de vie et favoriser les modes collaboratifs au regard des différentes situations de chacun (présentiel, télétravail, congés) ; elle permet d'indiquer l'absence du bureau pour raison de congés et les situations de télétravail.



Nos sites de R&D s'agrandissent pour de meilleures conditions de travail

La stratégie de croissance de notre Groupe s'est accompagnée d'une augmentation significative des investissements en R&D : moyens, outils, ressources humaines, locaux, etc. Dans ce cadre, nos centres R&D ont fait l'objet de création d'extensions. En Tunisie, l'ouverture de nouveaux bureaux permettent d'améliorer les conditions de travail de tous les collaborateurs (élargissement de l'espace de travail, création de nouveaux laboratoires, etc.).

Sagemcom SST KRAM3



Pandémie Covid-19 : vers la sortie de crise

Face à la baisse des cas de contaminations au Covid-19, constatée en 2022, les mesures de restrictions mises en place pour limiter la propagation du virus pendant deux ans ont progressivement été abandonnées.

Dès les premiers signes de la pandémie apparus en janvier 2022, Sagemcom a fait preuve d'une grande agilité pour permettre la poursuite de ses activités tout en préservant la santé et la sécurité de l'ensemble de ses salariés. En France comme à l'étranger, quels que soient les métiers et les conditions de travail, des mesures sanitaires ont été adaptées et mises en place : confinement, distanciation physique, gestion des flux et de circulation des personnes, restriction de déplacement, distribution de kits sanitaires et d'autotests, communications des consignes en fonction de l'évolution de l'épidémie, campagne de vaccination sur les sites tunisiens, développement du télétravail pour les métiers éligibles, etc. L'ensemble de ces mesures étaient gérées par trois cellules de crise tout au long de la crise sanitaire pour maintenir et veiller à la santé des collaborateurs du Groupe dans le monde entier.

À partir de février 2022, les mesures sanitaires ont été allégées devant la baisse des contaminations, annonçant enfin une sortie de crise. Afin de pouvoir prendre les mesures nécessaires et proportionnées qu'une reprise de l'épidémie pourrait exiger, Sagemcom a néanmoins maintenu un dispositif de veille en matière de lutte contre la Covid-19.

En conclusion la crise sanitaire Covid-19 a fortement impacté l'esprit de solidarité sur tous les sites du Groupe. Les actions solidaires, dans lesquelles le Groupe était déjà engagé, se sont développées et de nouvelles opérations de collecte et de don ont également vu le jour.

De plus après ces deux années de restriction, les méthodes de travail se sont intensément digitalisées. Aujourd'hui, les enseignements ont été tirés de cette expérience pour n'en conserver que les meilleurs usages. La joie de pouvoir se rassembler à nouveau s'est nettement fait sentir auprès des collaborateurs du Groupe à partir du printemps 2022.

ENVIRONNEMENT



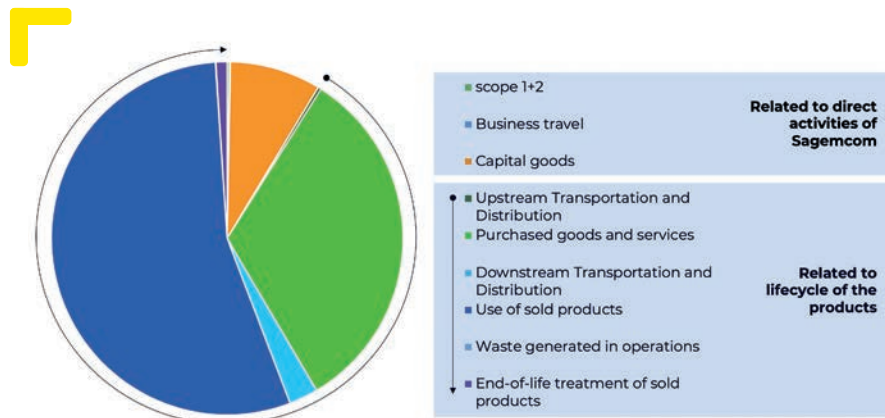
Pour Sagemcom, agir en faveur de l'environnement, c'est d'abord observer l'équilibre écologique de la planète. Mais c'est aussi limiter compte des situations environnementales et économiques des changement climatique.



ord concevoir des produits et des services qui contribuent à pré-
er l'impact de ses activités sur les écosystèmes locaux en tenant
différents marchés, dans une optique globale de lutte contre le

La lutte contre le changement climatique représente un enjeu majeur pour toutes les entreprises. Sagemcom, en tant qu'entreprise responsable, y travaille depuis de nombreuses années à travers le management environnemental de ses sites et la surveillance des sites de production de nos partenaires, mais aussi et surtout à travers l'éco-conception de ses produits et services.

Afin de définir les priorités environnementales du Groupe, des bilans de gaz à effet de serre de nos activités sont réalisés depuis de nombreuses années. Les résultats de ces analyses sont vérifiés par l'Organisme Tiers indépendant Baker Tilly, en parallèle de sa mission d'audit de notre statut d'Entreprise à Mission. En 2022, Sagemcom a émis 3 631 829 tonnes de CO2 pour l'ensemble des activités du Groupe, répartis entre les différentes catégories du GHG protocol comme illustré ci-après.



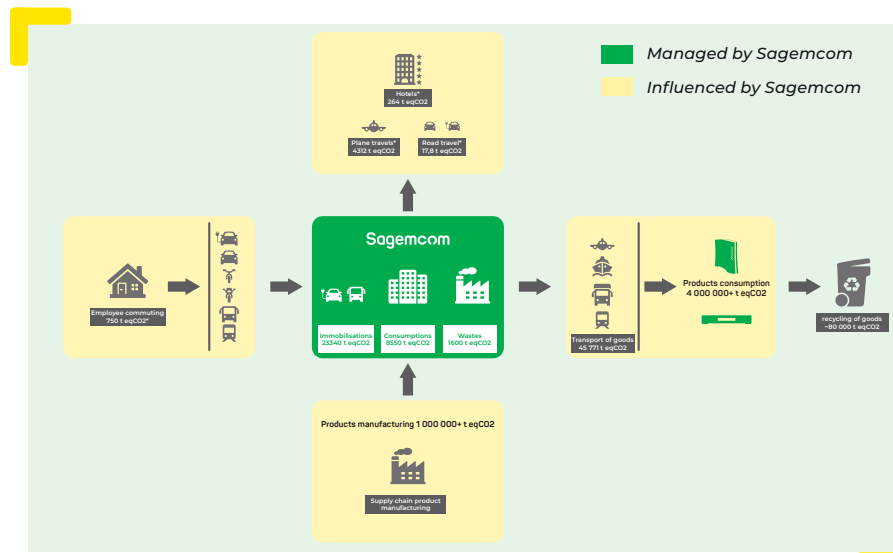
Répartition de l'impact carbone annuel de Sagemcom

La réduction de cet impact est un objectif stratégique pour Sagemcom. C'est pourquoi nous avons défini des objectifs de réduction ambitieux en phase avec les Accords de Paris de la COP21 :

- Scope 1 et scope 2 : -47% d'ici à 2026 pour atteindre -90% en 2030
- Scope 3 : -31% en 2030 pour atteindre le Net-zero en 2040.

Pour encadrer cette démarche, nous nous sommes engagés auprès de la Science Based Target Initiative, afin que ces objectifs, les données et les plans d'actions afférant soient contrôlés ; cette vérification sera réalisée courant 2023.

Scopes 1 et 2 : le management environnemental de nos sites



L'analyse de nos consommations et de nos rejets permet d'avoir une approche globale et d'identifier nos priorités environnementales. Des plans d'actions avec des objectifs de réductions de notre impact sur l'environnement sont ensuite déployés sur les différents axes de travail identifiés. Si contrôler l'impact environnemental de nos activités est important, l'impact de nos produits l'est tout autant, notamment en réduisant leur consommation énergétique.

Réduction de nos consommations et nos émissions sur nos sites

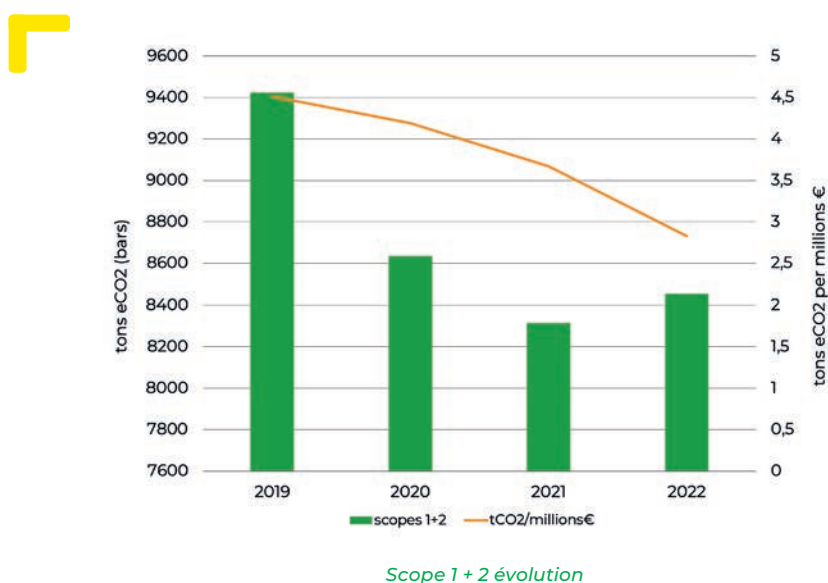
Sagemcom a mis en place depuis plus de dix ans, une politique de certification ISO 14001 de ses principaux sites opérationnels. Conformément aux réglementations, spécialement celles relatives aux installations classées, nous nous attachons à maîtriser les aspects environnementaux tels que la pollution de l'air, de l'eau et du sol mais aussi des nuisances sonores, la production des déchets (eau, énergie...) et la maîtrise des substances dangereuses.

