



RAPPORT
RSE
2023

Sagemcom

Le groupe Sagemcom

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

Le Groupe réalise plus de 3 milliards d'euros de chiffre d'affaires, compte 6500 salariés présents dans plus de 50 pays dont environ 30 % en France.

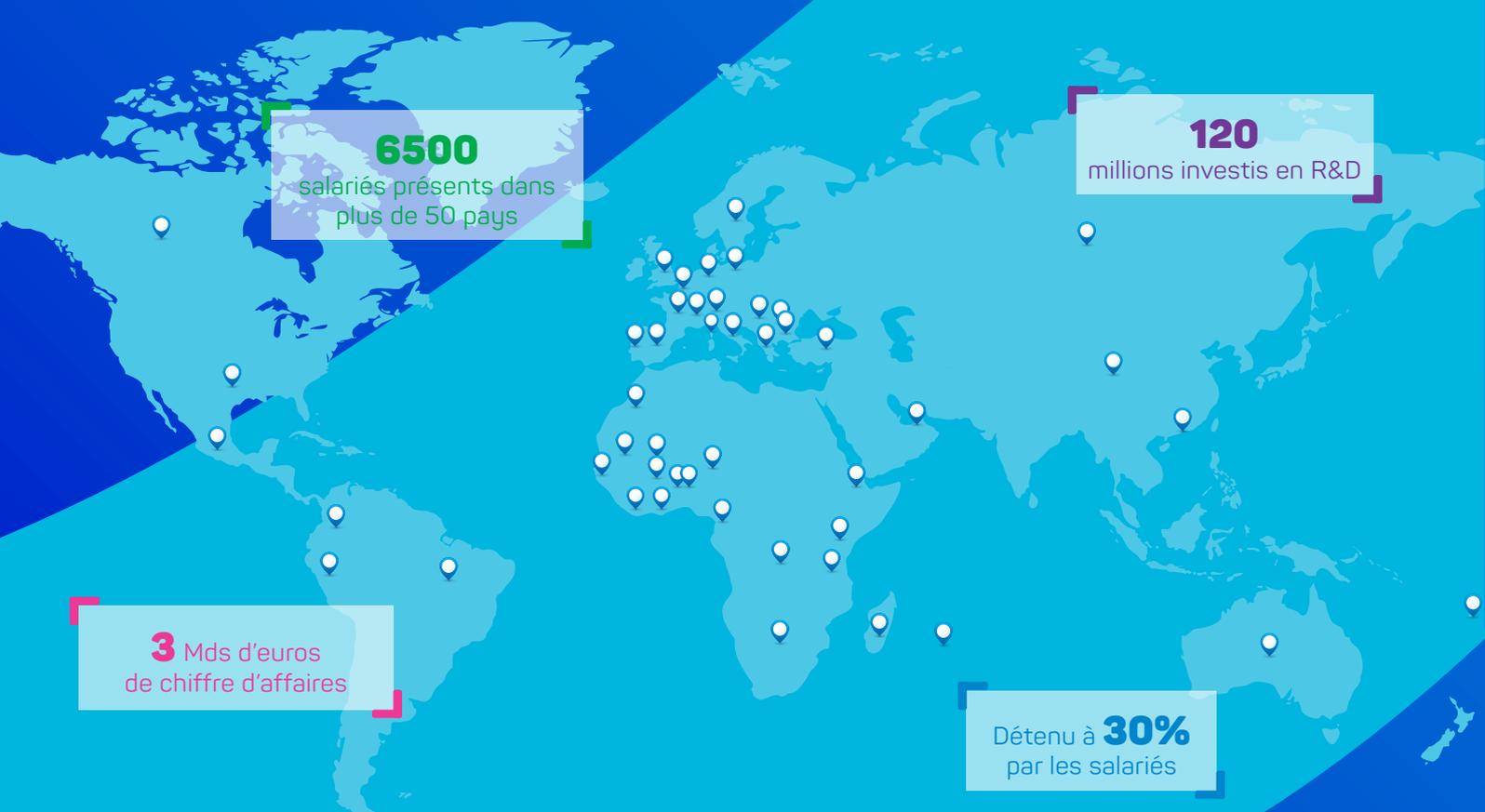
Détenu à 30 % par ses salariés, le Groupe est piloté par une équipe de direction stable, dont les membres sont présents au sein du Groupe depuis plus de 20 ans, et à la tête de Sagemcom depuis sa sortie du groupe Safran en 2008.

En juillet 2023, Sagemcom entre dans un cinquième LBO, conservant Charterhouse comme principal actionnaire du Groupe.

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

Sagemcom est également implanté en Tunisie, avec deux sites industriels dédiés à la fabrication de hubs vidéo, de box internet et de compteurs communicants, ainsi que quatre centres de R&D (700 collaborateurs).

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



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 instaure un système de relation et d'interaction avec les parties prenantes qui constituent son écosystème : clients, fournisseurs et sous-traitants, salariés, syndicats,

ONG et associations. Ainsi, avec ses clients, fournisseurs et sous-traitants, salariés, syndicats, ONG et associations, le Groupe engage 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.

Priorité client

Agilité

Créativité

Puissance de l'équipe

Performance

Politique 2023

Agilité

Créativité

Priorité client

SOUTENIR LA CROISSANCE PROFITABLE ET DURABLE

- Déployer la qualité « entreprise à mission » de Sagemcom
- Consolider notre portefeuille clients tout en maintenant notre rentabilité
- Valoriser nos capacités d'innovation pour fidéliser nos clients et en conquérir de nouveaux
- Poursuivre la croissance de notre revenu à l'international

SATISFAIRE NOS CLIENTS

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

MAÎTRISER LES PRODUITS ET SERVICES

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

DÉVELOPPER NOTRE CAPITAL TALENTS

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

rité
ent

Performance

Puissance
de l'équipe

BLE DE SAGEMCOM, « ENTREPRISE A MISSION »

- Développer les offres de services connexes
- Adapter nos stratégies logistique, industrielle, achats et qualité, à l'évolution du contexte mondial et aux attentes de nos clients

S CLIENTS

- Intensifier l'écoute client et les « Boucles Qualité Rapide » avec nos clients et partenaires
- Anticiper la conformité aux exigences réglementaires et attentes de nos parties intéressées

SÉCURISER L'INFORMATION

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

AGIR POUR LA RESPONSABILITÉ SOCIETALE DU GROUPE

- Promouvoir un environnement de travail contribuant à préserver la santé et la sécurité de nos collaborateurs et intervenants, et à favoriser leur qualité de vie au travail
- Accompagner nos collaborateurs dans leurs aspirations et dans leurs développements professionnels tout au long de leur parcours au sein du Groupe et ce, dans le partage de nos valeurs ; valoriser et encourager la diversité dans toutes ses composantes pour créer des complémentarités opérationnelles durables, sources de performance collective et de bien-être individuel
- Soutenir l'action en faveur de l'environnement en considérant l'impact de nos activités sur les écosystèmes locaux et en tenant compte des spécificités des situations environnementales et économiques,
- Encourager l'innovation dans nos processus d'écoconception, afin de limiter les impacts de nos produits et services tout au long de leur cycle de vie
- Orienter notre politique achats selon 5 principes fondamentaux (la qualité, la compétitivité, les délais, l'innovation et l'éthique) partagés par les fournisseurs et les sous-traitants du Groupe, et garantis par notre stratégie d'audits et d'évaluation

SAGEMCOM « ENTREPRISE À MISSION » DEPUIS 2022



En 2022, le groupe Sagemcom transforme de longues années « entreprise à mission ». Une qualité juridique formalisant des objectifs et de long terme à ses engagements.



s d'engagements sociétaux et environnementaux en devenant
objectifs ambitieux et réalisables, donnant une trajectoire précise

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

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

Comité de mission et comité d'exécution de la mission

Durant l'année 2023, nous avons réévalué la composition de notre comité de mission afin d'impliquer davantage nos parties prenantes clés telles que la Recherche et Développement, avec un objectif clair : assurer une représentation plus juste de toutes les branches de métier impliquées dans notre démarche d'entreprise.

Notre comité de mission a donc évolué comme suit :

Ahmed SELMANI Directeur Général Groupe		Michel BRUNET Directeur Général, Ressources Humaines	
Thibault DECOUDUN Directeur des Achats Groupe		Sylvaine COULEUR Directrice Communication et Projets Groupe	
Christophe DUBOIS Directeur R&D Broadband Solutions		Thomas GHIER Directeur Industriel et Qualité	
Alain GRUBER Ingénieur Développement Logiciel		Walid BENDENIA Directeur AVS 2	

Parallèlement au changement de constitution de notre comité de mission, nous avons créé en 2023 un comité d'exécution de la mission, chargé de suivre de près l'évolution des indicateurs et de veiller au bon déroulement de notre mission.

Le comité d'exécution de la mission n'est pas un comité statutaire et n'est donc pas obligatoire dans le cadre de notre démarche d'entreprise à mission. En revanche, il nous permet désormais d'assurer un lien essentiel entre les différentes branches de métiers du Groupe et la gouvernance de l'entreprise à mission.

Ces deux comités distincts reflètent donc notre volonté d'associer la vision long terme portée par le comité de mission et une exécution plus court terme conduite par le comité d'exécution de la mission.

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

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

Notre raison d'être

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

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

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

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

Nos objectifs et indicateurs

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

Durant l'année 2023, nous avons œuvré à affiner et préciser nos objectifs, indicateurs et trajectoires afin qu'ils correspondent au mieux à l'objet de notre mission. Découvrez l'avancée de nos trajectoires et objectifs présentés dans notre rapport de mission, disponible sur notre site Internet !

ÉVALUATIONS ET CERTIFICATIONS



Engagé dans une stratégie de développement durable, Sage respecte de nos engagements sociaux, sociétaux et environnementaux, en travaillant avec des organismes indépendants, afin de garantir la qualité des démarches.



mcom met en place de nombreuses démarches en faveur du
mentaux. Ces engagements sont évalués tous les ans par des
rches et des processus mis en place au sein du Groupe.

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

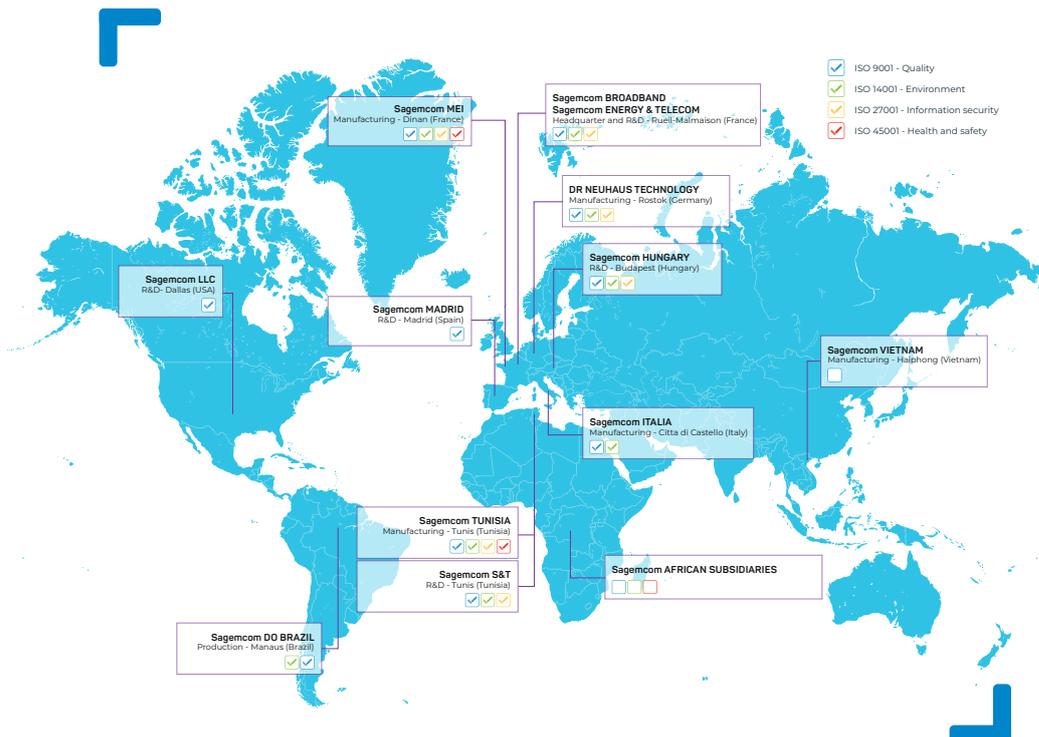
- Protéger la santé des femmes et des hommes qui contribuent à nos activités, y compris dans notre chaîne d'approvisionnement ;
- Garantir des conditions de travail sûres et saines ;
- Éliminer les dangers et réduire les risques pour la santé et sécurité ;
- Favoriser la consultation et la participation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

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

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

Certifications

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



Sagemcom détient les certifications suivantes

- **ISO 9001** : 2015, qui assure un management de la qualité
- **ISO 14001** : 2015, qui s'occupe de la gestion environnementale des sites R&D de Rueil-Malmaison (France) et Mégrine/Kram (Tunisie), ainsi que pour l'ensemble de nos sites de production et l'écoconception des produits.
- **ISO 45001**, qui applique un management en faveur de la santé et de la sécurité des collaborateurs 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..



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-corrup-tion	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. En particulier sur les questions environnementales, Notre politique est conforme aux traités environnementaux mondiaux ou aux objectifs politiques :

- avec l'Accord de Paris
- avec le Cadre mondial de la biodiversité de Kunming-Montréal
- avec l'Objectif de développement durable 6 sur l'eau propre et l'assainissement



Dans le cadre de la politique de développement durable du Groupe, nous prenons en compte les impacts, les risques, les dépendances et les opportunités liés au changement climatique, à l'eau et à la biodiversité. La synthèse de la contribution de Sagemcom à l'atteinte des objectifs de développement durable est présentée en annexe.

Des objectifs validés par 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 »).

Nos objectifs validés par le SBTi pour 2030, par rapport à 2019 :

- -47% sur nos scopes 1 et 2
- 100% d'énergie renouvelable utilisée sur nos sites
- -31% sur notre scope 3

“ Le groupe Sagemcom est évalué régulièrement par des organismes indépendants mandatés par nos clients. ”

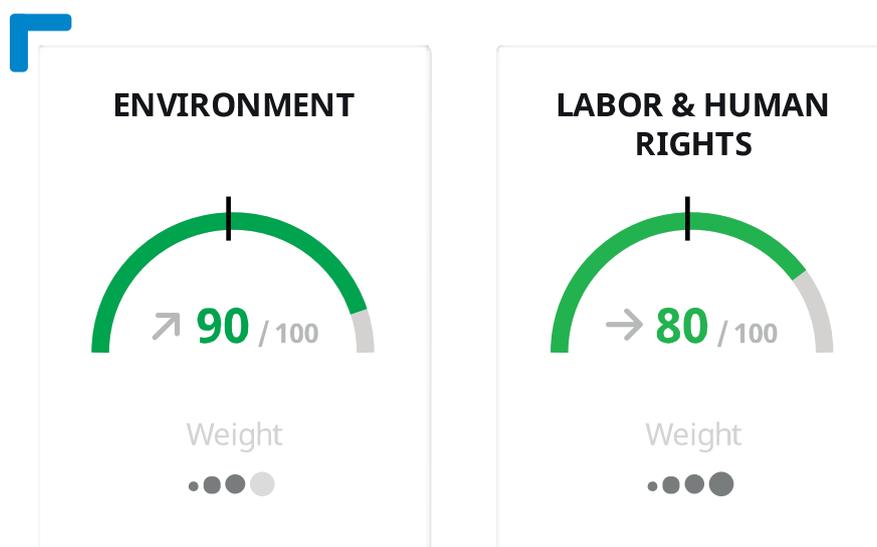
En complément, Sagemcom s'engage sur un objectif Net Zero en 2040. Cet engagement du groupe Sagemcom s'inscrit ainsi dans les objectifs définis par l'Accord de Paris, pour limiter le réchauffement climatique à 1,5°C. En parallèle, nous nous engageons :

- À ne pas investir dans l'expansion des combustibles fossiles
- À ne pas financer le déni climatique ou le lobbying contre les réglementations climatiques
- À travailler avec nos parties prenantes pour le renforcement des compétences sur les questions environnementales

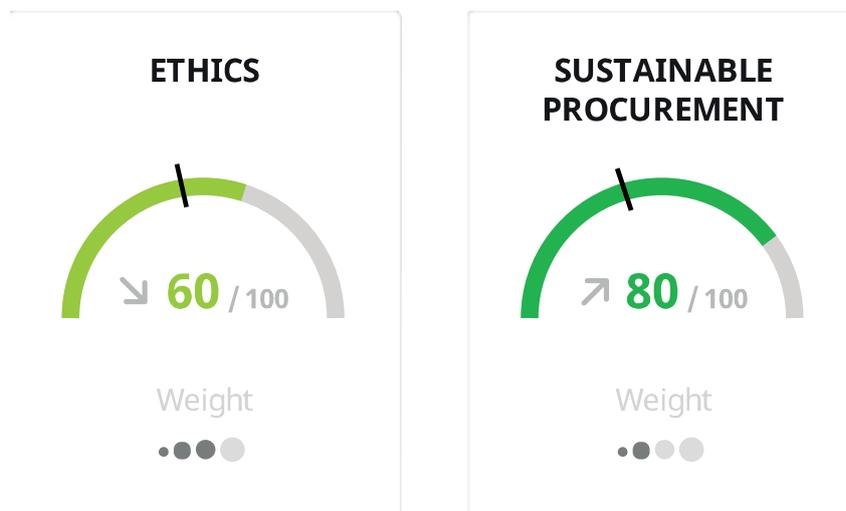
Reconnaitances externes

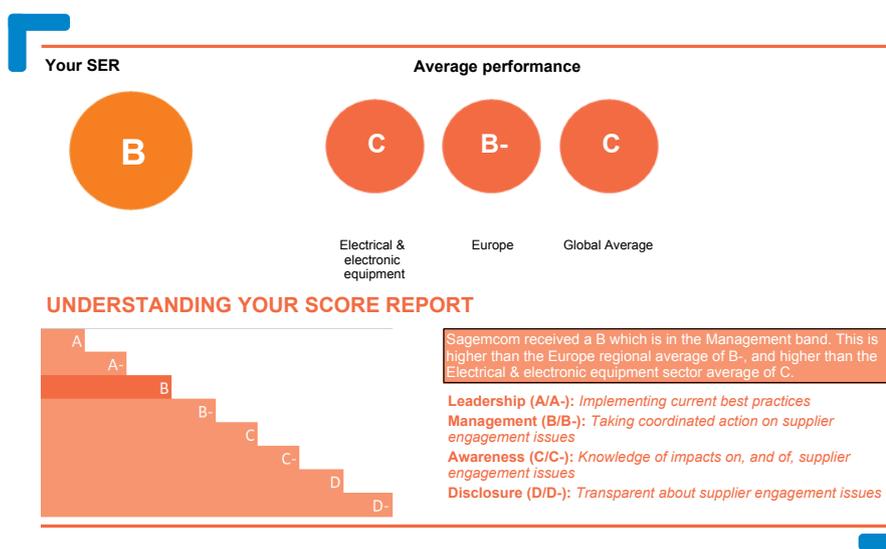
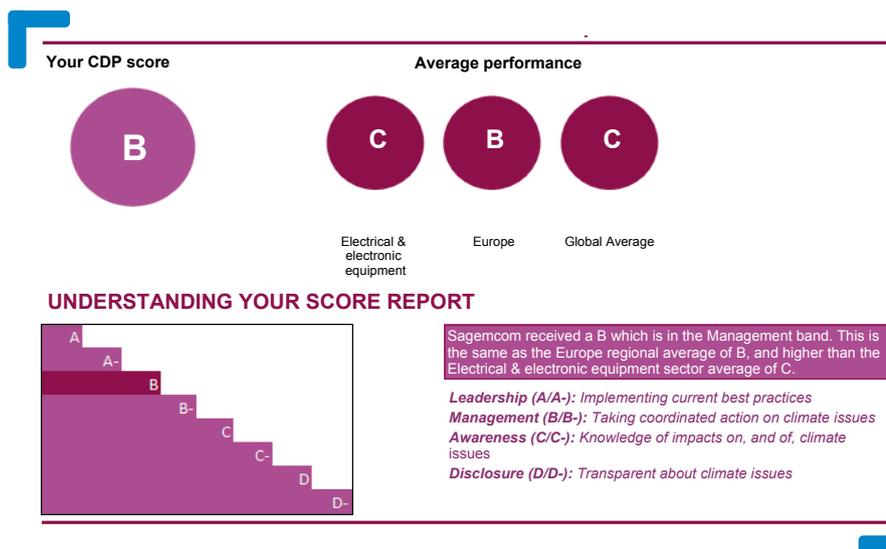
Le groupe Sagemcom est évalué régulièrement par des organismes indépendants mandatés par nos clients.

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



Comparaison des scores de thème





Sagemcom fait partie du 98e percentile ; ce qui signifie que notre note est plus élevée que 98% des entreprises évaluées par Ecovadis.

En 2023, 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 B. Ces deux classifications récompensent le travail mis en œuvre par Sagemcom.

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

ÉTHIQUE ET ÉCONOMIE



La politique Achats de Sagemcom, partagée avec les fournisseurs, repose sur les principes fondamentaux : la qualité, le prix, les délais, l'innovation, le respect.

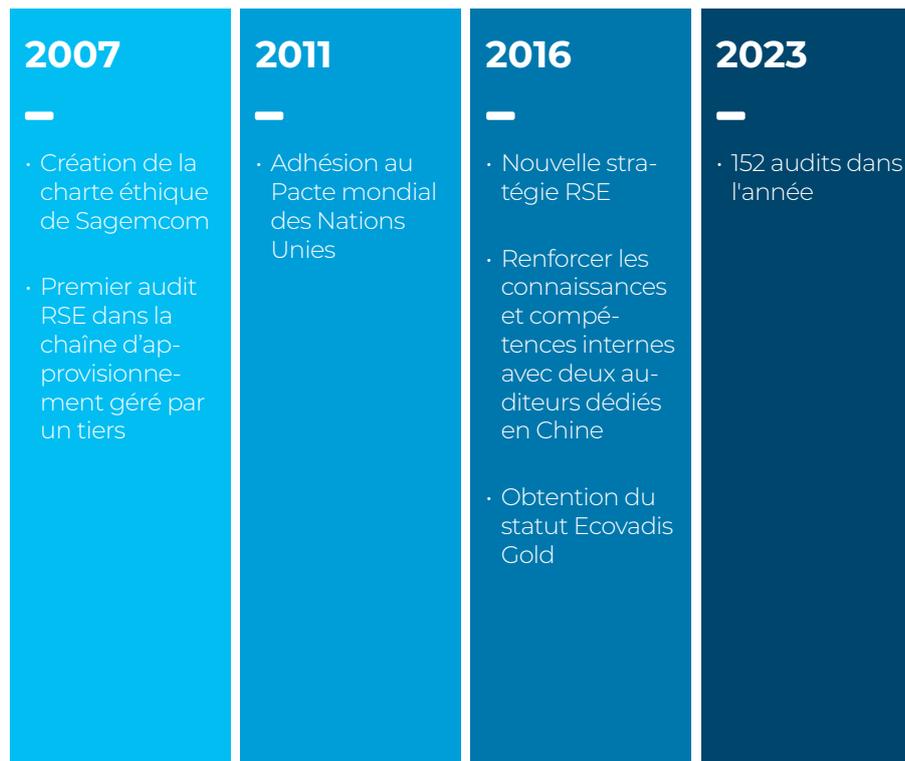
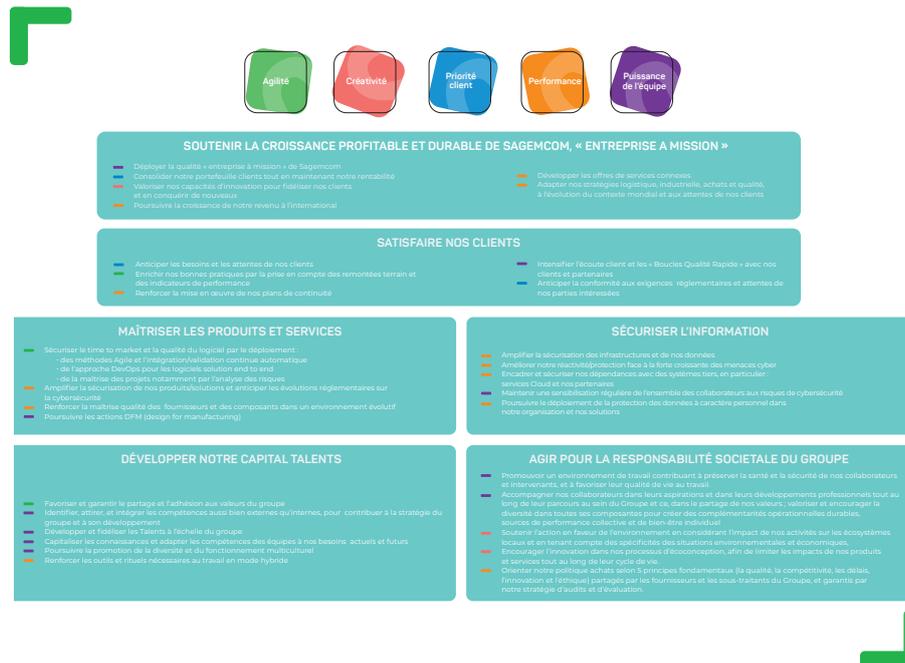


eurs et les sous-traitants du Groupe, est dictée par six principes
ect de l'environnement et l'éthique.

