



COMMUNICATION SUR LE PROGRÈS

2019

Pour la Terre depuis l'espace

Sommaire

- 3** Édito
- 4** Notre modèle d'affaires
- 6** Pacte Mondial des Nations Unies
- 8** Introduction

- 10** Un dialogue social optimisé
- 15** Une vie professionnelle épanouie
- 19** Santé et sécurité des collaborateurs
- 22** Des besoins à la satisfaction du client
- 26** Des activités éco-responsables par nature
- 29** Pilotage environnemental
- 32** Lutte contre la corruption
- 33** La protection des données assurée
- 35** Internationalisation de notre démarche RSE

Édito



**Christophe
Vassal**
Président
du Directoire de CLS



NOUS SOMMES CONSCIENTS QU'UNE DÉMARCHÉ RSE CLAIRE ET RIGOUREUSE EST UN LEVIER DE COMPÉTITIVITÉ INDÉNIABLE ET UN ATOUT MAJEUR POUR NOTRE ENTREPRISE.

Depuis son adhésion au Pacte Mondial des Nations-Unies en 2016, CLS se donne chaque année pour objectif une amélioration continue de sa performance extra-financière.

Chez CLS, nous sommes convaincus que des problématiques aussi fondamentales que le respect des droits de l'Homme, la protection de l'environnement, ou encore la lutte contre la corruption font partie intégrante du rôle des entreprises dans la société.

Au cœur même des gènes de CLS, l'atteinte des Objectifs de Développement Durable est au centre des préoccupations de notre entreprise puisque 80 % des revenus de CLS y contribuent directement.

CLS aspire de manière incontestable à devenir une entreprise exemplaire en matière de responsabilité sociétale.

Cette année encore, notre groupe de travail RSE poursuit sa démarche d'amélioration de la politique RSE.

Nous sommes conscients qu'une démarche RSE claire et rigoureuse est un levier de compétitivité indéniable et un atout majeur pour notre entreprise. L'identification et le pilotage des enjeux extra-financiers rencontrés par CLS sont la raison d'être de ce rapport.

Cette année a été riche en transformations pour CLS, avec l'intégration de notre filiale Novacom Services et l'autonomisation progressive de notre filiale Kinéis. À travers ce rapport, nous souhaitons ainsi permettre à nos parties prenantes de mesurer toute l'ampleur des enjeux liés à nos obligations de reporting extra-financier.

Cette déclaration est aussi l'occasion de réitérer pour la 4^e fois, notre adhésion au Pacte Mondial des Nations Unies.

Ressources

10 M€

Investis chaque année dans la recherche et le développement

130

Satellites envoient quotidiennement leurs données à CLS

5 centres

de traitement sont opérés par CLS en France, aux États-Unis, en Italie et en Espagne

745

collaborateurs dans le monde

1

Seule planète Terre que nous devons observer, surveiller, préserver

+ de 30 ans

d'expérience. Les compétences et l'expérience de nos collaborateurs: l'atout de plus grande valeur du groupe.

134 M€

de produits d'exploitation en 2019

Notre modèle d'affaires

CLS, une entreprise mondiale

Les satellites nous apportent des quantités de données variées et massives. Pour faire parler ces données, pour faire bénéficier nos clients de la puissance de l'information disponible, nous avons décidé d'investir dans le domaine de l'in-