Ces dispositions sont mises en œuvre dans nos établissements sous la responsabilité de leur Directeur d'établissement, eux même en collaboration étroite avec les correspondants environnementaux et selon des processus d'amélioration continue.

L'analyse des consommations 2022 gaz /électricité (scopes 1 et 2 de notre empreinte carbone) comparées à celles des années précédentes, démontre l'importance de la performance énergétique de nos sites, comparativement aux autres consommations. (nota : l'historique de notre impact a été réévalué en 2022 grâce à des facteurs d'émissions plus récents, modifiant les valeurs communiquées dans les précédents rapports).

En particulier, nos usines de Tunisie sont au cœur de nos préoccupations environnementales et font l'objet d'un pilotage énergétique spécifique à travers un système de management aligné sur l'ISO 50001.

L'analyse de notre impact environnemental donne les résultats suivants :



L'électricité est la source principale d'impact environnemental pour les sites Sagemcom, principalement due à la production en Tunisie, séparée en 2 usines depuis 2019 : l'usine de Ben Arous (pour les produits de comptage) et l'usine Ezzahra (pour les produits Broadband et Audio Vidéo).

Au global, l'impact de nos sites en 2022 a diminué de 10% comparé à 2019. Cette performance s'explique notamment par le déploiement en France de l'utilisation d'électricité d'origine renouvelable, ainsi qu'à l'intégration de 30% de biogaz à notre consommation de gaz (à la fois pour la production et les bureaux, sur tous les sites français). Par ailleurs la remise à niveau de nos usines a été extrêmement bénéfique :

- Les actions d'achats d'énergie verte se poursuivent sur l'ensemble de nos sites. Nos implantations italiennes et allemandes ont basculé vers ces approvisionnements énergétiques renouvelables en 2021.
- Notre intensité énergétique globale en production en Tunisie est restée stable en 2022 en comparaison avec 2021. L'augmentation de la production générée par le développement de l'entreprise a entraîné un accroissement de notre impact net. Notre objectif étant de baisser cet impact, plusieurs actions sont engagées, quelle que soit la production, à travers notre démarche ISO 50001.

Au global, l'amélioration de l'efficacité de nos processus se concrétise par une diminution constante de notre impact ramené au chiffre d'affaires de 37% entre 2019 et 2022.

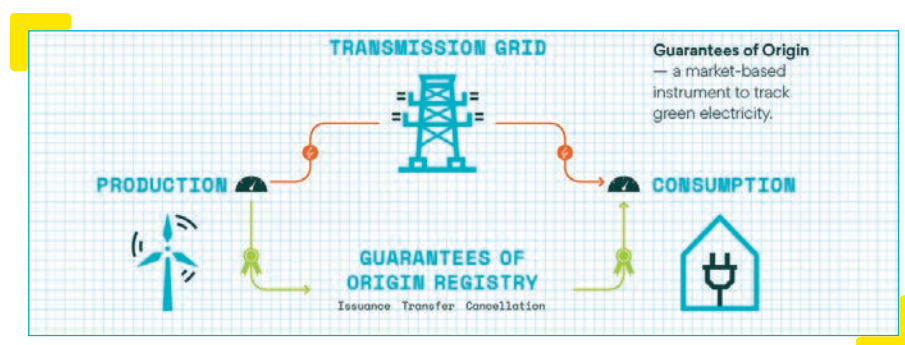
Consommation d'électricité : l'électricité issue de sources renouvelables

Dans le cadre de son management ISO 14001, Sagemcom a fait le choix de contribuer, en plus des opérations de réduction de la consommation énergétique, au développement des énergies renouvelables en souscrivant à des contrats d'électricité certifiée d'origine renouvelable à hauteur de la consommation de nos sites partout où cela est possible. Cet engagement est matérialisé par la fourniture de garanties d'origines.

“ Au global, l'impact de nos sites en 2022 a diminué de 10% comparé à 2019. ”

Cela signifie que nos fournisseurs d'électricité s'engagent à injecter sur le réseau une énergie produite de façon renouvelable.

Une garantie d'origine représente un mégawattheure d'électricité produit au cours d'un mois donné et contient toutes les informations pertinentes sur la centrale électrique. À la fin de chaque mois, les producteurs reçoivent des garanties d'origines en fonction de l'électricité nette effectivement injectée dans le réseau. C'est le processus d'émission. Ces certificats peuvent ensuite être transférés électroniquement et finalement utilisés pour confirmer l'origine renouvelable de l'énergie consommée par les consommateurs finaux.



Ce sont ainsi 32301 MWh environ qui ont été réinjectés sur les réseaux par nos fournisseurs pour le compte de Sagemcom à partir de sources de production durables depuis 2019 (8166 MWh en 2022, soit 23.38%). Cette politique d'achat d'énergie renouvelable se poursuit pour tous nos sites dans le monde.

Pour aller plus loin dans l'utilisation d'énergie issue de sources renouvelables, particulièrement en Tunisie où il n'y a pas d'offre de marché, nous avons fait le

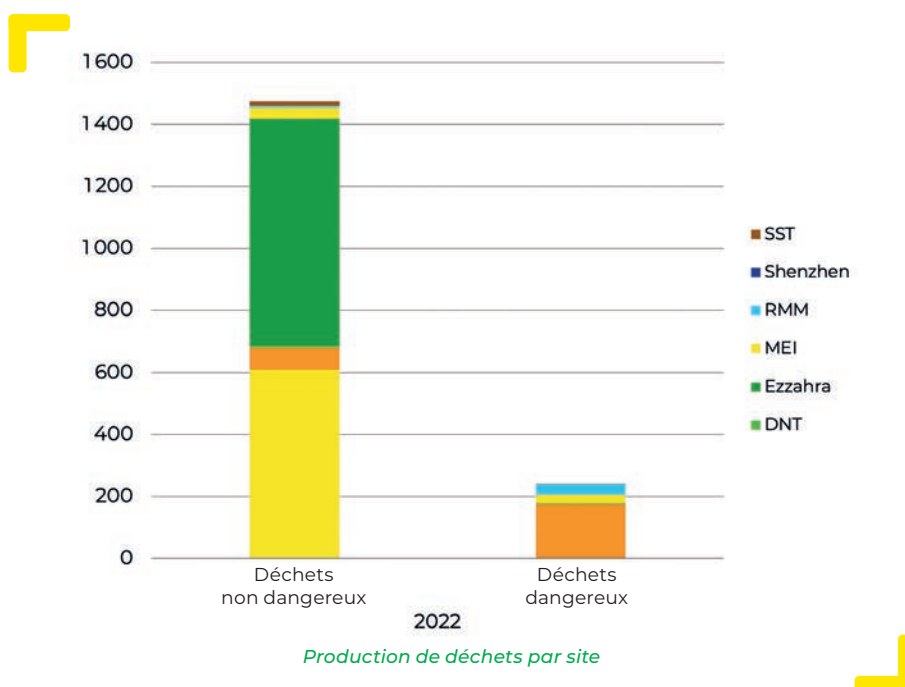
choix de construire notre propre centrale solaire, sur le parking de notre usine de Ben Arous. Cette centrale de 990 kWc permettra de produire environ 10% de notre besoin énergétique pour la production. La centrale est en cours de construction et sera opérationnelle dans le courant de l'été 2023.

Consommation de gaz

Le renouvellement de notre contrat d'approvisionnement en gaz inclus depuis décembre 2018 l'option Biogaz. Sagemcom s'est engagé pour la réinjection de l'équivalent de 30% de notre consommation en Biométhane produit dans des unités de méthanisation françaises. 4340 MWh de gaz ont été consommés par le Groupe en 2022.

Gestion des déchets

Au-delà de nos obligations réglementaires, nous travaillons avec différents prestataires pour optimiser nos circuits de recyclage. Chaque site procède au tri de ses fractions de déchets, en fonction des filières disponibles localement. Les tonnages produits sont illustrés ci-dessous.



La gestion de nos assets (scope 3)

Sagemcom a depuis toujours une stratégie industrielle qui lui est propre, avec son outil de production. Ce choix a été fait dans une optique de continuité d'activité en cas de perturbation de la supply chain. Cette stratégie a démontré son bien-fondé lors de la pandémie de Covid-19 et est un outil précieux permettant d'anticiper les potentielles perturbations que pourrait entraîner à terme le changement climatique. Cela se reflète dans notre scope 3, en lien avec nos assets et nos investissements qui ont plus d'impacts que notre scope 1 et 2. Il est donc important pour nous de maîtriser ces assets, notamment en rationalisant les besoins et en qualifiant les nouveaux équipements en fonction des critères environnementaux.