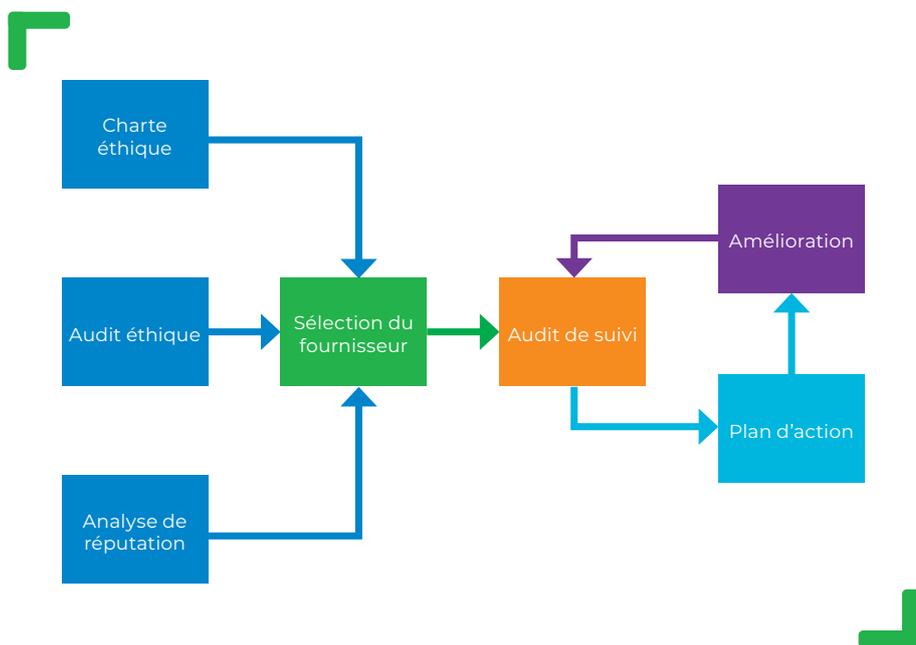
« Nous associons depuis plusieurs années nos fournisseurs à la démarche RSE de Sagemcom. Sur les marchés ultra-concurrentiels que nous adressons, ils sont des éléments différenciateurs essentiels de la performance globale de Sagemcom vis-à-vis de ses clients. Et tout naturellement les membres de la fonction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

Thibault Decoudun, Directeur Achats Groupe

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



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



Dans tous les cas, cette démarche se veut positive et collaborative, afin de faire progresser l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement.

Chaque nouveau fournisseur est donc associé à cette approche. Ainsi, avant d'intégrer dans nos panels un nouveau fournisseur, ce dernier doit signer la charte éthique de Sagemcom. Une analyse de réputation est réalisée à l'aide d'outils d'analyse ESG, afin d'avoir une vue complète sur l'historique du fournisseur. Les résultats obtenus permettent de dresser un premier constat de la conformité du fournisseur et des points à améliorer.

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

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

“ Avant d'intégrer dans nos panels un nouveau fournisseur, ce dernier doit signer la charte éthique de Sagemcom. ”

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



Charte éthique

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

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 effectués à l'intérieur des locaux des fournisseurs ainsi que ceux de ses sous-traitants.

Les fournisseurs s'engagent à accepter les audits de vérification conformément à ce qui a été défini dans la charte éthique.

“ 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. ”

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, 152 audits ont été réalisés en 2023 sur différents panels de fournisseurs afin d'avoir la vue la plus complète possible sur notre chaîne d'approvisionnement.

Ce qui est rédhibitoire

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

Ce qui est inacceptable – à corriger immédiatement

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

Ce qui est critique : à corriger en priorité

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

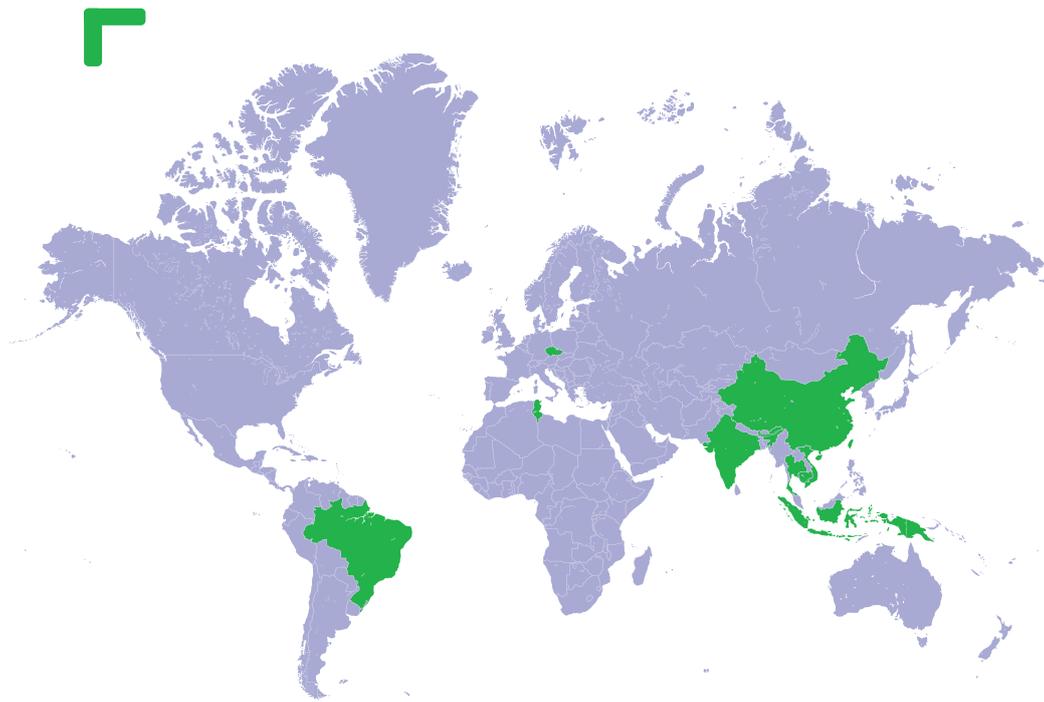
Ces audits incluent 185 points de vérification. Certains points nécessitent plus d'attention et guident notre conduite avec les fournisseurs : Afin d'avoir la vue la plus complète possible et d'assurer une vérification indépendante, nous utilisons des auditeurs tierce partie lors du premier audit d'un fournisseur. Un auditeur Sagemcom accompagne systématiquement ces audits, ce qui facilite par la suite le suivi, avec une meilleure connaissance de l'usine et des non-conformités constatées.

Une fois les audits réalisés, les auditeurs établissent un rapport complet pour le fournisseur. En cas de non-conformité, Sagemcom demande un plan d'actions correctives et réalise les audits de suivi nécessaires. Sans retour de la part du fournisseur dans les trois mois, un audit de suivi est systématiquement déclenché : l'absence de progrès sur des audits successifs entraîne une remise en cause de la relation commerciale entre Sagemcom et le fournisseur. 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 collaborateurs) 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 afin 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 des outils précieux pour suivre l'évolution de nos fournisseurs et avoir une vision commune des objectifs à atteindre.

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

“ Une réelle évolution a pu être constatée chez nos principaux fournisseurs avec des progrès significatifs. ”



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

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

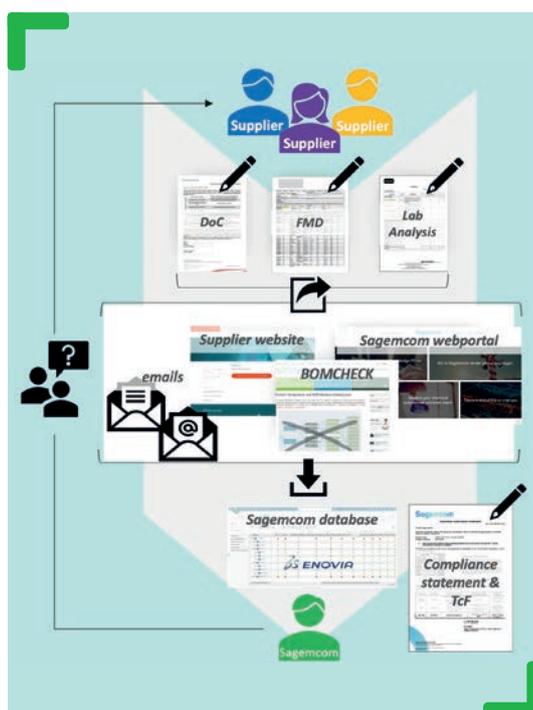
En 2023, notre objectif était d'auditer au moins un fournisseur pour chacun de nos 19 panels critiques. Cet objectif a été atteint.

Pour 2024, notre objectif est d'auditer l'ensemble des fournisseurs actifs de nos 19 panels critiques.

À plus long terme, notre objectif est de faire progresser l'ensemble de ces fournisseurs pour que tous soient au niveau A ou B selon la méthodologie du JAC en 2030.

Inventaire et traçabilité des substances chimiques utilisées dans nos composants

Afin de garantir la conformité de nos produits aux différentes directives européennes, notamment la directive REACH (1907/2006) et la directive ROHS (2011/65/EU), nous avons mis en place un système de management des produits chimiques extrêmement rigoureux. Notre action commence par l'inventaire global de toutes les substances utilisées dans nos centres de fabrication et dans les composants que nous utilisons. Un système de traçabilité dédié pour les SVHC (Substances of Very High Concern) a été mis en place pour déterminer le contenu en substances extrêmement préoccupantes dans



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

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

Politique sur les minerais de conflit

La politique de Sagemcom en matière de minerais de conflit s'inscrit dans le cadre de l'engagement plus large de l'entreprise en faveur d'un approvisionnement responsable et de la durabilité. Les minerais de conflit comprennent généralement de l'étain, du tantale, du tungstène, de l'or (souvent appelé 3TG) et du cobalt, qui sont extraits dans des conditions de conflit armé et de violations des droits de l'homme, principalement en République démocratique du Congo (RDC) et dans les pays voisins.

Sagemcom vise à éviter de contribuer aux conflits armés ou aux violations des droits de l'homme par le biais de sa chaîne d'approvisionnement en minerais : Nous nous engageons à ce que les minéraux utilisés dans nos produits proviennent de sources responsables.

Pour ce faire, nous exigeons de nos fournisseurs qu'ils fassent preuve de diligence raisonnable sur la source et la chaîne de possession des minéraux 3TG. Cette diligence raisonnable est conforme au cadre établi par le Guide sur le devoir de diligence de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) pour des chaînes d'approvisionnement responsables en minerais provenant de zones de conflit ou à haut risque. Afin de maintenir la transparence dans notre chaîne d'approvisionnement en minerais, Sagemcom participe à la Responsible Minerals Initiative (RMI) et collabore avec d'autres entreprises et parties prenantes pour améliorer la traçabilité et l'approvisionnement responsable en minerais. En tant que membre de RMI, nous attendons de nos fournisseurs qu'ils fournissent des informations sur l'origine des minéraux 3TG utilisés dans les produits fournis à Sagemcom. De plus, nous rendons compte publiquement de notre politique et de nos pratiques en matière de minerais de conflit, afin de nous assurer que les parties prenantes sont informées de nos efforts et de nos progrès. Et pour améliorer continuellement notre programme de minerais de conflit, nous révisons et actualisons régulièrement ces politiques et pratiques conformément aux meilleures pratiques émergentes et aux normes évolutives de l'industrie. En mettant en œuvre ces mesures, Sagemcom vise à minimiser le risque d'approvisionnement en minerais de conflit et à une utilisation éthique et durable de minerais dans ses produits. Cette politique reflète l'engagement plus large de Sagemcom en matière de responsabilité sociale d'entreprise et de pratiques commerciales éthiques.

“ En 2023, notre objectif était d'auditer au moins un fournisseur pour chacun de nos 19 panels critiques. Cet objectif a été atteint. ”

Résultats opérationnels

Chaque fois que le modèle de rapport sur les minéraux de conflit RMI (Responsible Minerals Initiative) est mis à jour, et lorsque nous qualifions de nouveaux composants, les fournisseurs doivent fournir un CMRT (Conflict

Minerals Reporting Template). Nous préférons obtenir le CMRT au niveau de produit, car les informations sont plus précises. Les CMRT au niveau de l'entreprise sont également acceptables bien qu'ils entraînent des incertitudes sur la présence de certains minéraux. En 2023, nous avons obtenu un CMRT pour 96 % des composants achetés au cours de l'année.

	2021	2022	2023 (target)	2023 (actual)
% de composants couverts par un CMRT valide	94,34%	94,18%	95%	96%
% de composants couverts par un EMRT valide	92,74%		95%	96%

Lorsque des raffineurs non conformes sont détectés, nous demandons à nos fournisseurs de se conformer ou de les retirer de leur chaîne d'approvisionnement.

Prochaines étapes

Pour renforcer notre traçabilité, les informations sur les minerais de conflit seront croisées avec les déclarations matières des composants, ce qui donnera une vue beaucoup plus granulaire sur l'utilisation de l'étain, du tantale, du tungstène, de l'or et du cobalt dans notre produit, et une meilleure vue sur la matérialité des minéraux de conflit pour Sagemcom.

Notre objectif pour l'année prochaine (2024) est de couvrir au moins 97 % des composants achetés avec un CMRT valide.

Les matières premières critiques

Depuis 2011, la Commission européenne définit une liste trisannuelle des matières premières, qui sont critiques pour l'économie européenne dans le cadre de son Initiative Matières Premières, initiée en 2008. Sur cette liste, 27 matières premières ont été identifiées comme critiques en 2017.

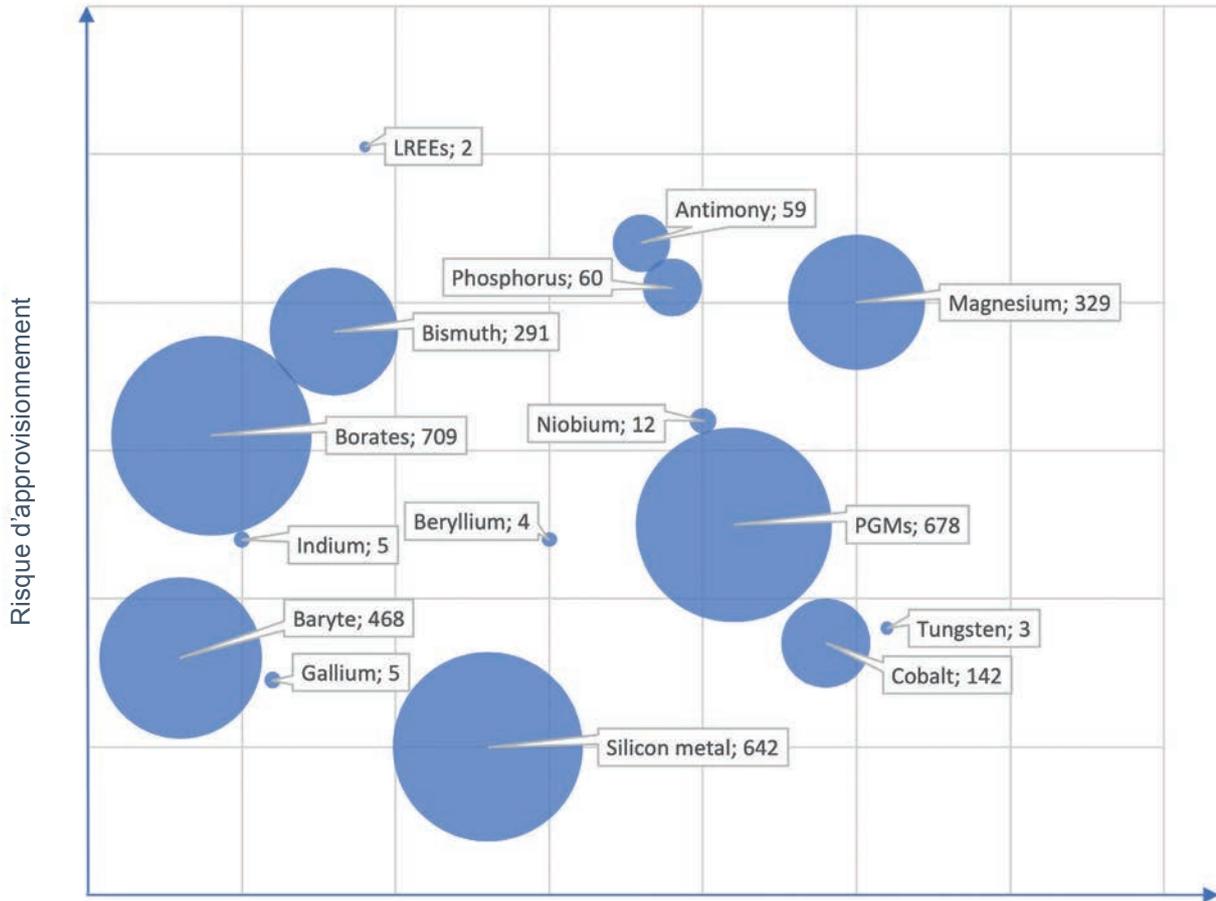
Nos travaux consistent avant tout à comprendre l'usage de ces matières dans nos produits. Cela passe bien entendu par le recensement de toutes les substances présentes dans chacun des composants qu'ils contiennent. Ce faisant, nous identifions les usages potentiels et travaillons à la diversification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

technologiques (les solutions de substitution).

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

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

“ 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. ”



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



PRÉVENIR LA CORRUPTION



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



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

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

Engagement en matière de conformité :

Sagemcom est fermement engagé à respecter les exigences réglementaires et à promouvoir une culture de conformité et d'éthique des affaires. Dans le cadre de notre stratégie de mise en conformité, le Groupe a mis en place des mesures rigoureuses pour garantir que toutes ses opérations sont conformes aux lois et règlements applicables à ses activités.

Le périmètre couvert par nos efforts en matière de compliance inclut :

- La prévention de la corruption ;
- La prévention de la fraude, sous toutes ses formes ;
- La conformité avec les sanctions internationales ;
- La conformité aux règles relatives à la concurrence ;
- Conflit d'intérêts ;
- La conformité aux règles relatives aux contrôles des exportations ;
- La lutte contre le blanchiment de capitaux et le financement du terrorisme.

Nous nous efforçons continuellement d'identifier et de gérer les risques de non-conformité, en intégrant des mécanismes de contrôle robustes et en assurant une formation continue de nos collaborateurs sur les meilleures pratiques en matière de conformité. Ces efforts reflètent notre engagement à long terme envers une croissance responsable et durable.

Programme interne de conformité

Sagemcom a mis en place un programme interne de conformité exhaustif qui englobe tous les niveaux de notre organisation pour garantir des pratiques commerciales éthiques et conformes aux réglementations. Au sommet de cette structure se trouve notre Code de Conduite des Affaires, qui établit les principes fondamentaux et les valeurs que chaque membre de notre entreprise est tenu de respecter. Ce code constitue le socle de notre engagement envers l'intégrité et guide nos actions au quotidien.

En complément de notre Code de Conduite, nous avons développé des politiques et procédures détaillées sur chaque domaine clé de la conformité. Ces documents définissent les normes spécifiques que nous devons respecter dans le cadre de nos activités, assurant ainsi une application cohérente et uniforme à travers le Groupe.

Pour faciliter la compréhension et l'application de ces politiques, nous avons créé des fiches pratiques synthétiques pour chaque sujet. Ces fiches fournissent un aperçu clair des enjeux clés, des règles à suivre, et des personnes à contacter en cas de doute ou de besoin. Elles sont conçues pour être accessibles à tous les collaborateurs, quel que soit leur niveau d'expérience ou leur rôle au sein de l'entreprise.

Enfin, pour les sujets plus complexes ou nécessitant une compréhension approfondie, nous avons développé des guides pratiques détaillés. Ces documents vont au-delà des simples directives et fournissent des explications détaillées, des exemples pratiques et des études de cas pour guider nos collaborateurs à travers des situations plus complexes ou ambiguës. Ils sont élaborés par nos experts internes en collaboration, garantissant une approche robuste et informée face aux défis de conformité les plus exigeants.

Ce programme intégré de conformité reflète notre engagement à maintenir les normes les plus élevées d'éthique et de légalité dans toutes nos opérations.

“ Le combat contre la corruption, et plus généralement pour l'intégrité de la vie économique, ne peut pas être mené sans les entreprises. ”

Il est conçu pour assurer la conformité, réduire les risques et protéger la réputation et les intérêts de notre entreprise à long terme.

Prévention de la corruption

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 collaborateurs et ses partenaires à développer ses activités de façon transparente, équitable et honnête.



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

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

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

La lutte contre la corruption est donc un enjeu majeur pour les entreprises et impliquent tous ses différents acteurs, quel que soit leur niveau (dirigeant(e), 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. 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 événement. 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, 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 présentielles pour les personnels les plus exposés. D'abord déployés en France, ces dispositifs de formation seront progressivement déployés dans les différentes filiales du Groupe. Nous sommes conscients que cela implique un besoin de conseils et d'appuis pour appliquer cette politique dans l'ensemble de nos opérations, notamment pour les salariés susceptibles d'être les plus exposés.

Au-delà, certaines situations sont susceptibles de représenter des difficultés en termes de choix éthique, la solution n'étant pas toujours immédiate ou évidente. C'est la raison pour laquelle le Groupe a élaboré des dispositifs de soutien sur lesquels les collaborateurs et parties intéressées peuvent s'appuyer :

- Sur notre hotline **ethics@sagemcom.com**
- Sur notre dispositif de signalement professionnel : **Whispli**
- Après de notre référent éthique

Prévention de la fraude

La prévention de la fraude est une priorité centrale pour notre Groupe, et nous avons mis en place une série de mesures rigoureuses pour détecter et prévenir tout comportement frauduleux. Nos procédures internes sont conçues pour identifier les anomalies et les transactions suspectes à chaque étape des processus opérationnels.

Nous envisageons également d'instaurer un programme de sensibilisation pour les collaborateurs les plus exposés au risque de fraude, les équipant des connaissances et des outils nécessaires pour reconnaître et signaler toute activité suspecte. Des canaux de communication confidentiels sont disponibles pour leur permettre de signaler toute suspicion de fraude sans crainte de représailles.

Conformité avec les sanctions internationales

La conformité avec les sanctions internationales est un aspect essentiel de notre programme de conformité. Nous nous engageons à respecter toutes les réglementations et directives émises par les organismes internationaux et les gouvernements, y compris les Nations Unies, l'Union Européenne, les Etats-Unis, la France et le Royaume-Uni. Pour assurer cette conformité, nous avons mis en place des procédures de vérification rigoureuses.

