

RAPPORT RSE — 2021 —



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.

Le Groupe réalise 2,26 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. Nous opérons sur trois marchés majeurs : le Broadband, les solutions Audio et Vidéos et l'énergie (électricité, gaz, et eau). Plus de 40 millions de terminaux sont conçus, fabriqués et livrés chaque année dans le monde entier par Sagemcom.

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, toujours détenu à 30% par les salariés (dont 60% des salariés français).

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 un site industriel dédié

à la fabrication de hubs vidéo, de box Internet de compteurs communicants à Ben Arous (2000 collaborateurs), ainsi qu'avec un centre de R&D situé à Megrine (600 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 **40** millions de terminaux sont conçus, fabriqués et livrés chaque année dans le monde entier par Sagemcom

Détenu à **30%** par les salariés

2,26 milliards d'euros de chiffre d'affaires

Plus de **100** millions investis en R&D

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

« A 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 réunissent 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 2021

Agilité

Créativité

Priorité client

SOUTENIR LA CROISSANCE

- Maintenir à un haut niveau de croissance notre revenu à l'international
- Sécuriser notre portefeuille clients tout en renforçant notre présence avec une offre élargie de produits et services
- Continuer la conquête de nouveaux clients/marchés à fort potentiel
- Maintenir un haut niveau d'innovation des produits et services associés
- Développer les offres de services connexes : services cloud, financement, SAV, logistique, industriel...

SATISFAIRE NOS

- Anticiper les besoins et satisfaire les attentes de nos clients
- Capitaliser l'expérience en s'appuyant sur l'écoute client et le traitement des réclamations
- Renforcer la mise en œuvre de nos plans de continuité

MAÎTRISER LES PRODUITS ET SERVICES

- Renforcer la maîtrise des projets notamment par l'analyse des risques
- 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
- Renforcer la qualité des fournisseurs et des composants dans un environnement évolutif
- Poursuivre les actions DFM (design for manufacturing)

DÉVELOPPER NOTRE CAPITAL TALENTS

- Capitaliser les connaissances et adapter les compétences des équipes à nos besoins actuels et futurs
- Poursuivre la promotion du fonctionnement multiculturel
- Piloter les Talents à l'échelle du groupe
- Anticiper et manager les mobilités et les évolutions professionnelles dans le monde
- Favoriser et développer les modes collaboratifs et participatifs

PerformancePuissance
de l'équipe

RENTABLE DE SAGEMCOM

- Adapter notre stratégie industrielle à l'évolution du contexte mondial et aux attentes clients
- Favoriser une répartition géographique de nos fournisseurs pour sécuriser nos approvisionnements
- Renforcer l'éco-conception de nos produits et la valoriser chez nos clients

CLIENTS

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

SÉCURISER L'INFORMATION

- Poursuivre la sécurisation de nos produits/solutions, de nos infrastructures et de nos données
- Encadrer et sécuriser nos dépendances avec des systèmes tiers (services Cloud, partenaires industriels,)
- Poursuivre la sensibilisation de nos salariés aux risques de cyber-sécurité
- Poursuivre le déploiement du RGPD tant dans notre organisation que dans 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
- Poursuivre le déploiement de nos pratiques éthiques et déontologiques en interne et avec nos partenaires et fournisseurs
- Renforcer la traçabilité des substances dangereuses
- Poursuivre la réduction de notre empreinte environnementale notamment par le renforcement de notre stratégie bas carbone sur nos activités, produits et services

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

*Notre Groupe
innove en
permanence
pour rester
un leader
technologique*



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 :

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.

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

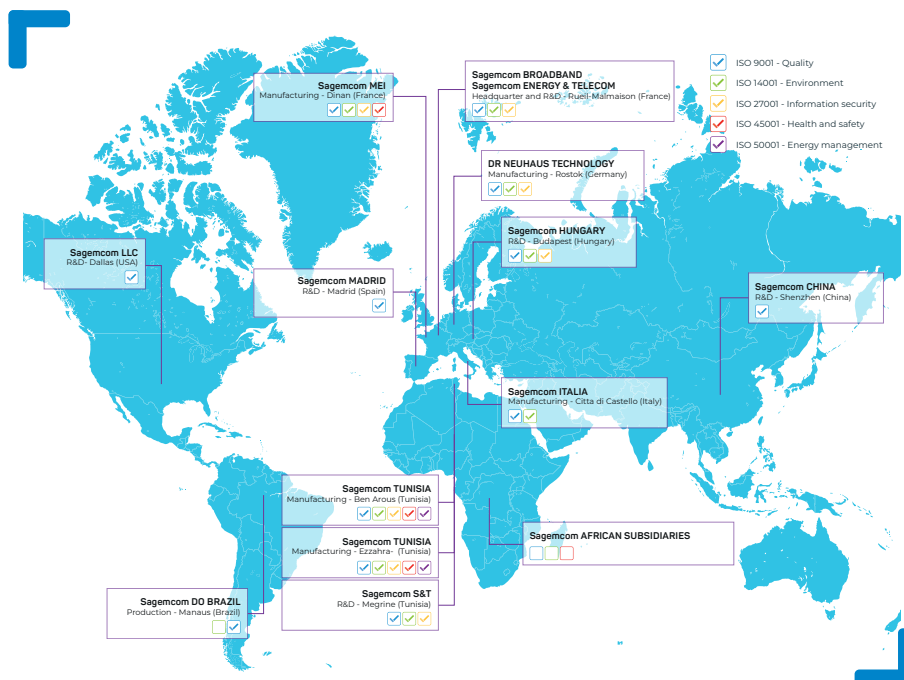
- Protéger la santé des femmes et des hommes qui contribuent à nos activités, y compris dans notre chaîne d'approvisionnement ;
- Garantir des conditions de travail sûres et saines ;
- Éliminer les dangers et réduire les risques pour la santé et sécurité ;
- Favoriser la consultation et la participation 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 ;
- Evaluer 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 86% 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 invite ses fournisseurs, partenaires et sous-traitants à adopter, soutenir et appliquer ces valeurs fondamentales

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. 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.



OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE



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 2022.

Reconnaisances externes

Le groupe Sagemcom est évalué régulièrement par des organismes indépendants mandatés par nos clients. Sagemcom a pour la première fois obtenu la certification Platinum par l'organisme EcoVadis en 2021.

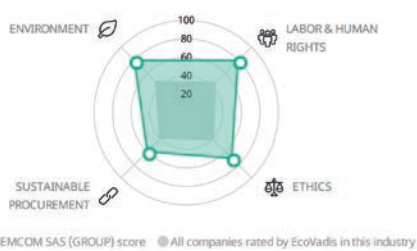
EcoVadis gère la première plateforme collaborative pour la mesure de la performance développement durable des fournisseurs dans les chaînes d'approvisionnement mondiales.

Sagemcom fait partie du 99e percentile ; ce qui signifie que notre note (qui a progressé de trois points) est plus élevée que 99% des entreprises évaluées par EcoVadis. Sagemcom est classé Gold depuis 2016 et poursuit activement sa démarche.



Sagemcom a obtenu la certification Platinum par l'organisme EcoVadis en 2021

Comparaison des scores de thème



Répartition des scores globaux



1 - Informations
Secteur d'activité : Télécommunications
Effectif : Plus de 5001 salariés

Risque social
B

Risque environnemental
B

Risque faible
A
B
C
D
E
Risque fort

Le **risque social** matérialise le caractère dangereux, ou non, de l'écosystème d'exécution des activités de l'entreprise en matière sociale. Le **risque environnemental** matérialise le caractère dangereux, ou non, de l'écosystème d'exécution des activités de l'entreprise en matière environnementale.

2 - Notes globales contrôlées

94/100

Note auto déclarée :
97/100

Moyenne des évaluations contrôlées des entreprises du secteur d'activité
Télécommunications : **52.4/100**
Moyenne auto-déclarée sectorielle : 66.9/100

Moyenne générale (tout secteur) des évaluations Contrôlées : **44/100**
Moyenne auto-déclarée générale : 55.2/100

En 2021, Sagemcom a également été évalué par le « Carbon Disclosure Project » et a été classé au grade B

En 2021, 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.

Your CDP score

B

Average performance

B-

Electrical & electronic equipment

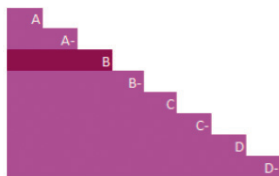
B

Europe

B-

Global Average

UNDERSTANDING YOUR SCORE REPORT



Sagemcom received a B which is in the Management band. This is same as the Europe regional average of B, and higher than the Electrical & electronic equipment sector average of B-

Leadership (A/A-): Implementing current best practices
Management (B/B-): Taking coordinated action on climate issues
Awareness (C/C-): Knowledge of impacts on, and of, climate issues
Disclosure (D/D-): Transparent about climate issues



YOUR SER

A-

Average performance

B-

Electrical & electronic equipment

B-

Europe

B-

Global Average

UNDERSTANDING YOUR SCORE REPORT




Sagemcom received a A- which is in the Leadership band. This is higher than the Europe regional average of B-, and higher than the Electrical & electronic equipment sector average of B-


Leadership (A/A-): Implementing current best practices
Management (B/B-): Taking coordinated action on supplier engagement
Awareness (C/C-): Knowledge of impacts of supplier engagement
Disclosure (D/D-): Transparent about supplier engagement



ÉTHIQUE ET ÉCONOMIE



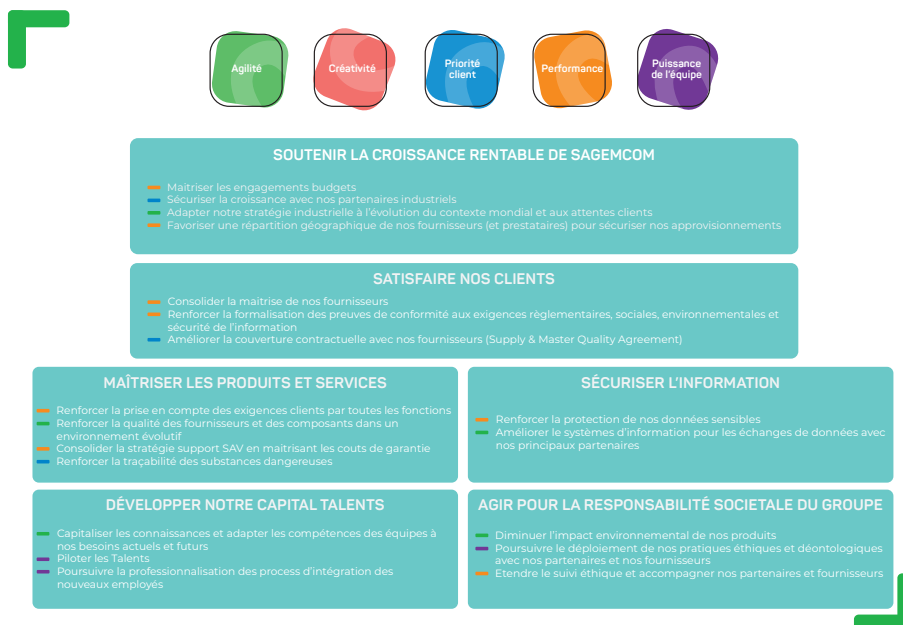
La politique Achat de Sagemcom est dictée par 5 principes fondamentaux et est partagée par les fournisseurs et les sous-traitants du Groupe. Ceux-ci sont : la qualité, le prix, les délais, l'innovation et l'éthique. Ces principes fondamentaux dictent l'ensemble des actions menées par les Achats du Groupe.



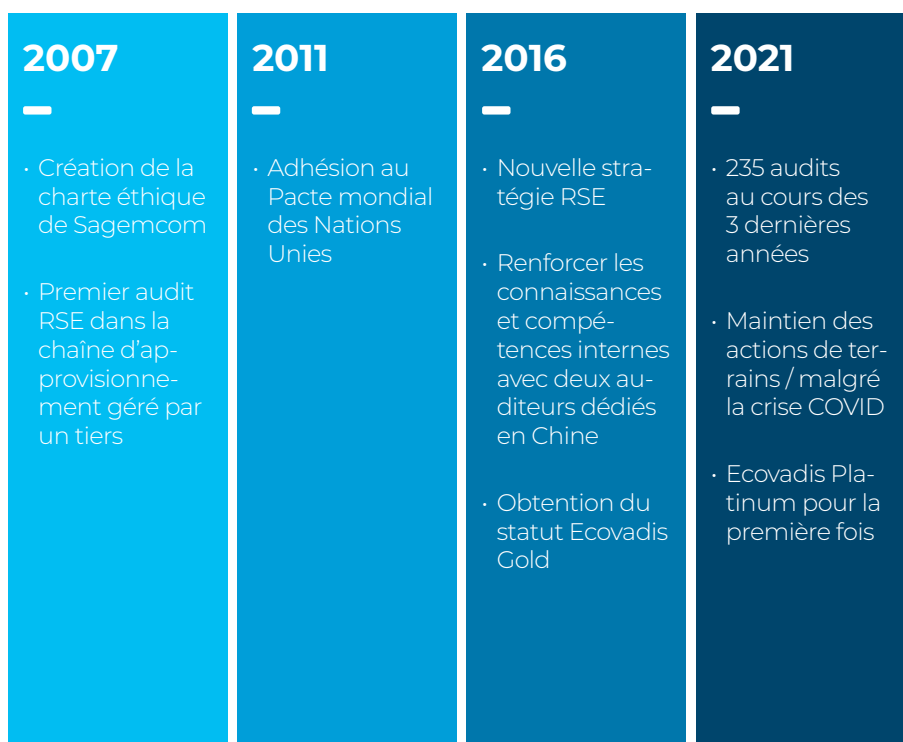
« Nous associons depuis plusieurs années nos fournisseurs à la démarche RSE Sagemcom. Sur les marchés ultra concurrentiels que nous adressons, ils sont des éléments différenciateurs essentiels de la performance globale de Sagemcom vis-à-vis de ses clients. Et tout naturellement les membres de la fonction 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