Le suivi des impacts de nos fournisseurs

En plus des audits de conformité réalisés par nos équipes, nous travaillons de façon rapprochée à la réduction des impacts environnementaux avec nos principaux partenaires de fabrication. Ils sont encouragés à proposer

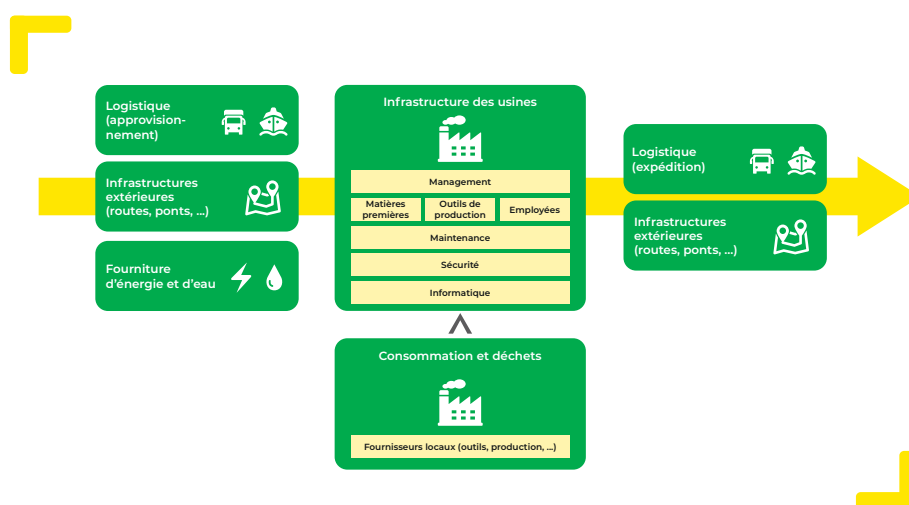
des solutions de réduction d'impacts opérationnels, notamment sur la consommation énergétique et la gestion des déchets.

Ce bilan prend en compte la consommation d'électricité, le chauffage (gaz) et la consommation de fuel. À ce titre, Sagemcom a adhéré au CDP en 2022 et demande désormais à ses fournisseurs les plus importants de répondre au questionnaire annuel du CDP.



Minimiser les impacts liés au changement climatique

Un travail d'évaluation a également été réalisé pour mesurer la sensibilité de nos activités ainsi que celle de nos fournisseurs face au changement climatique. Ceci dans le but de compléter l'analyse de risques, d'optimiser notre management de la continuité d'activité et de travailler avec nos fournisseurs pour réduire cette sensibilité.



L'évaluation des risques climatiques a été réalisée à travers une approche PESTEL, en s'intéressant à la fois aux risques physiques et aux risques transitionnels. Chacun des risques et des opportunités identifiés fait l'objet d'actions courtes, à moyen et / ou long terme pour minimiser les risques et amplifier les opportunités.

L'évaluation des fournisseurs est réalisée sur un modèle de type AMDEC, incluant les risques climatiques, politiques et sociaux, les risques d'approvisionnement, les infrastructures ainsi que les risques santé et sécurité.

CLIMATICS		INFRASTRUCTURE / HEALTH/SOCIAL			
High temperature	High temperature	Airport	Green	Handshake	High
Low Temp	Low Temp	Ship	Green	Medical cross	High
Wildfire	Green	Train	Green	Hazard	High
Water/Flood	Green	Truck	Green	Medical cross	High
Water/Flood	Green	Drill	Green	Hazard	High
Thunderstorm	Green	Factory	High	Person with cross	High

ÉCOCONCEPTION



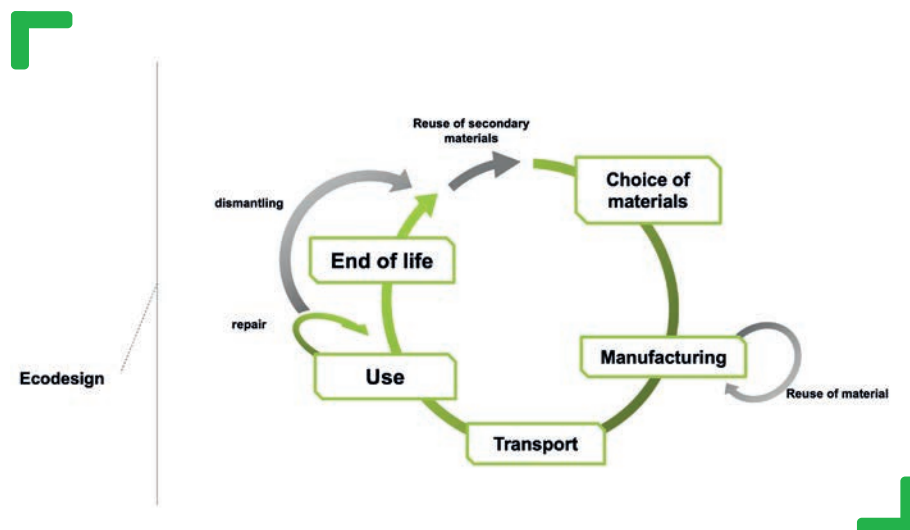
L'écoconception est un processus à part entière, intégré dans la son lancement, en passant par sa conception, sa qualification et s'appliquant à l'écoconception du produit.



gestion de projets de Sagemcom. Chaque phase d'un projet, de
le démarrage de production, est sujette à une série de contrôles

Depuis plus de 10 ans, Sagemcom réalise des évaluations de cycle de vie internes, conformes aux protocoles de la norme ISO 14044 et du protocole GHG. Elles sont vérifiées par une tierce partie indépendante lorsqu'elles doivent être communiquées en dehors de l'entreprise pour en garantir les résultats. Ces évaluations nous permettent, ainsi qu'à nos clients, d'orienter les choix de conception pour les futures générations de produits.

Tout au long du cycle de vie des produits, Sagemcom entreprend ainsi un certain nombre d'actions.



Ces actions d'écoconception sont au cœur de notre démarche environnementale, l'impact de nos produits étant bien plus important que l'impact de nos sites si l'on considère l'ensemble de leur cycle de vie. Cet écart est illustré à travers notre bilan carbone : la fabrication des produits représente environ 33% de nos émissions, leur utilisation plus de 55% et leur fin de vie est de l'ordre de 1%.

Utilisation de matériaux alternatifs

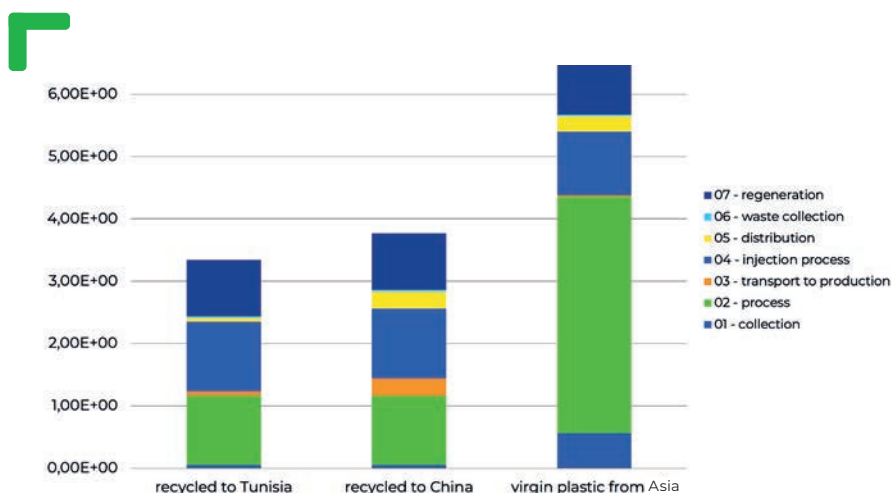
Le groupe Sagemcom considère l'utilisation des matériaux alternatifs comme une source permanente de progrès. De la même manière que nous nous efforçons de caractériser l'impact environnemental de nos matériaux, nous faisons en sorte de qualifier nos produits sur la base de plastiques ayant un fort potentiel pour être recyclés (gestion de la fin de vie du produit). Les

matériaux que nous utilisons sont évalués selon deux critères : leur impact environnemental, mais également leur praticité « technique ». En effet, il n'est pas possible pour le Groupe d'utiliser des matériaux qui certes bénéficient d'un impact plus faible sur l'environnement mais dont les spécificités techniques sont insuffisantes pour répondre aux exigences qualité de nos clients.

“ Le groupe Sagemcom considère l'utilisation des matériaux alternatifs comme une source permanente de progrès. ”

Au terme de plusieurs années d'études, nous intégrons depuis 2018 du plastique recyclé dans nos pièces plastiques. Le faible impact de cette matière secondaire fabriquée en Europe à partir des déchets électroniques du vieux continent nous permet également de l'utiliser dans nos usines partenaires en Asie : l'impact global restant inférieur à celui d'un plastique vierge équivalent. A travers un déploiement progressif, ce sont plusieurs centaines de tonnes qui seront utilisées dans les prochaines années. Grâce à notre maîtrise industrielle de cette typologie de plastique, nous avons pu déployer la production de très grandes séries en utilisant des matériaux alternatifs. Ainsi, plusieurs centaines de milliers d'unités, incorporant

des matériaux alternatifs, ont été produites aussi bien dans nos usines de Tunisie que dans les usines de nos partenaires dans le monde entier. Pour les prochaines années, le Groupe a pour ambition d'augmenter encore la part de matière recyclée dans ses achats de plastiques.



Comparaison des impacts entre le plastique vierge et recyclé, en fonction du lieu de fabrication des produits finis (Kg éq. CO2 / kilo de plastique)

La plupart de nos projets de box internet et décodeurs TV sont produits avec des plastiques recyclés.

Ainsi, avec la standardisation de l'utilisation de plastiques recyclés, la quantité de ces matériaux augmente : en 2022, plus de 2500 tonnes de plastiques recyclés ont été utilisés dans les produits de Sagemcom.

D'autres matériaux alternatifs sont également à l'étude pour étendre notre offre et s'affranchir des plastiques à base de pétrole.