Avant d'engager des relations commerciales ou de conclure des contrats, nous vérifions de manière approfondie les antécédents de nos partenaires commerciaux, clients et fournisseurs. Ces vérifications comprennent l'examen des listes de sanctions et d'avertissements internationaux ainsi que du filtrage médiatique défavorable. Cela nous permet de nous assurer qu'aucune des parties impliquées n'est soumise à des sanctions et restrictions où n'est mêlée à un scandale. Nous utilisons des bases de données actualisées et des outils de surveillance spécialisés pour suivre en temps réel les changements dans les réglementations de sanctions. En cas de mise à jour des sanctions, nous réagissons rapidement pour adapter nos pratiques et nos relations commerciales en conséquence.

La direction publie régulièrement une Business Restrictions Note qui indique clairement les pays soumis à sanctions. Cette note précise les pays soumis à des embargos ou à des restrictions limitées et les précautions à respecter en cas d'activités dans des pays soumis à sanctions. Ces directives claires permettent à nos équipes de prendre des décisions éclairées et de minimiser les risques de non-conformité.

Grâce à ces mesures, nous visons non seulement à éviter les sanctions légales et financières, mais aussi à maintenir notre réputation d'intégrité et de responsabilité sur la scène internationale.

Conformité aux règles relatives à la concurrence

Sagemcom s'efforce de créer et de maintenir un environnement de marché libre et équitable, respectant scrupuleusement les lois et règlements antitrust en vigueur. Nous avons donc mis en place une politique de concurrence stricte, communiquée clairement à tous les niveaux de notre organisation. Cette politique est soutenue par des formations régulières dispensées à nos collaborateurs, les sensibilisant aux principes fondamentaux de la concurrence loyale, y compris la prohibition des ententes illégales, la prévention des abus de position dominante et l'interdiction des pratiques déloyales.

Nos procédures internes sont conçues pour évaluer les risques liés à la concurrence lors de chaque transaction ou partenariat commercial. Avant de conclure des accords, nous effectuons des analyses approfondies pour s'assurer qu'ils ne portent pas atteinte aux lois antitrust. En cas de doute, nous consultons des

“ La prévention de la fraude est une priorité centrale pour notre Groupe. ”

experts juridiques spécialisés en droit de la concurrence pour obtenir des avis et des orientations.

Gestion des conflits d'intérêts

La prévention et la gestion des conflits d'intérêts sont des aspects cruciaux de notre engagement envers une gouvernance éthique et transparente. Nous reconnaissons que les conflits d'intérêts peuvent nuire à notre intégrité et à la confiance de nos parties prenantes. C'est pourquoi nous avons mis en place des politiques et des procédures strictes pour identifier, prévenir et gérer ces situations de manière proactive.

Nous avons établi des lignes directrices claires pour tous nos collaborateurs, détaillant les types de situations susceptibles de créer des conflits d'intérêts, comme les relations personnelles ou financières pouvant influencer les décisions professionnelles. Ces directives sont régulièrement communiquées à l'ensemble du personnel et intégrées dans nos programmes de formation.

En outre, nous favorisons une culture d'intégrité permettant aux collaborateurs de se sentir responsabilisés et encouragés à signaler toute préoccupation sans crainte de représailles.

La direction joue un rôle actif dans la supervision de ces politiques, garantissant que des actions correctives sont prises rapidement en cas de non-conformité. En adoptant ces mesures, nous renforçons la confiance de nos clients, partenaires et investisseurs en notre capacité à opérer de manière éthique et transparente. La gestion rigoureuse des conflits d'intérêts est essentielle pour maintenir l'intégrité de nos opérations et soutenir notre engagement envers une gouvernance responsable.

Conformité aux règles relatives aux contrôles des exportations

Nous nous engageons à respecter toutes les lois et réglementations internationales, nationales et locales en matière de contrôles des exportations, afin d'assurer que nos produits, technologies et services ne sont pas utilisés à des fins illicites.

Avant toute exportation, nous effectuons des vérifications pour nous assurer que les destinataires, les destinations et les usages finaux de nos produits respectent les exigences légales et réglementaires. Ces vérifications incluent

l'examen des listes de sanctions, des embargos et des restrictions spécifiques à certains pays, entités ou individus.

Nous proposons également des programmes de sensibilisations à nos collaborateurs pour leur permettre de comprendre les réglementations en vigueur. Ces sensibilisations couvrent des sujets tels que l'identification des produits soumis à des restrictions, la classification des articles, et les procédures à suivre pour obtenir les licences nécessaires. En informant nos collaborateurs

des dernières évolutions législatives, nous nous assurons qu'ils disposent des connaissances nécessaires pour respecter les règles en vigueur.

Nous collaborons également avec des consultants externes et des conseillers juridiques spécialisés pour nous maintenir informés des modifications des réglementations en matière de contrôles des exportations. Cette collaboration nous permet d'ajuster rapidement nos politiques et nos pratiques en réponse aux changements législatifs, et de garantir une conformité continue.

Lutte contre le blanchiment de capitaux et le financement du terrorisme

Nous avons mis en place des politiques et des procédures robustes pour prévenir, détecter et signaler toute activité suspecte liée au blanchiment d'argent et

“ En maintenant un haut niveau de vigilance, nous renforçons notre capacité à détecter et à prévenir les activités illicites. ”

au financement du terrorisme, en conformité avec les lois et réglementations internationales et nationales.

Pour garantir l'efficacité de notre programme AML/CFT, nous avons instauré des processus rigoureux de connaissance du client (KYC). Ces processus incluent la vérification approfondie de l'identité de nos clients, l'évaluation de leur profil de risque et la surveillance continue de leurs transactions.

Nous proposons des formations régulières à nos collaborateurs exposés au risque pour les sensibiliser aux signes potentiels de blanchiment d'argent et de financement du terrorisme. Ces formations couvrent des sujets tels que l'identification des transactions suspectes, les procédures de déclaration de soupçons et les obligations légales en matière de lutte contre le blanchiment de capitaux. En maintenant un haut niveau de vigilance, nous renforçons notre capacité à détecter et à prévenir les activités illicites.

Objectifs

En 2023 nos principaux objectifs étaient de redéployer le module de formation anti-corruption auprès de nos collaborateurs français, et de migrer vers la solution Whispli pour notre canal d'alerte. Ces deux objectifs ont été atteints. En 2024, nous avons pour objectif de déployer notre e-learning dans nos filiales pour couvrir 20% de l'effectif.

Résultats opérationnels

	2021	2022	2023
Taux de formation e-learning anti-corruption	7,6%	9,3%	10,5%
Nombre d'alerte reçues	0	2 (sujets : corruption)	2 (sujets : corruption)
Nombre de cas avérés	0	0	0

(Périmètre Groupe)

Reçu en interne et à travers notre canal de wistleblowing, tous sujets confondus

Zoom sur... le canal d'alerte

En 2023, Sagemcom a revu son système d'alerte éthique afin de s'adopter aux exigences légales en la matière, et fournir un environnement plus simple, plus intuitif, à toute personne souhaitant alerter la société sur un problème éthique. Pour ce faire, Sagemcom a adopté la solution Whispli.

Cette solution sécurisée permet à toute personne, qu'elle fasse partie de l'organisation ou non, de communiquer en toute confidentialité avec l'équipe éthique de Sagemcom éventuellement anonymement si le lanceur d'alerte le souhaite. C'est également un outil de pilotage des alertes et de gestion des enquêtes, permettant le stockage et l'archivage des preuves afférentes à chaque cas étudié. Pour utiliser notre canal d'alerte dédié à la compliance, rendez-vous sur le site Internet de Sagemcom, rubrique « Contactez-nous », ou directement sur notre plateforme Whispli :

<https://sagemcom.whispli.com>

DIVERSITÉ ET ÉGALITÉ DES CHANCES



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



ation de notre politique RH et de nos actions en faveur de la
on est d'assurer la convivialité dans les équipes, d'encourager le
e 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

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

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

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

“ Sagemcom compte près de 6500 collaborateurs répartis dans une cinquantaine de pays partout dans le monde et porteurs de cultures différentes. ”

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.

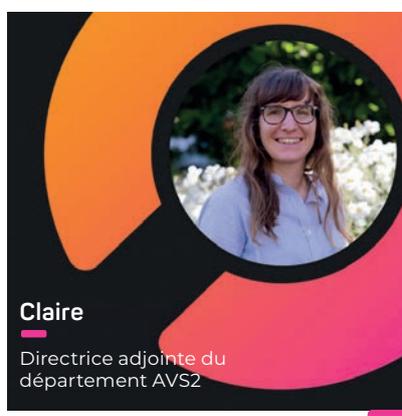


La promotion de l'égalité professionnelle entre femmes et hommes constitue l'un de nos principaux défis en termes de diversité. Dans notre secteur d'activité traditionnellement masculin, il s'agit de faire de la mixité une réalité à tous les niveaux dans l'entreprise. Bien que le taux de féminisation de nos effectifs continue de progresser et s'élève dorénavant à 48%, 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 de R&D tunisien est exemplaire en la matière : il comptabilise une quasi parité (49% de femmes), grâce notamment à un nombre important de recrutements féminins réalisés en 2023. Ce taux de féminisation ne cesse de progresser, puisqu'il était de 45% en 2022.

Nos sites industriels sont également engagés en faveur de la diversité des équipes. En Italie, notre site industriel compte 50% de femmes salariées. Notre usine tunisienne emploie quant à elle 59% de femmes. Nous avons à cœur de promouvoir nos visages féminins. Ainsi, à l'occasion de la journée internationale des droits des femmes, des portraits ont été diffusés pour présenter des femmes travaillant dans nos différents sites de fabrication, exerçant différents métiers (opératrice, technicienne, ingénieure, responsable qualité...).

Pour attirer des femmes issues de filières techniques ou technologies dans ses filiales françaises, Sagemcom participe depuis quelques années au forum « Réseaux et carrières au féminin » organisé par l'association partenaire « Elles Bougent ». Cette dernière œuvre pour inciter les jeunes femmes à s'engager dans des études scientifiques, généralement davantage plébiscitées par la gentry masculine. Au côté de cette association, Sagemcom développe également des initiatives pour promouvoir la féminisation des métiers scientifiques. Par exemple, des portraits et rôles modèles de nos salariées ingénieures sont diffusés à l'occasion de la journée internationale des femmes et des filles de sciences.



Engagé en faveur de la diversité, Sagemcom se doit également d'être exemplaire en termes d'égalité salariale entre les femmes et les hommes. Pour ce faire, divers dispositifs sont mis en place pour proscrire les situations d'inégalité salariale. Ainsi, une analyse des rémunérations basée sur des nuages de points est réalisée lors des recrutements externes ou issus de mobilités internes. En cas d'écart injustifié, un rattrapage salarial est effectué. En outre, les périodes de maternité font l'objet d'une attention accrue et sont neutralisées afin d'assurer une égalité salariale (augmentation moyenne à minima, ajustement des objectifs pour les personnes ayant un bonus etc.). Dans nos filiales internationales, nous avons décidé de déployer progressivement l'index égalité femmes-hommes, alors que ce dispositif n'est légalement imposé qu'en France. Il prévoit de prévenir les éventuels écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et d'orienter en conséquence la politique salariale.

Considérant que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est vecteur de performance collective, Sagemcom a poursuivi ses actions de sensibilisation visant à faire évoluer les mentalités et les comportements de tous : collaborateurs femmes et hommes, étudiants, milieu éducatif, partenaires, etc.

Ainsi en France, pour aller encore plus loin et structurer cette démarche, Sagemcom a signé, il y a une dizaine d'années, un accord d'entreprise couvrant 6 domaines d'actions en faveur de la diversité : l'intégration durable de la diversité dans la culture du Groupe, l'accès à l'emploi, la politique de rémunération et d'égalité salariale, le parcours professionnel, le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap et des proches aidants et

“ Sagemcom est doté depuis une dizaine d'années d'un accord d'entreprise couvrant 6 domaines d'actions en faveur de la diversité. ”

la recherche de l'équilibre entre l'activité professionnelle et la vie personnelle. Le renouvellement récent 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. Avec cet accord, co-construit avec la Direction générale et les organisations syndicales, Sagemcom n'en n'est pas à son 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 derniers accords a permis de souligner des 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.

“ La communication interne est également un moyen pour promouvoir l'égalité professionnelle et l'ancrer durablement dans la culture du Groupe. ”

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

Sagemcom, fidèle à ses valeurs, affiche sa volonté et son engagement pour soutenir la parentalité, considérant que des parents épanouis sont des collaborateurs impliqués et engagés dans leur travail. Ainsi, dans nos usines tunisiennes, une prime est versée aux femmes pour maintenir leur salaire pendant leur congé maternité.

Pour informer sur cette mesure phare, dans nos sites industriels de Tunis, des ateliers de préparation à la maternité sont proposés chaque année aux femmes intéressées, lors d'une journée dédiée. A cette occasion, divers types d'accompagnement sont proposés : conseils sur le suivi de la grossesse, l'allaitement maternel et la pratique de sports doux, participation à des ateliers de yoga prénatal, etc. Parce que l'égalité professionnelle concerne aussi bien les femmes que les hommes, ce soutien à la parentalité se traduit également dans les engagements pris par Sagemcom en faveur de la paternité. Dorénavant, les collaborateurs du siège (ayant 2 ans d'ancienneté) peuvent prendre un congé paternité allongé avec un maintien de leur salaire.



La communication interne est également un moyen pour promouvoir l'égalité professionnelle et l'ancrer durablement dans la culture du Groupe. Ainsi, un portrait de femme est proposé dans chaque ComIn, le magazine diffusé trimestriellement par le Groupe. Certains numéros sont par ailleurs rédigés sous le prisme de l'égalité professionnelle en développant des thématiques, telles que la mixité et la diversité. En 2023 par exemple, nous avons proposé à nos collaborateurs de répondre à l'invitation de la fondation Terre d'impact, proposant une pièce de théâtre « La Voie des Femmes » construite autour de témoignages de femmes contemporaines qui abordent la condition féminine.

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.

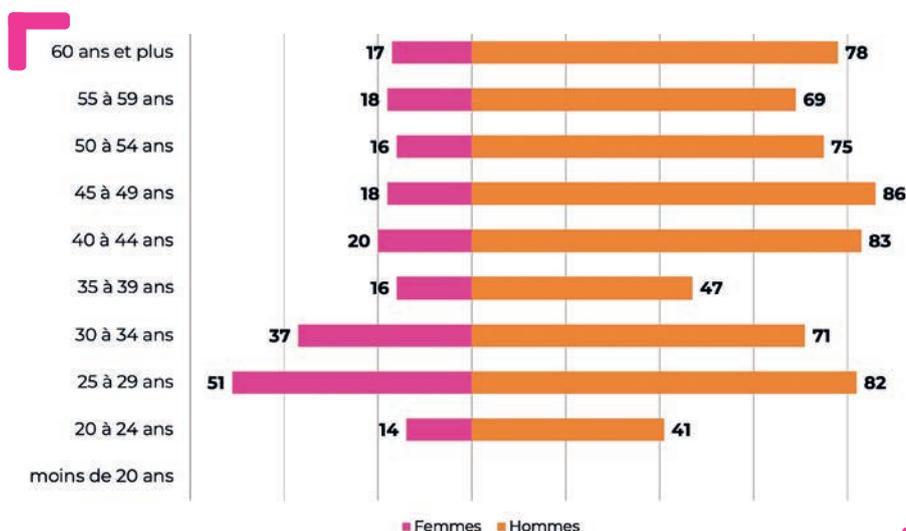
Sagemcom a affirmé son engagement en faveur de la lutte contre les discriminations en faisant partie des toutes premières entreprises à adhérer à l'association « À compétence égale ».

Engagée dans la lutte contre toute forme de discrimination à l'embauche et pour la promotion de la diversité dans l'emploi, l'association nous accompagne dans l'audit de nos process et outils de recrutement, dans la formation des acteurs du recrutement et dans la mise à disposition de ressources et outils, dans une logique d'amélioration continue. En outre, Sagemcom est signataire de la charte « À compétence égale » et affirme ainsi clairement son engagement à lutter activement contre la discrimination sous toutes ses formes durant toutes les étapes du processus de recrutement ainsi que durant toute la carrière de nos collaborateurs. On compte près d'une trentaine de critères de discrimination, tels que la discrimination de genre, d'âge, d'origine ou encore liée à l'orientation sexuelle ou à l'identité de genre. Dans ce dernier cas par exemple, Sagemcom met un point d'honneur à favoriser la diversité et l'inclusion de tous, y compris les personnes LGBT+. Sagemcom a rédigé, avec le soutien « d'A compétence égale », le 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 outre, une formation à destination de toutes les personnes susceptibles d'intervenir dans les processus de recrutement est progressivement déployée dans nos filiales, afin de prévenir toute discrimination à l'embauche. Définition du besoin, sélection, entretien, décision... Le programme est construit sur mesure pour tenir compte du contexte de Sagemcom. L'objectif est de former tous les acteurs de Sagemcom partout dans ses filiales, afin de recruter uniquement sur la base des compétences, dans un environnement inclusif, ouvert et respectueux des différences. Ce passeport « Recruter sans discriminer » devient un prérequis obligatoire pour intervenir dans les processus de recrutement. Sans l'obtention de celui-ci, nos collaborateurs ne pourront plus par exemple formuler de demande de recrutement ou participer aux entretiens d'embauche. Cette ambition forte est par ailleurs inscrite dans le cadre du projet « Sagemcom, entreprise à mission », témoin de l'importance que porte notre Groupe à la lutte contre les discriminations.

“ Sagemcom a affirmé son engagement en faveur de la lutte contre les discriminations. ”



Pyramide des âges sur le périmètre UES Sagemcom au 31/12/2023

La mixité des âges au sein du Groupe représente également un enjeu majeur. Avec plus d'un cinquième 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. Entre 2016 et 2023, le nombre de jeunes (jusqu'à 30 ans) en France a presque triplé, passant de 9 à 25%. 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. Dans son accord relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), Sagemcom entend en effet 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 un tiers de salariés seniors.

L'intégration et le maintien dans l'emploi de personnes en situation de handicap constitue un autre défi important pour Sagemcom. Nos difficultés à recruter des salariés en situation de handicap au regard de nos ambitions et de nos actions en la matière, notamment en France, est le reflet du déficit de qualification et de formation professionnelle au niveau national. Malgré tout, Sagemcom entend affirmer son attachement à accueillir tous les talents et à accompagner au mieux les salariés ayant des besoins spécifiques. A cet effet, des actions sont mises en place pour soutenir l'insertion et le maintien des personnes en situation de handicap dans le monde professionnel. Notre accord diversité souligne les mesures prises en faveur de l'intégration durable des salariés en situation de handicap. Il prévoit aussi des conditions de travail permettant d'accompagner les parcours professionnels et le maintien dans l'emploi, de développer la sous-traitance avec les milieux protégés et adaptés, de soutenir les salariés accompagnant un proche en situation de handicap. Quelques exemples permettent d'illustrer ces engagements : toutes les offres d'emploi publiées en France 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 pour trier et valoriser les déchets de notre siège social (une initiative qui s'inscrit aussi bien dans une démarche solidaire qu'environnementale). Cet engagement se traduit également par des initiatives locales, telles que le soutien de Sagemcom au festival Regards Croisés, présentant des courts métrages sur le thème « Métiers & Handicaps, le handicap n'empêche par le talent ».



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. L'objectif est de favoriser la diversité et l'égalité des chances et de contribuer à la mixité des âges au sein du Groupe.

“ Chaque année, Sagemcom soutient la semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées. ”

Ainsi, Sagemcom soutient Article 1 depuis près d'une quinzaine d'année, une association qui accompagne l'insertion professionnelle de jeunes issus de milieux défavorisés : Sagemcom figure parmi ses principaux partenaires historiques. En 2023 en France, une quinzaine de salariés bénévoles se sont investis pour accompagner des jeunes dans le cadre des différents programmes d'Article 1.

Pour faire vivre ce partenariat en 2023, Sagemcom s'est attaché à diffuser régulièrement les actualités de l'association, en interne auprès de nos collaborateurs et sur les réseaux sociaux : journée portes ouvertes, conférence en ligne sur l'égalité des chances, atteinte de l'objectif de 20.000 jeunes accompagnés dans le cadre du mentorat, etc. Nous avons également organisé une visite d'entreprise en accueillant de jeunes étudiants accompagnés par Article 1. Cet événement, animé par nos bénévoles, a permis de présenter quelques-uns de nos métiers, d'organiser un atelier de rédaction de CV et de donner des conseils en terme d'insertion professionnelle.

“ Afin de soutenir l'égalité des chances, notre siège social a aussi lancé diverses initiatives. ”

Sagemcom s'est aussi fortement mobilisé dans le partenariat avec l'association Elles bougent, qui a démarré en 2020, visant à promouvoir les études scientifiques et techniques auprès de jeunes collégiennes et lycéennes. Dans ce cadre Sagemcom agit en faveur de la sensibilisation des jeunes filles aux études scientifiques. Car, force est de constater qu'elles sont peu nombreuses dans les écoles d'ingénieurs que nous convoitons pour attirer les meilleures compétences et favoriser la diversité.

Nos filiales tunisiennes ont aussi lancé diverses initiatives en 2023 pour accompagner les personnes dans le besoin. Sur nos sites de fabrication, un comité social a été créé. Celui-ci a été doté d'un budget mis à la disposition par la Direction, afin d'accompagner les salariés dans le besoin et de faire face à des imprévus. Des opérations caritatives « 200 cartables pour 200 écoliers » et « 100 couffins pour 100 familles » ont également 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.

Notre siège social a aussi lancé diverses initiatives à cet effet. Par exemple, à l'aube du déménagement de son siège social, des dons solidaires de mobiliers ont été faits à Emmaüs et au Secours populaire. Par ailleurs, nous avons sponsorisé la course solidaire « Plume Strong Cycling Challenge » une course cycliste organisée par notre partenaire Plume entre Zürich et Nice.

Enfin, Sagemcom a organisé plusieurs événements à la fois fédérateurs et solidaires. L'objectif ? Passer un bon moment entre collègues dans un cadre festif et convivial tout en aidant des associations à impact social/sociétal. La participation à un tournoi inter-entreprises de rugby à V organisé par l'AC Rueil Rugby par exemple a ainsi permis de récolter des fonds pour soutenir la Ligue contre le cancer.

L'ACCOMPAGNEMENT DES COLLABORATEURS

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

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



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

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

En 2023, pour la 4^e année consécutive, notre Groupe a été récompensé de ses efforts en faisant partie du palmarès des meilleurs employeurs « High-Tech » de France. ”

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

LinkedIn et Welcome to the Jungle, participation à divers événements dans les écoles et universités (forum, table ronde, journée partenaire...).

En 2023, pour la 4^e année consécutive, notre Groupe a été récompensé de ses efforts en faisant partie du palmarès des meilleurs employeurs « High-Tech » de France.

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

Dans ce cadre, notre Groupe a notamment noué un partenariat avec CentraleSupélec qui permet d'attirer d'excellents profils.

Nos filiales tunisiennes elles aussi ont tissé d'étroits partenariats avec les meilleures écoles, afin d'élargir les viviers de recrutement.

Notre filiale Sagemcom Tunisie s'est rapprochée de l'école Centrale polytechnique pour renforcer les liens entre les mondes professionnel et académique.

Les étudiants de cette grande école ont été reçus à l'occasion d'une visite d'entreprise au cours de laquelle les étudiants ont pu participer à des échanges enrichissants, visiter nos ateliers de production et découvrir les divers métiers de notre secteur industriel.

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, Sagemcom lance chaque année des campagnes de recrutement de stagiaires et alternants et organise différents événements. Ainsi, des guides présentant les différentes missions de stage et d'alternance sont diffusés largement et les équipes Talents de nos différentes filiales parcourent les salons étudiants afin d'attirer les meilleurs profils.