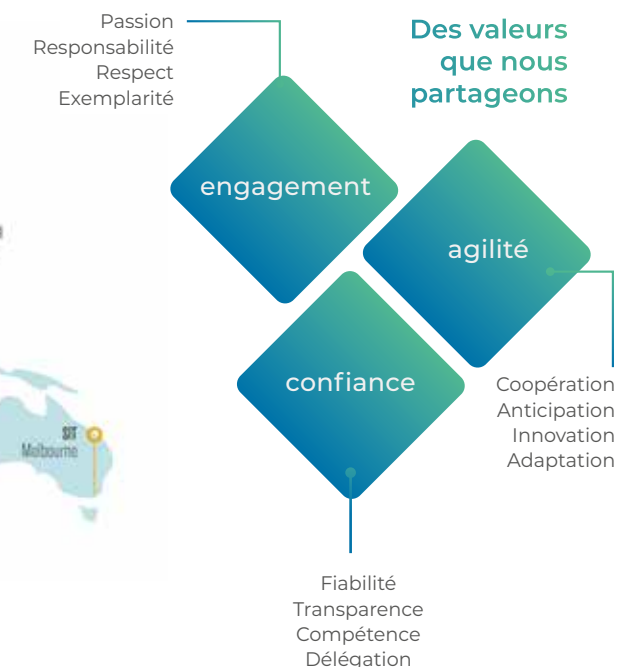
telligence artificielle: les infrastructures big data et l'analytique de la donnée grâce aux logiciels d'intelligence et d'analyse des métiers de nos clients. C'est pour CLS, l'évolution indispensable pour garder notre avance sur une concurrence protéiforme et conserver la confiance de nos clients.



745 collaborateurs*



”
NOTRE MISSION :
CONCEVOIR ET DÉPLOYER
DES SOLUTIONS SPATIALES
POUR COMPRENDRE ET
PROTÉGER NOTRE
PLANÈTE ET GÉRER
DURABLEMENT SES
RESSOURCES...



... POUR RÉPONDRE
À DES BESOINS
CRITIQUES CROISSANTS.

5 business units

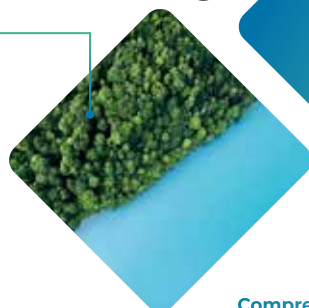
Gestion durable des Pêches

Contribuer à la gestion durable des ressources marines et des secteurs économiques et alimentaires associés afin de lutter contre la surexploitation des ressources marines



Surveillance environnementale et climat

Soutenir les politiques environnementales de conservation et de développement durable pour faire face à la crise de la biodiversité mais aussi à la fonte des calottes glaciaires, la pollution des mers par les hydrocarbures et les pénuries en eau



Comprendre le passé
Observer le présent
Planifier l'avenir
S'adapter pour relever les défis climatiques et environnementaux
Évaluer l'impact des activités économiques/industrielles sur l'environnement



Énergies, Mines et Infrastructures

Développer des produits et services pour l'énergie, l'exploitation minière et l'infrastructure des acteurs afin d'améliorer l'efficacité et la sécurité de leur activité, tout en limitant son impact sur l'environnement, afin de faire face à l'augmentation des catastrophes naturelles et d'origine humaine, mais aussi à une augmentation du nombre de grands projets complexes nécessitant un suivi précis



Sécurité maritime

Prévenir et gérer les événements/activités illégales en mer qui affectent la gestion des personnes ou des biens. Lutter contre le terrorisme et la piraterie et contre toute forme de trafic (immigrants, drogues) tout en prévenant tous types de pollutions (hydrocarbures)



Gestion de flottes

Développer des solutions télématiques innovantes notamment à des fins humanitaires et de gestion des déchets afin de répondre à l'augmentation du fret international et des déchets des populations



80 %
des revenus de CLS
contribuent directement à
l'atteinte des Objectifs de
Développement Durable

41 %
contribuent à lutter contre
le changement climatique
et la préservation de la
biodiversité marine et
terrestre
ODD: 6, 13, 14 & 15

34 %
contribuent au
développement
économique, aux villes et
communautés durables
ODD: 9, 11, 12

5 %
contribuent à lutter contre
la pauvreté et
l'autonomisation
des communautés
vulnérables
ODD: 1, 2, 3, 8

Pacte Mondial des Nations Unies

Le Pacte mondial est la plus importante initiative internationale d'engagement volontaire en matière de développement durable. Il incite les entreprises à intégrer et à promouvoir plusieurs principes relatifs aux droits de l'homme, aux conditions de travail, au respect de l'environnement, à la lutte contre la corruption.

CLS s'est engagée à progresser chaque année sur chacune des thématiques des 10 principes du Pacte Mondial.