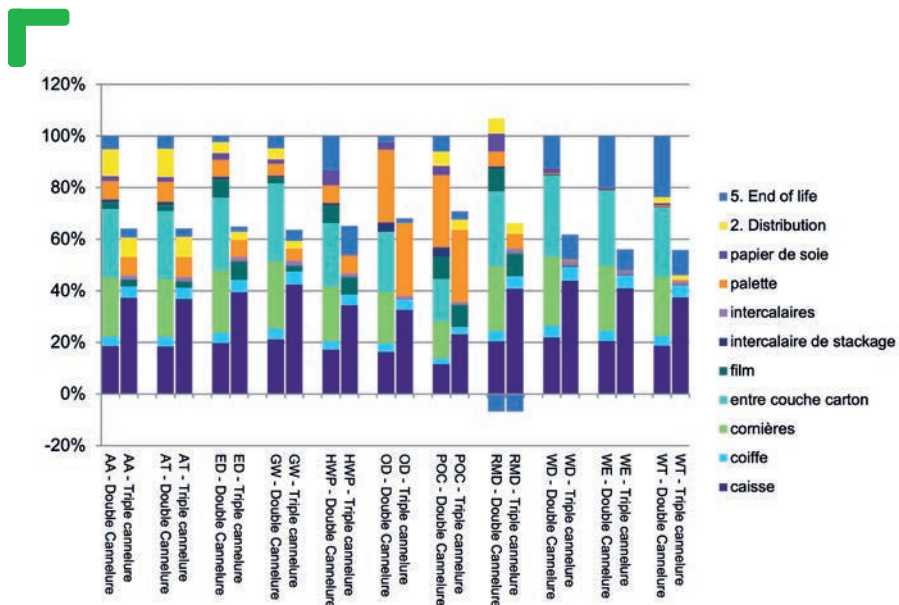
Emballages

En plus de répondre à ces obligations, Sagemcom veille en permanence à la réduction des quantités d'emballages. Les emballages individuels sont ainsi optimisés afin de réduire le transport à quantité équivalente. Nous privilégions également les emballages en carton recyclés ou FSC (Forest Stewardship Council), imprimés avec des encres végétales. Nous travaillons activement à la mise en place de packaging sans plastique à base de pétrole, en utilisant des solutions alternatives : sachets en bio-plastiques d'origine renouvelable, utilisation d'attaches en papier pour lover les câbles, etc.

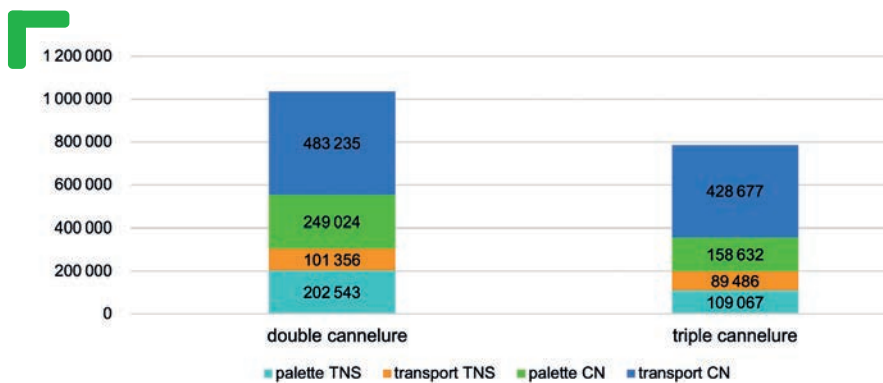
“ Nous travaillons activement à la mise en place de packaging sans plastique à base de pétrole, en utilisant des solutions alternatives. ”

La modification de la palettisation vers une structure allégée, garantissant la même résistance au transport nous a également permis de baisser l'impact environnemental de chaque palette, en redistribuant sa résistance mécanique sur différents éléments. Nous avons ainsi abouti à une baisse significative des poids d'emballages tertiaires (jusqu'à -8 kg par palette) tout en augmentant le nombre de produits transportés par palette. Cette double optimisation, à la fois de la matière et du taux de remplissage, a généré une baisse d'environ 24% de l'impact transport ramené au produit transporté.

Cette performance a été réalisée dans le cas d'une fabrication répartie entre les sites de Tunisie et d'Asie utilisant un transport par bateau puis par camion vers la France.



Baisse d'impacts en passant d'une caisse palette double cannelure à une triple (caisse double cannelure prise en référence à 100%)



Baisse d'impact transport lié à l'optimisation de palettisation (kg eqCO₂, pour deux millions de produits ; fabrication répartie 50/50 entre Tunisie et Chine)

Batteries

Les piles et accumulateurs peuvent présenter un danger pour l'environnement lors de leur élimination du fait de leur teneur en substances dangereuses. Nous nous conformons à la directive européenne 2006/66/CE qui interdit la mise sur le marché des piles et accumulateurs les plus polluants (seuils limites en plomb, mercure, cadmium).

Par ailleurs, les batteries sont la seule source d'alimentation possible pour certains de nos compteurs communicants, notamment gaz, car ils ne sont reliés à aucune source d'alimentation externe. La capacité et la robustesse de ces batteries est donc un élément vital pour assurer la durée de vie de nos produits. Dans le même temps, nous veillons à ne pas les surdimensionner pour éviter tout gaspillage de ressources.

Transports

Les transports constituent une source importante d'émission de GES (gaz à effet de serre). En particulier lorsque des conditions d'urgence le requièrent, le transport aérien de nos composants et de nos produits finis pèse lourd dans notre bilan carbone. Afin d'éviter ces situations, nous poursuivons donc nos efforts pour améliorer nos processus de prévisions et nos plannings de fabrication associés. Nous mettons un accent particulier sur les livraisons locales via des packaging réutilisables : cela permet d'éviter le gâchis de palettes et

de cartons. Nous travaillons également sur l'optimisation des emballages de composants en partenariat avec nos fournisseurs.

La consommation des produits

La consommation d'énergie en phase d'utilisation est l'aspect environnemental le plus significatif de nos produits. Notre stratégie consiste donc avant tout à les rendre plus efficace dans tous leurs modes de fonctionnement, et notamment en mode veille.

Nous apportons un soin tout particulier à nos produits broadband. Ces équipements sont au cœur du réseau domestique et si nous n'y prenions pas garde, ils pourraient consommer inutilement et en permanence. Nous faisons donc en sorte que leur fonctionnement soit le plus dynamique possible, en mettant en veille les interfaces non utilisées par exemple, pour consommer au plus juste. Notre objectif est de respecter le code de conduite européen pour les produits broadband qui se veut représentatif des produits les plus efficaces du marché. Tous nos blocs d'alimentation sont conformes au code de conduite européen v5 Tiers 2.

Pour aller encore au-delà, nous introduisons de nouveaux modes de fonctionnement, avec l'ajout à nos box internet les plus récentes une fonction de veille profonde paramétrable par l'utilisateur. Chacun peut donc décider des plages horaires pour la mise en veille de la box, avec un réveil automatique au terme de celle-ci. Plus de Wi-Fi pendant ces périodes, mais des économies d'énergies substantielles à la clé !

Faciliter la remise à neuf et le recyclage de nos produits dès leur design

Afin de faciliter la remise à neuf de nos produits, nos conceptions prennent en compte la séparabilité des éléments, notamment à travers les outils à utiliser et le nombre d'étapes nécessaires en démontage pour atteindre les pièces critiques. Les différents éléments sont ainsi plus faciles d'accès pour leur réparation ou leur remplacement. Par ailleurs, nos derniers designs permettent une approche modulaire des box, afin de prolonger leur durée de vie en actualisant la carte Wi-Fi par exemple.

Concernant le recyclage, la première étape est le choix des matériaux. En effet, l'association de différents types de matériaux peut favoriser, ou pénaliser, le recyclage d'un produit. Nous veillons à utiliser des matériaux compatibles lors des phases de recyclage. Nos produits sont ensuite assemblés de manière que leur déconstruction et la séparation des différents composants puissent se faire facilement.

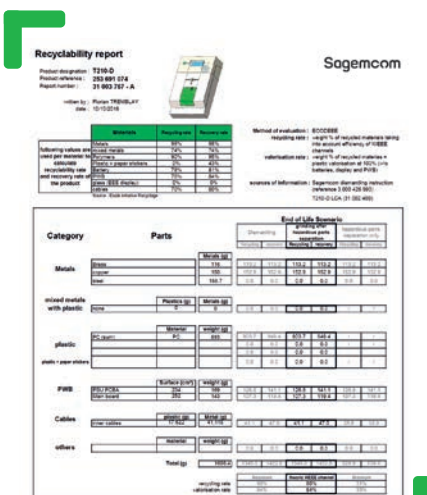
Le calcul de recyclabilité des produits

Grâce à notre expérience en conception et aux partenariats avec les recycleurs, nous avons mis en place une mesure de recyclabilité de nos produits. Celle-ci permet de mesurer les bénéfices de nos méthodes de conception, avec un focus sur la fin de vie.

Cette mesure tient compte de plusieurs paramètres :

- Les matériaux utilisés
- Les techniques d'assemblage
- Les résultats connus des canaux de traitement des DEEE

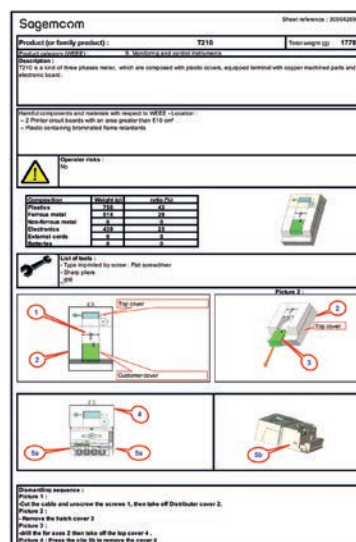
Cette mesure se veut réaliste avec trois scénarii possibles de traitement, allant de la remise à neuf à la destruction directe.