Notre centre R&D tunisien a déployé en 2023 la promotion « Esprit », une formation orientée vers le développement des systèmes embarqués en alternance aménagée sur quatre ans. Composée d'une trentaine d'étudiants, elle permet d'alterner la formation académique et le travail en entreprise, afin de former les jeunes à nos métiers et d'accélérer leur autonomie dans le monde professionnel.

Parallèlement, notre filiale tunisienne R&D a continué de développer son « SS&T Campus ». Celui-ci initie et forme de jeunes diplômés issus de filières scientifiques et technologiques à nos métiers (techniques de développement informatique embarqué et softskills). L'objectif est double : favoriser l'insertion des jeunes dans l'emploi et permettre à Sagemcom de disposer de ressources et de compétences directement opérationnelles. En 2023, le Campus SS&T a formé quatre promotions soit près de 130 personnes.

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. Citons l'exemple de notre filiale hongroise qui personnalise l'accueil de ses nouveaux collaborateurs en organisant différents points de rencontre avec les principaux interlocuteurs, ainsi que la construction d'un parcours de formation visant à faciliter l'intégration.

“ Sagemcom lance chaque année des campagnes de recrutement de stagiaires et alternants et organise différents événements. ”

Notre site de Taden, soucieux d'accueillir ses nouvelles recrues dans les meilleures conditions possibles, nomme des parrains qui accompagnent 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.

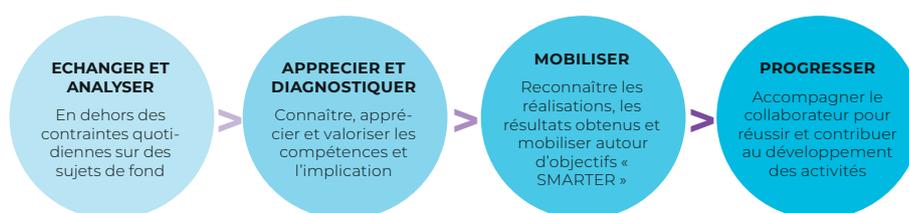
En France, le parcours d'intégration Wel'com permet aux nouvelles recrues de s'intégrer durablement au sein de notre Groupe. Les acteurs intervenant dans le parcours d'intégration (manager, équipe de travail, service RH...) sont mobilisés et sensibilisés pour garantir une intégration réussie.

Une formation est animée en interne pour présenter notre Groupe, nos activités et notre organisation. Ainsi les nouveaux talents disposent de toutes les clés pour comprendre le fonctionnement de Sagemcom et ainsi démarrer leur mission dans de bonnes conditions. En complément, des visites de notre showroom et de nos laboratoires sont organisées pour présenter concrètement nos produits et moyens de tests.

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

Développer et cultiver les compétences

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



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

Sagemcom considère la formation comme un investissement pour l'avenir, un outil de performance économique et un enjeu social. Par ailleurs, la capacité à identifier les compétences nécessaires pour anticiper le développement et répondre aux exigences du marché et des clients constitue un facteur clé de compétitivité. La formation est donc un véritable levier pour optimiser le

potentiel et la performance de nos collaborateurs. Nous consacrons ainsi chaque année un effort important pour adapter, maintenir et faire évoluer les compétences de nos collaborateurs. En France par exemple, 3% du montant de la masse salariale est ainsi dédié annuellement à la formation professionnelle.

Nous veillons à assurer à nos collaborateurs un accès à la formation équitable et sans discrimination. Nous portons par ailleurs une attention particulière aux salariés n'ayant pas suivi de formation depuis 3 ans, pour

soutenir l'employabilité et le développement de l'ensemble de nos collaborateurs tout au long de leur carrière.

En outre, nous sommes attentifs à déployer des formations efficaces et répondant aux besoins métiers, afin d'accompagner l'adaptation et le développement des compétences à nos métiers. Ainsi, toutes les formations font l'objet d'évaluation à chaud et à froid. Réalisée dans le cadre de l'entretien

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

annuel, l'évaluation à froid permet de vérifier la mise en œuvre effective des acquis de la formation dans la pratique professionnelle.

Des catalogues de formation sont mis à la disposition des managers et collaborateurs afin de les guider et de faciliter le recensement des besoins en développement des compétences. En outre, des parcours de formation ambitieux au sein des différentes filières professionnelles sont affichés dans ces catalogues, afin de favoriser la construction de parcours d'évolution au sein du Groupe.

La Direction des Ressources Humaines du Groupe met à la disposition de toutes ses filiales, la plateforme d'e-learning Smart Academy. Offrant des modules digitaux construits pour la plupart sur-mesure, cet outil permet de former de manière agile, à l'échelle du Groupe. Les avantages de ce dispositif sont nombreux : élargir l'offre de formation, optimiser les ressources consacrées à la formation, individualiser les parcours de développement des compétences, faciliter l'accès à la formation, etc.



L'offre de formation digitale s'est progressivement étoffée. Outre les formations obligatoires (prévention de la corruption, cybersécurité...), Smart Academy propose des formations métiers. Par exemple, en 2023, nos Experts ont développé des modules e-learning relatifs à la fabrication des cartes électroniques, du EasyMesh, etc. Cette plateforme e-learning est également un outil puissant pour faciliter l'intégration des nouveaux salariés au sein de Sagemcom.

Ainsi, dans notre filiale R&D hongroise, le développement des compétences est pris en compte dès l'intégration. Certains programmes e-learning sont devenus incontournables pour favoriser la bonne intégration des nouveaux collaborateurs, afin de leur permettre de découvrir notre Groupe, nos produits, nos modes de management des projets, etc. Ensuite, d'autres formations sont mises en œuvre en fonction des besoins identifiés, afin d'accompagner

“ La Direction des Ressources Humaines Groupe met à la disposition de toutes les filiales de Sagemcom la plateforme d'e-learning Smart Academy. ”

le développement des compétences : accès libre à une plateforme de formation en ligne, formations métiers, formations en langues, etc.

Dans nos différentes filiales, des dispositifs de formation sont déployés pour répondre au contexte et aux besoins locaux. Ainsi par exemple, en Italie, un programme de formation a été développé pour sensibiliser les managers à l'importance d'une gestion positive et motivante de leur équipe. Notre filiale SS&T continue quant à elle de déployer son parcours de formation « Manager responsable », initié depuis quelques années, une offre de formation modulaire visant à développer les compétences managériales.

Au total, dans notre centre de R&D de Tunis, près de 180 sessions de formation ont été organisées en 2023, permettant de développer les compétences des collaborateurs dans divers domaines : technique, métier, management, softskills, qualité, santé et sécurité au travail, etc. Plus de la moitié des formations réalisées ont été préparées et animées par nos formateurs internes, des référents dans leur domaine technique.

“ Au total, dans notre centre de R&D de Tunis, près de 180 sessions de formation ont été organisées en 2023. ”

Saisissant les nouvelles possibilités offertes par la dernière réforme de la formation professionnelle en France, Sagemcom a signé 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.

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. Depuis 4 ans, un vaste chantier de dynamisation de la filière Expert, sponsorisé par la direction R&T, a été lancé afin de renforcer le rayonnement de la filière et de développer les synergies entre les Experts. Diverses actions ont ainsi été déployées : des groupes de travail visant à développer des expertises stratégiques, un large plan de

communication pour faire connaître et reconnaître les Experts au sein du Groupe, divers événements pour rassembler les Experts (séminaires, réunions à échéance régulière, Techdays, interview « Les Experts ont la parole »), etc.

Soutenir et diversifier les carrières professionnelles au sein du Groupe

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

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

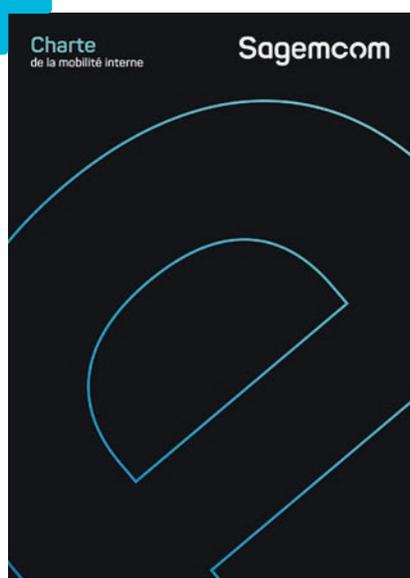
Cette diffusion est complétée par l'organisation de comités recrutement / mobilité visant notamment à faciliter et à piloter les carrières professionnelles de nos collaborateurs au sein du Groupe. Par ailleurs, la France affiche un objectif de pourvoir un tiers des postes par la mobilité interne. En 2023, comme les années précédentes, cet engagement a été largement dépassé puisque 45% 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, dans le cadre de leur entretien professionnel. Ces souhaits sont scrupuleusement analysés par les équipes RH qui en tiennent compte dans la construction des parcours professionnels au sein du Groupe. Ainsi par exemple, notre site de fabrication brésilien favorise la polyvalence et la mobilité transversale, en élargissant les tâches confiées aux opérateurs et en développant les compétences.

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. En contrepartie, le Groupe capitalise et investit dans des domaines d'expertises stratégiques qui contribuent à leur 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.



“ Les collaborateurs ont la possibilité d'exprimer leur souhait de mobilité, aussi bien au sein du Groupe qu'au sein de leur filiale. ”

En 2023, de nombreuses actions ont été mises en œuvre 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 développent l'engagement de chacun dans la mise en œuvre de notre stratégie et soutiennent la croissance du Groupe.



Le Corporate organise des rencontres semestrielles présentant les résultats et les orientations stratégiques à l'ensemble des collaborateurs. Ces événements sont déclinés dans de nombreuses filiales afin de permettre au plus grand nombre de collaborateurs de connaître et de comprendre les orientations stratégiques de Sagemcom. Ce partage est, à nos yeux, primordial pour donner du sens à la contribution de chacun à la performance de notre Groupe.

En outre, de nombreux moments de partage ont été organisés en 2023 partout dans le monde pour favoriser la cohésion des équipes et développer la dynamique collective.

Notre filiale R&D de Tunis a organisé des teambuildings pour accueillir les nouveaux embauchés et faciliter leur intégration. De même, notre centre R&D hongrois a organisé, comme chaque année, un séminaire pour renforcer la cohésion et le travail en équipe. Notre siège

social a quant à lui organisé divers événements fédérateurs pour réunir les équipes : tournoi d'échecs, summer party, concours photos, etc.

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

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.

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

Ces dernières années ont été marquées par un dialogue social particulièrement riche. Tenant compte des retours d'expérience de la crise sanitaire, notre filiale SS&T a été l'une des premières sociétés en Tunisie à négocier et à signer un accord télétravail avec le syndicat de base, incluant la mise en place d'une commission de suivi, gage d'un dialogue social nourri et ouvert.

Au niveau Corporate, l'année 2023 a été marquée notamment par la signature d'un accord relatif à l'équilibre des temps de vie, incluant des dispositions innovantes notamment le forfait mobilités durables, visant à faciliter les mobilités douces entre le domicile et le lieu professionnel. La mise en œuvre des divers accords et plans d'actions en cours a par ailleurs été poursuivie (diversité, plan de prévention des risques psychosociaux, GPEC, télétravail, 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.

De nombreux moments de partage ont été organisés en 2023 partout dans le monde pour favoriser la cohésion des équipes et développer la dynamique collective.



SANTÉ, SÉCURITÉ ET QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

A hand is shown holding a glowing, translucent globe. The globe is illuminated with blue light and features a white medical cross symbol on its right side. The background is a dark blue gradient with a faint, glowing cityscape at night. A small green horizontal bar is located below the title.

Notre responsabilité et notre engagement sont de créer les conditions pour les personnes présentes sur nos sites et au-delà, un cadre favorisant la santé et la sécurité, qui prolonge les initiatives positives et efficaces déjà en cours, et introduit de nouvelles initiatives pour améliorer les conditions de travail et promouvoir un environnement sûr et sain.



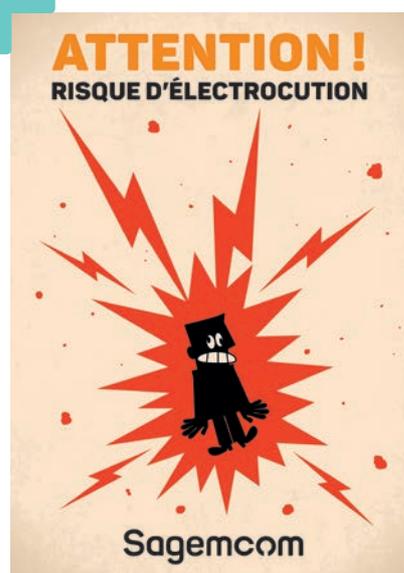
garantissant l'intégrité physique et mentale ainsi que la santé de toutes les personnes et la qualité de vie au travail. La politique sociale menée au sein du Groupe reflète une nouvelle tendance d'investissement accru dans la prévention, à la fois socialement favorable au développement des collaborateurs et des activités.

Eliminer les dangers, réduire les risques, les maladies professionnelles, les accidents graves et les accidents les plus fréquents et inculquer une culture de la sécurité au travail constituent 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 collaborateurs 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, a fait l'objet d'une évolution ou est arrêté. Avec au cœur de nos préoccupations, la sécurité incendie, la protection contre le risque électrique et l'exposition aux produits chimiques ou aux risques acoustiques liés au développement de nos produits. Diverses procédures sont ainsi établies pour gérer les risques pour la santé et la sécurité des collaborateurs :

- Évaluation des risques
- Prise en compte des exigences légales
- Validation des équipements de protection collectifs et individuels
- Enregistrement des accidents ou des presqu'accidents
- Actions préventives et/ou correctives
- Sensibilisation/information des collaborateurs
- Gestion des produits dangereux
- Traitement des produits dangereux (y compris des déchets)
- ...



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

Ainsi par exemple, le Brésil met un point d'honneur à mettre en place et en valeur la formation des référents sécurité. Notre centre de R&D tunisien quant à lui organise fréquemment des journées de sensibilisation à la sécurité : évacuation incendie, utilisation des équipements de protection individuelle, manipulation de produits dangereux, risques électriques, premiers secours, etc. Dans nos filiales africaines où nos équipes

sur les chantiers redoublent de vigilance sur les potentiels risques sécuritaires, des formations préventives certifiantes (IOSH – Institution of Occupational Safety and Health) ont été proposées à nos collaborateurs.

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 mesures et les équipements associés (gants, lunettes, bouchons d'oreilles, harnais, chaussures de sécurité, etc) sont compatibles avec leur vie quotidienne.

“ La sécurité de nos collaborateurs fait l'objet d'une analyse de risques pour chaque métier. ”

En outre, l'encadrement veille à l'application des consignes de sécurité et des méthodes recommandées. Dans notre usine italienne, l'application de la méthode 5S permet notamment de réduire les risques d'accidents et d'améliorer les conditions de travail. De même, les managers du Campus France sont formés aux risques liés à la sécurité.

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 ou gestion des déchets incluses) sont menées, et des règles spécifiques sont mises en place. Elles sont complétées par des séances de formation des opérateurs, et bien entendu par la mise à disposition d'équipements adaptés.

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

Ces résultats sont ensuite reportés chaque mois par la direction locale. Une synthèse est réalisée en milieu d'année pour vérifier que les résultats réels sont en adéquation avec les objectifs. Des actions correctives sont mises en place si ce n'est pas le cas. Les résultats sont analysés par la Direction générale.

Enfin, en complément des mesures prises pour la production, des processus sont également mis en place pour les équipes manipulant des produits électriques, à gaz ou intégrant des batteries ou piles Lithium : 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. À l'issue de cette formation, et sous réserve de réussir l'examen final, un titre d'habilitation électrique lui est ensuite remis. Des protections dédiées aux chocs électriques, aux incendies et aux explosions ont également été implantées au sein de nos laboratoires.

Dans l'ensemble de nos entités, un responsable QHSE (Qualité, Hygiène, Sécurité et Environnement) est nommé afin de veiller à la santé et la sécurité des salariés. Par exemple, pour l'ensemble des filiales africaines (hors Tunisie), 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.

“ Dans l'ensemble de nos entités, un responsable QHSE est nommé afin de veiller à la santé et la sécurité des salariés. ”



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.

En outre, les normes internationales (ISO 14001 et 45001) sont utilisées comme référence pour la gestion de l'environnement et de la sécurité sur le site. Au sein de nos usines tunisiennes, toutes les mesures sont prises pour prévenir les risques (nuisances sonores, produits chimiques, risques psychosociaux...) auxquels peuvent être soumis nos collaborateurs. Pour préserver leur santé, les conditions de travail sont régulièrement auditées et des recommandations sont émises, dans une logique d'amélioration continue.

Prendre soin de nos salariés

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

Ainsi, au sein de 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 2023 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 ...). Au Brésil tout comme à Taden, les 20 premières minutes de la journée de travail sont consacrées à des exercices d'assouplissements et d'éveil musculaire avant la prise de poste pour prévenir les TMS. Le site de SS&T a organisé régulièrement des ateliers de sensibilisation sur différentes thématiques sanitaires : sensibilisation anti-tabac, prévention et dépistage du cancer du sein, sensibilisation aux TMS, alimentation équilibrée, bien-être digestif, etc.

- 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, réglage ergonomique des postes de travail, déplacements...) mais plus généralement en vue d'encourager les salariés à adopter des modes de vie sains. Ces conseils sont donnés soit dans un cadre individuel, soit lors de séances collectives d'information et de sensibilisation dans le cadre de campagnes d'information ou au gré de visites des ateliers, de bureaux ou encore lors de la mise en place de campagnes d'informations et de prévention. Citons l'exemple d'« Octobre rose », une campagne réalisée sur tous les sites tunisiens visant à sensibiliser les collaborateurs sur les risques du cancer du sein et les modes de prévention. Dans nos sites tunisiens se sont également déroulées plusieurs actions telles que des dépistages du diabète et de l'hypertension artérielle ainsi que des campagnes de sensibilisations sur des sujets tels que l'allaitement maternel.

- Favoriser l'accès à un niveau de soins et de couverture sociale de qualité pour tous les salariés. Sagemcom propose à ses collaborateurs, quelle que soit leur aire d'implantation géographique, de bénéficier d'une couverture de remboursement des soins médicaux leur permettant ainsi de préserver au mieux leur santé et le cas échéant, celle de leur famille.

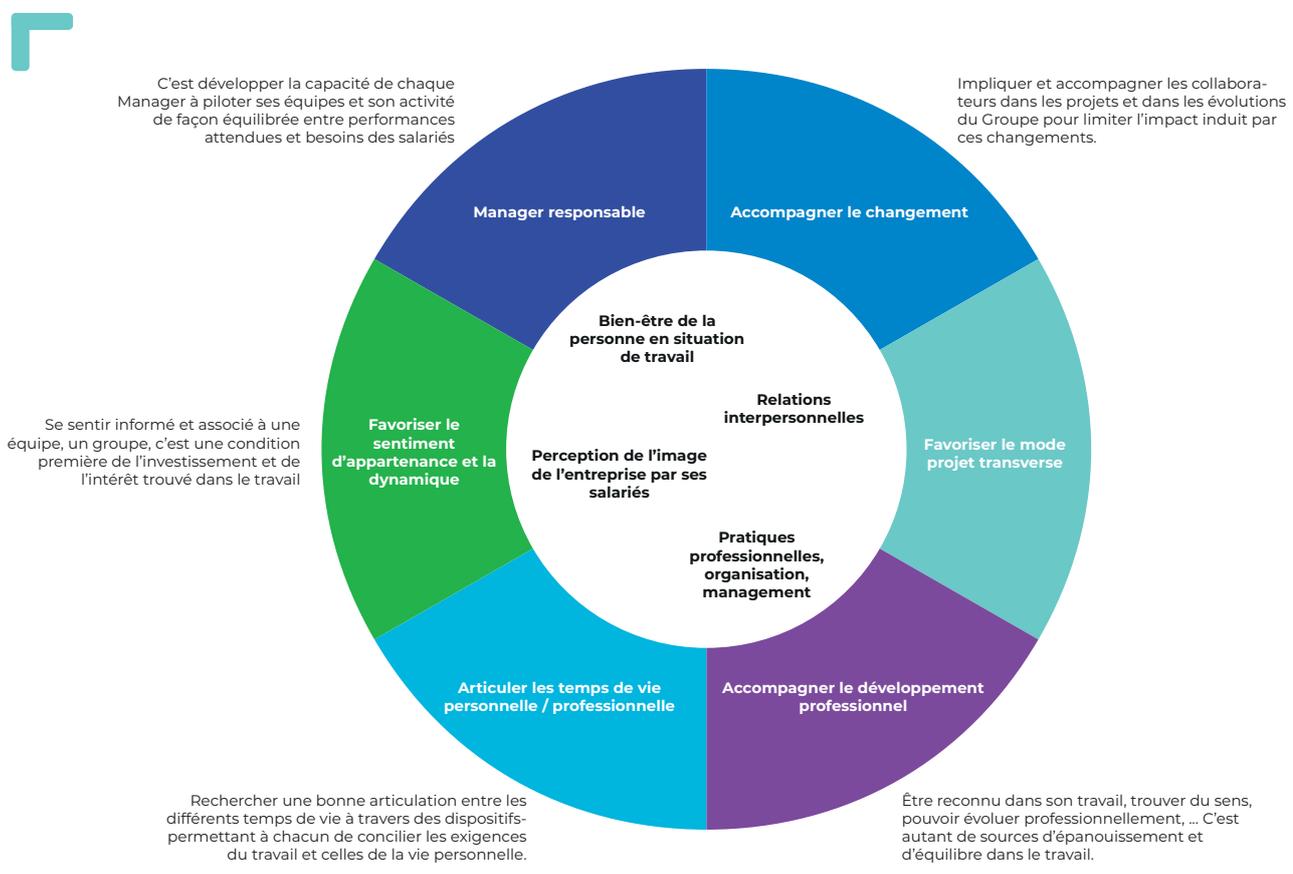
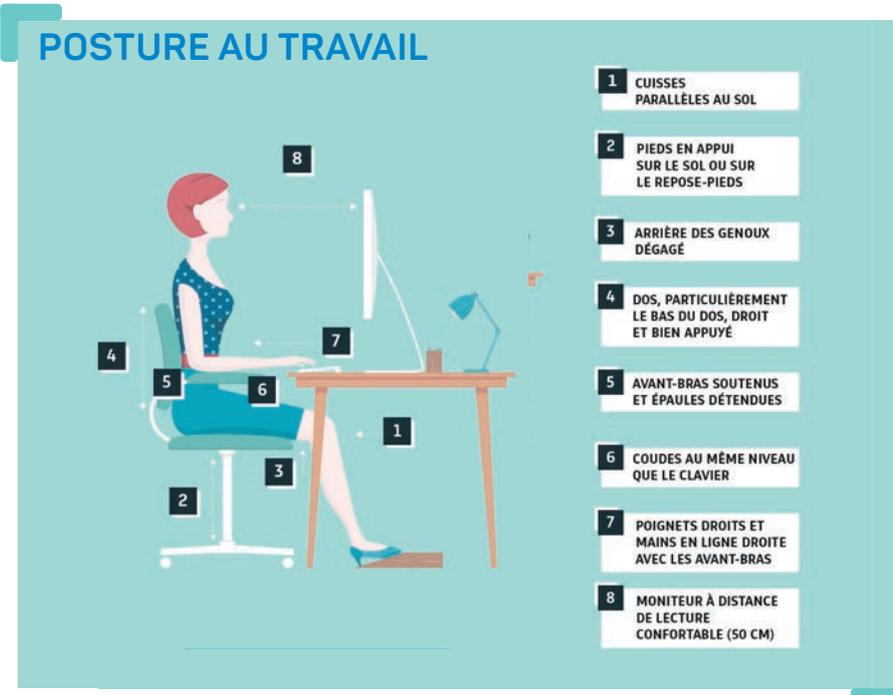
La qualité de vie au travail, au cœur de nos préoccupations

Nous portons une attention particulière à la qualité de vie au travail et nous développons ainsi des initiatives pour permettre d'offrir aux salariés un environnement de travail favorable à leur développement et à la conciliation de

“ Les normes internationales sont utilisées comme référence pour la gestion de l'environnement et de la sécurité sur le site. ”

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. A titre d'exemple, les exigences de qualité de vie au travail ont été intégrées dans le projet d'aménagement du nouveau Campus de Bois-Colombes.