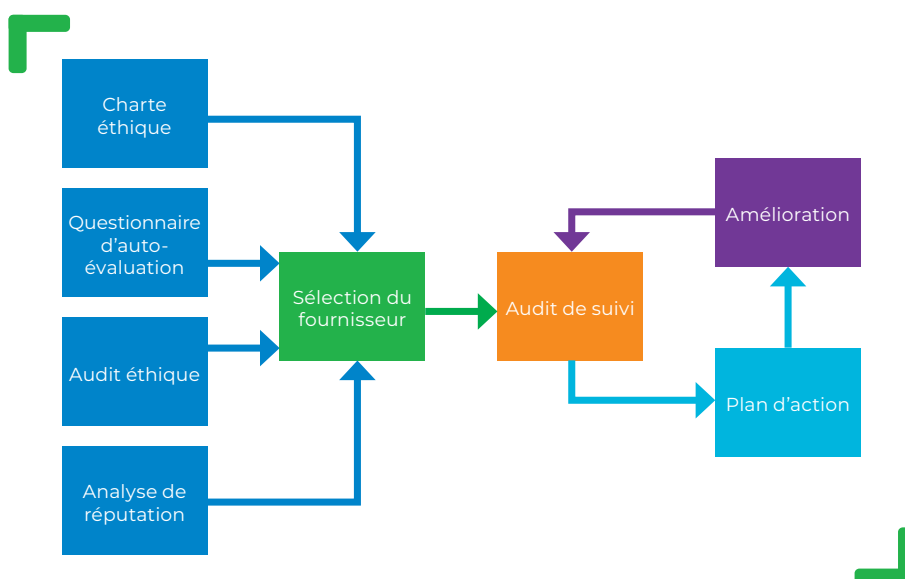
Nos axes de travail sont identifiés au sein des achats en déclinaison de notre politique d'entreprise :



Initiée en 2006 par la Direction des Achats, et applicable à tous nos fournisseurs, notre démarche Ethique Fournisseurs, formalisée grâce à une charte éthique, s'inscrit dans une démarche 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 4 outils :



Une fois engagé auprès de notre Charte éthique, chaque fournisseur se doit d'en respecter les règles

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 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.

Des audits sont planifiés chaque année pour vérifier le statut des fournisseurs

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, ainsi que sur la convention de l'ONU sur les Droits de l'enfant. La Charte éthique Sagemcom s'articule autour de 11 principes majeurs :



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, 235 audits ont été réalisés au cours des trois dernières années 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
- Punitives 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

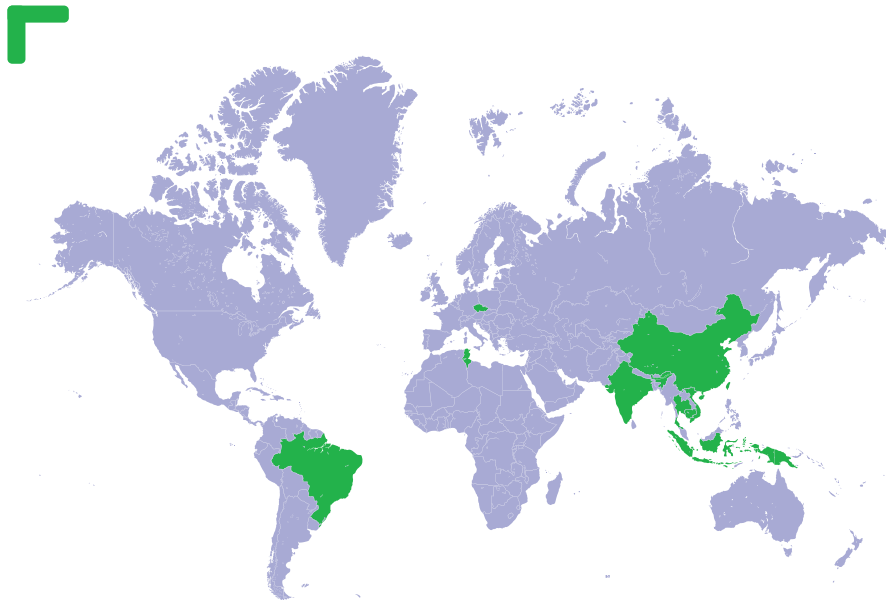
Afin d'avoir la vue la plus complète possible et d'assurer une vérification indépendante, nous utilisons des auditeurs tierce partie lors du premier audit d'un fournisseur. Un auditeur Sagemcom accompagne systématiquement ces audits, ce qui facilite par la suite le suivi, avec une meilleure connaissance 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 3 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 en particulier sont un outil précieux pour suivre l'évolution de nos fournisseurs et avoir une vision partagée 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.

Ces audits sont également l'occasion d'échanger plus largement avec nos fournisseurs



Pays dans lesquels des audits ont été réalisés au cours des 3 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.

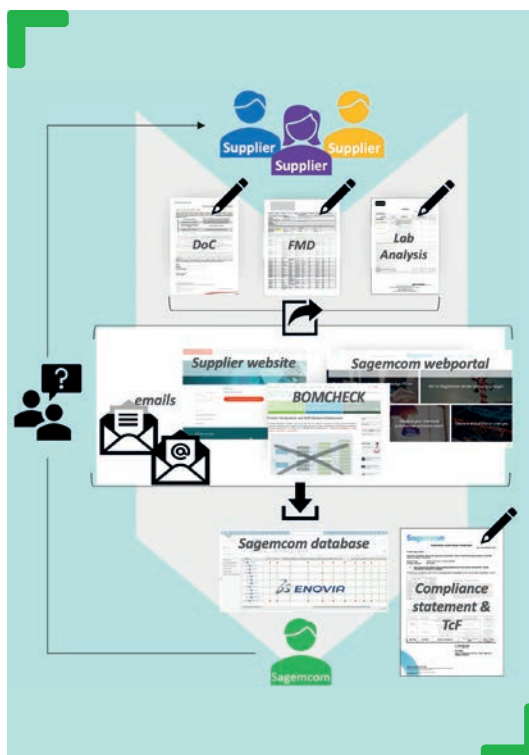
Inventaire et traçabilité des substances chimiques utilisées dans nos composants

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.

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

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. A 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.

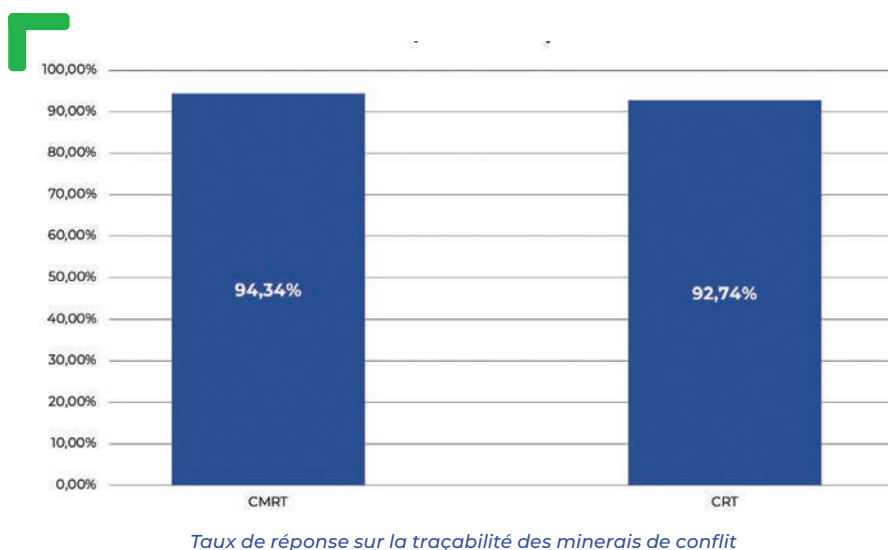
Enfin, ne pouvant nous baser uniquement sur de la documentation, nos centres de production en Tunisie s'équipent afin de réaliser des tests de conformité RoHS notamment sur les différents phthalates interdits par la réglementation.

Les minerais de conflit

En ligne avec la RMI (Responsible Minerals Initiative), Sagemcom cherche également à établir la traçabilité de 4 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.

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.

La chaîne d'approvisionnement est représentée ci-dessous :



Taux de réponse sur la traçabilité des minerais de conflit

A fin 2021, 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 tungsten 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.

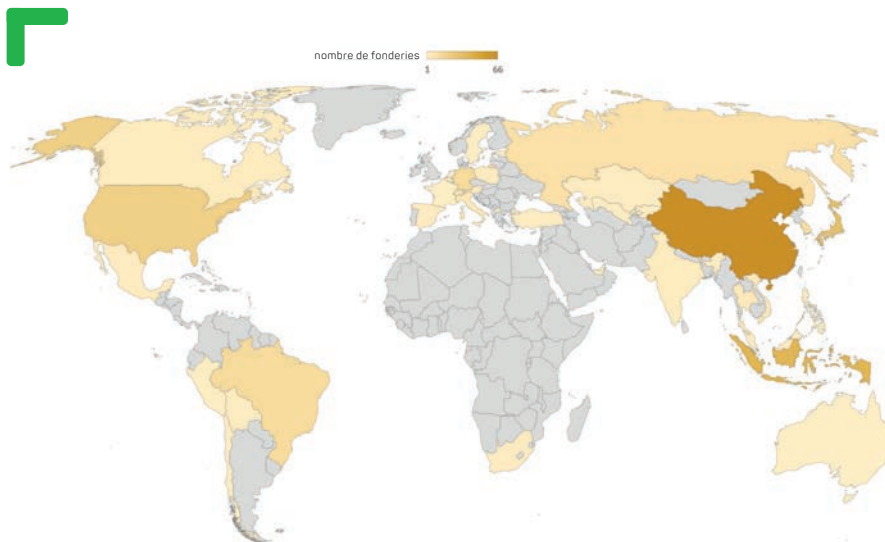
Fin 2021, le Mica a été ajouté au système à travers l'adoption du standard EMRT et sera déployé en 2022.

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.

**A fin 2021,
plus de
94% des
composants
achetés sont
couverts par
un reporting
fournisseur**

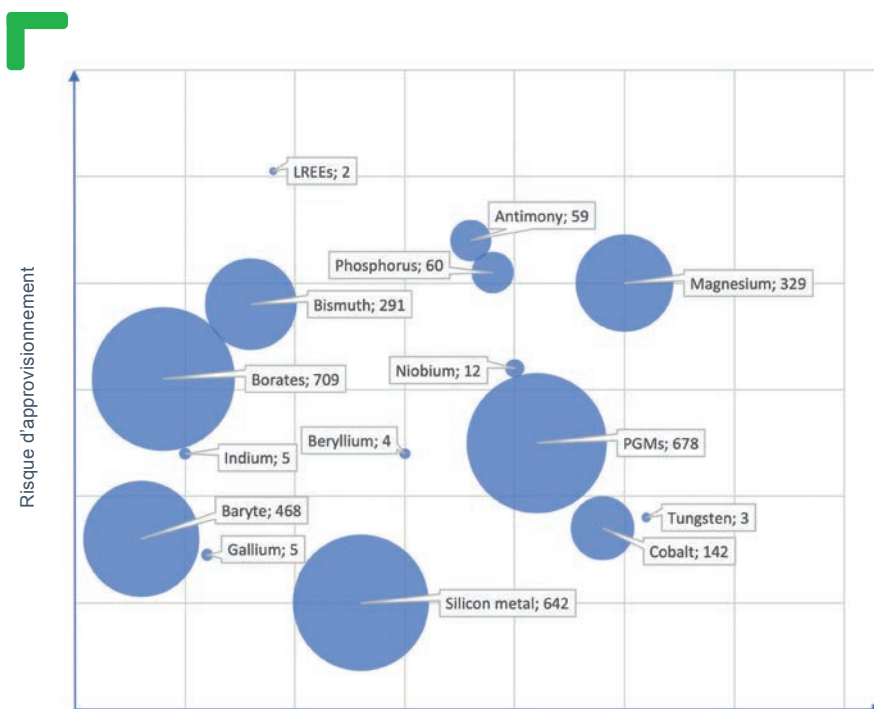
Nos travaux consistent avant tout à comprendre l'usage de ces matières dans nos produits. Cela passe bien entendu par le recensement de toutes les substances présentes dans chacun des composants qu'ils contiennent. Ce faisant, nous identifions les usages potentiels et travaillons à la diversification de nos sources d'approvisionnement, d'un point de vue géographique (l'origine des matières) et technologiques (les solutions de substitution).



Localisation des fonderies dans la chaîne d'approvisionnement des produits

27 matières premières ont été identifiées comme critiques en 2017

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.



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

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.

Focus sur les Journées Fournisseurs

Afin de maintenir un lien fort avec ses fournisseurs et construire une relation de partenaires sur le long terme, Sagemcom organise tous les ans deux rencontres avec ses fournisseurs : une en Europe et une en Asie. C'est non seulement l'occasion de créer de nombreux échanges, mais également de récompenser les fournisseurs qui adhèrent le plus à nos valeurs !

Malgré les contraintes imposées par le contexte sanitaire de la Covid, ces journées, toujours réparties en deux séances dont une spécifique pour nos fournisseurs asiatiques, ont été organisées en format virtuel. En effet, Sagemcom tenait à maintenir cet évènement, qui, a toujours permis d'entretenir les bonnes relations entre notre Groupe et ses partenaires du monde entier. Plus de 600 partenaires ont assisté à ces deux rendez-vous.