Les fiches de démantèlement pour faciliter le recyclage

Pour favoriser le recyclage de ses anciens produits, Sagemcom fournit aux recycleurs, sur simple demande, une fiche de démantèlement. Cette fiche contient toutes les informations utiles pour permettre le recyclage et la valorisation optimale des machines :

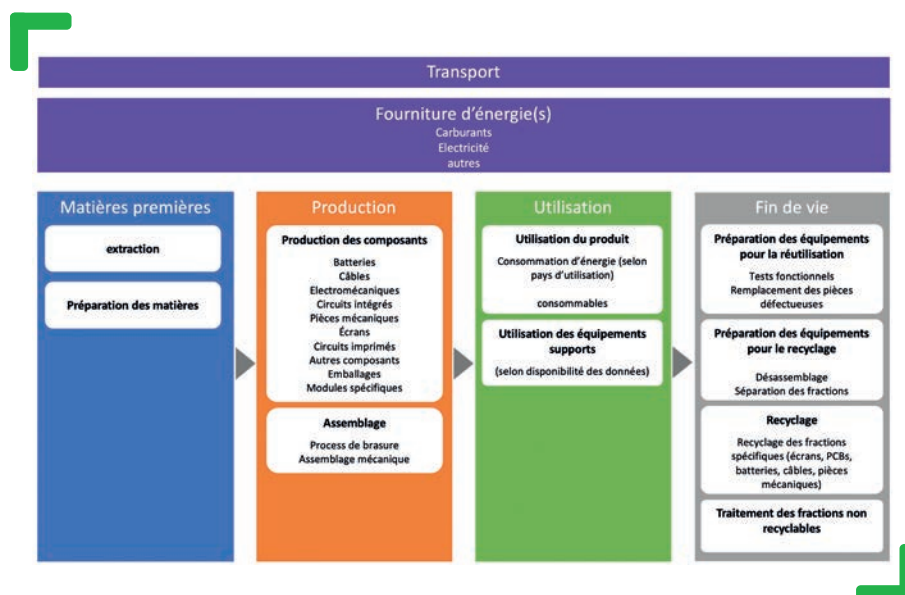
- un bilan matière (métaux, plastiques, cartes électroniques ...)
- la localisation des composants à séparer (selon la directive DEEE)
- les étapes de démantèlement
- les risques potentiels pour les opérateurs de recyclage (arêtes métalliques, etc.)



Les analyses de cycle de vie

Pour identifier les pistes d'amélioration de nos produits, nous analysons l'existant d'un point de vue qualitatif (mode d'assemblage...) et quantitatif, en modélisant les lignes de produits avec un outil d'analyse de cycle de vie simplifié, le logiciel EIME, développé par CODDE Bureau Veritas. Ce sont ces analyses qui orientent nos choix stratégiques de développement autour de la réduction des consommations énergétiques, la phase d'utilisation représentant la phase la plus impactante du cycle de vie de nos produits, quel que soit le pays d'utilisation. Cette expertise nous permet également de réaliser des analyses de cycle de vie préliminaires, qui correspondent à une démarche avancée que nous conduisons lors des phases d'appel d'offre. L'objectif est d'estimer l'impact environnemental d'un produit pour aider nos clients à choisir entre plusieurs scénarii possibles, notamment sur la phase logistique et le choix des matériaux. Cela permet également de prévoir en amont les mécanismes de communication entre produits et réseaux pour anticiper les cas où l'un empêcherait l'autre de passer en veille.

Les projets majeurs sont tous analysés pour appréhender leurs impacts et les gains liés. Les analyses peuvent être adaptées sur demande lorsqu'un client le souhaite, dès la phase de conception du produit. Chaque famille de produit bénéficie d'une approche spécifique pour réduire leur impact environnemental. Nos analyses de cycle de vie sont réalisées en interne selon les normes ISO 14040 et ISO 14044 selon les frontières d'études suivantes :

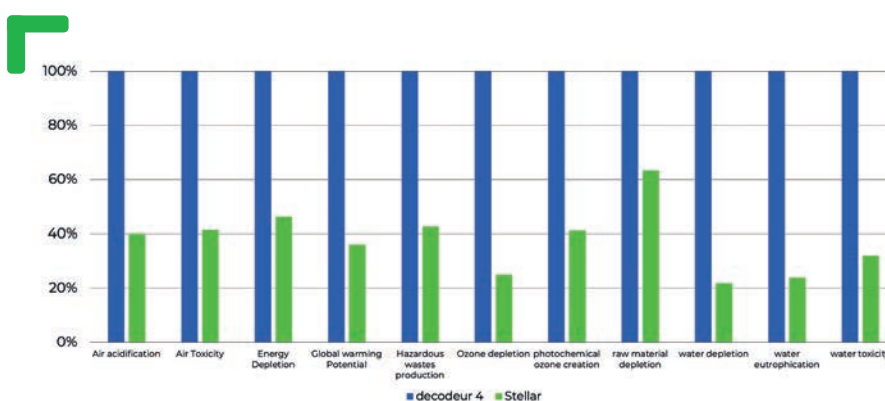


Ces analyses sont détaillées dans des rapports spécifiques à chaque modèle de produit, qui illustrent les impacts principaux lors des différentes phases du cycle de vie du produit à travers plusieurs indicateurs :

	Catégorie d'impact	Acronyme EIME	Unité	Description
Indicateurs de référence	Changement climatique - total	PEF-GWP	kg CO2 eq	Les gaz à effet de serre (GES) sont des composés gazeux qui absorbent le rayonnement infrarouge émis par la surface terrestre. L'augmentation de leur concentration dans l'atmosphère terrestre contribue au réchauffement climatique. Il est la somme des 3 autres indicateurs de potentiel de réchauffement climatique.
	Changement climatique - combustibles fossiles	PEF-GWPf	kg CO2 eq	Cet indicateur d'impact tient compte du potentiel de réchauffement climatique (PRC) dû aux émissions et aux captations de gaz à effet de serre depuis et vers tout milieu, provenant de l'oxydation ou de la réduction de combustibles fossiles ou de matériaux contenant du carbone fossile au moyen de leur transformation ou dégradation (par exemple, combustion, incinération, mise en décharge, etc.).
	Changement climatique - biogénique	PEF-GWPb	kg CO2 eq	Cet indicateur couvre les émissions de carbone dans l'air, à l'origine capté par la biomasse de toutes origines, qui sont relâchées lors d'une transformation ou d'une dégradation (par exemple, combustion, digestion, compostage, mise en décharge). Il couvre également l'absorption de CO2 de l'atmosphère par photosynthèse pendant la croissance de la biomasse.
	Changement climatique - occupation des sols et transformation de l'occupation des sols	PEF-GWPlu	kg CO2 eq	L'appauvrissement de la couche d'ozone résulte de réactions complexes entre l'ozone présent dans la haute atmosphère et des composés gazeux, qui diminue la quantité d'ozone. La filtration naturelle des rayonnements ultraviolets devient moins efficace, entraînant des effets nocifs sur la santé humaine, la santé animale et les écosystèmes terrestres et aquatiques.
	Acidification	PEF-AP	mol H+ eq	L'acidification de l'air est liée aux émissions d'oxydes d'azote, d'oxydes de soufre, d'ammoniac et d'acide chlorhydrique. Ces polluants se transforment en acides en présence d'humidité, leurs retombées pouvant dégrader les écosystèmes mais aussi les bâtiments.
	Eutrophisation aquatique, eaux douces	PEF-Epf	kg P eq	L'eutrophisation est définie comme étant l'enrichissement en sels minéraux ou éléments nutritifs d'un milieu. S'il s'agit d'un phénomène naturel, nécessaire au développement de la flore, les activités humaines (élevage, agriculture, industries...) l'ont amplifié fortement depuis la révolution industrielle. L'eutrophisation est évaluée au sein de 3 milieux : eau douce, eau marine et terrestre.
	Eutrophisation aquatique, marine	PEF-Epm	kg N eq	
	Eutrophisation terrestre	PEF-Ept	mol N eq	
	Formation d'ozone photochimique	PEF-POCP	kg NMVOC eq	L'ozone troposphérique se forme dans la basse atmosphère à partir de composés organiques volatils (COV) et des oxydes d'azote sous l'effet du rayonnement solaire. L'ozone est un oxydant très puissant connu pour avoir des effets sur la santé, car il pénètre facilement jusqu'aux voies respiratoires.
	Épuisement des ressources abiotiques - minéraux et métaux	PEF-ADPe	kg Sb eq	L'exploitation industrielle entraîne une baisse des ressources disponibles qui ont des réserves limitées. Cet indicateur évalue la quantité de ressources minérales et métalliques prélevées à la nature comme si elles étaient de l'antimoine.
	Épuisement des ressources abiotiques - combustibles fossiles	PEF-ADPf	MJ	L'indicateur représente la consommation d'énergie primaire provenant de différentes sources non-renouvelables (pétrole, gaz naturel, etc.). Les calculs sont basés sur le Pouvoir Calorifique Inférieur (PCI) des types d'énergies considérés, exprimé en MJ/kg. Par exemple, 1 kg de pétrole contribuera à 41,87 MJ à l'indicateur considéré.
Besoin en eau	PEF-WU	m3 world eq	Cet indicateur représente une consommation d'eau multipliée par un facteur prenant en compte le stress hydrique de la région où l'eau est consommée. Par exemple la consommation d'eau dans le Sahara sera plus impactante qu'en Scandinavie.	