ENVIRONNEMENT



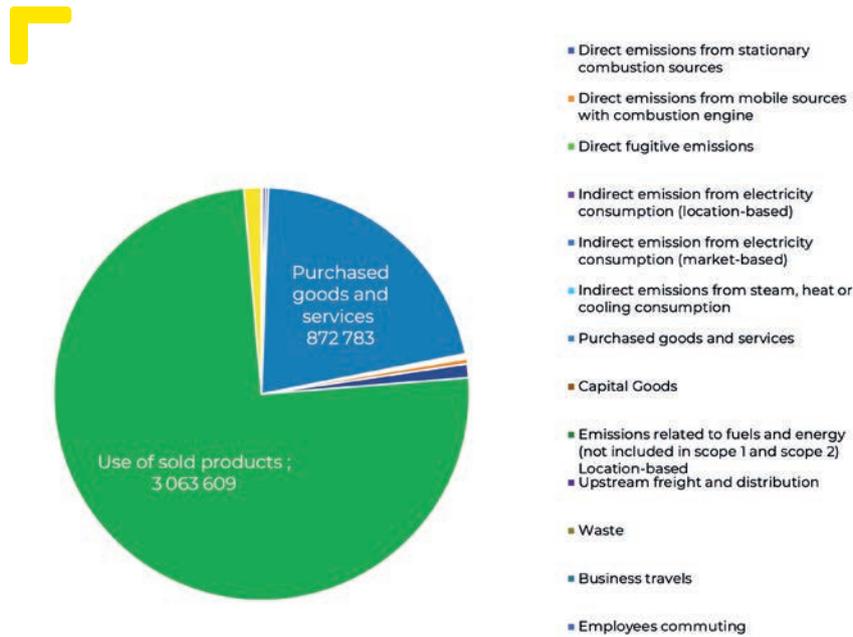
Pour Sagemcom, agir en faveur de l'environnement, c'est d'abord préserver l'équilibre écologique de la planète. Mais c'est aussi tenir compte des situations environnementales et économiques pour lutter contre le changement climatique.



bord concevoir des produits et des services qui contribuent à limiter l'impact de ses activités sur les écosystèmes locaux en ques des différents marchés, dans une optique globale de lutte

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

Afin de définir les priorités environnementales du Groupe, des bilans de gaz à effet de serre de nos activités sont réalisés depuis de nombreuses années. Les résultats de ces analyses sont vérifiés par notre commissaire aux comptes Deloitte. En 2023, Sagemcom a émis environ 4 080 000 tonnes de CO2 pour l'ensemble des activités du Groupe, répartis entre les différentes catégories du GHG protocol comme illustré ci-après.



Répartition de l'impact carbone annuel de Sagemcom

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

- Scope 1 et scope 2 : -47% sur la base des données 2019 d'ici à 2030 puis -90% en 2040
- Scope 3 : -31% en 2030 pour atteindre le Net-zéro en 2040.

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

Les résultats vérifiés de 2023 montrent que notre impact carbone total a baissé de 18.7% comparé à notre année de référence (2019), malgré une croissance de chiffre d'affaires de plus de 45%.

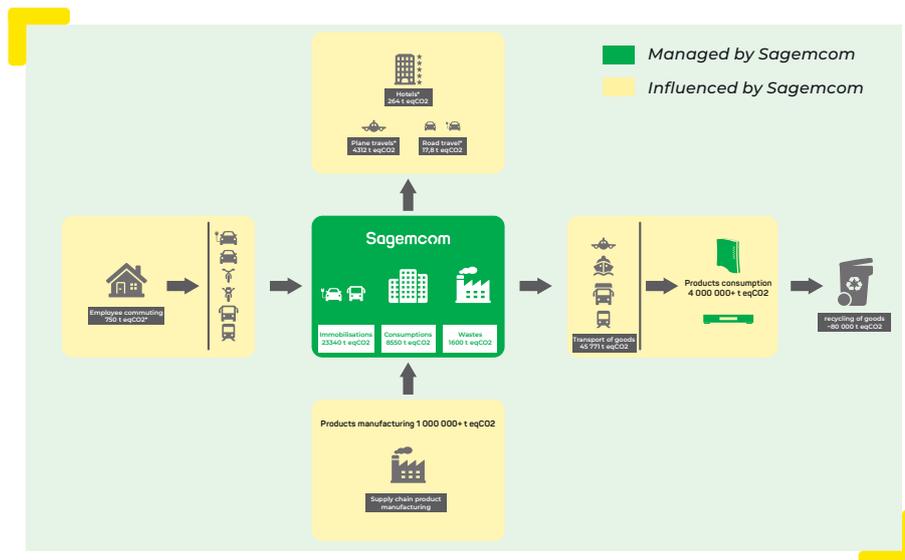
“ L'analyse de nos consommations et de nos rejets permet d'avoir une approche globale et d'identifier nos priorités environnementales. ”

Le management environnemental de nos sites

L'analyse de nos consommations et de nos rejets permet d'avoir une approche globale et d'identifier nos priorités environnementales. Des plans d'actions avec des objectifs de réductions de notre impact sur l'environnement sont ensuite déployés sur les

différents axes de travail identifiés.

Si contrôler l'impact environnemental de nos activités est important, l'impact de nos produits l'est tout autant, notamment en réduisant leur consommation énergétique. Afin de réduire les consommations et émissions de



ses 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 2023 gaz / électricité (scopes 1 et 2 de notre empreinte carbone) comparées à celles des années précédentes, démontre l'importance de la performance énergétique de nos sites, comparativement aux autres consommations. En particulier, nos usines de Tunisie sont au cœur de nos préoccupations environnementales et font l'objet d'un pilotage énergétique spécifique à travers un système de management aligné sur l'ISO 50001

Analyse des risques environnementaux

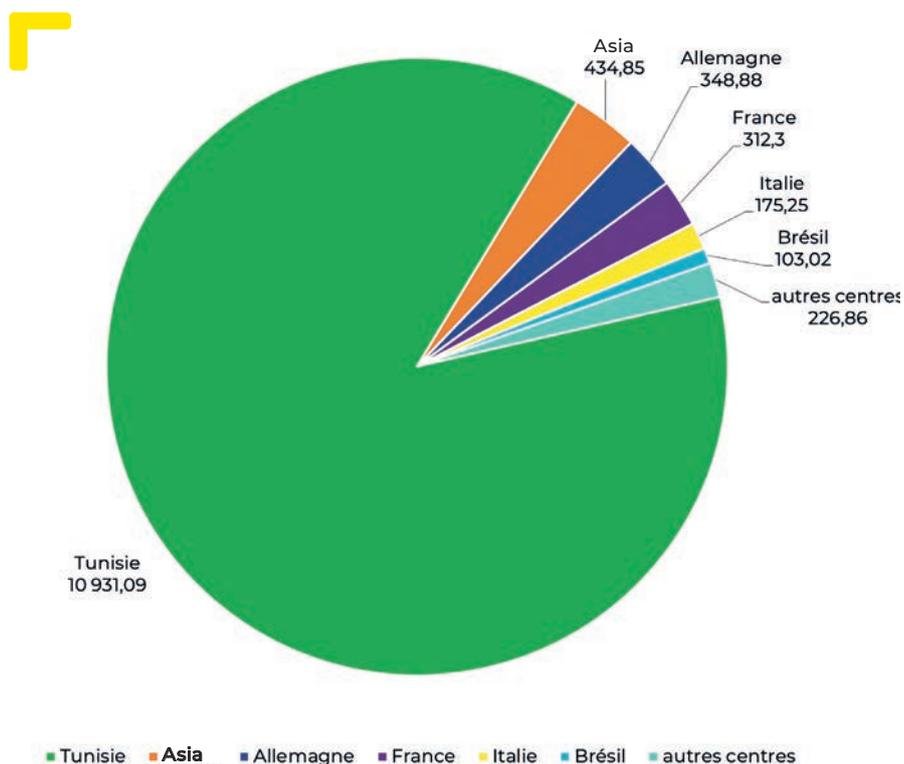
Les sites opérationnels de Sagemcom sont certifiés ISO14001. Une analyse des risques environnementaux est réalisée et renouvelée chaque année systématiquement afin d'identifier et de traiter les aspects environnementaux les plus significatifs de nos activités. Dans l'ensemble, les principaux aspects sur lesquels nous travaillons à partir de cette analyse sont la consommation d'énergie et la gestion des déchets. L'eau est également un sujet important, car nos usines les plus importantes se trouvent dans des zones soumises à un stress hydrique.

Consommation d'électricité

Dans le cadre de son management ISO 14001, Sagemcom a fait le choix de contribuer, en plus des opérations de réduction de la consommation énergétique, au développement des énergies renouvelables en souscrivant à des contrats d'électricité certifiée d'origine renouvelable à hauteur de la consommation de nos sites partout où cela est possible. Cet engagement est matérialisé par la fourniture de garanties d'origines. Cela signifie que nos fournisseurs d'électricité s'engagent à injecter sur le réseau une énergie produite de façon renouvelable. Une garantie d'origine représente un mégawatt-heure d'électricité produit au cours d'un mois donné et contient toutes les informations pertinentes sur la centrale électrique. À la fin de chaque

“ Nos usines de Tunisie sont au cœur de nos préoccupations environnementales et font l'objet d'un pilotage énergétique spécifique. ”

mois, les producteurs reçoivent des garanties d'origines en fonction de l'électricité nette effectivement injectée dans le réseau. C'est le processus



Émissions indirectes liées à l'électricité en tonnes eCO2 par pays

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.

Sur le parking du site industriel de Sagemcom à Ben Arous, une centrale photovoltaïque a été construite.

Elle permettra de produire 1 Mw d'électricité et couvrira ainsi 15% des besoins énergétiques de l'usine. Cette initiative écologique répond directement aux engagements du Groupe décrits dans le pilier n°1 d'entreprise à mission. De plus, les panneaux solaires installés en ombrière offriront aux collaborateurs de Sagemcom la possibilité de stationner leurs véhicules sous un espace ombragé.



Néanmoins les contrats d'énergie verte ne sont pas disponibles dans l'ensemble des pays où nous opérons, particulièrement en Tunisie où sont basées nos usines, plus importants consommateurs d'énergie du groupe. C'est pourquoi nous avons mis en place en 2023 notre propre centrale solaire en Tunisie sur le parking de notre usine de Ben Arous, produisant ainsi annuellement 15% de notre besoin énergétique, avec pour ambition d'étendre cette capacité de production dans les années à venir.

Gestion de l'eau

L'eau est une ressource clé dans le monde entier. Il est donc essentiel que les entreprises gèrent leur consommation dans leur propre activité prennent en compte la disponibilité de l'eau douce et préviennent la pollution de l'eau. Les sites de Sagemcom sont principalement situés dans des zones où l'eau douce est disponible. Cependant, nous gérons la consommation d'eau pour la réduire à une consommation minimale car il s'agit d'un sujet mondial. La majeure partie de la consommation d'eau de Sagemcom est utilisée à des fins sanitaires ; des indicateurs et des objectifs de consommation sont fixés au niveau de chaque site pour mesurer activement la consommation d'eau et la réduire par différentes actions : réduction du volume utilisé pour tirer la chasse d'eau, robinets adaptés pour réduire le débit d'eau... mais aussi réutiliser les eaux grises des éviers des toilettes.

Par exemple, notre nouveau site de siège social (depuis décembre 2023) a pour objectif de réduire la consommation d'eau de 55 % par rapport au site précédent. Ainsi, les mesures mises en œuvre pour réduire la consommation d'eau sont les suivantes :

- Équipements économes en eau : lavabo (maximum 2 litres/minute contre maximum 12 litres/minute précédemment), toilettes à double chasse (3/6 litres) et douches (6 litres/minute)
- Réutilisation des eaux grises (du lavabo aux toilettes) après filtration et nettoyage ;
- Suivi des consommations avec comptage à l'usage (sanitaire/maintenance/équipements techniques), systèmes de détection de fuites, capteur de pluie pour ajuster dynamiquement la consommation des espaces verts.

Côté production, deux de nos sites de fabrication sont situés dans des zones de stress hydrique : nos usines de Ben Arous et d'Ezzahra, toutes deux en Tunisie. Une attention particulière y est accordée à la consommation d'eau.

De plus, la production de compteurs d'eau intelligents à Ben Arous nécessite d'utiliser de l'eau dans le processus de qualification. La ligne de production a été conçue pour minimiser cette consommation d'eau tout en respectant les règles et exigences métrologiques.

Enfin, côté produit, la consommation et la pollution de l'eau sont deux paramètres essentiels. Ils sont pris en compte dans l'analyse de cycle de vie de nos produits et nous permettent d'identifier les composantes les plus importantes et d'analyser les conséquences des choix de conception en équilibre avec différents indicateurs pour éviter le transfert de pollution. La consommation et la pollution de l'eau sont deux paramètres essentiels. Ils sont pris en compte dans l'analyse de cycle de vie de nos produits et nous permettent d'identifier les composantes les plus importantes et d'analyser les conséquences des choix de conception en équilibre avec différents indicateurs pour éviter le transfert de pollution. Cela signifie que nous vérifions si les actions de réduction du carbone ont un effet négatif sur l'eau.

Pollution atmosphérique

L'emplacement de nos usines, à proximité des zones urbaines, rend encore plus importante la gestion de nos rejets dans l'air.

Nos processus n'émettent pas de polluants lourds. La principale source d'émission est le processus de soudure des cartes de circuits imprimés. Les

“ L'eau est également un sujet important, car nos usines les plus importantes se trouvent dans des zones soumises à un stress hydrique. ”

lignes de production sont reliées à des systèmes d'extraction et de filtrage pour réduire les émissions dans l'air. Des mesures périodiques sont prises par des tiers pour s'assurer que nous restons loin des limites d'émissions. Le même principe est appliqué à nos fournisseurs qui doivent également gérer leurs émissions. Ce sujet est vérifié en particulier lors d'audits sur site, pour vérifier les installations et les résultats tiers. Les émissions des transports sont traitées à l'échelle mondiale grâce à notre programme de réduction des émissions de carbone.

Pollution du sol

Les activités de Sagemcom ne concernent pas directement le sol car nous n'exploitons pas directement le sol. Cependant, comme nous gérons nos propres locaux et notre propre fabrication, la protection du sol contre toute fuite accidentelle est une action obligatoire. Tout en minimisant les quantités de produits chimiques qui pourraient potentiellement polluer le sol de nos bâtiments, nous avons mis en place des procédures, des formations et des tests pour prévenir les fuites et être en mesure de les gérer en situation d'urgence si nécessaire. En 2023, aucune fuite ou pollution des sols n'est survenue chez Sagemcom.

Comme nous travaillons également avec des partenaires industriels, nous exigeons de leur part le même niveau de protection. Ces points sont vérifiés lors d'audits sur site chez les fournisseurs.

Biodiversité

La gestion de la biodiversité implique plusieurs considérations clés visant à minimiser l'impact environnemental des opérations et des produits. C'est un sujet complexe qui nécessite de travailler sur plusieurs domaines. L'analyse d'impact des activités du groupe Sagemcom sur la biodiversité est réalisée lors de l'analyse environnementale annuelle dans le respect du référentiel ISO 14001. Ainsi, les impacts sur l'eau, l'air et le sol sont évalués chaque année au moyen d'une analyse environnementale. L'impact sur les plantes, les animaux et l'habitat humain est surveillé de près. Notre politique environnementale et nos engagements visent à limiter l'impact de nos activités sur les écosystèmes locaux et à prendre en compte les spécificités de chaque situation environnementale et économique, en vue de lutter contre le changement climatique au niveau mondial.

Par exemple, le nouveau siège de Sagemcom rassemble de nombreuses initiatives en faveur de la préservation de la biodiversité. Le choix a été fait de réutiliser une zone précédemment construite, ce ne sont donc pas des terres vierges qui ont été détruites, mais plutôt des terres de faible valeur écologique qui ont été réutilisées. Cet emplacement a également une quantité limitée d'animaux sauvages locaux, qui sont répertoriés comme étant une préoccupation mineure.

Sagemcom a également fait un effort de végétalisation, avec environ 9% des surfaces imperméables plantées. La plupart des espèces végétales plantées sont locales (plus de 70 %) et intéressent la faune locale (plus de 60 %), notamment pour nourrir les pollinisateurs, les oiseaux et autres petits animaux, ainsi que pour servir de refuge, de reproduction ou de nidification. Des équipements complémentaires ont été installés pour favoriser la biodiversité, notamment des nichoirs, des abris anti-insectes et des vitres à faible reflet.

Sagemcom reconnaît l'importance de la biodiversité dans sa chaîne d'approvisionnement même si la matérialité de la biodiversité n'a pas encore été évaluée. Dans le cadre de son futur rapport CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive) dû en 2026, une analyse, basée sur la méthodologie GBS (Global Biodiversity Score), sera publiée.

“ La gestion de la biodiversité implique plusieurs considérations clés pour minimiser l'impact environnemental des opérations et des produits. ”

Gestion des déchets

Dans la continuité de son statut d'entreprise à mission et de sa certification ISO 14001, le Groupe travaille à la gestion et à la réduction des déchets. Au-delà des obligations réglementaires, des partenariats avec différents prestataires ont été mis en place pour optimiser les quantités émises à la source et les filières de recyclage. Chaque site trie ses fractions de déchets selon les filières disponibles localement. La gestion des déchets est bien prise en compte, puisque Sagemcom vise à réduire son scope 3 afin d'atteindre les objectifs de décarbonation fixés et validés par l'initiative SBTi (Science Based Targets).

Au niveau des produits, Sagemcom travaille également à réduire les déchets à la source, à optimiser le démontage des produits, à permettre le reconditionnement, etc.

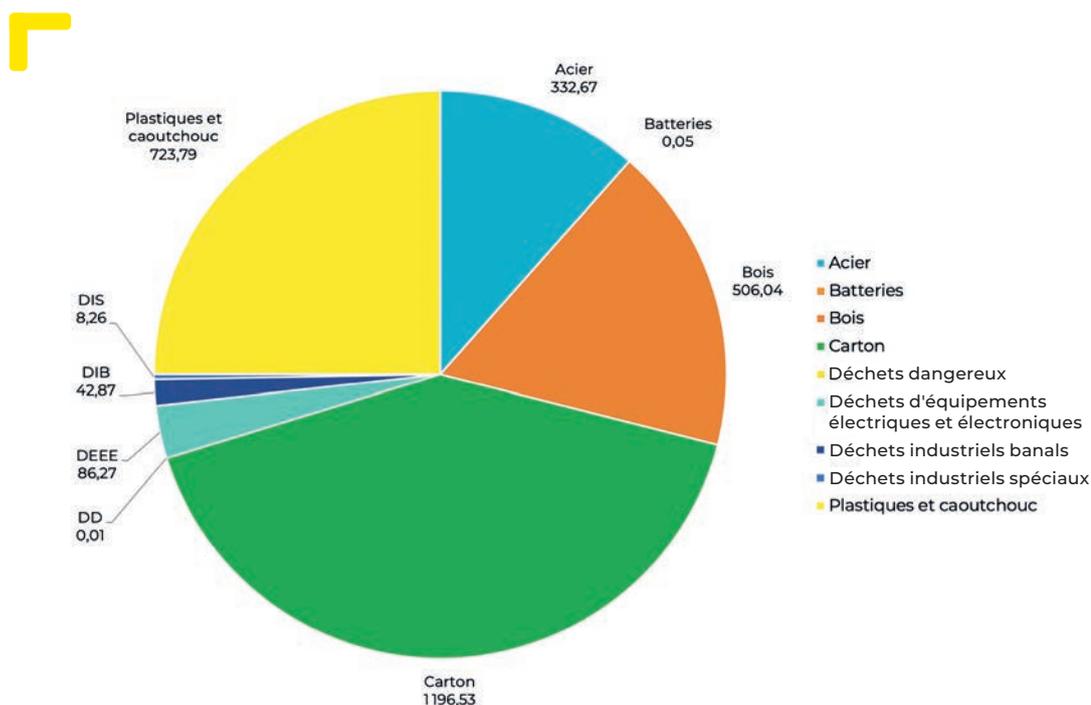
Quelques exemples de mesures mises en place pour réduire la quantité de déchets émis dans les usines de Sagemcom :

- envoyer les matières premières des fournisseurs locaux dans des bacs en plastique consignés au lieu de boîtes en carton jetables ;
- emballage tertiaire adapté aux familles de produits, réduisant ainsi l'utilisation de films et d'intercalaires, ce qui entraîne une réduction du poids transporté, sans compromettre la protection et la sécurité du produit ;
- retrait des emballages plastiques pour les accessoires tels que cordons, alimentations, dissipateurs thermiques, boîtiers, etc.

Sagemcom facilite également le recyclage de ses appareils dès la phase de conception.

Les combinaisons de différents types de matériaux peuvent avoir un impact sur la capacité de l'appareil à être recyclé. Nous veillons donc à choisir des matériaux compatibles avec les phases de recyclage. Nos appareils sont ensuite assemblés de manière à faciliter leur démontage et la séparation des différents composants.

“ Sagemcom facilite également le recyclage de ses appareils dès la phase de conception. ”



Tonnages de déchets par catégorie (total Groupe)



La gestion de nos assets (scope 3)

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

Le suivi des impacts de nos fournisseurs

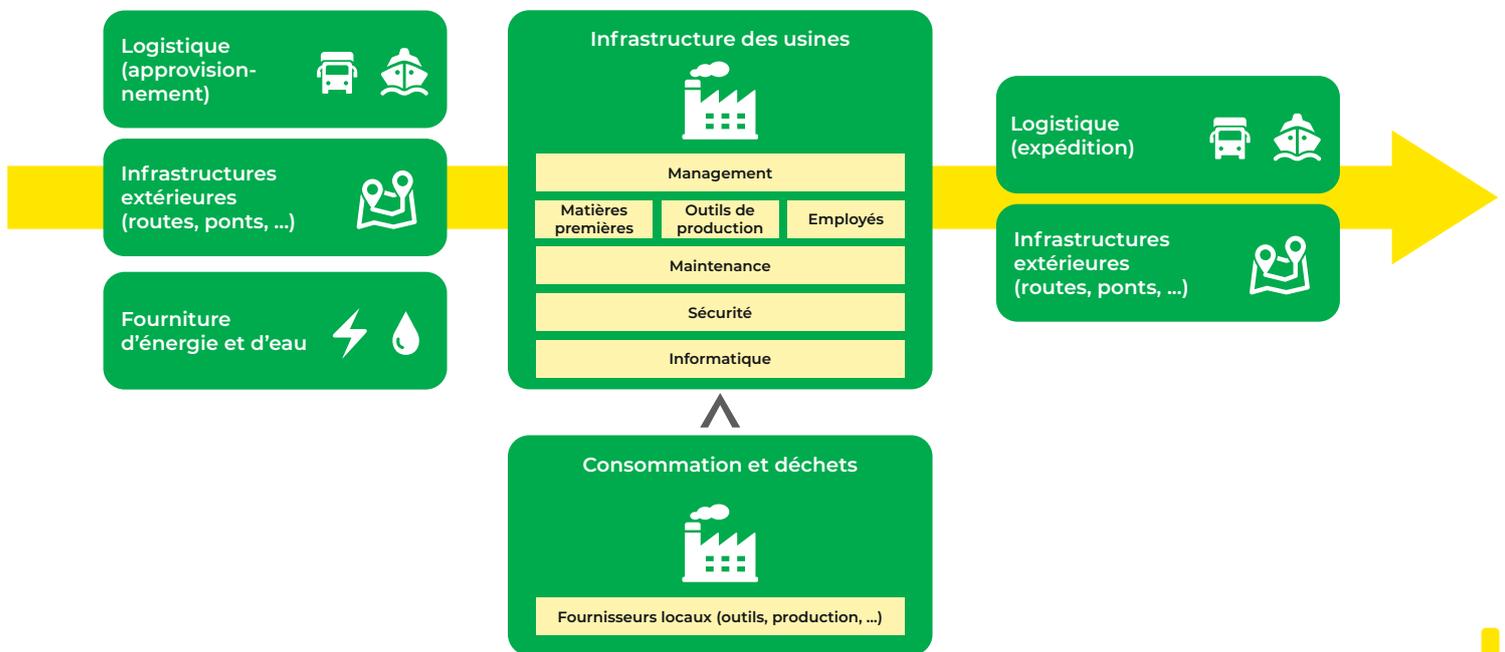
En plus des audits de conformité réalisés par nos équipes, nous travaillons de façon rapprochée à la réduction des impacts environnementaux avec nos principaux partenaires de fabrication. Ils sont encouragés à proposer des solutions de réduction d'impacts opérationnels, notamment sur la consommation énergétique et la gestion des déchets. Ce bilan prend en compte la consommation d'électricité, le chauffage (gaz) et la consommation de fuel. À ce titre, Sagemcom a adhéré au CDP en 2022 et demande désormais à ses fournisseurs les plus importants de répondre au questionnaire annuel du CDP en vue de respecter sa chaîne d'approvisionnement, de former ses fournisseurs et de s'assurer que l'ensemble d'entre-eux adoptent des trajectoires de réduction compatibles avec ses ambitions.