LES OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE (ODD) DANS NOS ACTIVITÉS

CLS contribue à l'atteinte **des 17 plus grands défis** auxquels notre monde est confronté sur le plan écologique, politique et économique. Nous sommes fiers de pouvoir affirmer que 80 % de notre chiffre d'affaires est directement lié à l'atteinte des objectifs de développement durable des Nations-Unis.

POLITIQUES ET PRATIQUES INTERNES DE CLS AYANT UNE CONTRIBUTION POSITIVE AUX ODD

Dans ses opérations quotidiennes, le Groupe CLS déploie des initiatives pertinentes qui ont un impact positif sur la réalisation des ODD.

Outre son offre commerciale, le Groupe CLS contribue également à la réalisation des Objectifs de Développement Durable à travers ses politiques et pratiques internes en matière de gouvernement d'entreprise, de gestion du capital humain et des conditions de travail décentes, l'atténuation de son impact environnemental et ses relations avec les parties prenantes externes et la société civile.

NOUS SOUTENONS
LE PACTE MONDIAL.



Ceci est notre **Communication sur le Progrès** sur la mise en œuvre des principes du **Pacte mondial des Nations Unies**.

Nous apprécions vos commentaires sur son contenu.



Égalité des genres (ODD 5): les femmes représentent 60 % du comité exécutif de CLS, 3 membres du directoire sur 5 sont des femmes

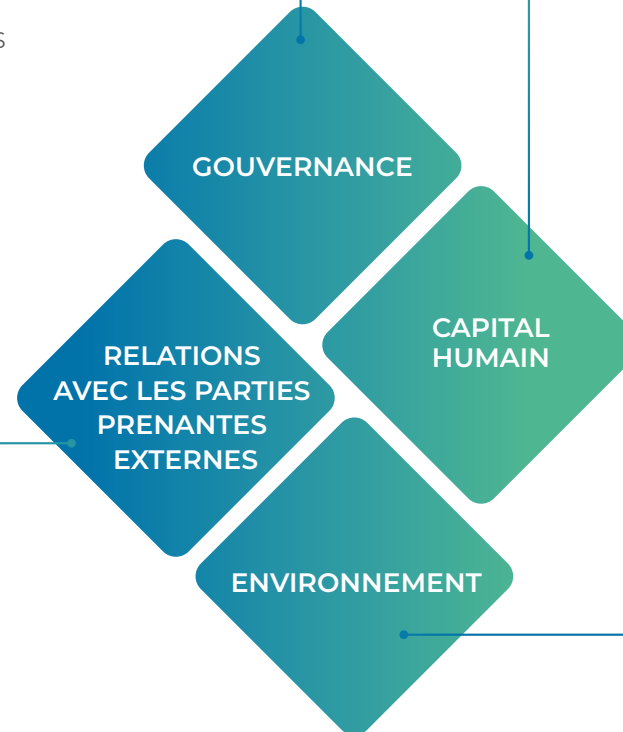
Lutte contre la corruption (ODD 16): le Code de conduite du Groupe a été rédigé et traduit en 4 langues.

Partenariats pour le développement durable (ODD 17): CLS est signataire du Pacte mondial des Nations Unies et contribue à la mise en œuvre des ODD



Égalité hommes-femmes (ODD 5): les femmes représentent 45,5 % des managers du Groupe et 41 % des effectifs du Groupe (en octobre 2019)

Conditions de travail décentes (ODD 8): le Groupe offre des avantages supplémentaires en plus du salaire de base, CLS a mis en place des régimes d'intéressement qui couvrent environ 54 % des salariés du Groupe



Partenariats pour le développement durable (ODD 17): CLS soutient plusieurs ONG

Réduction des inégalités (ODD 10): Le groupe CLS soutient l'organisation "Stade Toulousain Rugby Handisport"

Consommation responsable (ODD 12): CLS participe à des initiatives locales visant à encourager les mobilités douces