Malgré les contraintes imposées par le contexte sanitaire de la Covid, ces journées, ont été organisées en format virtuel






PRÉVENIR LA CORRUPTION



L'éthique est un des principes fondamentaux de Sagemcom, qui exige de chacun de ses collaborateurs et partenaires le respect de bonnes pratiques, tant au niveau social, qu'environnemental, sociétal ou commercial. Pour souligner cet engagement, Sagemcom a établi un guide de prévention de la corruption destiné à s'appliquer 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 un enjeu majeur pour les entreprises et impliquent tous ses différents acteurs

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 présentielle pour les personnels les plus exposés.

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>




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



DIVERSITÉ ET ÉGALITÉ DES CHANCES



Au cœur de nos principes éthiques, l'ouverture guide l'orientation de notre politique RH et de nos actions en faveur de la diversité, de l'inclusion et de l'égalité des chances. Notre ambition est d'assurer la convivialité dans les équipes, d'encourager le développement individuel et l'innovation, tout en garantissant le respect 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

La diversité de nos collaborateurs est une source d'innovation, d'enrichissement et de performance

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...).

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. Notre centre R&D tunisien est exemplaire en la matière, puisqu'il a recruté 44% de femmes en 2021, permettant ainsi de tendre vers la parité.

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, un accord d'entreprise couvre 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. La signature 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.

Les bonnes pratiques en faveur de l'égalité professionnelle ne se résument pas aux engagements pris dans cet accord, puisque notre site R&D en Tunisie s'est fortement impliqué sur cette thématique en soutenant le programme FACE* œuvrant pour la promotion de l'égalité femmes-hommes en Tunisie.

**Programme FACE : Programme visant à renforcer les connaissances des entreprises sur la question de l'égalité professionnelle et à favoriser la mise en place d'actions concrètes au sein des entreprises, en faveur de cette égalité.*



La filiale italienne de Sagemcom, fortement engagée en faveur d'une politique « Diversité, Egalité et Inclusion », a récolté les fruits de ses efforts en recevant, en juin 2021, le prix « Women Value Company 2021 ».

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. En 2021, dans le cadre de la semaine du développement durable, un podcast animé par la DRH a été proposé aux salariés du Groupe

La communication interne est également un moyen pour promouvoir l'égalité professionnelle

Ce n'est pas une journée mais une semaine entière qui a été consacrée en 2021 aux droits de la femme

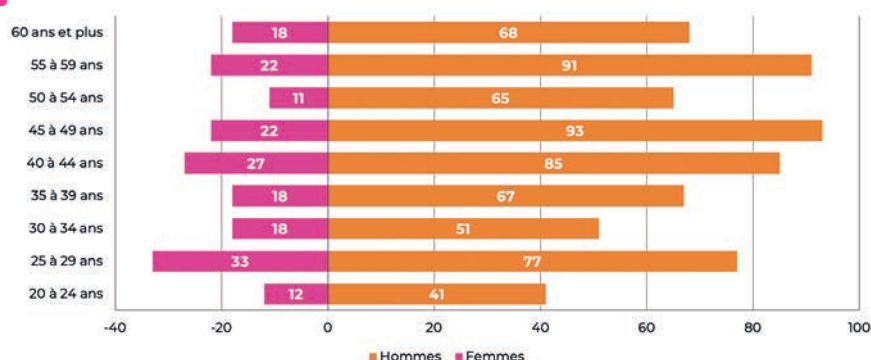
pour faire connaître et reconnaître toutes les mesures mises en œuvre en faveur de la diversité et de l'inclusion. Également, la Journée internationale des filles et des femmes de science, un événement organisé par les Nations Unies afin de promouvoir l'accès et la participation pleine et équitable des femmes et des filles à la science, a été largement soutenue et relayée au niveau du Groupe. Enfin, ce n'est pas une journée mais une semaine entière qui a été consacrée en 2021 aux droits de la femme.

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.

En 2021, nos équipes du pôle Talent ont également partagé leur expertise en animant bénévolement des séances de coaching organisées par « A compétence égale » auprès d'étudiants, afin de les accompagner dans la rédaction et la valorisation de leur CV.



Pyramide des âges au 31/12/2021

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 2021, le taux

de jeunes (jusqu'à 30 ans) en France a plus que doublé, passant de 9 à 21%. 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. Notre manque de performance au regard de nos ambitions et de nos actions sur la question du handicap, 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 2019 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 protégé et adapté, 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 pas le talent ». Notre centre R&D de Dallas quant à lui s'engage auprès de Adaptive Spirit, une association réunissant toute l'industrie des câblo-opérateurs américains et qui aide au financement de l'équipe américaine de ski paralympique.



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.

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

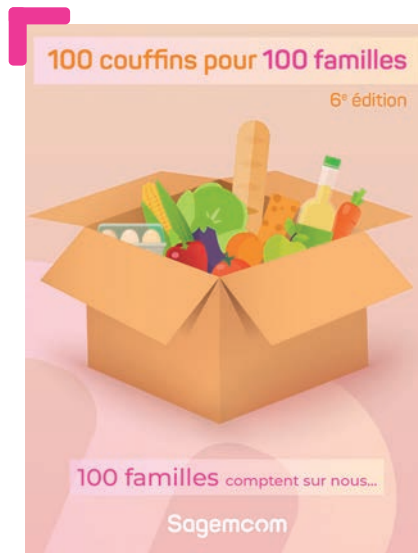
Ainsi, Sagemcom soutient Article 1 depuis plus d'une dizaine d'année, une association qui accompagne l'insertion professionnelle de jeunes issus de milieux défavorisés : Sagemcom figure parmi ses principaux partenaires historiques. En 2021 en France, une vingtaine de salariés bénévoles se sont investis 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. Par ailleurs, Sagemcom a accueilli, pendant une quinzaine de jours, l'exposition « Visages » proposée par Article 1, afin de sensibiliser ses salariés à la diversité et à l'égalité des chances. A cette occasion, les portraits de nos mentors ont côtoyé ceux des jeunes accompagnés grâce à l'association.

En 2021 en France, une vingtaine de salariés bénévoles s'est investi pour accompagner des jeunes dans le cadre des différents programmes d'Article 1



En outre, Sagemcom a largement relayé le nouveau programme « DemaIn » de mentorat court imaginé par Article 1 en 2021, en s'appuyant sur le slogan « Une rencontre peut changer un destin ».

Sagemcom s'est également fortement mobilisé dans le cadre d'un nouveau partenariat démarré en 2020 avec l'association Elles bougent, pour promouvoir les études scientifiques 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. Sagemcom a notamment participé au forum de recrutement « Réseaux et carrières au Féminin » organisé par « Elles bougent » début 2021.

Nos filiales tunisiennes ont lancé diverses initiatives en 2021 pour accompagner les personnes dans le besoin. Par exemple, les opérations caritatives « 100 cartables pour 100 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 sur le Campus de Rueil-Malmaison. Par exemple, une collecte de boîtes solidaires à destination des étudiants démunis a été lancée afin d'accompagner des jeunes dans la précarité, phénomène amplifié en raison de la crise sanitaire.



Afin de soutenir l'égalité des chances, diverses initiatives ont été lancées sur le Campus de Rueil-Malmaison


Également, les équipes commerciales du Groupe, réunies dans le cadre d'un teambuilding caritatif, ont été entraînées dans un challenge convivial en faveur d'une association de leur choix. Dans ce cadre, l'Unicef a ainsi reçu un don de Sagemcom. Enfin, Sagemcom a sponsorisé les dialogues de l'inclusion et de la RSE, à l'occasion de son 10^{ème} anniversaire, dont l'objectif est de mettre l'entreprise au centre des transitions sociales, sociétales et environnementales.

Les collaborateurs de Sagemcom ont également largement répondu aux appels aux dons pour les plus démunis. Les salariés du siège de Rueil-Malmaison ont généreusement participé à une collecte de jouets à destination des familles franciliennes démunies. En décembre 2021, de nombreux jouets ont été confiés à l'Aide aux Mères et aux Familles à Domicile, ainsi qu'à la mairie de Rueil-Malmaison, qui s'est chargée de les distribuer aux associations de la commune, comme à l'antenne du Secours Populaire de la commune...






L'ACCOMPAGNEMENT DES COLLABORATEURS



Prendre soin de nos collaborateurs et les accompagner dans leur développement professionnel tout au long de leur carrière au sein du Groupe, c'est s'assurer de leur motivation et de leur 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.

Le développement de notre présence sur les réseaux sociaux a permis de renforcer notre marque employeur et d'attirer des profils très convoités. Sagemcom a ainsi lancé son « mois du recrutement », un événement relayé sur les réseaux sociaux pour mettre en avant les postes à pourvoir dans nos différentes filiales, afin de booster les recrutements. En Hongrie, l'utilisation de la plateforme DreamJobs comme nouveau canal de recrutement a permis non seulement de promouvoir Sagemcom dans un pays connaissant le plein emploi, mais également de renforcer notre présence dans le secteur IT local et de valoriser les postes à pourvoir. En outre, un certain nombre d'initiatives ont été lancées par notre siège social et démultipliées dans nos filiales pour renforcer notre marque employeur : création d'un programme Ambassadeurs Sagemcom et d'un outil collaboratif associé pour relayer les offres d'emploi et de stages, évolution de notre programme de cooptation, animation d'ateliers dans les écoles, création d'un compte Instagram et de pages Facebook dédiées en Tunisie, animation de la communauté LinkedIn, événements virtuels, etc.

En 2021, pour la 2^{ème} 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 signé sa première chaire avec l'ISEP, une école d'ingénieurs du numérique, en parrainant son parcours logiciel. Notre Groupe compte également un partenariat avec CentraleSupélec qui a permis 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.). En Tunisie, de nombreuses journées portes ouvertes ont été organisées dans les écoles et facultés.

Des événements, tel que le challenge « Projet d'entreprendre » organisé en partenariat avec Sup'com de Tunis, ont permis également d'animer la politique Talents et de développer la marque employeur de Sagemcom.

Le développement de la marque employeur passe aussi par la présence renforcée de Sagemcom auprès du milieu éducatif



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.



En 2021, c'est également tout le processus de recrutement de Sagemcom qui a été audité par « A compétence égale » dans une démarche d'amélioration continue et afin d'être irréprochable sur les différentes étapes et outils de recrutement.

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.

Pour attirer des jeunes en stage et en alternance, Sagemcom organise différents événements. Par exemple, la rencontre « Meet and Match » a permis à l'équipe Talent de notre Campus de Rueil-Malmaison d'aller à la rencontre des futurs ingénieurs de l'EPITA. En outre, un quiz inter-école, regroupant une cinquantaine d'étudiants en Master de grandes écoles d'ingénieur, a été organisé pour faire connaître Sagemcom et présenter ses différentes missions de stage ou d'alternance.

En 2021, les filiales françaises de Sagemcom ont recruté 50% des jeunes en alternance ou en stage à l'issue de leur mission.

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. Depuis sa création, le Campus SS&T a formé près de 120 personnes, à raison de deux promotions par an en moyenne. A l'issue des deux mois de formation, 95% des jeunes ont été recrutés en CDI et intégrés aux équipes R&D de Tunis.

En 2021, à l'image du « SS&T Campus », notre filiale chinoise a mis en place une nouvelle université interne pour former des étudiants avant de les intégrer à nos équipes. Ainsi, un programme de formation s'étalant sur 6 semaines, ponctué de temps de formation et d'ateliers de teambuilding, permet de développer

**En 2021,
les filiales
françaises de
Sagemcom ont
recruté 50%
des jeunes en
alternance ou en
stage à l'issue de
leur mission**

**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 compétences techniques et transverses de jeunes fraîchement sortis des études, tout en développant leur sentiment d'appartenance à Sagemcom.

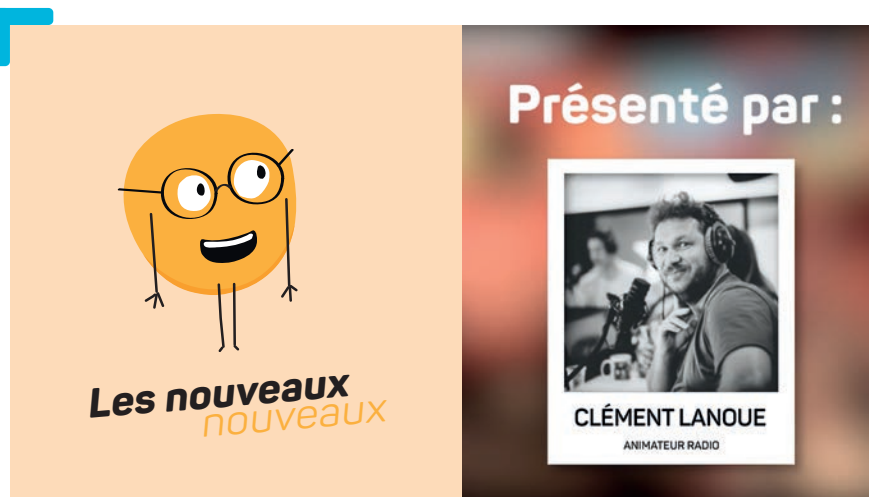
Nous veillons également à proposer à tous les collaborateurs qui rejoignent notre Groupe, quel que soit leur statut, un parcours d'intégration décliné en différentes actions structurantes et personnalisées, issues des bonnes pratiques existantes au sein des sociétés du Groupe (livret d'accueil, rubrique 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.

Notre site de fabrication tunisien organise des dîners d'intégration pour célébrer l'arrivée des nouveaux collaborateurs et partager nos valeurs et axes stratégiques. C'est également l'occasion de revenir sur leur parcours d'intégration, dans une logique d'amélioration continue.

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.