Minimiser les impacts liés au changement climatique

Un travail d'évaluation a également été réalisé pour mesurer la sensibilité de nos activités ainsi que celle de nos fournisseurs face au changement climatique. Ceci dans le but de compléter l'analyse de risques, d'optimiser notre management de la continuité d'activité et de travailler avec nos fournisseurs pour réduire cette sensibilité. L'évaluation des risques climatiques a été réalisée à travers une approche PESTEL, en s'intéressant à la fois aux risques physiques et aux risques transitionnels. Chacun des risques et des opportunités identifiés fait l'objet d'actions courtes, à moyen et / ou long terme pour minimiser les risques et amplifier les opportunités. L'évaluation des fournisseurs est réalisée sur un modèle de type AMDEC, incluant les risques climatiques, politiques et sociaux, les risques d'approvisionnement, les infrastructures ainsi que les risques santé et sécurité.

CLIMATICS		INFRASTRUCTURE / HEALTH/SOCIAL			
High temperature	Opportunities	Airport	Opportunities	Sanitation	Opportunities
Low Temp	Opportunities	Sea port	Opportunities	General strike	Opportunities
Wildfire	Opportunities	Transport	Opportunities	War/conflict	Risks
Water shortage	Opportunities	Local logistic	Opportunities	Major Pandemic	Risks
Water Flood	Opportunities	Public services infrastructure	Opportunities	Major natural Disasters	Opportunities
Thunderstorm	Opportunities	Production Pipeline and facilities	Risks	Internet Down	Risks



ÉCOCONCEPTION



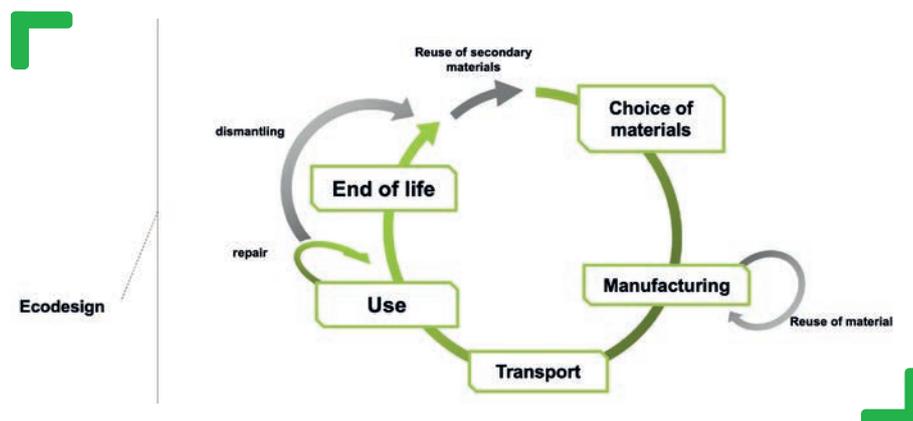
L'écoconception est un processus à part entière, intégré dans la son lancement, en passant par sa conception, sa qualification et à une série de contrôles s'appliquant à l'écoconception du prod



gestion de projets de Sagemcom. Chaque phase d'un projet, de
le démarrage de production jusqu'à son exploitation, est sujette
uit.

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 (comme Bureau Veritas) lorsqu'elles doivent être communiquées en dehors de l'entreprise pour en garantir les résultats. Ces évaluations nous permettent, ainsi qu'à nos clients, d'orienter les choix de conception pour les futures générations de produits.

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



Ces actions d'écoconception sont au cœur de notre démarche environnementale, l'impact de nos produits étant bien plus important que l'impact de nos sites si l'on considère l'ensemble de leur cycle de vie. Cet écart est illustré à travers notre bilan carbone : la fabrication des produits représente environ 23% de nos émissions, leur utilisation plus de 70% et leur fin de vie est de l'ordre de 1%.

Utilisation de matériaux alternatifs

Le groupe Sagemcom considère l'utilisation des matériaux alternatifs comme une source permanente de progrès. De la même manière que nous nous efforçons de caractériser l'impact environnemental de nos matériaux, nous faisons en sorte de qualifier nos produits sur la base de plastiques ayant un fort potentiel pour être recyclés (gestion de la fin de vie du produit). Les matériaux que nous utilisons sont évalués selon deux critères : leur impact environnemental, mais également leur praticité « technique ». En effet, il n'est pas possible pour le Groupe d'utiliser des matériaux qui certes bénéficient

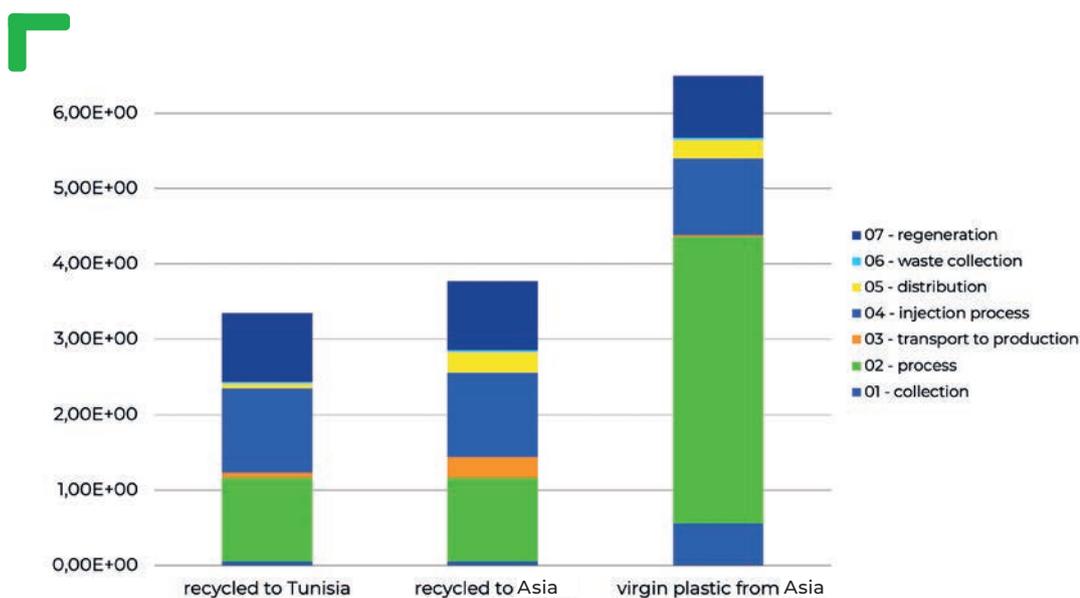
d'un impact plus faible sur l'environnement mais dont les spécificités techniques sont insuffisantes pour répondre aux exigences qualité de nos clients. Au terme de plusieurs années d'études, nous intégrons depuis 2018 du plastique recyclé dans nos pièces plastiques.

A travers un déploiement progressif, ce sont plusieurs milliers de tonnes qui seront utilisées dans les prochaines années. Grâce à notre maîtrise industrielle

de cette typologie de plastique, nous avons pu déployer la production de très grandes séries en utilisant des matériaux alternatifs. Ainsi, plusieurs centaines de milliers d'unités, incorporant des matériaux alternatifs, ont été produites aussi bien dans nos usines de Tunisie que dans les usines de nos partenaires dans le monde entier. Pour les prochaines années, le Groupe a pour ambition d'augmenter encore la part de matière recyclée dans ses achats de plastiques. La plupart de nos projets de box internet et décodeurs TV sont produits avec des plastiques recyclés. Ainsi, avec la standardisation de l'utilisation de plastiques recyclés, la quantité de ces matériaux augmente : en 2023, plus de 3000 tonnes de plastiques recyclés sur 10500 tonnes, ont été utilisés dans

“ Pour les prochaines années, le Groupe a pour ambition d'augmenter encore la part de matière recyclée dans ses achats de plastiques. ”

les produits de Sagemcom. D'autres matériaux alternatifs sont également à l'étude pour étendre notre offre et s'affranchir des plastiques à base de pétrole, notamment les bioplastiques.



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

Emballages

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

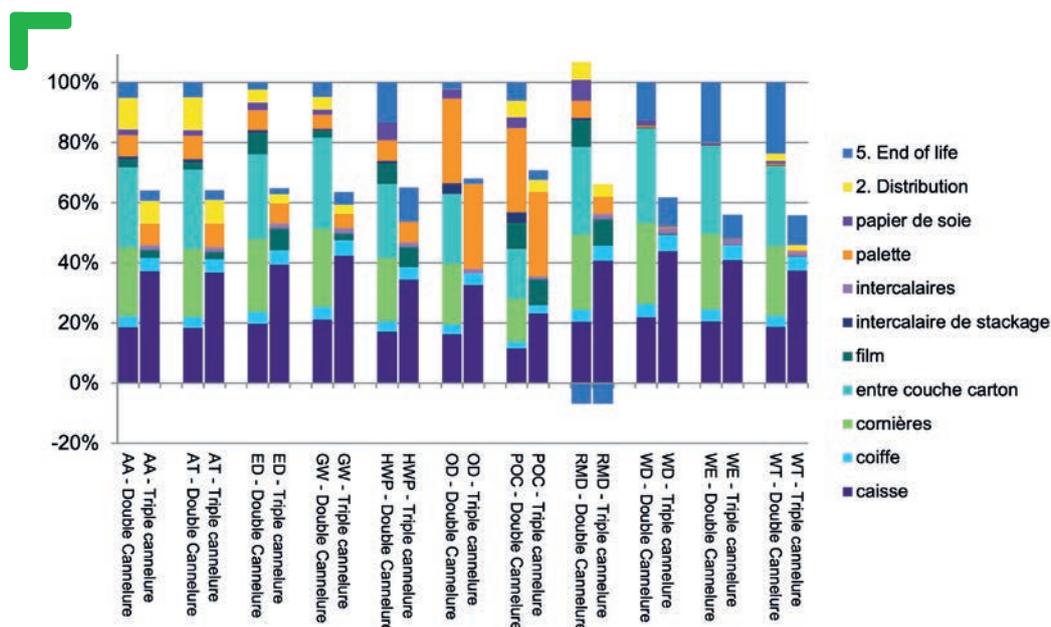
La modification de la palettisation vers une structure allégée, garantissant la même résistance au transport nous a également permis de baisser l'impact environnemental de chaque palette, en redistribuant sa résistance mécanique sur différents éléments. Nous avons ainsi abouti à une baisse significative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

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

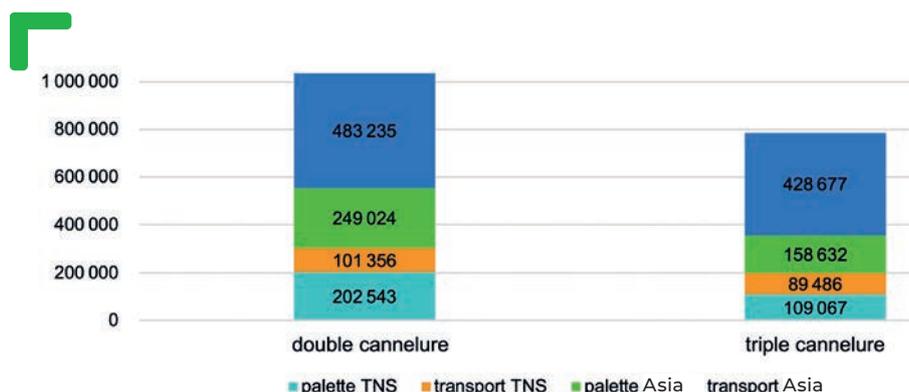
Batteries

Les piles et accumulateurs peuvent présenter un danger pour l'environnement lors de leur élimination du fait de leur teneur en substances dangereuses. Nous nous conformons à la directive européenne 2006/66/CE qui interdit la mise sur le marché des piles et accumulateurs les plus polluants (seuils limites en plomb, mercure, cadmium). Par ailleurs, les batteries sont la seule source d'alimentation possible pour certains de nos compteurs communicants, notamment gaz, car ils ne sont reliés à aucune source d'alimentation externe. La capacité et la robustesse de ces batteries est donc un élément vital pour assurer la

durée de vie de nos produits. Dans le même temps, nous veillons à ne pas les surdimensionner pour éviter tout gaspillage de ressources



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 Asie)

Transports

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

La consommation des produits

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

Nous apportons un soin tout particulier à nos produits broadband. Ces équipements sont au cœur du réseau domestique et si nous n'y prenions pas

garde, ils pourraient consommer inutilement et en permanence. Nous faisons donc en sorte que leur fonctionnement soit le plus dynamique possible, en mettant en veille les interfaces non utilisées par exemple, pour consommer au plus juste.

Notre objectif est de respecter le code de conduite européen pour les produits broadband qui se veut représentatif des produits les plus efficaces du marché. Tous nos blocs d'alimentation sont conformes au code de conduite européen v5 Tiers 2.

Une capacité d'innovation reconnue par nos clients

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

Ces gains sont permis grâce à des optimisations du hardware grâce à l'utilisation de nouvelles générations de composants plus efficaces, mais aussi par l'ajout de nouveaux composants ayant la capacité de gérer ces nouveaux modes, voir d'aller jusqu'à coordonner les états de veille de plusieurs produits du réseau domestique grâce par exemple à la technologie Thread.

Combiné à des optimisations software, l'impact de l'utilisation de nos produits diminue, en ligne avec nos objectifs de décarbonation et avec les attentes de nos clients.

Toutes ces innovations permettent au groupe Sagemcom de se trouver en première position des grilles de notation réalisées par ses clients opérateurs sur les thématiques liées au SCOPE 3.

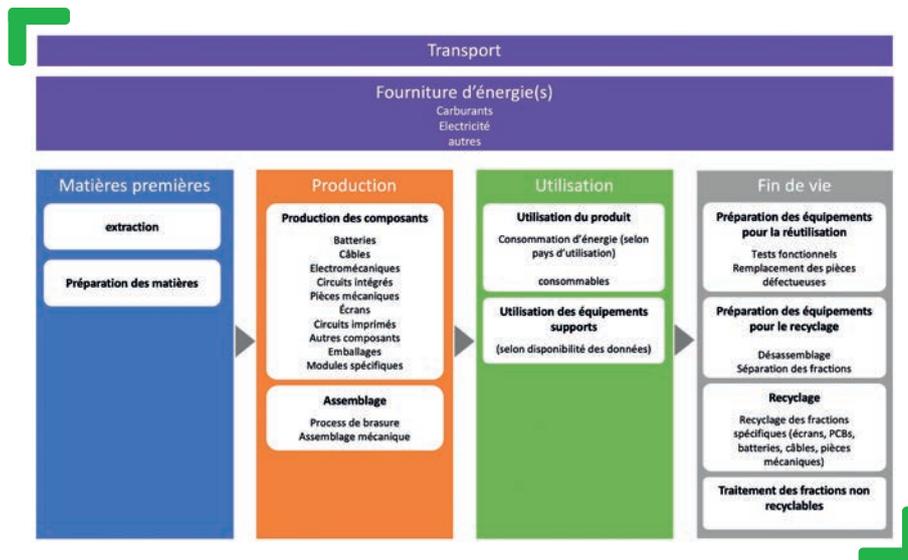


Awards 2023 du développement durable décernés par KPN et Deutsche Telekom

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

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

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



de vie sont réalisées en interne selon les normes ISO 14040 et ISO 14044 selon les frontières d'études suivantes :

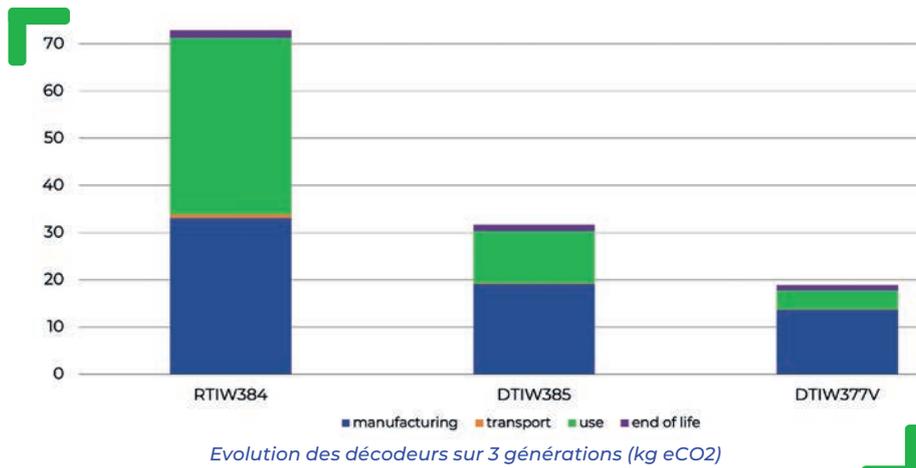
	Catégorie d'impact	Acronyme EIME	Unité	Description
Indicateurs de référence	Changement climatique - total	PEF-GWP	kg CO ₂ eq	Les gaz à effet de serre (GES) sont des composés gazeux qui absorbent le rayonnement infrarouge émis par la surface terrestre. L'augmentation de leur concentration dans l'atmosphère terrestre contribue au réchauffement climatique. Il est la somme des 3 autres indicateurs de potentiel de réchauffement climatique.
	Changement climatique - combustibles fossiles	PEF-GWPf	kg CO ₂ eq	Cet indicateur d'impact tient compte du potentiel de réchauffement climatique (PRG) dû aux émissions et aux captations de gaz à effet de serre depuis et vers tout milieu, provenant de l'oxydation ou de la réduction de combustibles fossiles ou de matériaux contenant du carbone fossile au moyen de leur transformation ou dégradation (par exemple, combustion, incinération, mise en décharge, etc.).
	Changement climatique - biogénique	PEF-GWPb	kg CO ₂ eq	Cet indicateur couvre les émissions de carbone dans l'air, à l'origine capté par la biomasse de toutes origines, qui sont relâchées lors d'une transformation ou d'une dégradation (par exemple, combustion, digestion, compostage, mise en décharge). Il couvre également l'absorption de CO ₂ de l'atmosphère par photosynthèse pendant la croissance de la biomasse.
	Changement climatique - occupation des sols et transformation de l'occupation des sols	PEF-GWPlu	kg CO ₂ eq	L'appauvrissement de la couche d'ozone résulte de réactions complexes entre l'ozone présent dans la haute atmosphère et des composés gazeux, qui diminue la quantité d'ozone. La filtration naturelle des rayonnements ultraviolets devient moins efficace, entraînant des effets nocifs sur la santé humaine, la santé animale et les écosystèmes terrestres et aquatiques.
	Acidification	PEF-AP	mol H ⁺ eq	L'acidification de l'air est liée aux émissions d'oxydes d'azote, d'oxydes de soufre, d'ammoniac et d'acide chlorhydrique. Ces polluants se transforment en acides en présence d'humidité, leurs retombées pouvant dégrader les écosystèmes mais aussi les bâtiments.
	Eutrophisation aquatique, eaux douces	PEF-Epf	kg P eq	L'eutrophisation est définie comme étant l'enrichissement en sels minéraux ou éléments nutritifs d'un milieu. S'il s'agit d'un phénomène naturel, nécessaire au développement de la flore, les activités humaines (élevage, agriculture, industries...) l'ont amplifié fortement depuis la révolution industrielle. L'eutrophisation est évaluée au sein de 3 milieux : eau douce, eau marine et terrestre.
	Eutrophisation aquatique, marine	PEF-Epm	kg N eq	
	Eutrophisation terrestre	PEF-Ept	mol N eq	

	Catégorie d'impact	Acronyme EIME	Unité	Description
Indicateurs de référence	Formation d'ozone photochimique	PEF-POCP	kg NMVOC eq	L'ozone troposphérique se forme dans la basse atmosphère à partir de composés organiques volatils (COV) et des oxydes d'azote sous l'effet du rayonnement solaire. L'ozone est un oxydant très puissant connu pour avoir des effets sur la santé, car il pénètre facilement jusqu'aux voies respiratoires.
	Épuisement des ressources abiotiques - minéraux et métaux	PEF-ADPe	kg Sb eq	L'exploitation industrielle entraîne une baisse des ressources disponibles qui ont des réserves limitées. Cet indicateur évalue la quantité de ressources minérales et métalliques prélevées à la nature comme si elles étaient de l'antimoine.
	Épuisement des ressources abiotiques - combustibles fossiles	PEF-ADPf	MJ	L'indicateur représente la consommation d'énergie primaire provenant de différentes sources non-renouvelables (pétrole, gaz naturel, etc.). Les calculs sont basés sur le Pouvoir Calorifique Inférieur (PCI) des types d'énergies considérés, exprimé en MJ/kg. Par exemple, 1 kg de pétrole contribuera à 41,87 MJ à l'indicateur considéré.
	Besoin en eau	PEF-WU	m3 world eq	Cet indicateur représente une consommation d'eau multipliée par un facteur prenant en compte le stress hydrique de la région où l'eau est consommée. Par exemple la consommation d'eau dans le Sahara sera plus impactante qu'en Scandinavie.
	Émissions de particules fines	PEF-PM	incidence de maladies	La présence dans l'air de particules fines de faible diamètre – en particulier de diamètre inférieur à 10 microns – représente un enjeu pour la santé humaine, leur inhalation pouvant être à l'origine de problèmes respiratoires et cardio-vasculaires.
	Rayonnements ionisants, santé humaine	PEF-IR	kBq U235 eq	Les radionucléides peuvent être libérés au cours d'un certain nombre d'activités humaines. Lorsque les radionucléides se désintègrent, ils libèrent des rayonnements ionisants. L'exposition humaine aux rayonnements ionisants provoque des altérations de l'ADN, qui peuvent à leur tour entraîner différents types de cancer et de malformations congénitales.
	Écotoxicité (eaux douces)	PEF-CTUe	CTUe	Ces indicateurs suivent l'ensemble de la chaîne d'impact depuis l'émission d'un composant chimique jusqu'à l'impact final sur les humains et les écosystèmes. Cela inclut la modélisation de la distribution et du devenir dans l'environnement, l'exposition des populations humaines et des écosystèmes, et les effets liés à la toxicité associés à l'exposition. Trois catégories d'impact sont couvertes, à savoir la toxicité cancérigène pour l'homme, la toxicité non cancérigène pour l'homme et l'écotoxicité aquatique en eau douce.
	Toxicité humaine, effets cancérigènes	PEF-CTUh-c	CTUh	
	Toxicité humaine, effets non cancérigènes	PEF-CTUh-nc	CTUh	
	Eutrophisation aquatique, marine	PEF-Epm	kg N eq	
	Eutrophisation terrestre	PEF-Ept	mol N eq	
Impacts liés à l'occupation des sols/ Qualité du sol	PEF-LU	Sans dimension	La dégradation de la qualité des sols est le résultat évident de la pression accrue sur les ressources en terre associée à l'intensification et à l'expansion des activités humaines. La conservation des sols est l'un des principaux objectifs de durabilité pour assurer la sécurité alimentaire et la protection de l'environnement.	