	Catégorie d'impact	Acronyme EIME	Unité	Description
Indicateurs additionnels	Émissions de particules fines	PEF-PM	disease incidence	La présence dans l'air de particules fines de faible diamètre – en particulier de diamètre inférieur à 10 microns – représente un enjeu pour la santé humaine, leur inhalation pouvant être à l'origine de problèmes respiratoires et cardio-vasculaires.
	Rayonnements ionisants, santé humaine	PEF-IR	kBq U235 eq	Les radionucléides peuvent être libérés au cours d'un certain nombre d'activités humaines. Lorsque les radionucléides se désintègrent, ils libèrent des rayonnements ionisants. L'exposition humaine aux rayonnements ionisants provoque des altérations de l'ADN, qui peuvent à leur tour entraîner différents types de cancer et de malformations congénitales.
	Écotoxicité (eaux douces)	PEF-CTUe	CTUe	Ces indicateurs suivent l'ensemble de la chaîne d'impact depuis l'émission d'un composant chimique jusqu'à l'impact final sur les humains et les écosystèmes. Cela inclut la modélisation de la distribution et du devenir dans l'environnement, l'exposition des populations humaines et des écosystèmes, et les effets liés à la toxicité associés à l'exposition. Trois catégories d'impact sont couvertes, à savoir la toxicité cancérigène pour l'homme, la toxicité non cancérigène pour l'homme et l'écotoxicité aquatique en eau douce.
	Toxicité humaine, effets cancérigènes	PEF-CTUh-c	CTUh	
	Toxicité humaine, effets non cancérigènes	PEF-CTUh-nc	CTUh	
	Eutrophisation aquatique, marine	PEF-Epm	kg N eq	
	Eutrophisation terrestre	PEF-Ept	mol N eq	
	Impacts liés à l'occupation des sols/ Qualité du sol	PEF-LU	Sans dimension	

Ces études nous permettent de démontrer les progrès réalisés sur les impacts environnementaux des produits génération après génération. Par exemple, notre plateforme décodeur DCIW385 affiche une baisse d'impact de 64% par rapport à son prédécesseur sur le marché :



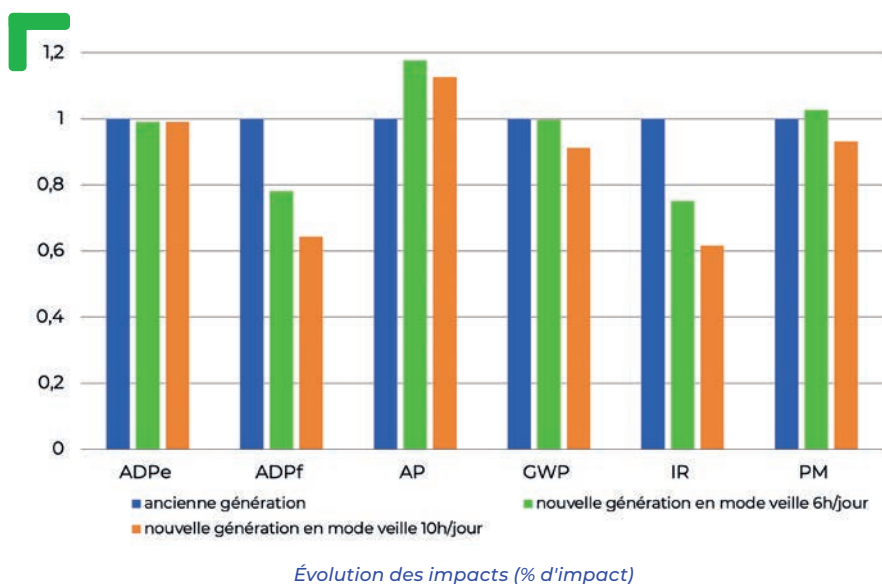
Comparaison d'impact entre le DCIW385 et le Stellar (impacts de référence à 100%)

L'ensemble des indicateurs d'impacts est à la baisse. Cela démontre que nos innovations pour réduire l'impact carbone n'engendrent aucun déplacement de pollution (indicateur « Global Warming Potential »).

C'est en miniaturisant nos produits et en baissant leur consommation en mode veille, que nous avons réussi cette performance. Ainsi, nos nouveaux produits bénéficient d'une mise en veille profonde, contrairement à leurs prédécesseurs qui passaient uniquement en veille connectée.

Côté passerelles résidentielles, un travail important a été réalisé pour en réduire l'impact, tout en en augmentant la puissance. Cela a pu être réalisé notamment grâce à la mise en place de mécanismes de veilles paramétrables par l'utilisateur, en plus de toutes les actions d'écoconception précédemment décrites.

Ainsi, un utilisateur tirant partie de la capacité de notre dernière génération de box à programmer une veille verra son impact environnemental baisser en deçà de l'impact de la génération précédente s'il programme une veille de sa box pour six heures ou plus par jour ; tout en faisant des économies substantielles, la box dans cet état consommant moins de 0,5W.

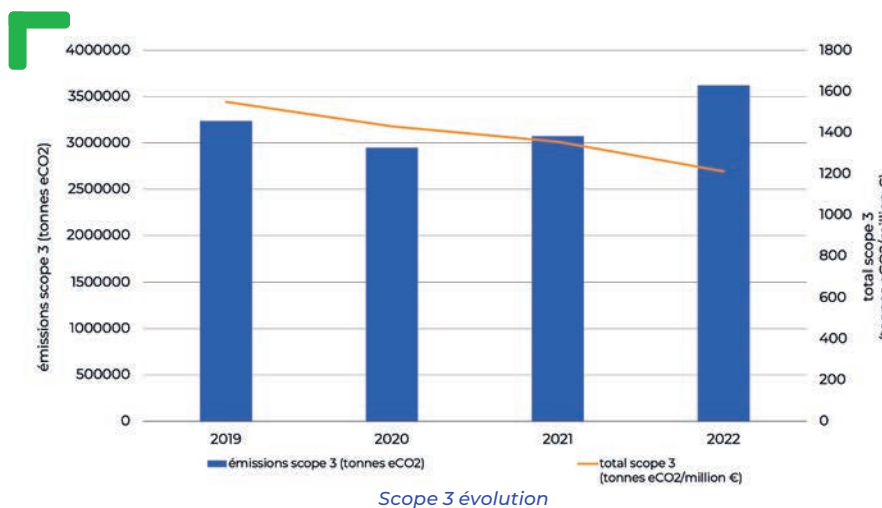


Cette fonction a donc un rôle important dans la réduction d'impact environnemental et place le consommateur comme acteur de cette réduction.

Effet sur le scope 3

L'ensemble des actions engagées permet de réduire l'impact unitaire de nos produits, et donc notre scope 3. Néanmoins, l'augmentation de notre chiffre d'affaires en 2022 a entraîné une augmentation de notre bilan carbone net. Nous accélérons donc l'ensemble de nos actions dans l'optique d'atteindre nos objectifs à moyen et long terme.

L'efficacité de notre démarche peut s'illustrer par le rapport entre notre impact et notre CA, en baisse continue depuis 2019.



ZOOM SUR :

la certification Footprint Progress® de Bureau Veritas

La certification Bureau Veritas Footprint Progress® offre à toute organisation la possibilité de communiquer sur l'amélioration de la performance environnementale d'un produit grâce à une stratégie d'écoconception.

Bureau Veritas Footprint Progress® s'appuie sur les meilleures pratiques en matière de mise en œuvre de l'écoconception. Une description du cycle de vie et une quantification des impacts environnementaux du ou des Produit(s)/Famille(s) de Produits sont demandées. En conséquence, le schéma de certification est basé sur les normes d'Analyse du Cycle de Vie et les normes de Système de Management Environnemental incluant les processus de conception et de développement. En tant qu'organisme de certification, Bureau Veritas garantit la véracité des informations auprès des clients et des parties prenantes. L'audit de certification réalisé en 2020 par le LCIE Bureau Veritas a permis de mettre en évidence la robustesse du processus d'écoconception de Sagemcom.

« Sagemcom dispose d'un processus d'écoconception robuste et performant, qui a été initié en 2007. Le produit audité dispose d'une réduction de l'empreinte environnementale comprise entre -10% et -50% par rapport à la précédente génération » explique Damien PRUNEL, auditeur.



Avec le lancement de la box fibre de l'opérateur suisse SALT, Sagemcom a réussi à réduire les impacts environnementaux sur les 9 indicateurs étudiés. La réduction moyenne de l'impact sur les 9 indicateurs est de 23%. À titre d'exemple, l'empreinte carbone du produit a diminué de 21%, ce qui représente une émission de 22kg équivalent CO2 par produit.

ZOOM SUR :

WeLight accélère l'inclusion énergétique dans les zones rurales

WeLight déploie les solutions innovantes d'électrification rurale proposées par Sagemcom et désenclave ainsi les villages isolés à Madagascar et au Mali. Au-delà de l'installation de ces infrastructures de production et de la gestion de la distribution de l'électricité, WeLight propose une gamme complète de services aux habitants visant à accélérer le développement économique des villages. Avec l'aide de partenaires locaux, la société propose des microcrédits, le paiement mobile, des équipements de production pour les artisans, des appareils électroménagers, des formations

pour les entrepreneurs, des services sociaux pour les habitants...

En 2022, la société a publié son rapport d'impact, qui montre les avantages considérables pour les populations locales :

- 40 villages électrifiés
- 45 000 bénéficiaires directs au moins
- 9000 raccordements
- 402 tonnes d'émission de CO2 évitées
- 1200 nouvelles entreprises créées
- 700 femmes devenues entrepreneuses
- 290 petites industries connectées à une électricité triphasée
- 152 emplois créés en Afrique
- 400 lampadaires pour l'éclairage public
- 26 centres médicaux raccordés à l'électricité qui ont permis plus de 6000 naissances de nuit
- 43 écoles publiques raccordées.