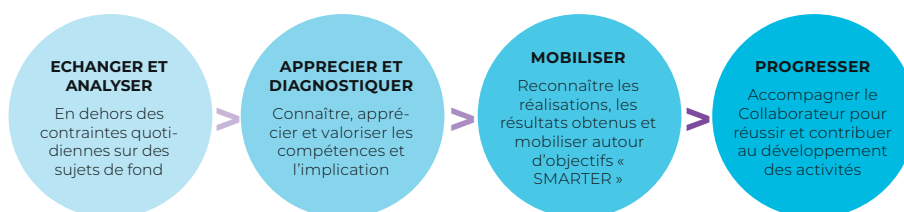
Une nouvelle formation a été construite et animée en interne pour présenter notre Groupe, nos activités et notre organisation, afin de permettre aux nouveaux talents d'avoir toutes les clés pour comprendre le fonctionnement de Sagemcom et ainsi démarrer leur mission dans les meilleures conditions. En 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 (dans le respect des gestes barrières), permettant de prolonger les échanges, de nouer des relations professionnelles et de développer la cohésion d'équipe.



En 2021, notre centre de R&D tunisien a organisé 22 sessions d'intégration : présentation de SS&T, promotion de nos valeurs, visite d'entreprise, petites attentions de bienvenue, etc. 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 4 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 bisannuel, 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.

Dans notre filiale R&D de Tunis, plus de 220 sessions de formation ont été organisées en 2021, permettant de développer les compétences des collaborateurs dans divers domaines : technique, métier, management, softskills, qualité, santé et sécurité au travail, etc. En outre, dans le cadre de son parcours de formation « Manager responsable », SS&T a formé plus de 85% de ses managers qui ont salué la qualité des programmes proposés (90% de satisfaction). Notre filiale italienne a également mis en place un parcours de formation dédié à ses managers. Organisé en deux temps, ce dispositif permet d'une part de travailler sa capacité à bien communiquer, afin de renforcer son impact managérial et, d'autre part, de développer son leadership.

L'année 2021 a également été marquée par le lancement de Smart Academy, une nouvelle plateforme e-learning proposée à l'ensemble des collaborateurs

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

du Groupe. 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.



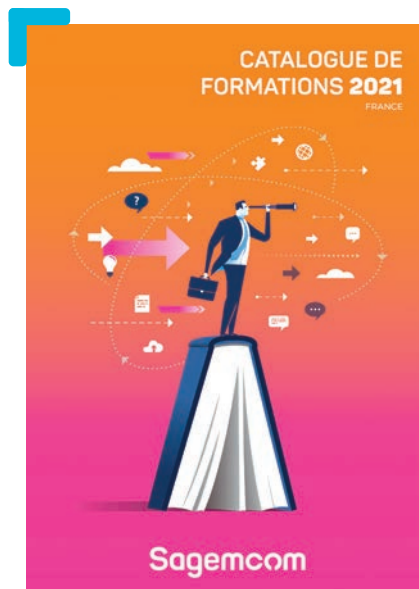
Le lancement de Smart Academy a coïncidé avec le déploiement d'une large campagne de formation en ligne à la cybersécurité. Celle-ci, lancée conjointement par la DRH Groupe et la DSSI a permis de former toutes les filiales aux risques de cyberattaques. Cette nouvelle plateforme e-learning est également un outil puissant pour faciliter l'intégration des nouveaux salariés à Sagemcom, comme en Hongrie par exemple. Des modules leurs sont directement destinés, pour leur permettre de découvrir notre Groupe, nos produits, nos modes de management des projets, etc.

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.

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 ont été organisées en distanciel en réunissant des salariés des filiales tunisiennes (fabrication et R&D) et françaises. De même, des programmes « Management du cash » ont été 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,



L'année 2021 a également été marquée par le lancement de Smart Academy, une nouvelle plateforme e-learning proposée à l'ensemble des collaborateurs du Groupe

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

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 le rayonnement du Groupe. 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, nouvelle rubrique « 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 2021, comme les années précédentes, cet engagement a été largement dépassé puisque 44% 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.

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, un certain nombre d'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. Malgré la crise sanitaire, ces rencontres biannuelles ont été maintenues et organisées sous des formats distanciels innovants.



Malgré la crise sanitaire, les rencontres biannuelles ont été maintenues et organisées sous des formats distanciels innovants

De nouveaux formats on-line et vidéos ont été déployés, permettant de favoriser les échanges entre les collaborateurs dans une période marquée par les différents confinements, partout dans le monde. Team building on-line, portraits croisés de collaborateurs, création d'un compte Instagram permettant de présenter les coulisses de notre siège, ont ainsi vu le jour et ont permis de faire émerger de nouveaux modes de communication qui resteront dans les prochaines années comme des points de rendez-vous pour nos collaborateurs. Par ailleurs, de nombreux événements fédérateurs sont organisés dans nos différentes filiales.

Pour illustrer ces événements fédérateurs, citons le team building « musical » organisé à distance (en raison de la pandémie) pour les équipes commerciales



La création d'un compte Instagram permettant de présenter les coulisses de notre siège, a vu le jour

du Groupe. Celles-ci ont été invitées à se mettre au diapason pour entonner tous ensemble la maxime « Don't worry, be happy ! ».



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.


Au niveau Corporate, les divers accords et plans d'actions en cours ont poursuivi leur mise en œuvre (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.



SANTÉ, SÉCURITÉ ET BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL



Notre responsabilité et notre engagement sont de créer les conditions garantissant l'intégrité physique et mentale et la santé de toutes les personnes présentes sur nos sites et au-delà, un cadre favorisant la qualité de vie au travail. La politique sociale menée au sein du Groupe prolonge les initiatives positives et efficaces déjà en cours, et introduit une nouvelle tendance d'investissement accru dans la prévention, à la fois pour améliorer les conditions de travail et promouvoir un environnement favorable au développement des collaborateurs et des activités.

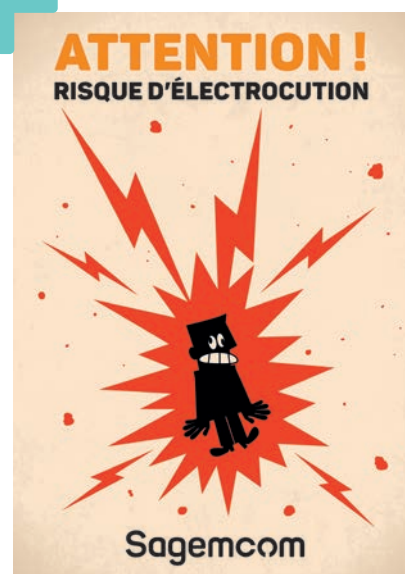


Eliminer les dangers, réduire les risques, les maladies professionnelles, les accidents graves et les accidents les plus fréquents constitue une priorité absolue pour Sagemcom. Notre objectif est de tendre vers le « 0 accident » ; si cet objectif représente un défi, il reste néanmoins le seul envisageable 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 :

- Evaluation 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
- ...



Le Groupe a donc mis en place tous les moyens et équipements nécessaires afin de détecter et de traiter les situations d'urgence

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.

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 annuels sont enfin présentés et 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 leur 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. A 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),



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 (nuisance sonore, 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 2021 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

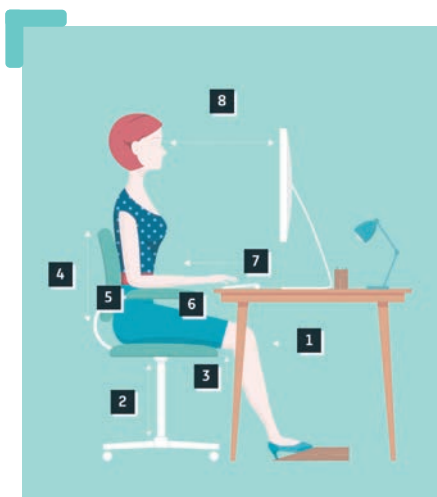
(TMS). Un module e-learning adapté aux métiers du groupe est ainsi déployé afin de prévenir l'apparition des TMS (abordant par exemple le travail sur écran, les manutentions ...). A Manaus, un rituel a été mise en place pour évoquer chaque semaine avec les salariés qui le souhaitent, un thème relatif à la santé et à la sécurité au travail : Covid 19, cancer, dépression, etc. Ces échanges permettent d'entamer un dialogue, d'apporter des réponses et de conforter les participants. Par ailleurs, au Brésil, les premières 20 minutes de la journée de travail sont consacrées à des exercices d'assouplissements avant la prise de poste pour prévenir les TMS. Le succès rencontré par cette pratique nous a conduit à l'étendre à notre site de Taden, où un éveil musculaire est réalisé à chaque prise d'équipe. Le site de SS&T a organisé un « Healthy day » avec la participation de médecins et de nutritionnistes pour sensibiliser les collaborateurs à l'impact de l'hygiène de vie (alimentation saine, activité physique régulière, sommeil etc.) sur leur santé. En outre, le centre de R&D tunisien a diffusé régulièrement des podcasts sur la santé et le bien-être au travail. A Taden, un exosquelette permet d'analyser et d'évaluer les bonnes postures pour adapter les lignes de production à l'homme.

Dans nos sites tunisiens se sont également déroulées plusieurs actions telles que des dépistages du diabète et de l'hypertension artérielle

- 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 comme en France ou en Chine 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, en collaboration avec une équipe de sages-femmes et un médecin cancérologue, 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.

Le bien-être 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



POSTURE AU TRAVAIL

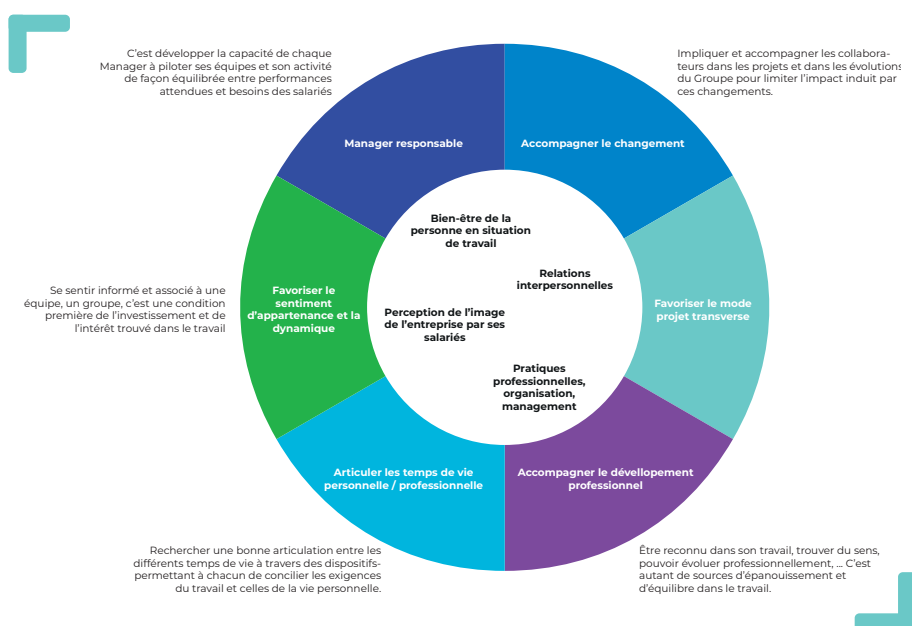
Bien régler et bien aménager son poste de travail informatisé permet d'adopter une posture naturelle et confortable. Pour que l'aménagement soit profitable, on doit aussi bien organiser son travail.

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.

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.

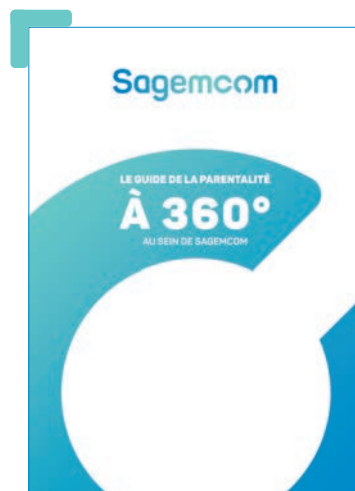


- Chercher à optimiser la qualité de vie au travail, c'est également s'inscrire dans une démarche de prévention des risques psychosociaux. En France, un plan de prévention, servant de cadre à notre démarche, s'attache à réduire en priorité les risques à leur source pour pouvoir générer une évolution profonde et pérenne. Les effets de la mise en place de cette politique sont mesurés tous les ans, et les actions, si nécessaire, 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 2021. 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, ...).
- 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

Chercher à optimiser la qualité de vie au travail, c'est également s'inscrire dans une démarche de prévention des risques psychosociaux

**En Tunisie,
un quatrième
bâtiment
a permis
d'installer les
équipes BBS**

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, un quatrième bâtiment a permis d'installer les équipes BBS, permettant d'améliorer les conditions de travail de tous les collaborateurs (élargissement de l'espace de travail, création de nouveaux



laboratoires, etc.). En Chine, une extension et un réaménagement du site actuel ont également permis de contribuer à une bonne qualité de vie au travail de nos salariés.

Sagemcom Shenzhen




Le site de Sagemcom Italia SpA. à Città di Castello est spécialisé dans la fabrication de compteurs multi-énergies. Suite à l'intégration de la société Meter Italia au sein de notre Groupe, notre filiale Sagemcom Energy&Telecom bénéficie d'un site de production de 6500 m² doté d'un haut niveau d'expertise dans la production de compteurs multi-énergie. De plus, en employant plus de 300 employés, Sagemcom participe activement à la création de nouveaux savoir-faire dans le bassin d'emploi local.

Sagemcom Italia SpA






PANDÉMIE COVID-19 : GESTION DE LA CRISE SANITAIRE



Sagemcom, fidèle à ses valeurs, a, dès les premiers signes de la pandémie en janvier 2020, 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, quels que soient leur site, leur métier ou leurs conditions de travail.