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 :

Ces études nous permettent de démontrer les progrès réalisés sur les impacts environnementaux des produits génération après génération. Par exemple, notre plateforme décodeur DTIW385 affiche une baisse d'impact de 56% par rapport à son prédécesseur sur le marché. Son successeur, le DTIW377V permet de gagner encore 19% sur l'impact carbone du cycle de vie global du produit, en phase avec nos engagements de décarbonation de nos solutions.

L'ensemble des indicateurs d'impacts, pas seulement l'impact carbone, est à la baisse. Cela démontre que nos innovations pour réduire l'impact 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.

L'ensemble de ces améliorations nous a permis d'être les premiers au monde à obtenir le label TUV Greenmark, certifié par le prestigieux organisme allemand TUV, tout comme le label Footprint Progress de Bureau Veritas.

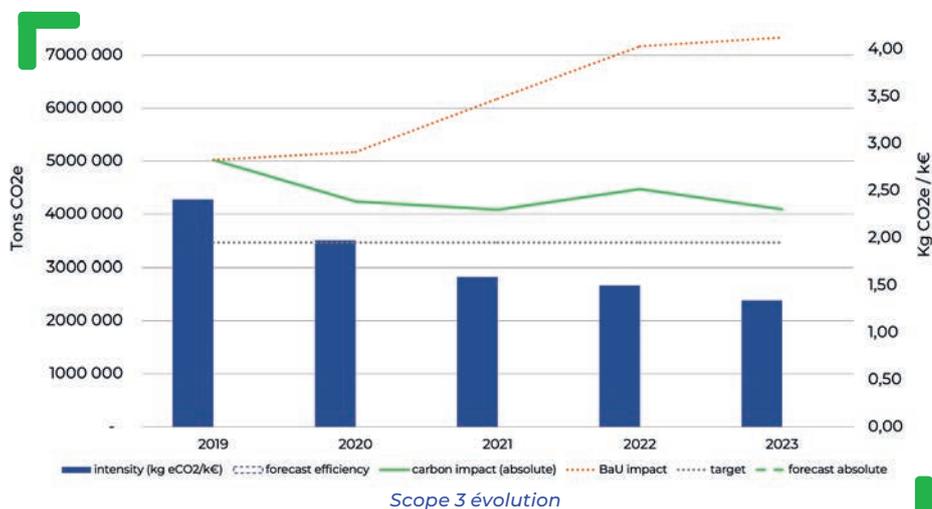
Côté passerelles résidentielles, un travail important a été réalisé pour en réduire l'impact, tout en en augmentant la puissance. Cela a pu être réalisé notamment grâce à la mise en place de mécanismes de veilles paramétrables par l'utilisateur et par l'opérateur,, en plus de toutes les actions d'écoconception précédemment décrites. Ainsi, un utilisateur tirant partie de la capacité de notre dernière génération de box à programmer une veille verra son impact environnemental baisser en deçà de l'impact de la génération précédente s'il programme une veille de sa box pour six heures ou plus par jour ; tout en faisant des économies substantielles, la box dans cet état consommant moins de 0,5W.

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

Cette innovation a été intégrée dans les nouveaux produits mis sur le marché en partenariat avec nos clients, notamment en France avec notre partenaire Orange. Les produits intégrant cette fonctions ont par ailleurs obtenus la certification footprint progress by Bureau Veritas, démontrant ainsi via l'audit de nos données environnementales la réduction d'impact de cette nouvelle génération de box.

Projection du Scope 3 du groupe Sagemcom

L'ensemble des actions engagées permet de réduire l'impact unitaire de nos produits, et donc notre scope 3, bien que notre chiffre d'affaire soit en augmentation constante depuis 2019.



Les bilans carbone successifs, vérifiés par tierce partie, montre une baisse de 18,7% de notre impact carbone en valeur absolue, en parallèle d'une augmentation de chiffre d'affaire d'environ 50%. L'efficacité de notre démarche peut s'illustrer par le rapport entre notre impact et notre CA, en baisse de 44% depuis 2019.

Grid And Infrastructure : des solutions durables

Sagemcom est engagé dans le développement de solutions d'électrification durables et fiables dans les pays d'Afrique. En effet, l'activité Grid and Infrastructure Solutions de Sagemcom développe des offres d'électrification rurale permettant d'alimenter en énergie durable des villages isolés et hors réseau. Grâce à son savoir-faire dans la construction de stations télécoms, installées dans les zones isolées, Sagemcom fournit de l'énergie aux habitants, leur permettant ainsi d'améliorer leur quotidien et de développer leurs activités. Grâce au partenariat de longue date avec le groupe de télécommunication Axian et le fonds d'investissement Norfund, la société WeLight a été créée en 2018 pour déployer des solutions d'électrification innovantes de notre Groupe. En cinq ans, cette société a permis l'installation de 160 mini-réseaux à Madagascar et au Mali. Une réussite, qui a permis le développement socio-économique de près de 80 000 habitants de villages isolés et de progresser vers une production écologique d'électricité. A titre d'exemple, sur 3130 MWh d'énergie propre produite en 2023, près de 900 tonnes d'émissions CO2 ont été évitées sur l'année.



Depuis 2018, le groupe Sagemcom s'investit également dans l'installation de fermes solaires incluant un système de gestion de l'énergie. Au Cameroun, au Togo ou encore au Sénégal, Sagemcom a participé à la solarisation des plusieurs infrastructures visant à alimenter en énergie renouvelable les collectivités ou les industries locales et à impacter positivement l'empreinte carbone des villes. En octobre 2022, Sagemcom a conclu un nouveau partenariat avec le groupe Axian en créant la société NEA (New Energy Africa), leur objectif commun étant d'accélérer l'inclusion énergétique à travers le continent africain, en proposant des solutions énergétiques aux utilities africains, ainsi qu'aux sociétés du marché commercial et industriel, y compris les mines et les sites industriels isolés.



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.

Cette certification a été étendue à d'autres produits en 2023, à la fois box internet et décodeurs TV, démontrant ainsi nos progrès en écoconception une génération après l'autre.



L'exemple de la livebox 7 Orange : Une démarche d'écoconception certifiée par le Bureau Veritas

La Livebox 7, conçue et fabriquée par Sagemcom, s'inscrit dans la démarche d'écoconception reconnue par la certification « Footprint Progress » par Bureau Veritas, une première pour une box Orange en France. La Livebox 7 a été conçue de manière à être facilement réparable, avec une coque 100% recyclée et recyclable et offre la possibilité de paramétrer un mode veille permettant de réduire la consommation énergétique.

« Désormais, grâce au Wi-Fi 6E disponible sur les Livebox 6 et 7, nos clients ont la possibilité de profiter du meilleur des réseaux Orange. La Livebox 7 est plus performante et répond aux usages les plus exigeants grâce à des débits boostés. Notre démarche d'écoconception a été certifiée par Bureau Veritas, une première pour une Box Orange en France. Nous sommes une nouvelle fois au rendez-vous de l'innovation au bénéfice de nos clients. » Jean François Fallacher, Directeur Général Adjoint, CEO d'Orange France.

ANNEXES

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

Consultez les données détaillées relatives à nos engagements c

The background is a dark blue gradient with a pattern of glowing binary code (0s and 1s) and white lines that resemble circuit traces or data paths. Some lines end in small white circles, giving the impression of light or data points. The overall aesthetic is futuristic and technological.

ans les pages suivantes.

			Contribue aux cibles n°	
	ODD 1	Éliminer l'extrême pauvreté et la faim	-	-
	ODD 2	Éliminer la faim, assurer la sécurité alimentaire, améliorer la nutrition et promouvoir l'agriculture durable	global	-
	ODD 3	Permettre à tous de vivre en bonne santé et promouvoir le bien-être de tous à tout âge	3.8	Faire en sorte que chacun bénéficie d'une couverture sanitaire universelle, comprenant une protection contre les risques financiers et donnant accès à des services de santé essentiels de qualité et à des médicaments et vaccins essentiels sûrs, efficaces, de qualité et d'un coût abordable
			3.9	D'ici à 2030, réduire nettement le nombre de décès et de maladies dus à des substances chimiques dangereuses et la pollution et à la contamination de l'air, de l'eau et du sol
	ODD 4	Assurer l'accès de tous à une éducation de qualité, sur un pied d'égalité, et promouvoir les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie	4.3	D'ici à 2030, faire en sorte que les femmes et les hommes aient tous accès dans des conditions d'égalité à un enseignement technique, professionnel ou tertiaire, y compris universitaire, de qualité et d'un coût raisonnable
			4.4	D'ici à 2030, augmenter considérablement le nombre de jeunes et d'adultes disposant des compétences, notamment techniques et professionnelles, nécessaires à l'emploi, à l'obtention d'un travail décent et à l'entrepreneuriat
			4.5	D'ici à 2030, éliminer les inégalités entre les sexes dans le domaine de l'éducation et assurer l'égalité d'accès des personnes vulnérables, y compris les handicapés, les autochtones et les enfants en situation vulnérable, à tous les niveaux d'enseignement et de formation professionnelle.
	ODD 5	Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles	5.1	Mettre fin, dans le monde entier, à toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et des filles
			5.2	Éliminer de la vie publique et de la vie privée toutes les formes de violence faites aux femmes et aux filles, y compris la traite et l'exploitation sexuelle et d'autres types d'exploitation
			5.5	Garantir la participation entière et effective des femmes et leur accès en toute égalité aux fonctions de direction à tous les niveaux de décision, dans la vie politique, économique et publique
	ODD 6	Garantir l'accès de tous à l'eau et à l'assainissement et assurer une gestion durable des ressources en eau	6.3	D'ici à 2030, améliorer la qualité de l'eau en réduisant la pollution, en éliminant l'immersion de déchets et en réduisant au minimum les émissions de produits chimiques et de matières dangereuses, en diminuant de moitié la proportion d'eaux usées non traitées et en augmentant considérablement à l'échelle mondiale le recyclage et la réutilisation sans danger de l'eau
			6.4	D'ici à 2030, augmenter considérablement l'utilisation rationnelle des ressources en eau dans tous les secteurs et garantir la viabilité des retraits et de l'approvisionnement en eau douce afin de tenir compte de la pénurie d'eau et de réduire nettement le nombre de personnes qui souffrent du manque d'eau
	ODD 7	Garantir l'accès de tous à des services énergétiques fiables, durables et modernes, à un coût abordable	7.1	D'ici à 2030, garantir l'accès de tous à des services énergétiques fiables et modernes, à un coût abordable
			7.2	D'ici à 2030, accroître nettement la part de l'énergie renouvelable dans le bouquet énergétique mondial
			7.b	D'ici à 2030, développer l'infrastructure et améliorer la technologie afin d'approvisionner en services énergétiques modernes et durables tous les habitants des pays en développement, en particulier des pays les moins avancés, des petits états insulaires en développement et des pays en développement sans littoral, dans le respect des programmes d'aide qui les concernent
	ODD 8	Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous	8.2	Parvenir à un niveau élevé de productivité économique par la diversification, la modernisation technologique et l'innovation, notamment en mettant l'accent sur les secteurs à forte valeur ajoutée et à forte intensité de main d'œuvre
			8.4	Améliorer progressivement, et jusqu'en 2030, l'efficacité de l'utilisation des ressources mondiales du point de vue de la consommation comme de la production et s'attacher à ce que la croissance économique n'entraîne plus la dégradation de l'environnement, comme prévu dans le cadre décennal de programmation relatif à la consommation et à la production durables, les pays développés montrant l'exemple en la matière
			8.7	Prendre des mesures immédiates et efficaces pour supprimer le travail forcé, mettre fin à l'esclavage moderne et à la traite d'êtres humains, interdire et éliminer les pires formes de travail des enfants, y compris le recrutement et l'utilisation d'enfants soldats, et d'ici à 2025, mettre fin au travail des enfants sous toutes ses formes
			8.8	Défendre les droits des travailleurs, promouvoir la sécurité sur le lieu de travail et assurer la protection de tous les travailleurs, y compris migrants, en particulier les femmes, et ceux qui ont un emploi précaire.

Actions

Déployer les réseaux énergétiques et télécoms dans les régions les moins pourvues, notamment en Afrique, pour contribuer à l'amélioration de la productivité agricole à travers les moyens mécaniques et les outils numériques

À travers notre politique santé-sécurité au travail, y compris nos actions dans la supply chain. Dans nos produits, en travaillant sur le contenu en substances chimiques, et sur l'exposition aux ondes électromagnétiques.
En Tunisie, avec l'amélioration de la couverture santé de nos employés

Par la maîtrise de nos process industriels, par la certification ISO14001 et 45001 de nos sites de production, par un contrôle strict des produits chimiques dans nos ateliers. Dans nos produits, en travaillant sur le contenu en substances chimiques à travers nos objectifs d'entreprise à mission

Travail avec les associations Article 1 (tutorat) et Elles bougent, accord égalité professionnel, politique de formation et d'évolution, ...

Travail avec les associations Article 1 (tutorat) et Elles bougent, accord égalité professionnel, politique de formation et d'évolution, ...

Travail avec les associations Article 1 (tutorat) et Elles bougent, accord égalité professionnel, politique de formation et d'évolution, ...

Audits éthiques de la supply chain, incluant l'axe de lutte contre les discriminations. Partenariat Elles bougent. Accord égalité professionnelle"

Audits éthiques de la supply chain, incluant l'axe de lutte contre les discriminations. Partenariat Elles bougent. Accord égalité professionnelle"

Audits éthiques de la supply chain, incluant le sujet discriminatio. Partenariat Elles bougent. Article 1. Accord égalité professionnelle"

Maîtrise des consommations (bâtiments)
Maîtrise des rejets aqueux en usine ; suppression des process industriels utilisant de l'eau."

Maîtrise des consommations et certification ISO 14001 , particulièrement dans les pays en stress hydrique (Tunisie). En cours dans les pays d'Afrique

Au cœur de la stratégie d'entreprise avec les compteurs intelligents, le déploiement des réseaux énergie et télécoms, les smart grid, les smart villages...

Déploiement de fermes solaires, petites productions autonomes locales (smart villages)

Déploiement de fermes solaires, petites productions autonomes locales (smart villages)

Maintien de l'outil industriel Sagemcom en Tunisie, en France, en Italie, en Allemagne.
Utilisation de ressources alternatives économiquement viables

Écoconception des produits
Efficacité de l'utilisation des ressources en production (perte matières)

Travaux pour des conditions de travail acceptables dans la supply chain (charte éthique et audits)
Approvisionnement responsable - minerais de conflit

Travaux pour des conditions de travail acceptables dans la supply chain (charte éthique et audits)

	ODD 9	Bâtir une infrastructure résiliente, promouvoir une industrialisation durable qui profite à tous et encourager l'innovation	9.1	Mettre en place une infrastructure de qualité, fiable, durable et résiliente, y compris une infrastructure régionale et transfrontalière, pour favoriser le développement économique et le bien-être de l'être humain, en mettant l'accent sur un accès universel, à un coût abordable et dans des conditions d'équité;
			9.2	Promouvoir une industrialisation durable qui profite à tous et, d'ici 2030, augmenter nettement la contribution de l'industrie à l'emploi et au produit intérieur brut, en fonction du contexte national, et la multiplier par deux dans les pays les moins avancés
			9.4	D'ici à 2030, moderniser l'infrastructure et adapter les industries afin de les rendre durables, par une utilisation plus rationnelle des ressources et un recours accru aux technologies et procédés industriels propres et respectueux de l'environnement, chaque pays agissant dans la mesure de ses moyens
			9.c	Accroître nettement l'accès aux technologies de l'information et de la communication et faire en sorte que tous les habitants des pays les moins avancés aient accès à Internet à un coût abordable d'ici à 2020
	ODD 10	Réduire les inégalités dans les pays et d'un pays à l'autre	10.4	Adopter des politiques, notamment sur le plan budgétaire, salarial et dans le domaine de la protection sociale, et parvenir à une plus grande égalité
	ODD 11	Faire en sorte que les villes et les établissements humains soient ouverts à tous, sûrs, résilients et durables	11b	D'ici à 2020, accroître considérablement le nombre de villes et d'établissements humains qui adoptent et mettent en œuvre des politiques et plans d'actions intégrés en faveur de l'insertion de tous, de l'utilisation rationnelle des ressources, de l'adaptation aux effets des changements climatiques et de leur atténuation et de la résilience face aux catastrophes, et élaborer et mettre en œuvre, conformément au cadre de Sendai pour la réduction des risques de catastrophe (2015-2030) une gestion globale des risques de catastrophe à tous les niveaux
	ODD 12	Établir des modes de consommation et de production durables	12.2	D'ici à 2030, parvenir à une gestion durable et à une utilisation rationnelle des ressources naturelles
			12.4	D'ici à 2020, instaurer une gestion écologiquement rationnelle des produits chimiques et de tous les déchets tout au long de leur cycle de vie, conformément aux principes directeurs arrêtés à l'échelle internationale, et réduire considérablement leur déversement dans l'air, l'eau et le sol, afin de minimiser leurs effets négatifs sur la santé et l'environnement
			12.5	D'ici à 2030, réduire considérablement la production de déchets par la prévention, la réduction, le recyclage et la réutilisation
	ODD 13	Prendre d'urgence des mesures pour lutter contre les changements climatiques et leurs répercussions	13.2	Incorporer des mesures relatives aux changements climatiques dans les politiques, les stratégies et la planification nationales
	ODD 14	Conserver et exploiter de manière durable les océans, les mers et les ressources marines aux fins du développement durable	14.1	D'ici à 2025, prévenir et réduire nettement la pollution marine de tous types, en particulier celle résultant des activités terrestres, y compris les déchets en mer et la pollution par les nutriments
	ODD 15	Préserver et restaurer les écosystèmes terrestres, en veillant à les exploiter de façon durable, gérer durablement les forêts, lutter contre la désertification, enrayer et inverser le processus de dégradation des sols et mettre fin à l'appauvrissement de la biodiversité	15.2	D'ici à 2020, promouvoir la gestion durable de tous les types de forêt, mettre un terme à la déforestation, restaurer les forêts dégradées et accroître considérablement le boisement et le reboisement au niveau mondial
	ODD 16	Promouvoir l'avènement de sociétés pacifiques et ouvertes à tous aux fins du développement durable, assurer l'accès de tous à la justice et mettre en place, à tous les niveaux, des institutions efficaces, responsables et ouvertes à tous.	16.4	D'ici à 2030, réduire nettement les flux financiers illicites et le trafic d'armes, renforcer les activités de récupération et de restitution des biens volés et lutter contre toutes les formes de criminalité organisée
			16.5	Réduire nettement la corruption et la pratique des pots de vin sous toutes leurs formes
	ODD 17	Partenariats pour la réalisation des objectifs	-	-

Au cœur de la stratégie d'entreprise avec les compteurs intelligents, le déploiement des réseaux énergie et télécoms, les smart grid, les smart villages...
maintien et amélioration de l'outil industriel Sagemcom en Tunisie, en France, en Italie, en Allemagne
Utilisation de ressources alternatives économiquement viables

Maintien et amélioration de l'outil industriel Sagemcom en Tunisie, en France, en Italie, en Allemagne avec maintien du tissu industriel local autant que possible. [ancrage territorial]

Certification ISO14001, ISO 50001
audits CSR pour la supply chain, suivi d'indicateurs de performance
Certification en cours de l'activité GIS en Afrique"

Au cœur de la stratégie d'entreprise avec les compteurs intelligents, le déploiement des réseaux énergie et télécoms, les smart grid, les smart villages...
et la fourniture de produits performants et compétitifs aux acteurs télécoms locaux

Pratiques d'intégration, d'égalité des chances, de lutte contre les pratiques discriminatoires
Amélioration de la couverture santé (Tunisie)

Certification ISO14001, ISO 50001
audits CSR pour la supply chain, suivi d'indicateurs de performance
continuité d'activité notamment pour les sites de production

Consommation : écoconception (matériaux, miniaturisation, baisse de consommation, optimisation du transport, recyclabilité)
production : à travers les certifications ISO14001 et 50001

Consommation : écoconception (réduction des déchets à la source, management des substances dangereuses dans les produits, réutilisation de matières secondaires
Production : à travers les certifications ISO14001 et 50001

Consommation : écoconception (réduction des déchets à la source, management des substances dangereuses dans les produits, réutilisation de matières secondaires. Production : à travers les certifications ISO14001 et 50001
corp : actionnariat de l'eco-organisme Ecologic

Écoconception des produits pour diminuer l'impact de la consommation de nos produits
au cœur de la stratégie d'entreprise avec les compteurs intelligents, le déploiement des réseaux énergie et télécoms, les smart grid, les smart villages...