ANNEXES

The background features a dark blue field with a grid of binary code (0s and 1s). Overlaid on this are white, glowing circuit-like lines that connect various points, some ending in small white circles. On the right side, there are stylized, overlapping shapes that resemble computer monitors or data panels, also rendered in white lines. A large, solid blue curved shape is positioned in the upper left corner, partially overlapping the text.

Consultez les données détaillées relatives à nos engagements c

The background is a dark blue gradient with a pattern of glowing binary code (0s and 1s) and white lines that resemble a circuit board or data paths. There are several bright white circular spots that look like light sources or data points. The overall aesthetic is futuristic and technological.

ans les pages suivantes.

DONNÉES ENVIRONNEMENTALES CONSOLIDÉES

GRI	Indicateurs	Unités	2019	2020	2021	2022
302-1	Consommation totale d'électricité	MWh	33 811	31 400	35 172	34 926
	Électricité non-renouvelable	MWh	25 728	23 859	26 661	26 760
	Électricité renouvelable	MWh	8 082	7 542	8 511	8 166
	% d'électricité renouvelable	%	23,90%	24,02%	24,20%	23,38%
305-1	Émissions directes de GES (scope 1)	tCO2e	855	801	789	605
305-2	Émissions indirectes de GES associées à l'énergie (scope 2)	tCO2e	8 567	7 833	7 527	7 850
305-3	Autres émissions indirectes de GES (scope 3)	tCO2e	3 236 112	2 948 088	3 072 290	3 623 374
305-3	Autres émissions indirectes de GES (scope 3 amont)	tCO2e	760 701	709 101	1 044 158	1 500 459
	Achat de biens et services	tCO2e	686 372	675 603	771 368	1 181 674
	Immobilisation de biens	tCO2e	18 587	8 128	241 673	304 173
	Transport de marchandise amont	tCO2e	49 910	22 734	28 942	10 816
	Déchets générés par les activités	tCO2e	1 238	1 472	1 485	1 716
	Déplacements professionnels	tCO2e	4 594	1 164	690	2 080
305-3	Autres émissions indirectes de GES (scope 3 aval)	tCO2e	2 475 411	2 238 987	2 028 132	2 122 915
	Transport de marchandise aval	tCO2e	13 564	50 551	83 376	97 093
	Utilisation des produits vendus	tCO2e	2 436 023	2 164 994	1 921 810	1 988 363
	Fin de vie des produits vendus	tCO2e	25 824	23 442	22 946	37 459
305-4	Total scopes 1 et 2 par euro de chiffre d'affaires	tCO2e/million€	4,51	4,19	3,67	2,83
305-4	Total scope 3 par euro de chiffre d'affaires	tCO2e/million€	1 549	1 431	1 356	1 212
306-3	Total des déchets émis	metric tons	2 448	2 720	2 834	2 985
306-3	Emission de déchets non dangereux	metric tons	2 387	2 664	2 783	2 860
306-3	Emission de déchets dangereux	metric tons	62	56	50	125
303-5	Consommation d'eau	m3	55 384	53 534	56 136	62 799

INDICATEURS SOCIAUX

Les indicateurs présentés dans cette section couvrent les filiales Sagemcom de plus de 50 personnes dans les pays suivants : France, Tunisie, Italie, Allemagne, Chine, Brésil, Hongrie.
Ce reporting couvre 6585 salariés du Groupe, soit plus de 90%.

Effectifs - Indicateur GRI 2 – 7

	2020			2021			2022		
	CDI	CDD	Interim	CDI	CDD	Interim	CDI	CDD	Interim
Hommes	2 511	446	34	2 657	350	87	2 750	300	104
Femmes	1 823	902	407	2 084	786	472	2 357	611	463
TOTAL	4 334	1 348	441	4741	1136	559	5107	911	567

Effectif total par contrat de travail et par genre

		Europe			Afrique et Moyen Orient			Amériques			Asie et Océanie		
		2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Femmes	CDI	302	297	300	1 417	1 671	1 937	31	32	36	73	84	84
	CDD	1	6	1	900	780	610	0	0	0	1	0	0
	Intérim	110	76	87	296	392	366	1	0	4	0	4	6
Hommes	CDI	877	869	868	1 465	1 600	1 685	37	46	58	132	142	139
	CDD	8	5	1	438	340	293	0	5	6	0	0	0
	Intérim	12	22	14	20	54	67	1	2	11	1	9	12
TOTAL		1 310	1 275	1 271	4 536	4 837	4 958	70	85	115	207	239	241

Effectif total par contrat de travail et par continent (données au 31/12/2022)

Rémunération - Indicateur GRI 202 - 1

		Femmes	Hommes
France (siège et R&D)	2020	115%	115%
	2021	110%	110%
	2022	108%	108%
Tunisie (usine)	2020	167%	167%
	2021	145%	145%
	2022	145%	145%
France (usine)	2020	101%	101%
	2021	100%	100%
	2022	100%	100%
Brésil	2020	149%	149%
	2021	157%	157%
	2022	148%	148%
Chine	2020	289%	258%
	2021	220%	243%
	2022	214%	227%
Allemagne Fröschl	2020	102%	190%
	2021	101%	196%
	2022	100%	120%
Allemagne Dr. Neuhaus	2020	130%	136%
	2021	125%	125%
	2022	100%	110%
Hongrie	2020	147%	138%
	2021	156%	161%
	2022	142%	181%
Italie	2020	100%	100%
	2021	100%	100%
	2022	100%	100%
Tunisie (R&D)	2020	459%	459%
	2021	459%	459%
	2022	503%	503%

Ratio entre le salaire au premier échelon comparé au salaire minimum par genre et par entité

Recrutement & Turnover - Indicateur GRI 401 - 1

	2020	2021	2022
Hommes	230	376	456
Femmes	193	388	302
TOTAL	423	764	758

Répartition des embauches par genre en nombre

		Femmes	Hommes	Total
< 25 ANS	2020	35	32	67
	2021	47	23	70
	2022	91	66	157
DE 26 A 35 ANS	2020	130	129	259
	2021	274	349	623
	2022	286	199	485
DE 36 A 45 ANS	2020	45	27	72
	2021	47	13	60
	2022	65	28	93
DE 46 A 55 ANS	2020	18	5	23
	2021	7	3	10
	2022	13	6	19
> A 55 ANS	2020	2	0	2
	2021	1	0	1
	2022	1	3	4

Répartition des embauches par genre et par tranche d'âge en nombre

	2020	2021	2022
Europe	104	120	170
Afrique et Moyen orient	276	573	527
Amériques	13	20	31
Asie et Océanie	30	51	30
TOTAL	423	764	758

Répartition des embauches totales par continent en nombre

	2020	2021	2022
Hommes	7,0%	10,9%	15,4%
Femmes	5,3%	10,9%	11,1%

Taux de rotation par genre

	2020	2021	2022
Taux de rotation Total	6,2%	10,9%	13,3%

Note : Taux de rotation = ((entrées+sorties)/2)/nombre de salariés de Sagemcom au 31/12 de l'année N-1)

		Femmes	Hommes
France (siège et R&D)	2020	9,1%	5,9%
	2021	9,8%	10,0%
	2022	19,0%	11,7%
Tunisie (usine)	2020	3,0%	2,1%
	2021	9,3%	7,2%
	2022	5,4%	8,2%
France (usine)	2020	0,0%	0,0%
	2021	6,5%	17,5%
	2022	6,8%	8,1%
Brésil	2020	21,1%	29,2%
	2021	9,7%	33,8%
	2022	25,0%	28,4%
Chine	2020	12,5%	16,5%
	2021	27,0%	21,6%
	2022	13,1%	14,4%
Allemagne Fröschl	2020	0,0%	8,5%
	2021	0,0%	4,0%
	2022	10,0%	4,3%
Allemagne Dr. Neuhaus	2020	5,2%	3,1%
	2021	15,5%	9,2%
	2022	47,9%	51,7%
Hongrie	2020	23,5%	26,2%
	2021	19,4%	12,7%
	2022	11,8%	39,4%
Italie	2020	2,3%	15,6%
	2021	7,1%	7,3%
	2022	5,4%	21,0%
Tunisie (R&D)	2020	15,7%	19,2%
	2021	20,1%	21,4%
	2022	44,5%	39,3%

Taux de rotation par pays

Accidents - Indicateur GRI 403 - 9

	TG 2020	TG 2021	TG 2022
France (siège et R&D)	0,014	0,191	0,242
Tunisie (usine)	0,045	0,024	0,043
France (usine)	1,019	0,060	1,583
Brésil	0,000	0,137	0,000
Chine	0,000	0,000	0,000
Allemagne Fröschl	0,023	0,062	0,000
Allemagne Dr. Neuhaus	0,061	0,000	0,000
Hongrie	0,000	0,000	0,000
Italie	0,225	0,517	0,345
Tunisie (R&D)	0,002	0,056	0,036
USA	0,000	0,000	0,000
Total Sagemcom	0,054	0,055	0,088

Taux de gravité

(Formule appliquée : TG = (nb de journées perdues liées à un accident avec arrêt de travail/nb d'heures travaillées) x 1 000)

	TF 2020	TF 2021	TF 2022
France (siège et R&D)	0,00	0,75	0,74
Tunisie (usine)	2,60	2,85	3,36
France (usine)	39,46	20,05	17,99
Brésil	0,00	22,77	0,00
Chine	0,00	0,00	0,00
Allemagne Fröschl	0,00	12,46	0,00
Allemagne Dr. Neuhaus	6,05	0,00	0,00
Hongrie	0,00	0,00	0,00
Italie	34,64	35,65	17,09
Tunisie (R&D)	1,73	6,75	4,96
USA	0,00	0,00	0,00
Total Sagemcom	3,17	3,86	3,49