Partie de Chine, la crise sanitaire s'est propagée vers l'ouest, touchant progressivement nos différentes filiales. Dès le début de l'année 2020, Sagemcom a mis en place des mesures pour protéger l'ensemble de ses salariés. A chaque étape de progression de la crise, des enseignements ont été tirés, des bonnes pratiques mutualisées, conduisant à la mise en œuvre de mesures complémentaires, dans les filiales concernées. La réactivité a été le maître mot pour guider l'adaptation et l'enrichissement des plans d'actions visant à lutter contre la pandémie.

La gestion de la crise sanitaire s'est organisée à différents niveaux. Trois cellules de crise, qui avaient pour priorité la préservation de la santé et de la sécurité de nos équipes, ont été déployées au niveau du siège social :

- un comité central, chargé de définir les mesures à prendre pour garantir la continuité de l'activité
- un comité usine, chargé d'assurer le maintien de l'industrialisation et de la fabrication des produits
- un comité R&D, chargé de garantir la performance des équipes R&D.

Réunies quotidiennement, ces cellules ont permis d'adapter avec la plus grande agilité les mesures à déployer pour maintenir notre outil productif et nos activités, tout en garantissant la santé et la sécurité de nos salariés. En parallèle, une gestion de crise locale, en lien avec les comités centraux, a permis d'adopter une approche très pratique des actions à déployer. En 2021, le suivi assuré par ces comités de pilotage a été maintenu. Des points mensuels ont été organisés avec chaque filiale pour connaître l'état de la situation locale et adapter les mesures sanitaires à prendre pour contrer toute reprise de la pandémie. Ce mode de fonctionnement a mis en lumière la forte capacité de Sagemcom à travailler en équipe et à incarner une des cinq valeurs du Groupe : « la puissance de l'équipe ».

Un comité de pilotage a par exemple été constitué sur nos sites industriels tunisiens pour définir un protocole de prévention. De nombreuses actions sanitaires ont été mises en place : mesure de la température à l'entrée des usines, organisation des flux, séparation des postes de travail par du plexiglass et distanciation physique dans les espaces communs (restaurant, vestiaires).

A la suite d'un audit destiné à analyser les méthodes et processus mis en place, Sagemcom Tunisie a été labellisé « Safe and Clean » par le Groupe Apave. Cette certification reconnaît l'ensemble des mesures mises en place et appliquées par tous face aux risques de la Covid-19.



Les mesures mises en œuvre pour assurer la santé et la sécurité de nos salariés ont été très nombreuses.

Tout d'abord, de multiples actions ont été déployées pour garantir les gestes barrières. Citons par exemple le respect des distanciations physiques, conduisant à repenser les espaces de travail et le nombre de personnes accueillies. Certains bureaux ont été condamnés et des jauges ont été mises en place pour limiter les interactions, etc.

La mise en isolement des personnes qui ont été en contact avec le virus et des mesures de protection des personnes vulnérables ont été entreprises.

Un suivi personnalisé des personnes déclarées cas contacts ou positives à la Covid-19 a été instauré.

Les salles de réunion ont été réaménagées de manière à limiter le nombre de places et à régler la distanciation physique.

La Direction de Sagemcom a tenu à mettre en place sur tous les sites du Groupe la distribution de kits sanitaires composés de masques et de gel hydroalcoolique, ainsi que des équipements spécifiques pour les usines, comme des lunettes et des gants, pour assurer la protection de ses collaborateurs contre le virus. Au sein de nos filiales allemandes, des kits autotests ont également été distribués.

Des sens de circulation ont été définis dans les établissements pour limiter les croisements de personnes dans les couloirs et les lieux communs.



Au sein de nos filiales allemandes, des kits autotests ont été distribués



Dans les espaces de restauration collective, où l'hygiène sanitaire est plus que de rigueur, le parcours pour accéder aux repas et aux salles de restauration a fait l'objet d'une réglementation stricte.

De nouvelles jauges d'accueil ont été fixées pour limiter le nombre de personnes et pour fluidifier les accès aux espaces de restauration, des solutions informatiques ont été développées et mises en ligne sur l'Intranet par la Direction informatique du Groupe.

L'offre de restauration d'entreprise a été adaptée et de nouvelles formules de repas à emporter ont été proposées. Sur le Campus de Rueil-Malmaison par exemple, un food truck a pris place sur le parking et des espaces de restauration à l'extérieurs ont été aménagés,

afin de permettre aux collaborateurs de déjeuner en plein air.

En outre, les modes d'organisation du travail ont été repensés, afin d'assurer les distanciations physiques nécessaires. Dans nos usines, les horaires et la taille des équipes ont été adaptés pour limiter les contacts physiques. Dans les bureaux, le télétravail a été adopté pour les métiers dont les activités le permettent. Sur notre Campus de Rueil-Malmaison, c'est ainsi plus de 90% de salariés qui ont été rendus éligibles au télétravail conjoncturel. Dans notre centre R&D de Tunis, outre le télétravail, c'est également des shifts horaires qui ont été organisés pour faire travailler à tour de rôle 2 équipes, une le matin, l'autre l'après-midi et limiter ainsi les interactions. Dans le cadre de la mise en œuvre du télétravail, Sagemcom a porté une attention particulière à la préservation du lien social et à la santé mentale des collaborateurs.



Sagemcom a également veillé à ajuster sa politique de déplacements professionnels afin d'assurer la protection des collaborateurs

Dans le cadre de la crise sanitaire, Sagemcom a également veillé à ajuster sa politique de déplacements professionnels afin d'assurer la protection des collaborateurs. Dès les premiers signes de la pandémie, tous les déplacements et tous les visiteurs ont été interdits. Puis une surveillance renforcée des zones de déplacements professionnels a été mise en place au cas par cas avec une autorisation préalable obligatoire avant tout déplacement essentiel. Cette surveillance s'est également traduite par la vérification systématique des déplacements réalisés par les personnes extérieures accueillies exceptionnellement sur nos sites.

La mise en œuvre de ces multiples mesures a été accompagnée d'un large plan de communication déployé à l'échelle du Groupe d'une part, et localement d'autre part. Il était en effet essentiel, en cette période d'incertitude, de tenir informés nos collaborateurs pour les rassurer et les soutenir. Ainsi, de nombreuses communications internes ont permis de relayer les mesures prises et les consignes à appliquer pour assurer la protection de tous. Des conférences à distance ont été organisées auprès des managers d'une part et auprès des collaborateurs d'autre part, pour leur relayer les mesures prises dans le cadre de leur protection, mais également pour les tenir informés des actualités et activités du Groupe. Ce sont également des affichettes, des guides, des tutoriels et des sensibilisations qui ont été mis en place pour accompagner nos collaborateurs dans cette période difficile.



Malgré la pandémie, le dialogue social a été maintenu et les représentants du personnel ont été associés aux plans d'actions déployés pour protéger les collaborateurs de Sagemcom. Des commissions ad-hoc hebdomadaires ont été mises en œuvre pour informer et consulter les partenaires sociaux sur les mesures prises et leurs éventuelles adaptations. Les négociations prévues dans

le calendrier social ont été maintenues, même si certaines d'entre elles se sont déroulées à distance. En France par exemple, l'année 2021 s'est ponctuée par la signature de six accords d'entreprise. En outre, toutes les commissions annuelles de suivi de nos accords en cours ont été organisées. Au-delà de ces dispositifs mis en œuvre à l'échelle du Groupe, des initiatives locales sont à souligner.



Au Brésil, des sessions de sensibilisation des équipes aux gestes barrière ont été organisées et récompensées par la remise d'un diplôme sanitaire. Des actions quotidiennes ont également été déployées pour valoriser les salariés, les motiver et préserver ainsi leur santé mentale, alors que la crise sanitaire a touché durement notre filiale brésilienne. Cet accompagnement s'est également traduit auprès de l'écosystème de notre filiale brésilienne en partageant avec les usines voisines les mesures sanitaires et les bonnes pratiques mises en œuvre.



Sur nos 4 sites tunisiens, un accompagnement psychologique a été mis en place, afin d'accompagner les salariés en difficulté

Sur nos 4 sites tunisiens, un accompagnement psychologique a été mis en place, afin d'accompagner les salariés en difficulté de manière individuelle, volontaire, anonyme et confidentielle pour les salariés en exprimant le besoin. Des ateliers de sensibilisation sur le Covid-19 ont été organisés par le médecin de travail pour informer sur les modes de transmission, les signes cliniques et pour répondre aux nombreuses questions des salariés.

*En aout 2021,
une vaste
campagne de
vaccination a été
organisée sur
notre site de Ben
Arous*

En aout 2021, une vaste campagne de vaccination a été organisée sur notre site de Ben Arous. En un temps record, tous les dispositifs nécessaires ont été mis en place pour vacciner tous les salariés qui le souhaitent. Des journées portes ouvertes ont été organisées dès l'annonce du Ministère de la Santé un mois auparavant, afin de recenser le nombre de volontaires et enregistrer les personnes sur la plateforme de vaccination tunisienne EVAX. Les équipes de l'usine ont elles-même pris en charge l'organisation ainsi que la coordination avec l'inspection du travail. Des réfrigérateurs, placés sous surveillance vidéo, ont été installés pour stocker les doses de vaccins. Les infirmiers des services médicaux de Sagemcom ont été formés à la vaccination. Les transferts en bus entre nos deux sites ont été organisés pour permettre à tous les volontaires d'accéder à la vaccination. Les zones d'accueil, d'attente et de vaccination ont été balisées pour respecter les règles sanitaires. Bilan de cette opération : 1076 personnes ont pu se faire vacciner dans ce centre de vaccination mis en place dans notre usine de Tunisie !



En Hongrie, où le télétravail a été largement déployé, des kits sanitaires ont été envoyés au domicile des salariés pour qu'ils disposent de l'équipement nécessaire pour revenir ponctuellement sur site dans de bonnes conditions sanitaires.

Sur le Campus de Rueil-Malmaison, de nouveaux dispositifs de formation ont été imaginés pour contourner l'impossibilité d'organiser des sessions présentielles, du fait du respect des gestes barrières et des distanciations physiques. Ainsi, des rendez-vous hebdomadaires de la formation ont été proposés aux salariés désireux de poursuivre le développement de leurs compétences, par la mise à disposition d'un large éventail de formations digitales.

Dans notre usine italienne, un système de renouvellement de l'air a été installé pour améliorer les conditions de travail et favoriser la sécurité des salariés. De même, la distanciation physique a été organisée (distance entre les collaborateurs, shifts horaires pour faire tourner les équipes en limitant les interactions), une désinfection hebdomadaire des postes de travail et des bureaux a été réalisée et des sessions ont été organisées à l'extérieur pour sensibiliser les salariés aux comportements à adopter pour limiter au maximum les risques. En 2021, les autorités italiennes ayant imposé le pass vaccinal dans le courant de l'année, cette nouvelle contrainte a dû être appliquée en plus des mesures d'hygiène mises en place dans notre usine. Les salariés de notre filiale italienne ont exprimé leur reconnaissance en adressant un message de remerciement à la Direction générale pour

les conditions de sécurité optimales mises en œuvre qui ont permis de maintenir l'activité tout au long de la crise sanitaire.

Cette pandémie s'est également traduite à l'échelle de Sagemcom par des élans de solidarité au sein du Groupe tout d'abord, par la mutualisation des mesures sanitaires et des bonnes pratiques à adopter, par la mise à disposition d'une filiale par une autre d'équipements sanitaires (notamment de masques) dans un contexte de pénurie et également par l'adaptation de notre outil industriel pour assurer le maintien de nos activités (lorsque la Chine a été touchée par la pandémie, c'est la Tunisie qui a assuré la continuité de la fabrication et inversement). Cette solidarité s'est aussi tournée vers l'écosystème dans lequel évolue Sagemcom. Ainsi, plusieurs dons de masques ont été réalisés en Tunisie, en Chine et en France, à destination des services de santé.

Au cours de l'année 2021, Sagemcom Tunisie, représenté par Thomas Ghier, Directeur des opérations de Sagemcom Tunisie, et le Dr Ayda Lamoum, Chef du service médecine du travail pour nos usines tunisiennes, ont organisé une nouvelle opération de dons au Ministère de la Santé tunisien. Ainsi en plus des 200 000 masques chirurgicaux, 20 000 masques FFP2 et 100 thermomètres sans contact sont livrés en 2020, dans le but de protéger les personnels soignants contre la pandémie de Covid-19. 60 tablettes numériques ont été offertes, afin de permettre aux autorités de contrôler les tests PCR et les attestations de vaccination aux frontières aériennes, terrestres et maritimes des passagers entrants sur le territoire tunisien.




Par mesure de solidarité, Sagemcom Tunisie a également acheté 12 concentrateurs d'oxygène qui ont été mis à la disposition de ses collaborateurs atteints du Covid-19 et nécessitant une assistance respiratoire pour eux-même ou pour leurs proches parents.

La pandémie a plongé le monde dans un contexte d'incertitude et d'instabilité. Pour autant, Sagemcom a su la gérer avec beaucoup d'agilité, de réactivité et d'esprit d'équipe. L'outil de production et les activités du Groupe ont été maintenus et nos clients, au cœur de nos priorités, ont été livrés, tout en préservant les emplois, la santé et la sécurité de nos collaborateurs.