Politique transport avec nos sous-traitants logistiques

Achats de carton FSC pour les emballages produits

Travail sur les minerais de conflit pour éviter le financement indirect de groupes armés

Système de prévention de la corruption

INDICATEURS ENVIRONNEMENTAUX

Impacts carbone

Category	Category Name	Tonnes CO2e 2019 (baseline)	Tonnes CO2e 2022	Tonnes CO2e 2023
1.1	Direct emissions from stationary combustion sources	323	706	473
1.2	Direct emissions from mobile sources with combustion engine	2 057	1 895	3 009
1.4	Direct fugitive emissions	219	36	320
2.1	Indirect emission from electricity consumption (location-based)	6 223	9 096	9 102
	Indirect emission from electricity consumption (market-based)		8 602	8 761
2.2	Indirect emissions from steam, heat or cooling consumption	33	0	48
3.1	Purchased goods and services	1 093 224	978 220	872 783
3.2	Capital Goods	665	612	973
3.3	Emissions related to fuels and energy (not included in scope 1 and scope 2) Location-based	2 849	3 874	4 168
3.4	Upstream freight and distribution	2 977	7 509	4 355
3.5	Waste	1 190	39	1 741
3.6	Business travels	4 302	4 375	6 293
3.7	Employees commuting	875	798	1 280
3.8	Upstream leased assets	9 248	-	13 527
3.9	Downstream freight and distribution	29 910	62 510	43 750
3.11	Use of sold products	3 803 155	3 337 500	3 063 609
3.12	End of life of sold products	64 050	58 884	55 652
3	Other		0	0
		5 021 300	4 470 782	4 089 844
Variation compared to baseline :		-	-11,0%	-18,6%

Consommation d'électricité

Périmètre : Groupe - Période : 1/01/2023 – 31/12/2023

2023 - En fonction de la localisation	kWh
Afrique	8 054,07
Allemagne	884 719,37
Australie	6 069,43
Bénin	9 833,00
France : bornes de recharge	94,67
Brésil	636 116,00
Cameroun	16 368,00
China	520 611,00
Côte d'Ivoire	142 708,50
Espagne	6 589,00
Etats-Unis	1 980,16
France	5 213 646,00
Allemagne : bornes de recharge	46 666,67
Italie	484 293,80
Kenya	9 432,95
Madagascar	5 502,93
Mali	30 931,27
Mexique	33 800,00
Niger	15 933,00
Ouganda	1 660,00
Pologne	1 868,69
Sénégal	46 399,00
Suède	10 560,00
Sweden	9 800,00
Tanzanie	10 910,90
Togo	33 134,50
Tunisie - usine 90% classique - 10% renouvelable	9 394 746,00
Tunisie	10 106 963,44
Turquie	39 911,05
TOTAL	27 729 303,40

Déchets

Périmètre : Groupe - Période : 1/01/2023 – 31/12/2023

Catégories de déchets	tonnes
Acier	332,67
Batteries	0,05
Bois	506,04
Carton	1 196,53
DD	0,01
DEEE	86,27
DIB	42,87
DIS	8,26
Plastiques et caoutchouc	723,79

INDICATEURS SOCIAUX 2023 (REPORTING EN RÉFÉRENCE AUX NORMES GRI)

Indicateur GRI 2-7 - Employés

Effectif total par genre et par régions :

Effectif total (employés et autres travail- leurs) par sexe et par régions	2021				
	Europe	Afrique et Moyen Orient	Amérique	Asie et Océanie	TOTAL
Hommes	896	1 994	53	151	3 094
Femmes	379	2 843	32	88	3 342
Autres	0	0	0	0	0
Non communiqués	0	0	0	0	0
TOTAL	1 275	4837	85	239	6436

Effectif total (employés et autres travail- leurs) par sexe et par régions	2022				
	Europe	Afrique et Moyen Orient	Amérique	Asie et Océanie	TOTAL
Hommes	883	2 045	104	151	3 183
Femmes	388	2 913	45	90	3 436
Autres	0	0	0	0	0
Non communiqués	0	0	0	0	0
TOTAL	1271	4958	149	241	6619

Effectif total (employés et autres travail- leurs) par sexe et par régions	2023				
	Europe	Afrique et Moyen Orient	Amérique	Asie et Océanie	TOTAL
Hommes	998	1 987	135	135	3 255
Femmes	370	2 497	51	81	2 999
Autres	0	0	0	0	0
Non communiqués	0	0	0	0	0
TOTAL	1368	4484	186	216	6254

Effectif total par genre et par contrat de travail (indicateur supplémentaire disponible)

	2021		
	Employés permanents	Employés temporaires	Autres travailleurs
Hommes	2 657	350	87
Femmes	2 084	786	472
Autres	0	0	0
Non communiqués	0	0	0
TOTAL	4 741	1 136	559

	2022		
	Employés permanents	Employés temporaires	Autres travailleurs
Hommes	2 779	300	104
Femmes	2 362	611	463
Autres	0	0	0
Non communiqués	0	0	0
TOTAL	5141	911	567

	2023		
	Employés permanents	Employés temporaires	Autres travailleurs
Hommes	2 810	209	236
Femmes	2 426	449	124
Autres	0	0	0
Non communiqués	0	0	0
TOTAL	5236	658	360

Effectif total par type de contrat et par régions : employés permanents

2021					
Employés permanents	Europe	Afrique et Moyen Orient	Amérique	Asie et Océanie	TOTAL
Hommes	869	1 600	46	142	2 657
Femmes	297	1 671	32	84	2 084
Autres	0	0	0	0	0
Non communiqués	0	0	0	0	0
TOTAL	1 166	3271	78	226	4741

2022					
Employés permanents	Europe	Afrique et Moyen Orient	Amérique	Asie et Océanie	TOTAL
Hommes	868	1 685	87	139	2 779
Femmes	300	1 937	41	84	2 362
Autres	0	0	0	0	0
Non communiqués	0	0	0	0	0
TOTAL	1168	3622	128	223	5141

2023					
Employés permanents	Europe	Afrique et Moyen Orient	Amérique	Asie et Océanie	TOTAL
Hommes	841	1 724	110	135	2 810
Femmes	297	2 000	48	81	2 426
Autres	0	0	0	0	0
Non communiqués	0	0	0	0	0
TOTAL	1138	3724	158	216	5236

Effectif total par type de contrat et par régions : employés temporaires

	2021				
Employés temporaires	Europe	Afrique et Moyen Orient	Amérique	Asie et Océanie	TOTAL
Hommes	5	340	5	0	350
Femmes	6	780	0	0	786
Autres	0	0	0	0	0
Non communiqué	0	0	0	0	0
TOTAL	11	1120	5	0	1136

	2022				
Employés temporaires	Europe	Afrique et Moyen Orient	Amérique	Asie et Océanie	TOTAL
Hommes	1	293	6	0	300
Femmes	1	610	0	0	611
Autres	0	0	0	0	0
Non communiqué	0	0	0	0	0
TOTAL	2	903	6	0	911

	2023				
Employés temporaires	Europe	Afrique et Moyen Orient	Amérique	Asie et Océanie	TOTAL
Hommes	5	204	0	0	209
Femmes	2	447	0	0	449
Autres	0	0	0	0	0
Non communiqué	0	0	0	0	0
TOTAL	7	651	0	0	658

Effectif total par type de contrat et par régions : autres travailleurs

	2021				
Autres travailleurs (intérimaires, apprentis, prestataires, stagiaires, travailleurs indépendants, sous-traitants, ...)	Europe	Afrique et Moyen Orient	Amérique	Asie et Océanie	TOTAL
Hommes	22	54	2	9	87
Femmes	76	392	0	4	472
Autres	0	0	0	0	0
Non communiqués	0	0	0	0	0
TOTAL	98	446	2	13	559

	2022				
Autres travailleurs (intérimaires, apprentis, prestataires, stagiaires, travailleurs indépendants, sous-traitants, ...)	Europe	Afrique et Moyen Orient	Amérique	Asie et Océanie	TOTAL
Hommes	14	67	11	12	104
Femmes	87	366	4	6	463
Autres	0	0	0	0	0
Non communiqués	0	0	0	0	0
TOTAL	101	433	15	18	567

	2023				
Autres travailleurs (intérimaires, apprentis, prestataires, stagiaires, travailleurs indépendants, sous-traitants, ...)	Europe	Afrique et Moyen Orient	Amérique	Asie et Océanie	TOTAL
Hommes	152	59	25	0	236
Femmes	71	50	3	0	124
Autres	0	0	0	0	0
Non communiqués	0	0	0	0	0
TOTAL	223	109	28	0	360

Effectif total par type de contrat et par régions : employés horaires non garantis :

	2021				
Employés horaires non garanti	Europe	Afrique et Moyen Orient	Amérique	Asie et Océanie	TOTAL
Hommes	0	0	0	0	0
Femmes	0	0	0	0	0
Autres	0	0	0	0	0
Non communiqués	0	0	0	0	0
TOTAL	0	0	0	0	0

	2022				
Employés horaires non garanti	Europe	Afrique et Moyen Orient	Amérique	Asie et Océanie	TOTAL
Hommes	0	0	0	0	0
Femmes	0	0	0	0	0
Autres	0	0	0	0	0
Non communiqués	0	0	0	0	0
TOTAL	0	0	0	0	0

	2023				
Employés horaires non garanti	Europe	Afrique et Moyen Orient	Amérique	Asie et Océanie	TOTAL
Hommes	0	0	0	0	0
Femmes	0	0	0	0	0
Autres	0	0	0	0	0
Non communiqués	0	0	0	0	0
TOTAL	0	0	0	0	0

Effectif total par durée de contrat : employés à temps plein

2021					
Temps pleins	Europe	Afrique et Moyen Orient	Amérique	Asie et Océanie	TOTAL
Hommes	883	1 994	48	151	3 076
Femmes	346	2 843	32	88	3 309
Autres	0	0	0	0	0
Non communiqués	0	0	0	0	0
TOTAL	1 229	4837	80	239	6385

2022					
Temps pleins	Europe	Afrique et Moyen Orient	Amérique	Asie et Océanie	TOTAL
Hommes	873	2 044	98	151	3 166
Femmes	354	2 913	45	90	3 402
Autres	0	0	0	0	0
Non communiqués	0	0	0	0	0
TOTAL	1227	4957	143	241	6568

2023					
Temps pleins	Europe	Afrique et Moyen Orient	Amérique	Asie et Océanie	TOTAL
Hommes	983	1 986	127	135	3 231
Femmes	341	2 497	49	81	2 968
Autres	0	0	0	0	0
Non communiqués	0	0	0	0	0
TOTAL	1324	4483	176	216	6199

Effectif total par durée de contrat : employés à temps partiels

2021					
Temps partiels	Europe	Afrique et Moyen Orient	Amérique	Asie et Océanie	TOTAL
Hommes	13	0	5	0	18
Femmes	33	0	0	0	33
Autres	0	0	0	0	0
Non communiqués	0	0	0	0	0
TOTAL	46	0	5	0	51

2022					
Temps Partiels	Europe	Afrique et Moyen Orient	Amérique	Asie et Océanie	TOTAL
Hommes	10	1	6	0	17
Femmes	34	0	0	0	34
Autres	0	0	0	0	0
Non communiqués	0	0	0	0	0
TOTAL	44	1	6	0	51

2023					
Temps Partiels	Europe	Afrique et Moyen Orient	Amérique	Asie et Océanie	TOTAL
Hommes	15	1	8	0	24
Femmes	29	0	2	0	31
Autres	0	0	0	0	0
Non communiqués	0	0	0	0	0
TOTAL	44	1	10	0	55

Indicateur GRI 2-30 - négociations collectives

Pourcentage total d'employés couverts par des négociations collectives :

	Hommes	Femmes	Autres	Non communiqués	TOTAL	Ratio
Nombre total d'employés au 31/12 (hors intérimaires)	3019	2875	0	0	5894	92%
Nombre d'employés couverts par des négociations collectives (hors intérimaires)	2695	2742	0	0	5437	

	2021	2022	2023
Nombre total d'employés au 31/12 (hors intérimaires)	5913	6051	5894
Nombre d'employés couverts par des négociations collectives (hors intérimaires)	5437	5585	5437
% total d'employés couverts par des négociations collectives	91,9%	92,3%	92,2%

Les conditions de travail et d'emplois des employés non couverts par les négociations collectives, sont déterminées en fonction de :

- la législation et la réglementation du pays en matière de conditions de travail
- des Accords d'exploitation et des ajustements annuel liés à l'inflation

Sur certains sites, les conditions salariales et la durée de travail peuvent être négociées individuellement.

Indicateur GRI 202-1 - Ratios entre le salaire au premier échelon standard par genre comparé au salaire minimum local

Employés	Hommes			Femmes			Autres			Non communiqué		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Sagemcom Campus RMM	110%	108%	108%	110%	108%	108%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Sagemcom Multi Energy Services	100%	100%	100%	100%	100%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Sagemcom Comunicações Ltda	157%	148%	155%	157%	148%	155%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Sagemcom (Tianjin) Co. Ltd + Sagemcom Electronic (Beijing) Co.Ltd	243%	227%	246%	220%	214%	242%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Sagemcom Fröschl	196%	120%	151%	101%	100%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Sagemcom Dr. Neuhaus	125%	110%	113%	125%	100%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Sagemcom Magyarorszag Elektronikai Kft	161%	181%	158%	156%	142%	137%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Sagemcom Italia Spa	100%	100%	100%	100%	100%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Sagemcom Tunisie SST	459%	503%	503%	459%	503%	503%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Sagemcom Tunisie STC	145%	145%	165%	145%	145%	165%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Sagemcom USA LLC			509%			718%			0%			0%

Les « autres travailleurs » sont soumis aux règles du salaire minimum local légal. Les sites se conforment à la réglementation locale, ainsi qu'aux accords de négociations collectives en vigueur.

Définition utilisée pour les « sites d'activités important » :

- Sites de + de 50 employés

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

"Indicateur 202-2 Part de cadres supérieurs recrutés dans la communauté locale"		Existence d'une politique pour favoriser le recrutement de salariés locaux	Nombre total de cadres supérieurs dans l'entité	Nombre de cadres supé- rieurs locaux dans l'entité	% de cadres supérieurs recrutés dans la communauté locale
Sagemcom Campus RMM + Sagemcom Multi Energy Services	2021	oui	12	12	100%
	2022		12	12	100%
	2023		12	12	100%
Sagemcom Comunicações Ltda	2021	oui	4	4	100%
	2022		4	4	100%
	2023		5	5	100%
Sagemcom (Tianjin) Co. Ltd + Sagemcom Electronic (Beijing) Co.Ltd	2021	oui	3	2	67%
	2022		3	2	67%
	2023		1	1	100%
Sagemcom Fröschl	2021	oui	2	2	100%
	2022		2	2	100%
	2023		1	1	100%
Sagemcom Dr. Neuhaus	2021	oui	5	5	100%
	2022		5	5	100%
	2023		4	4	100%
Sagemcom Magyarország Elektronikai Kft	2021	oui	4	4	100%
	2022		4	4	100%
	2023		1	1	100%
Sagemcom Italia Spa	2021	oui	3	2	67%
	2022		3	2	67%
	2023		1	1	100%
Sagemcom Tunisie SST	2021	oui	8	7	88%
	2022		8	7	88%
	2023		12	11	92%
Sagemcom Tunisie STC	2021	oui	14	10	71%
	2022		14	10	71%
	2023		11	7	64%
Sagemcom USA LLC	2021	oui	3	0	0%
	2022		3	0	0%
	2023		3	0	0%

Définition utilisée pour « cadre supérieur » :

- On entend par « cadres supérieurs » tout membre des comités de Direction des filiales locales. A défaut de comité de Direction, les « Managing Directors » seront considérés comme « cadres supérieurs » ou « cadres dirigeants »

Définition géographique du terme « local » :

- Nationalité du pays

Définition utilisée pour les « sites d'activités important » :

- Sites de + de 50 employés

Indicateur GRI 401-1 - Recrutement de nouveaux employés et rotation du personnel

Recrutement : répartition des embauches par genre en nombre

En nombre	2021	2022	2023
Hommes	376	461	361
Femmes	388	303	304
Autres	0	0	0
Non communiqué	0	0	0
TOTAL	764	764	665

Recrutement : répartition des embauches par genre en pourcentage

En %	2021	2022	2023
Hommes	49%	60%	54%
Femmes	51%	40%	46%
Autres	0%	0%	0%
Non communiqué	0%	0%	0%

Recrutement : répartition des embauches par tranches d'âges et par genre en nombre

En nombre		Hommes	Femmes	Autres	Non communiqué	Total
< 25 ans	2021	47	23	0	0	70
	2022	91	66	0	0	157
	2023	64	33	0	0	97
De 25 à 35 ans	2021	274	349	0	0	623
	2022	289	199	0	0	488
	2023	214	232	0	0	446
De 36 à 45 ans	2021	47	13	0	0	60
	2022	65	29	0	0	94
	2023	70	34	0	0	104
De 46 à 55 ans	2021	7	3	0	0	10
	2022	15	6	0	0	21
	2023	13	5	0	0	18
De 56 à 65 ans	2021	1	0	0	0	1
	2022	1	3	0	0	4
	2023	0	0	0	0	0
> A 65 ans	2021	0	0	0	0	0
	2022	0	0	0	0	0
	2023	0	0	0	0	0
TOTAL	2021	376	388	0	0	764
	2022	461	303	0	0	764
	2023	361	304	0	0	665

Recrutement : répartition des embauches par tranches d'âges et par genre en pourcentage

En %		Hommes	Femmes	Autres	Non communiqué	Total
< 25 ans	2021	6%	3%	0%	0%	9%
	2022	12%	9%	0%	0%	21%
	2023	10%	5%	0%	0%	15%
De 25 à 35 ans	2021	36%	46%	0%	0%	82%
	2022	38%	26%	0%	0%	64%
	2023	32%	35%	0%	0%	67%
De 36 à 45 ans	2021	6%	2%	0%	0%	8%
	2022	9%	4%	0%	0%	12%
	2023	11%	5%	0%	0%	16%
De 46 à 55 ans	2021	1%	0%	0%	0%	1%
	2022	2%	1%	0%	0%	3%
	2023	2%	1%	0%	0%	3%
De 56 à 65 ans	2021	0%	0%	0%	0%	0%
	2022	0%	0%	0%	0%	1%
	2023	0%	0%	0%	0%	0%
> A 65 ans	2021	0%	0%	0%	0%	0%
	2022	0%	0%	0%	0%	0%
	2023	0%	0%	0%	0%	0%
TOTAL	2021	49%	51%	0%	0%	100%
	2022	60%	40%	0%	0%	100%
	2023	54%	46%	0%	0%	100%

Recrutement : répartition des embauches par régions en nombre

	Répartition des embauches totales par régions en nombre		
	2021	2022	2023
Europe	120	170	121
Afrique et Moyen orient	573	527	472
Amérique	20	37	59
Asie et Océanie	51	30	13
TOTAL	764	764	665

Recrutement : répartition des embauches par régions en pourcentage

	Répartition des embauches totales par régions en %		
	2021	2022	2023
Europe	16%	22%	18%
Afrique et Moyen orient	75%	69%	71%
Amériques	3%	5%	9%
Asie et Océanie	7%	4%	2%

Taux de rotation total

	2021	2022	2023
Taux de rotation total	10,9%	13,3%	10,6%

Taux de rotation par genre

taux de rotation par genre	2021	2022	2023
Hommes	10,9%	15,4%	11,3%
Femmes	10,9%	11,1%	9,9%
Autres	0,0%	0,0%	0,0%
Non communiqués	0,0%	0,0%	0,0%

Taux de rotation par régions

Taux de rotation par régions	2021	2022	2023
Europe	9,9%	16,4%	11,0%
Afrique et Moyen orient	10,4%	12,1%	10,3%
Amérique	22,8%	27,1%	26,1%
Asie et Océanie	23,5%	13,9%	7,4%
TOTAL	10,9%	13,3%	10,6%

Indicateur GRI 403-4 - Participation et consultation des travailleurs et communication relative à la santé et à la sécurité au travail

10 sites sur les 11 interrogés possèdent un système de participation et de consultation des travailleurs, et communiquent sur les thèmes relatifs à la santé et à la sécurité au travail.

Seul le site USA LLC n'a pas de système interne mais externe à l'entreprise. Une ligne dédiée est mise en place pour signaler les accidents du travail et une documentation sur le sujet est incluse dans les documents d'embauches.

Pour les autres sites nous pouvons trouver :

- Participation et consultation des travailleurs :
 - Des comités de santé et de sécurité au travail (ASA, CSSCT, ...) composés de membres de la Direction, de représentants du personnel, du médecin du travail et d'un spécialiste de la sécurité. Des réunions sont organisées trimestriellement
 - Mise en place de document d'évaluation des risques (DUERP) avec plan d'action et suivi.
 - Visites régulières des locaux (trimestriellement) avec la possibilité de fournir des informations, conseils, avis, et de vérifier les conditions de travail.
 - Participation à la préparation des décisions et à l'enquête sur les accidents de travail
 - Formation des salariés à la sécurité (incendie et sécurité au travail)
 - Remontées des anomalies via des fiches (fiches anomalies)
 - Désignation de responsables de sécurité
- La communication :
 - Règlement intérieur de l'établissement
 - Intégré dans les documents d'embauches
 - Affichage dans l'établissement des règles de santé et de sécurité
 - Dialogues hebdomadaires
 - Campagne d'Information et de sensibilisation régulières (emails, affichage, formation, etc) sur des sujets relatifs à la santé et à la sécurité au travail (diabète, risques chimiques, troubles musculosquelettiques, gestes et postures, grossesse et allaitement, alimentation et jeûne, équipements de prévention, maladies professionnelles, etc...)

Indicateur GRI 403-9 - Accidents du travail

Nombre et taux de décès suite à un accident du travail

	Employés			Autres travailleurs		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Nombre Groupe	0	0	0	0	0	0
Taux Groupe	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000

Nombre et taux d'accidents du travail aux conséquences graves (hors décès)

Taux calculés sur 1 000 000

	Employés			Autres travailleurs		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Nombre Groupe			0			0
Taux Groupe			0,000			0,000

Nombre et taux d'accidents du travail enregistrable - Taux calculés sur 1 000 000

	Employés			Autres travailleurs		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Nombre Groupe			255			15
Taux Groupe			22,757			18,853

Principaux types d'accidents du travail - taux calculés sur 1 000 000

Les principaux types d'accident du travail diffèrent en fonction du type de site :

- pour les sites de production, ce sont plutôt des blessures ou traumatismes au niveau des membres inférieurs et supérieurs.
- pour les sites siège et R&D, ce sont plutôt des chutes et des accidents de trajets.

Nombre d'heures travaillées

	Employés			Autres travailleurs		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Total Groupe	10 114 182,82	12 321 188,62	11 205 532,82	188 320,00	328 800,00	795 647,53

Taux de gravité

	Employés + Autres travailleurs		
	2021	2022	2023
Sagemcom Campus RMM	0,191	0,242	0,273
Sagemcom Tunisie STC	0,024	0,043	0,024
Sagemcom Multi Energy Services	0,060	1,583	0,020
Sagemcom Comunicações Ltda	0,137	0,000	0,000
Sagemcom (Tianjin) Co. Ltd + Sagemcom Electronic (Beijing) Co.Ltd	0,000	0,000	0,000
Sagemcom Fröschl	0,062	0,000	0,289
Sagemcom Dr. Neuhaus	0,000	0,000	0,000
Sagemcom Magyarorszag Elektronikai Kft	0,000	0,000	0,000
Sagemcom Italia Spa	0,517	0,345	0,020
Sagemcom Tunisie SST	0,050	0,029	0,007
Sagemcom USA LLC	0,000	0,000	0,000
Total Sagemcom	0,055	0,086	0,049

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

Taux de fréquence

	Employés + Autres travailleurs		
	2021	2022	2023
Sagemcom Campus RMM	0,747	0,741	0,000
Sagemcom Tunisie STC	2,989	3,360	2,913
Sagemcom Multi Energy Services	20,045	17,990	13,172
Sagemcom Comunicações Ltda	22,774	0,000	0,000
Sagemcom (Tianjin) Co. Ltd + Sagemcom Electronic (Beijing) Co.Ltd	0,000	0,000	0,000
Sagemcom Fröschl	12,456	0,000	13,782
Sagemcom Dr. Neuhaus	0,000	0,000	0,000
Sagemcom Magyarorszag Elektronikai Kft	0,000	0,000	0,000
Sagemcom Italia Spa	35,649	17,094	3,942
Sagemcom Tunisie SST	5,913	4,026	3,495
Sagemcom USA LLC	0,000	0,000	0,000
Total Sagemcom	3,883	3,399	2,667

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

Indicateur GRI 404-1 - Nombre moyen d'heures de formation par an par employé

Nombre moyen d'heures de formation par an et par employés

	Nombre moyen d'heures de formation par an et par employés	Nombre total d'employés	Nombre total d'heures
2021	9,6	5 798	55 398
2022	8,9	6 012	53 554
2023	11,8	5 894	69 497

Nombre moyen d'heures de formation par employés par genre

	Nombre moyen d'heures de formation par an et par employés	Nombre moyen par employés	Nombre total d'employés	Nombre total d'heures
2021	Hommes	11,9	2 949	35 025
	Femmes	7,2	2 849	20 373
	Autres	0,0	0	0
	Non communiqués	0,0	0	0
2022	Hommes	11,2	3 044	34 059
	Femmes	6,6	2 968	19 494
	Autres	0,0	0	0
	Non communiqués	0,0	0	0
2023	Hommes	14,6	3 021	44 092
	Femmes	8,8	2 873	25 406
	Autres	0,0	0	0
	Non communiqués	0,0	0	0

Nombre moyen d'heures de formation par employés par genre et par catégorie professionnelle

	Ouvriers			Employés			Ingénieurs et cadres		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Hommes	2,9	7,2	6,8	9,6	8,2	17,9	17,1	14,9	15,2
Femmes	1,5	1,8	2,3	11,6	7,5	20,3	23,1	21,0	20,2
Autres	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Non communiqués	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

Indicateur GRI 404-3 - Pourcentage d'employés bénéficiant de revues de performance et d'évolution de carrière

% d'employés ayant bénéficié de revue de performance et d'évolution de carrière par genre et par catégorie professionnelle

	Ouvriers			Employés			Ingénieurs et cadres			TOTAL		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Hommes	4%	8%	6%	34%	38%	37%	96%	96%	97%	57%	60%	62%
Femmes	1%	2%	2%	50%	57%	59%	91%	96%	95%	26%	30%	31%
Autres	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Non communiqués	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%

Indicateur GRI 407-1 - Opérations et fournisseurs pour lesquels le droit de liberté syndicale et de négociation collective peut être en péril

Nota : cet indicateur ne prend en compte que les sites Sagemcom.

En 2023 :

- 5 sites sur 11 ont des organisations syndicales présentes sur le site.
- 6 sites sur 11 ont des institutions représentatives du personnel (IRP).

Les instances représentatives se réunissent au moins 4 fois par an pour discuter et négocier.

Les principaux thèmes abordés sont :

- les salaires
- le temps de travail
- les conditions de travail

En nombre de salariés : en 2023, 92% des salariés sont représentés par des IRP.

A noter : sur certains sites les négociations sont faites par des organisations extérieures (Brésil).

Sagemcom

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