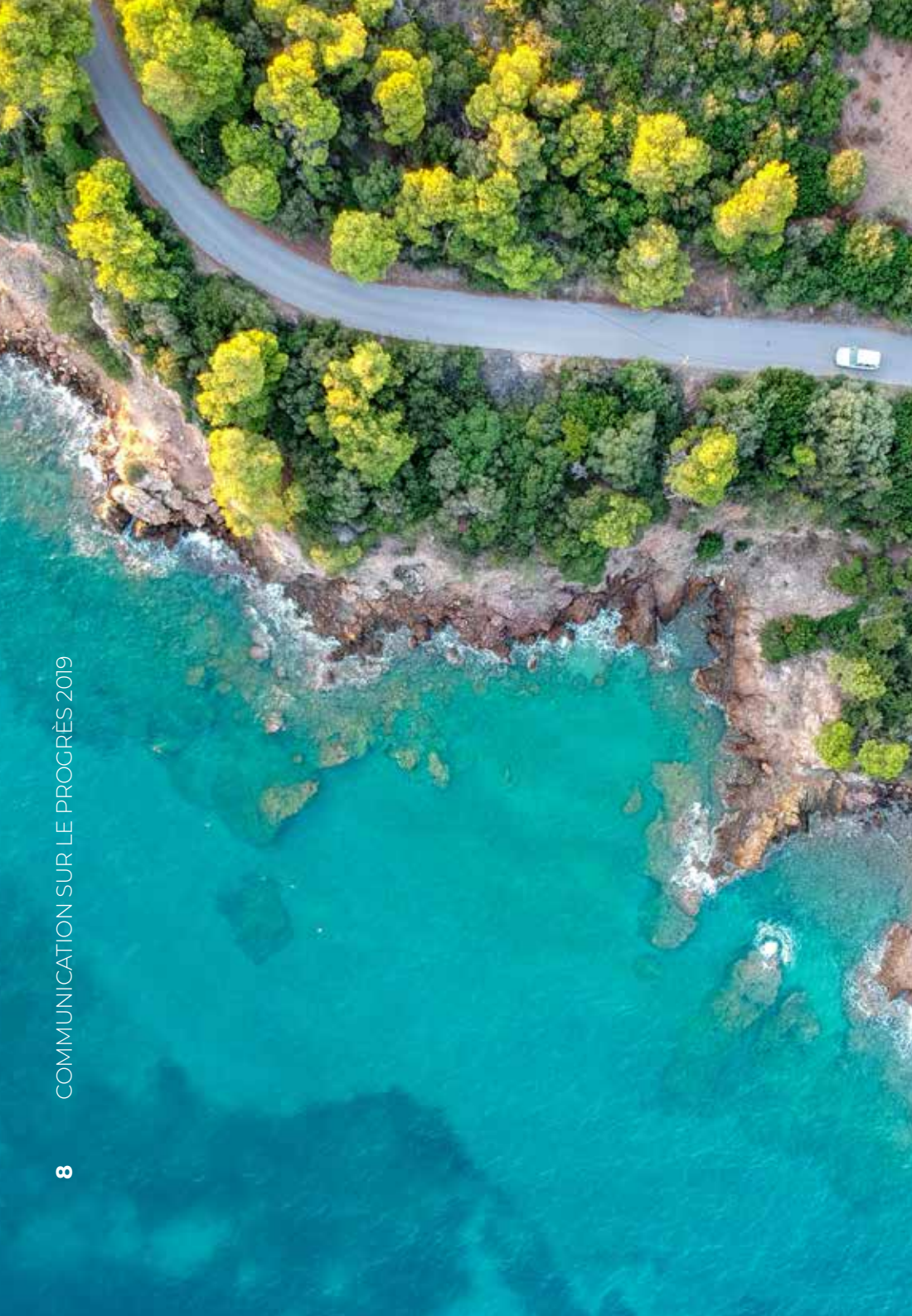
Préservation de la biodiversité (ODD 15): CLS soutient un projet de préservation de la biodiversité et de promotion du reboisement local à travers l'organisation « Voies navigables de France » — VNF



Consommation et production d'énergies renouvelables (ODD 7): au siège CLS consomme 100 % d'électricité renouvelable, 4 bornes pour recharger les voitures électriques ont été installées

Modes de consommation responsables (ODD 12): le siège est équipé de dispositifs de tri des déchets

Lutte contre le changement climatique (ODD 13): CLS surveille son empreinte écologique et déploie des initiatives pour réduire ses émissions de gaz à effet de serre



Introduction

Pour sa deuxième Déclaration de Performance Extra-Financière, CLS a pour volonté de s'inscrire dans la continuité des engagements pris l'année précédente et de se fixer des objectifs toujours plus ambitieux concernant la responsabilité sociale et environnementale.