Sagemcom Tunisie a également acheté 12 concentrateurs d'oxygène qui ont été mis à la disposition de ses collaborateurs atteints du Covid-19



ENVIRONNEMENT

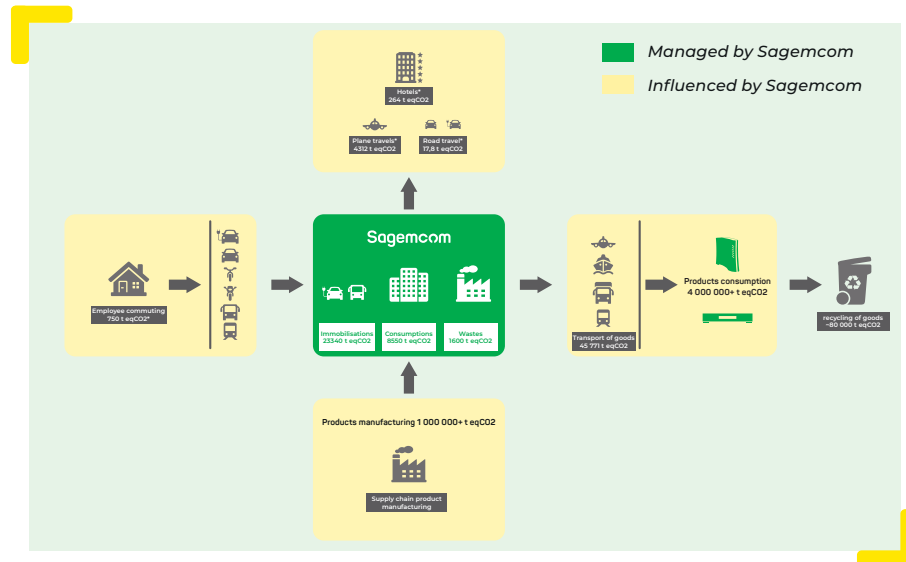


Pour Sagemcom, agir en faveur de l'environnement, c'est d'abord concevoir des produits et des services qui contribuent à préserver l'équilibre écologique de la planète. Mais c'est aussi limiter l'impact de ses activités sur les écosystèmes locaux en tenant compte des situations environnementales et économiques des différents marchés, dans une optique globale de lutte contre le changement climatique.



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.

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.

L'analyse de nos consommations et de nos rejets permet d'avoir une approche globale et d'identifier nos priorités environnementales

Réduction de nos consommations et nos émissions sur nos sites

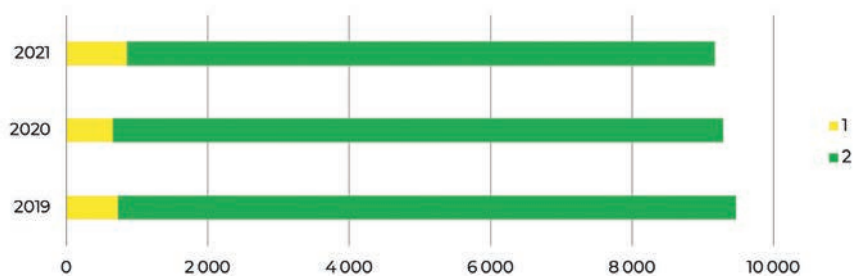
Sagemcom a mis en place depuis plus de dix ans, une politique de certification ISO 14001 de ses principaux sites opérationnels. Conformément aux réglementations, spécialement celles relatives aux installations classées, nous nous attachons à maîtriser les aspects environnementaux tels que la pollution 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.

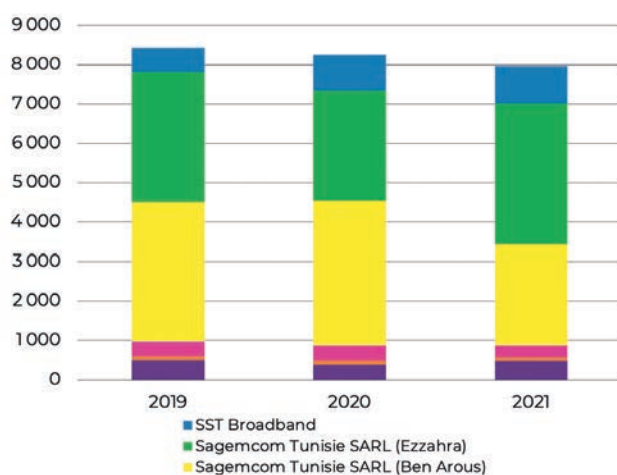
L'analyse des consommations 2021 gaz / électricité (Scopes 1 et 2 de notre bilan carbone) comparées à celles des années précédentes, démontre l'importance de la performance énergétique de nos sites, comparativement aux autres consommations. (nota : l'historique de notre impact a été réévalué en 2020 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 certifié ISO 50001.

L'analyse de notre impact environnemental avec la méthode bilan carbone donne les résultats suivants :



Impact carbone des principaux sites opérationnels du groupe, scope 1 et 2



Répartition de l'impact carbone annuel des principaux sites Sagemcom

Au global, l'impact de nos sites en 2021 a diminué de 7% comparé à 2020

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-video).

Au global, l'impact de nos sites en 2021 a diminué de 7% comparé à 2020. Cette performance s'explique notamment par le déploiement en France de l'utilisation d'électricité d'origine renouvelable, ainsi qu'à la compensation carbone à 100% de 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 basculées vers ces approvisionnements énergétiques renouvelables en 2021.
- Notre intensité énergétique globale en production en Tunisie a baissé en 2021 en comparaison avec 2020. Si l'usine de Ben Arous est restée stable à 32.68 kWh pour 10 000 composants posés, l'usine d'Ezzahra a baissé de 3.81% en atteignant les 9.84 kWh pour 10 000 composants posés.

Au global, l'amélioration de l'efficacité de nos processus se concrétise par une diminution de notre impact ramené au chiffre d'affaire de 10% entre 2020 et 2021.

Cas concret

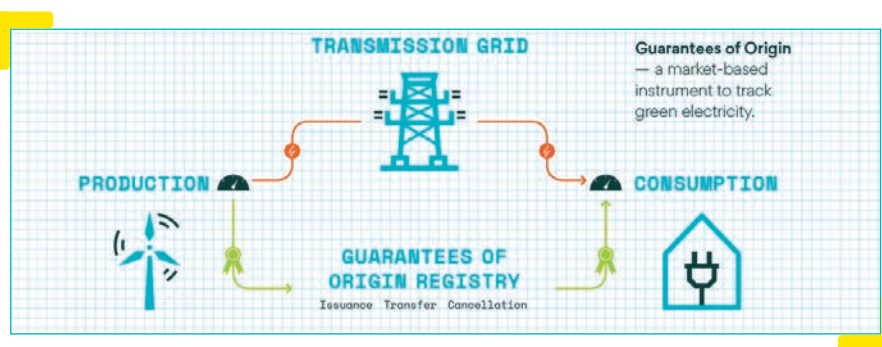
Notre site de Rueil-Malmaison concentre le siège social de notre Groupe ainsi que la filiale Sagemcom Energy & Telecom, incluant leur R&D. La consommation du site représente environ 25% de la consommation électrique du Groupe, et 75% de sa consommation de gaz. Il est donc légitime de pousser l'approche environnementale de ce site de prime abord dédié à des prestations intellectuelles. Ainsi 3 axes forts ont été développés pour contrôler la consommation d'électricité, la consommation de gaz et la gestion des déchets.

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 un contrat d'électricité certifié d'origine renouvelable à hauteur de la consommation de nos sites de Rueil Malmaison (siège) et Taden (production de compteurs intelligents), soit 100% de sa consommation en France depuis le 1er juillet 2017. Cet engagement est matérialisé par la fourniture de garanties d'origines.

Cela signifie que notre fournisseur d'électricité s'engage 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 28481 MWh environ qui ont été réinjectés sur le réseau par notre fournisseur pour le compte de Sagemcom à partir de sources de production durables françaises depuis la mise en place de cette mesure (5149 MWh en 2021). Cette politique d'achat d'énergie renouvelable a été étendue à nos sites européens en 2021.

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. 2554 MWh de gaz ont été consommés en France en 2021.

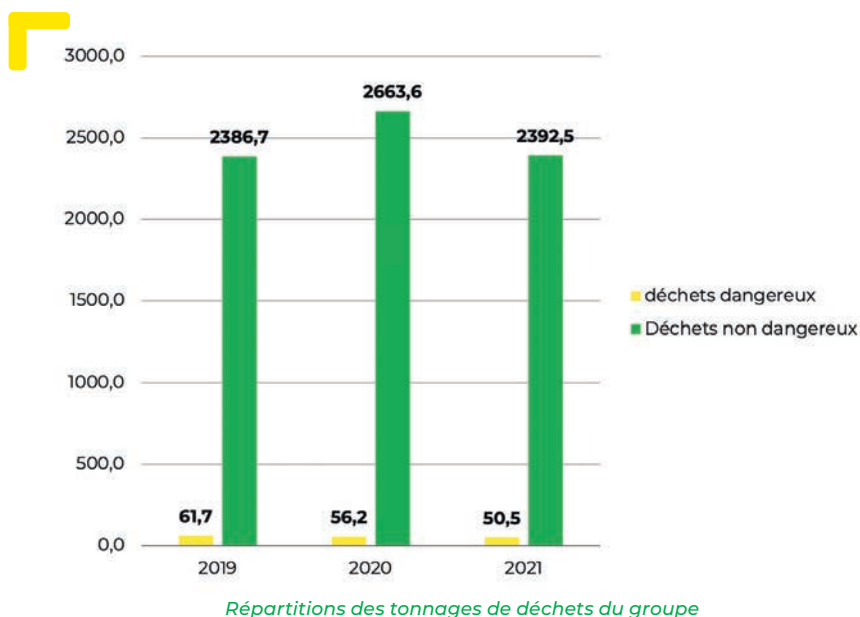
Gestion des déchets

Au-delà de nos obligations réglementaires, nous travaillons avec différents prestataires pour optimiser nos circuits de recyclage.

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.



Chaque site procède au tri de ses fractions de déchets, en fonction des filières disponibles localement

Cas pratique : notre siège social à Rueil-Malmaison

Le partenariat établi avec Cèdre Recyclage en 2018 s'est prolongé en 2020. Cette entreprise a pour double ambition de participer activement à la protection de l'environnement et d'aider les personnes handicapées à trouver une place dans le monde de l'entreprise. Ainsi, 9,9 tonnes de déchets ont été collectées par Cèdre en 2020 :

- 13,47% de bois issus de palettes
- 77,10% de meubles usagés
- 8,54% de papier
- 0,89% d'autres déchets

Les gains environnementaux ainsi réalisés sont significatifs :



(Données rapport annuel 2021 Cèdre)



Depuis 2019, Sagemcom s'engage auprès de nouveaux partenaires pour favoriser le recyclage des déchets. Sur le Campus de Rueil-Malmaison, les gobelets en plastique sont collectés par Triethic, une entreprise éco-responsable spécialisée dans la collecte et le recyclage en Île de France pour les activités tertiaires. Les gobelets collectés sont ensuite pesés et conditionnés pour être transformés en matière première réutilisable.

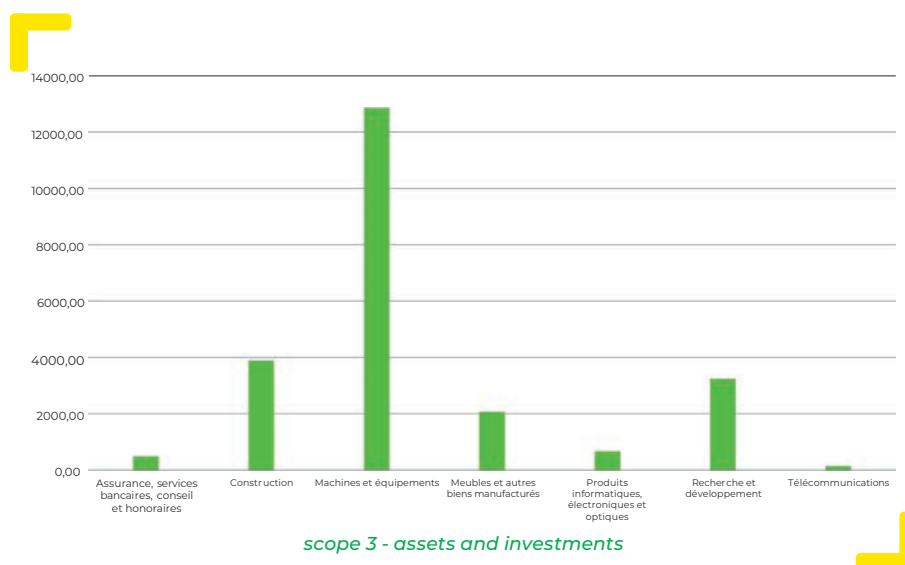
Les bouteilles en plastique sont récupérées par les services de collecte de la ville de Rueil-Malmaison pour être ensuite envoyées au centre de tri, qui les destine au recyclage afin de redevenir des bouteilles en plastique. Quant aux bouchons en plastique, ils sont également collectés sur le site

**Sagemcom a
depuis toujours
une stratégie
industrielle qui
lui est propre,
avec son outil de
production**

de Rueil-Malmaison, pour être ensuite pris en charge par l'association Bouchons d'Amour. En revendant les bouchons à des usines de recyclage, cette association finance des actions de soutien aux personnes en situation de handicap : comme le financement de matériel pour les clubs d'handisport, de chiens d'accompagnements ou de nombreux autres aménagements destinés à améliorer le quotidien des personnes en situation de handicap. Notre Groupe est ainsi fier de contribuer à l'organisation de belles actions, qui en même temps préservent l'environnement.

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.