Taux de fréquence

(Formule appliquée : TF = (nb d'accidents avec arrêt de travail/nb d'heures travaillées) x 1 000 000)

Formation - Indicateur GRI 404 - 1

	Nombre moyen d'heures de formation par an et par salarié	Nombre total de salariés	Nombre total d'heures
2020	6,3	5 537	34 803
2021	9,6	5 798	55 398
2022	8,9	6 012	53 554

Nombre moyen d'heures de formations annuel par salarié

Nombre moyen d'heures de formation par salarié par an et par sexe		Nombre moyen par salarié	Nombre total de salariés	Nombre total d'heures
2020	Hommes	8,1	2 849	23 009
	Femmes	4,4	2 688	11 794
2021	Hommes	11,9	2 949	35 025
	Femmes	7,2	2 849	20 373
2022	Hommes	11,2	3 044	34 059
	Femmes	6,6	2 968	19 494

Nombre moyen d'heures de formations annuel par salarié et par genre

		Hommes	Femmes
Ouvriers	2020	1,5	1,2
	2021	2,9	1,5
	2022	7,2	1,8
Employés	2020	8,5	7,9
	2021	9,6	11,6
	2022	8,2	7,5
Ingénieurs et cadres	2020	10,8	12,8
	2021	17,1	23,1
	2022	14,9	21,0

Nombre moyen d'heures de formations annuel par salarié par CSP et par genre

		Nombre moyen total	Nombre total de salariés	Nombre total d'heures
France (siège et R&D)	2021	9,99	808	8 075
	2022	10,59	811	8 586
Tunisie (usine)	2020	4,43	3 570	15 823
	2021	5,06	3 687	18 674
	2022	3,05	3 768	11 476
France (usine)	2020	7,33	63	462
	2021	12,13	59	716
	2022	12,39	58	719
Brésil	2020	6,85	67	459
	2021	7,58	78	591
	2022	20,88	94	1 963
Chine	2020	12,23	206	2 520
	2021	9,77	213	2 082
	2022	6,69	223	1 492
Allemagne Fröschl	2020	non disponible	65	non disponible
	2021	non disponible	61	non disponible
	2022	11,46	61	699
Allemagne Dr. Neuhaus	2020	non disponible	94	non disponible
	2021	13,62	84	1 144
	2022	48,21	78	3 760
Hongrie	2020	7,64	77	588
	2021	20,81	69	1 436
	2022	6,85	71	486
Italie	2020	6,68	97	648
	2021	14,58	96	1 400
	2022	33,68	91	3 065
Tunisie (R&D)	2020	12,85	665	8 548
	2021	30,23	704	21 280
	2022	28,15	757	21 308

Nombre moyen d'heures de formations annuel par salarié par site

EIDP - Indicateur 404 - 3 (Entretien Individuel d'Appréciation et de Progrès)

	2020		2021		2022	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Pourcentage d'ouvriers ayant passé un EIDP	3%	1%	4%	1%	8%	2%
Pourcentage d'employés ayant passé un EIDP	41%	59%	34%	50%	38%	57%
Pourcentage d'ingénieurs et cadres ayant passé un EIDP	90%	86%	96%	91%	96%	96%

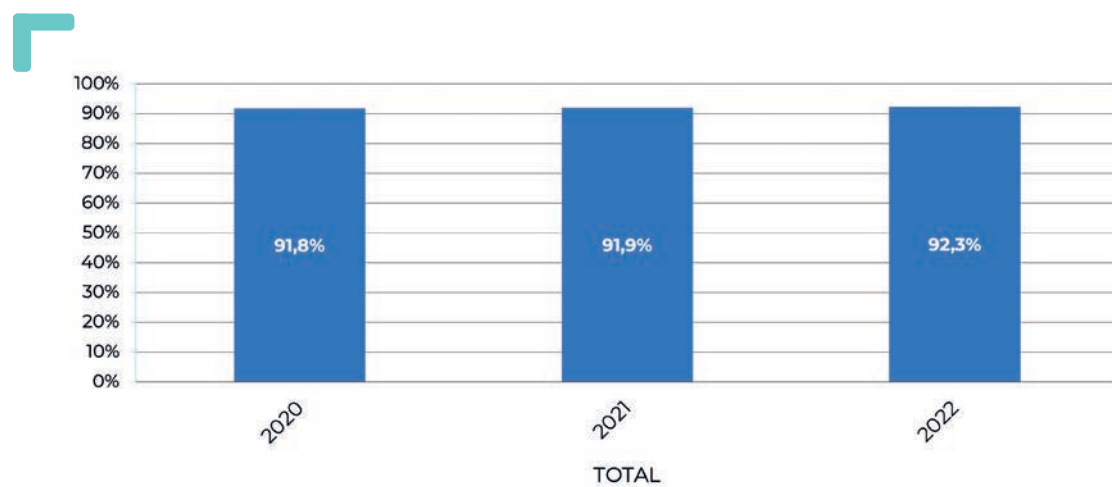
Nombre d'ouvriers	594	1 803	563	1 892	545	1 923
Nombre d'EIDP ouvriers	15	24	22	27	44	44
Nombre d'employés	977	384	1 025	420	1 053	431
Nombre d'EIDP employés	400	226	344	211	397	244
Nombre d'Ingenieurs et cadres	1 393	545	1 407	552	1 446	614
Nombre d'EIDP ingénieurs et cadres	1 250	466	1 351	505	1 383	592

Pourcentage de salariés ayant passé un EIDP par catégorie socioprofessionnelle

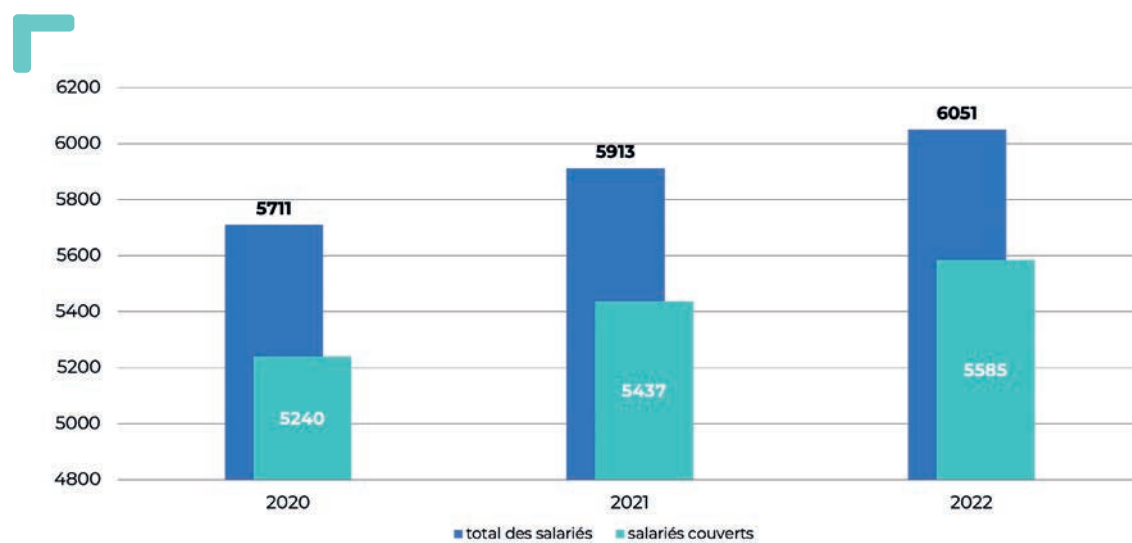
	Ouvriers			Employés			Ingénieurs et cadres		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Hommes	3%	4%	8%	41%	34%	38%	90%	96%	96%
Femmes	1%	1%	2%	59%	50%	57%	86%	91%	96%

Pourcentage de salariés ayant passé un EIDP par catégorie socioprofessionnelle

Indicateur 2-30 - Employés (hors intérimaires) couverts par des accords de négociations collectives



Pourcentage de salariés (hors intérimaires) couverts par des accords de négociations collectives



Pourcentage de salariés (hors intérimaires) couverts par des accords de négociations collectives

Indicateur 202-2 - Part de cadres supérieurs recrutés dans la communauté locale

		Politique pour favoriser le recrutement de salariés locaux	Cadres dirigeants dans l'entité	Cadres dirigeants locaux dans l'entité	Cadres dirigeants non locaux dans l'entité	Taux de cadres dirigeants locaux
France	2020	oui	13	13	0	100%
	2021		12	12	0	100%
	2022		12	12	0	100%
Brésil	2020	oui	4	4	0	100%
	2021		4	4	0	100%
	2022		4	4	0	100%
Chine	2020	oui	3	2	1	67%
	2021		3	2	1	67%
	2022		3	2	1	67%
Fröschl	2020	oui	2	2	0	100%
	2021		2	2	0	100%
	2022		2	2	0	100%
Dr. Neuhaus	2020	oui	5	5	0	100%
	2021		5	5	0	100%
	2022		5	5	0	100%
Hongrie	2020	oui	4	4	0	100%
	2021		4	4	0	100%
	2022		4	4	0	100%
Italie	2020	oui	3	3	0	100%
	2021		3	2	1	67%
	2022		3	2	1	67%
Tunisie SST	2020	oui	8	7	1	88%
	2021		8	7	1	88%
	2022		8	7	1	88%
Tunisie STC	2020	oui	14	10	4	71%
	2021		14	10	4	71%
	2022		14	10	4	71%
USA LLC	2020	oui	3	0	3	0%
	2021		3	0	3	0%
	2022			0	3	0%

Sagemcom

Groupe Sagemcom
4 Allée des Messageries
92270 Bois-Colombes
www.sagemcom.com