Au cours de l'année 2019, certains des challenges fixés lors de notre précédente Déclaration de Performance Extra-Financière ont été relevés.

Le premier challenge consistait à **fournir une liste actualisée des enjeux extra-financiers** de CLS: celle-ci a été réalisée. De même, conformément au second challenge, **les enjeux répertoriés ont été classés avec prise en compte de leur impact sur l'activité de l'entreprise**, des risques et opportunités qu'ils impliquent, et des attentes de nos parties prenantes afin d'**établir une matrice de matérialité de nos risques extra-financiers**. Ces enjeux sont actualisés à l'occasion de la seconde version de ce rapport.

Notre objectif est inchangé: concentrer notre DPEF sur les enjeux les plus pertinents pour CLS, conformément à l'analyse validée par le Comité de Direction. Nous nous sommes donc fixés de nouveaux challenges pour la seconde version de ce rapport.

CHALLENGE N°1

Pour chacun des enjeux retenus, nous souhaitons continuer à mobiliser les collaborateurs identifiés comme étant les acteurs centraux de la mise en place de nos bonnes pratiques. Ont ainsi été étroitement impliqués à la rédaction de ce rapport, cette année encore, notre directrice juridique & compliance, notre directrice des ressources humaines, notre responsable HSE, notre directeur des achats, notre responsable qualité, notre data protection officer.

CLS a également fait appel à un prestataire externe pour l'élaboration et le déploiement de sa stratégie RSE.

Enfin, CLS a embauché une chargée RSE, dont la première mission fut de rédiger ce rapport.

CHALLENGE N°2

Cette année, nous souhaitons améliorer la pertinence des indicateurs choisis afin de réaliser nos objectifs et piloter efficacement sur le long terme cette nouvelle approche de notre démarche RSE basée sur les risques.

CHALLENGE N°3

Enfin, le challenge novateur de cette déclaration est la volonté **d'internationalisation de notre démarche RSE.**

Les informations présentées dans cette déclaration concernent le périmètre France de CLS ainsi que, pour la première fois, la filiale italienne du groupe, TRE ALTAMIRA.

C'est au siège à Toulouse, qui concentre le plus grand nombre de nos collaborateurs, que notre groupe de travail RSE a mis en place au fil de ces dernières années de nombreuses actions pour accroître la responsabilité sociétale de l'entreprise.

Cette démarche a vocation à être progressivement étendue aux filiales étrangères de CLS, en commençant en 2019 par la filiale italienne.

Les thématiques obligatoires sont disséminées dans l'ensemble du document. Une seule thématique non pertinente au regard des activités de CLS est de nouveau exclue: la lutte contre le gaspillage alimentaire.



Les enjeux que nous présentons dans cette DPEF en raison de leur matérialité sont les suivants :

- Dialogue social
- **Formation de nos collaborateurs**
- Attractivité
- **Cybersécurité**
- Règlement Général pour la Protection des Données Personnelles
- **Traitement des batteries**
- Pilotage environnemental
- **Lutte contre la corruption**
- Internationalisation de notre démarche RSE



Un dialogue social optimisé

Le cœur de métier de CLS est celui de gens passionnés dont les projets présentent un caractère technique et à valeur hautement sociétale.

Dans ce contexte, il apparaît nécessaire que l'entité dirigeante conserve et affiche la volonté de rester à l'écoute des besoins et des intérêts de ses collaborateurs. Le maintien d'un dialogue social fécond est l'opportunité de favoriser la paix et la stabilité sociale, et de stimuler l'économie de l'entreprise.

POLITIQUE:

CLS s'applique à accroître le sentiment d'engagement de ses collaborateurs en les incluant dans la gouvernance de l'entreprise et en utilisant des outils favorisant le dialogue interne. Comment ?