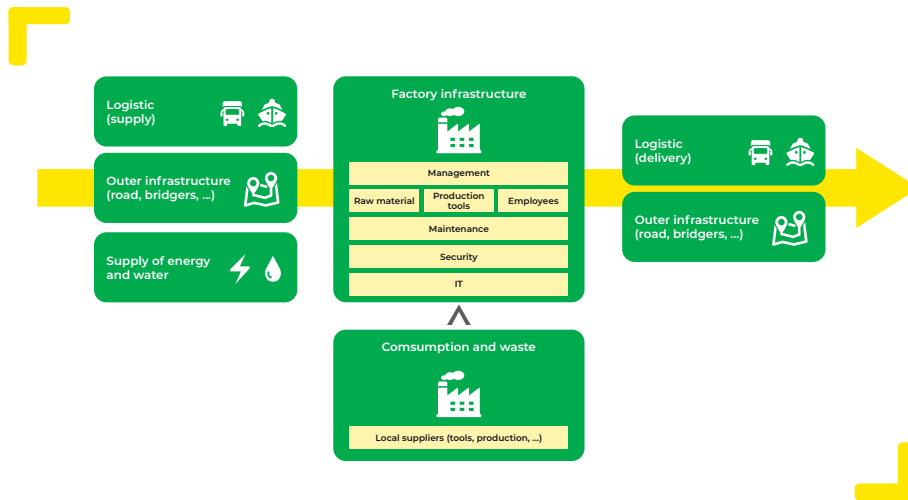
Le suivi des impacts de nos fournisseurs

En plus des audits de conformité réalisés par nos équipes, nous travaillons de façon rapprochée avec nos principaux partenaires de fabrication sur les impacts environnementaux. Leurs impacts environnementaux sont suivis et 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.

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 risque et 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	☀️	Airport infra	🌿	Supply chain	☀️
Low Temp	❄️	Sea port infra	🌿	General infra	☀️
Windstorm	🌪️	Road infra	🌿	Workplace	🔴
Water level / flooding	🌊	Local logistic	🌿	Water / Electric / Gas	🔴
Water / Flood	🌊	Energy maintenance and hardware	🌿	Energy / Pollution / Security / Safety	☀️
Thunderstorm	⚡	Logistics and fuel supply	🔴	General / Supply / R&D	🔴



ÉCOCONCEPTION

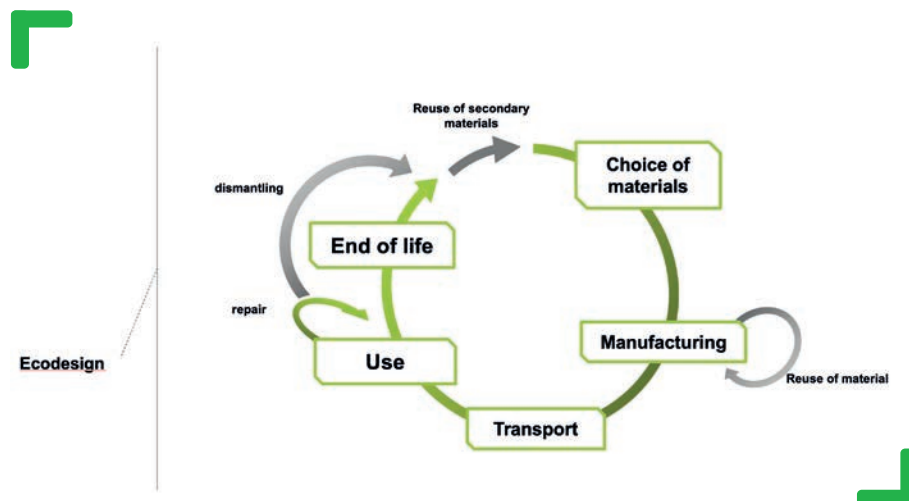


L'écoconception est un processus à part entière, intégré dans la gestion de projets de Sagemcom. Chaque phase d'un projet, du lancement, en passant par la conception, la qualification et le démarrage de production, est sujette à une série de contrôles s'appliquant à l'Ecoconception du produit.

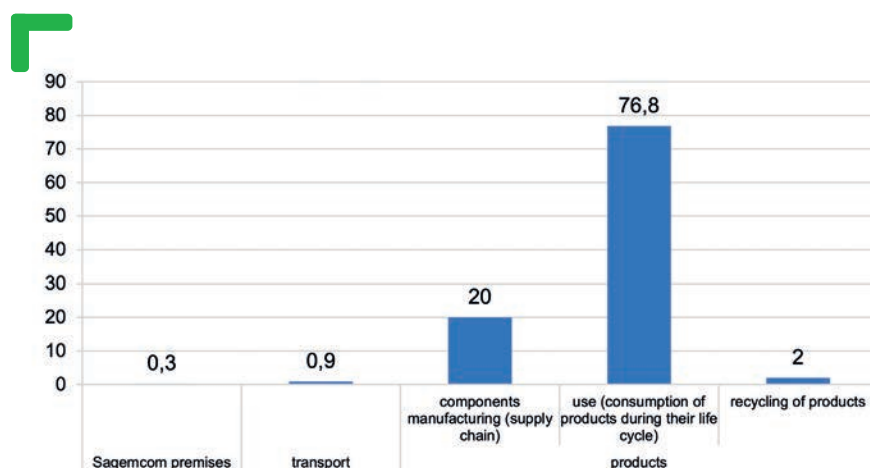


Depuis plus de 10 ans, Sagemcom réalise des évaluations internes de cycle de vie conformes aux protocoles de la norme ISO 14044 et du protocole GHG. Elles sont vérifiées par une tierce partie indépendante lorsqu'elles doivent être communiquées en dehors de l'entreprise pour en garantir les résultats. 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'éco-conception 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 ci-dessous : alors que le fonctionnement de nos sites ne représente que 0.3% de notre impact, la fabrication des produits représente 20%, leur utilisation plus de 75% et leur fin de vie de l'ordre de 2%.



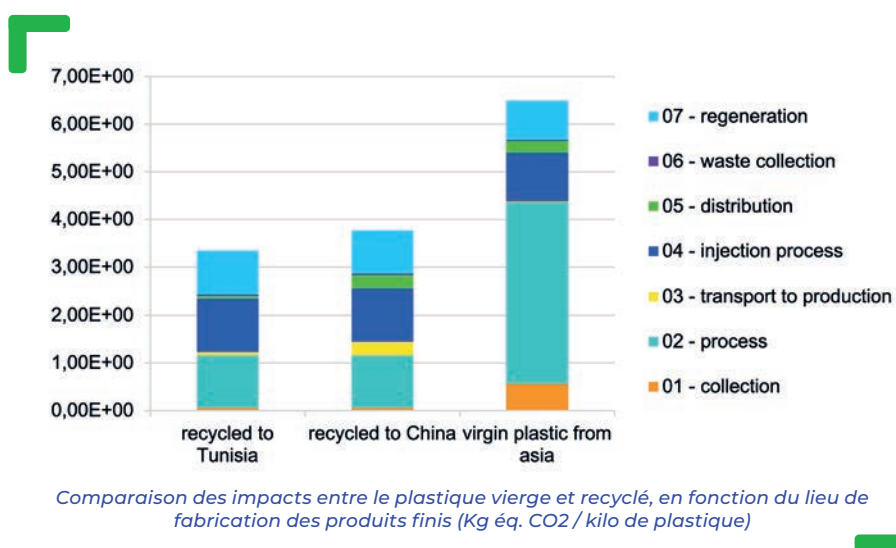
Répartition de l'impact carbone annuel de Sagemcom

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.

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.



Les matériaux que nous utilisons sont évalués selon deux critères : leur impact environnemental, mais également leur praticité « technique »

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 nos achats de plastiques.

La boucle de réutilisation prend également tout son sens dans la gestion du SAV et la fin de vie de nos produits. Les déchets plastiques issus de notre SAV en France retournent vers notre fournisseur européen de matières plastiques recyclées, alimentant ainsi notre propre filière d'approvisionnement.

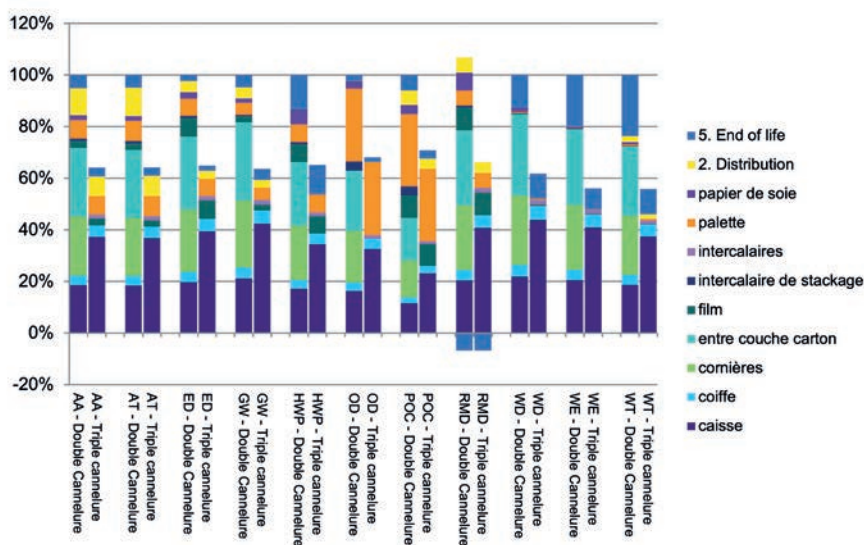
Emballages

En plus de répondre à ces obligations, Sagemcom veille en permanence à la réduction des quantités d'emballage. 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.

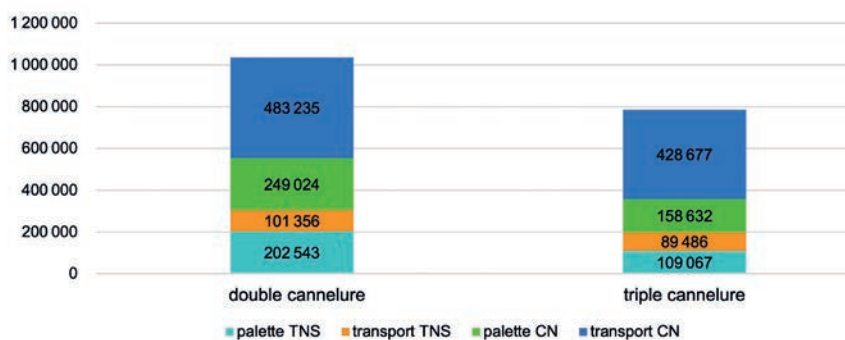
La modification de la palettisation vers une structure allégée, garantissant la même résistance au transport nous a également permis de baisser l'impact environnemental de chaque palette en redistribuant sa résistance mécanique sur différents éléments. Nous avons ainsi abouti à une baisse significative 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.

La modification de la palettisation vers une structure allégée, nous a également permis de baisser l'impact environnemental de chaque palette



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)

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.

Batteries

Les piles et accumulateurs peuvent présenter un danger pour l'environnement lors de leur élimination compte tenu 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 ressource.

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. 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.

La consommation d'énergie en phase d'utilisation est l'aspect environnemental le plus significatif de nos produits

Faciliter le recyclage de nos produits dès leur design

La première étape concernant le recyclage de nos produits est le choix des matériaux qui les constituent. 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

A travers notre expérience en conception et les partenariats avec les recycleurs, nous avons mis en place une mesure de recyclabilité de nos produits afin de mesurer les bénéfices de nos méthodes de conception orientées 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.

Recyclability report

Product designation: 7316-D
Product reference: 204891274
Request number: 21002327-A
Initiated by: Romain TRINIBERT
Date: 10-10-2016

Material

Material	Percentage	Recyclability
Metals	50%	95%
Plastics	30%	85%
Fibers	10%	90%
Cellulose	5%	90%
Others	5%	80%

End of Life Scenario

Scenario	Percentage	Recyclability
Recycling	80%	90%
Incineration	15%	85%
Landfill	5%	80%

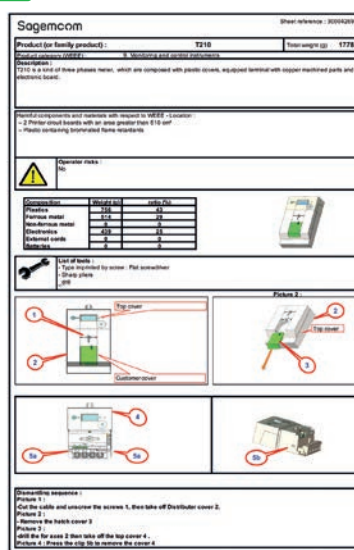
Category

Category	Material	Percentage	Recyclability
Metals	Aluminum	10%	95%
	Steel	40%	95%
	Copper	10%	95%
	Others	40%	95%
Plastics	ABS	10%	85%
	Others	20%	85%
Fibers	Textile	10%	90%
	Others	0%	90%
Cellulose	Paper	5%	90%
	Others	0%	90%
Others	Others	5%	80%
	Others	0%	80%

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.)

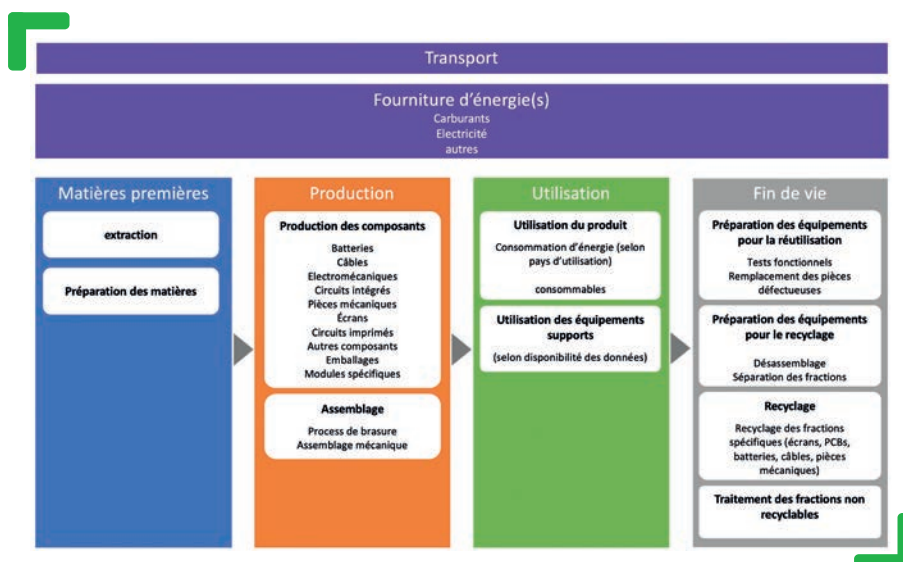


Les analyses de cycle de vie

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 leur impact 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 son impact environnemental. Nos analyses de cycle de vie sont réalisées en interne selon les normes ISO 14044 selon les frontières d'études suivantes :



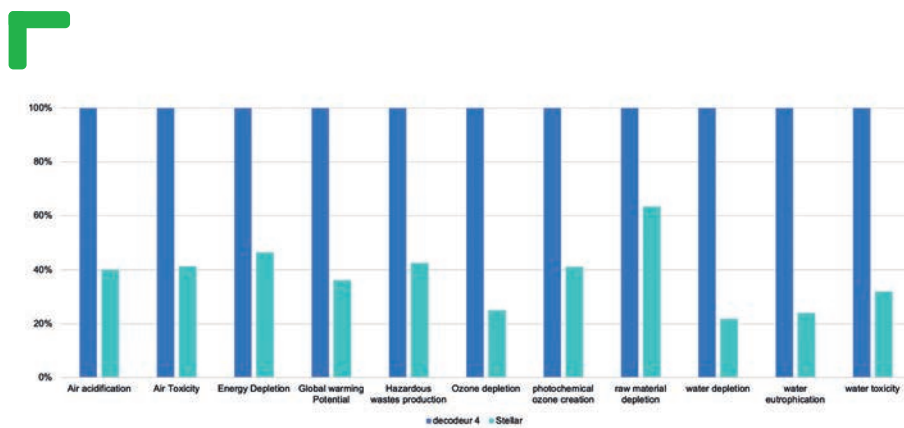
Les projets majeurs sont tous analysés pour appréhender leur impact et les gains liés

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.

	Short Name	Indicator	Unit
PEP ecopassport – PCR 3.0 - 2015	AP	Acidification potential	kg SO ₂ eq.
	ADPe for EN15804	Abiotic depletion (elements, ultimate reserves)	Kg Sb eq.
	ADPf for EN15804	Abiotic depletion (fossil fuels)	MJ
	AP for DHUP	Air Pollution	m ³
	EP for EN15804	Eutrophication (fate not included)	Kg PO ₄ eq.
	GWP for EN15804	Global Warming (GWPI00)	kgCO ₂ eq.
	ODP for EN15804	Ozone layer Depletion ODP Steady state	kg CFC-11 eq.
	POCP for EN15804	Photochemical oxidation (high NOx)	kg C ₂ H ₄ eq.
	WP for DHUP	Water Pollution	m ³
PEP ecopassport® - PCR 2.1 - 2014	AA	Air acidification	kg H+ eq.
	AT	Air Toxicity	m ³
	ED	Energy Depletion	MJ
	GW	Global Warming Potential	kg CO ₂ eq.
	HWP	Hazardous Wastes Production	kg
	OD	Ozone Depletion	kg CFC-11 eq.
	POC	Photochemical ozone creation	kg C ₂ H ₄ eq.
	RMD	Raw Material Depletion	Y-1
	WD	Water Depletion	dm ³
	WE	Water Eutrophication	kg PO ₄ eq.
	WT	Water Toxicity	m ³
DHUP decree n°2013-1264 compliant declaration	ADPe for EN15804	Abiotic depletion (elements, ultimate reserves)	Kg Sb eq.
	ADPf for EN15804	Abiotic depletion (fossil fuels)	MJ
	AP for DHUP	Air Pollution	m ³
	AP for EN15804	Acidification (including fate, average Europe total, A&B)	Kg SO ₂ eq
	EP for EN15804	Eutrophication (fate not included)	Kg PO ₄ eq.
	GWP for EN15804	Global Warming (GWPI00)	kgCO ₂ eq.
	ODP for EN15804	Ozone layer Depletion ODP Steady state	kg CFC-11 eq.
	POCP for EN15804	Photochemical oxidation (high NOx)	kg C ₂ H ₄ eq.
	WP for DHUP	Water Pollution	m ³

Ces études nous permettent de démontrer les progrès réalisés sur les impacts environnementaux des produits génération après génération

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 :



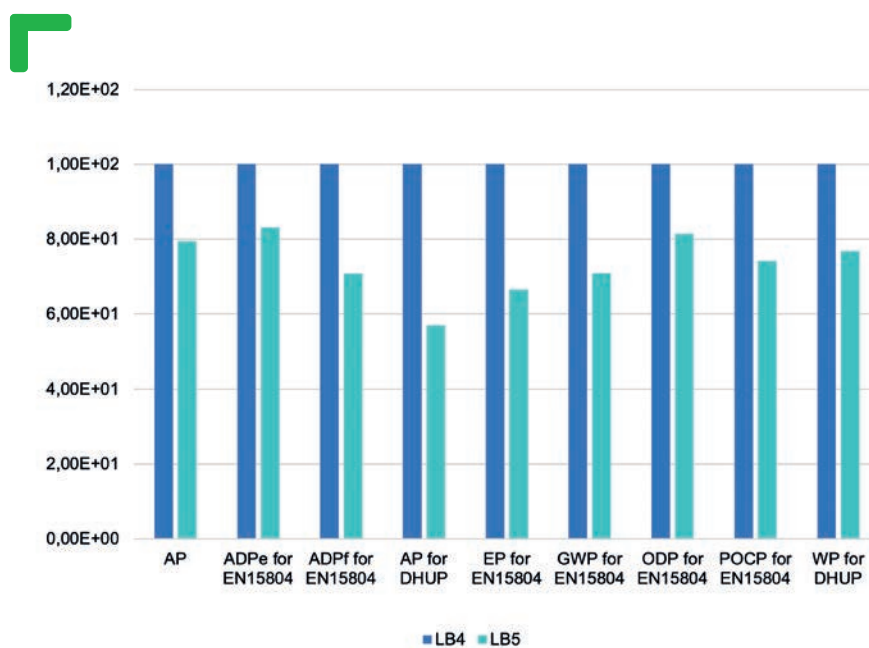
Comparaison d'impact entre le DCIW385 et le RTIW383 (impacts de référence à 100%)



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 en partenariat avec notre client Orange pour aboutir à la box la plus écoconçue du marché. La Livebox 5 bénéficie de tout le savoir-faire de Sagemcom en matière d'éco-conception, avec une électronique optimisée, une consommation réduite, conforme au code de conduite européen (version 8), et des coques en plastique recyclé provenant des filières DEEE européennes. Son impact carbone s'en retrouve réduit de 29% (données revues par une tierce partie indépendante).



Évolution des impacts (% d'impact)

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 22 kg d'eq de CO₂ par produit.

Grid And infrastructure : des solutions durables

Sagemcom Energy & Telecom développe des solutions durables pour amener et déployer les réseaux électriques et télécoms dans les pays d'Afrique. En effet, l'activité GIS de Sagemcom, apporte l'accès au réseau partout avec l'installation du réseau Fibre et la construction de sites de télécommunication. Grâce à ces stations télécoms, installées dans des zones isolées, Sagemcom fournit de l'énergie aux villages hors réseau et offre ainsi de nouvelles possibilités aux habitants d'améliorer leur quotidien et développer leurs activités.

Pour faire fonctionner ces sites télécoms, Sagemcom a développé des mini-centrales solaires ou hybrides, qui permettent de fournir une énergie propre et fiable aux habitants.

Dans un objectif commun de désenclaver davantage de villages isolés, Sagemcom s'est associé à son partenaire de longue date, le groupe de télécommunication Axian et le fonds d'investissement Norfund pour créer la société WeLight en 2018.

En seulement trois ans, WeLight a déjà électrifié 40 villages isolés à Madagascar et au Mali, dont 35 villages connectés à des minicentrales sur l'île malgache.

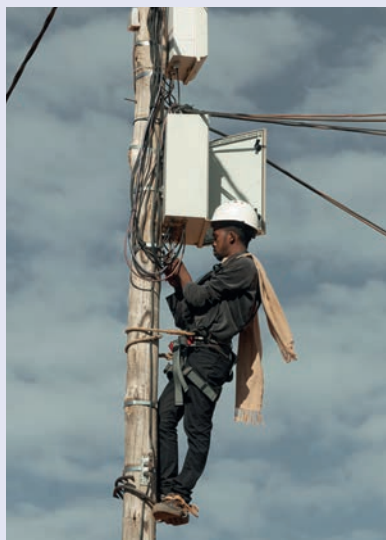
Sagemcom fournit de l'énergie aux villages hors réseau et offre ainsi de nouvelles possibilités aux habitants d'améliorer leur quotidien et développer leurs activités



ZOOM SUR :

WeLight accélère l'inclusion énergétique dans les zones rurales

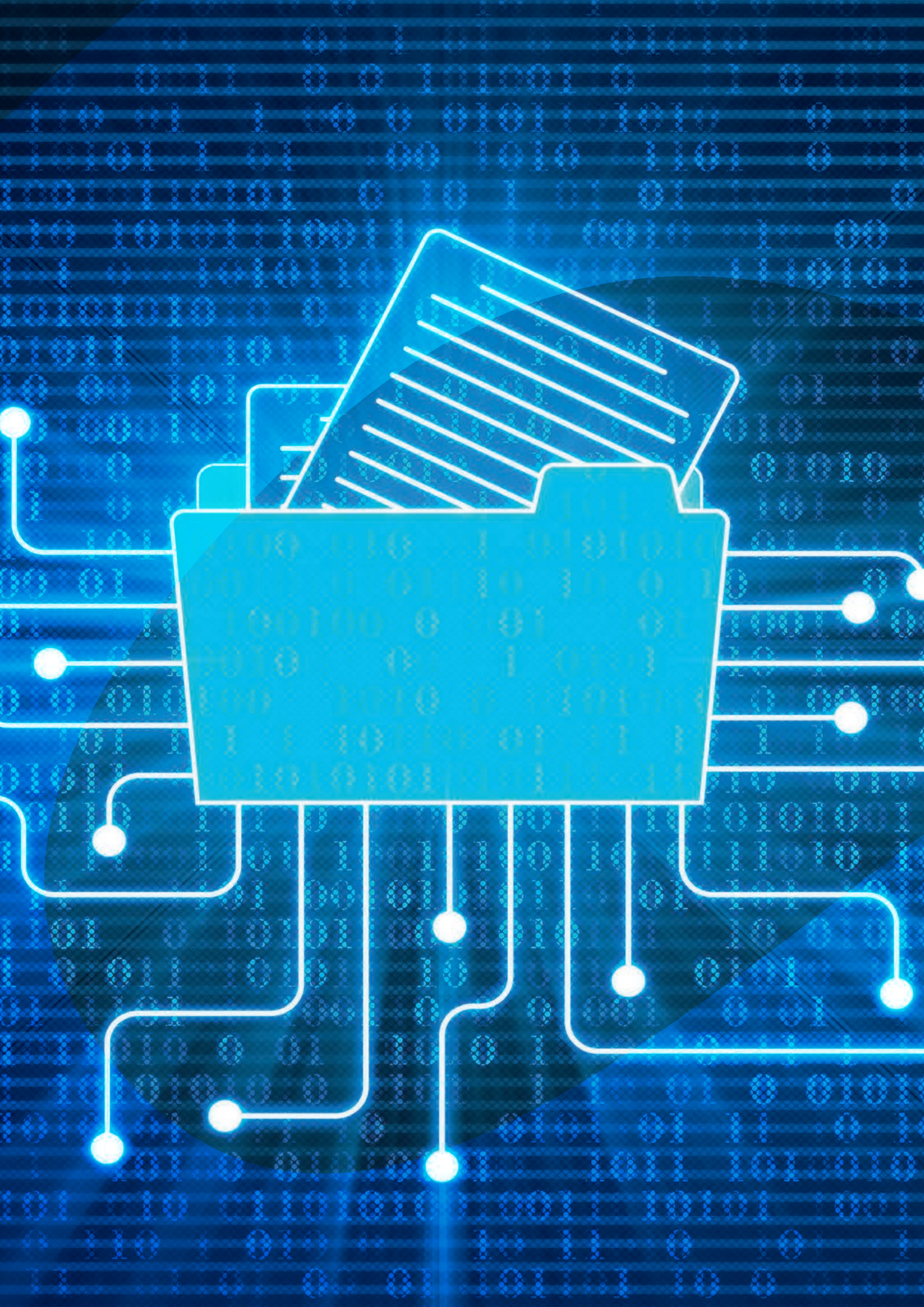
WeLight déploie les solutions innovantes d'électrification rurale proposées par Sagemcom et désenclave ainsi les villages isolés à Madagascar et au Mali. Au-delà de l'installation de ces infrastructures de production et de la gestion de la distribution de l'électricité, WeLight s'est lancé dans la proposition d'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 2021, la société a publié un rapport d'impact, qui montre les nombreux bénéfices enregistrés. Sur le premier semestre de l'année seulement les avantages enregistrés sont considérables :

- 28 villages électrifiés
- 4163 abonnés raccordés
- 20 000 bénéficiaires directs environ
- 39 emplois directs créés
- 110 tonnes d'émission de CO2 évitée
- 50 nouvelles entreprises de services créées
- 82 entrepreneurs de petites industries formés
- 700 magasins et commerces connectés
- 300 lampadaires pour l'éclairage public






ANNEXES



Pour en savoir plus, rendez-vous sur notre site web,
rubrique « Engagement ».



Sagemcom

Groupe Sagemcom
250, route de l'Empereur
92848 Rueil-Malmaison Cedex
www.sagemcom.com