LIBERTÉ D'ASSOCIATION ET NÉGOCIATION COLLECTIVE

La délégation du personnel au CSE est réélue début 2019, une CSSCT est instaurée en son sein. En 2019, la Roadmap Sociale (ou calendrier) est partagée et un Accord de méthode a été signé avec les partenaires sociaux pour favoriser le dialogue et la négociation. Les réunions avec les représentants du personnel sont régulières, mensuelles pour les DP et le CSE. Le Comité Exécutif, organe de pilotage, se réunit chaque semaine et le Comité de Direction une fois par mois. Le Comité de Direction communique son compte rendu mensuel à l'ensemble des salariés. Ainsi, la totalité des collaborateurs est tenue au courant des sujets traités par les membres de la direction.



OBJECTIF ATTEINT EN 2019

Création d'une « Roadmap » Sociale partagée avec les partenaires sociaux

UNE COMMUNICATION INTERNE BIEN ANIMÉE

Nourrir le dialogue interne et la culture d'entreprise.

Workplace

Workplace, un réseau social d'entreprise, dédié à l'ensemble des collaborateurs du groupe, est un succès depuis sa mise en place en juin 2017. Si la direction de la communication en a fait un de ses vecteurs d'information privilégié, chaque collaborateur est invité à l'utiliser librement et c'est ce que l'on constate en pratique. Des groupes de discussion, fermés ou ouverts, se sont constitués sur différentes thématiques. En 2019, par exemple, le groupe « Covoiturage » est créé: il permet aux utilisateurs de partager leur trajet pour se rendre sur le lieu de travail. Les discussions en rapport avec les métiers du groupe sont prépondérantes, mais pas exclusives. Des informations générales sur la RSE sont échangées sur le groupe « SEA (Social and Environmental Awareness) 4 CLS ». Cet outil se révèle d'autant plus précieux pour un groupe présent sur tous les continents. Les informations peuvent apparaître en français, en anglais et/ou en espagnol.

Convivialité des espaces de travail

Les nouveaux bâtiments sont dotés de lieux de partage et de convivialité (agora, auditorium, cafétérias, espace innovation — Launchpad). Des espaces de travail collaboratifs ont également été aménagés dans un des bâtiments.

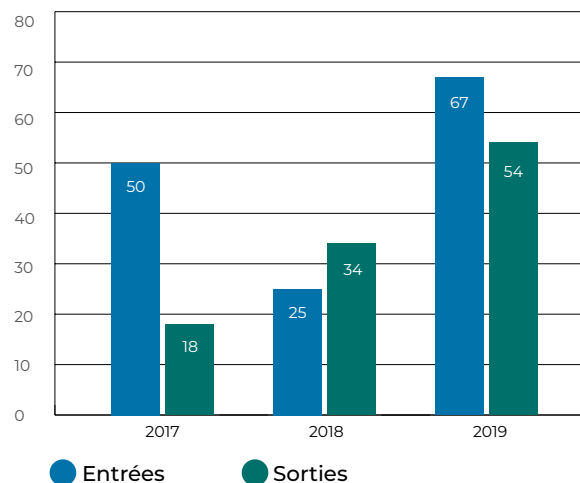
Les conventions festives annuelles

Comme chaque année, la Direction de CLS a organisé deux Conventions en 2019. L'objectif de ces événements est de partager avec l'ensemble des collaborateurs, les succès de l'entreprise, sa position sur le marché, ses résultats, ses perspectives, sa vision pour le futur et la manière de la réaliser.

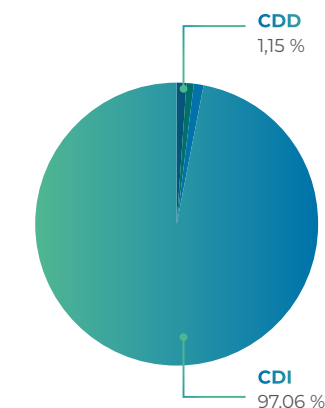
La première s'est déroulée à l'occasion de la semaine des représentants en début d'année (début février). L'ensemble des représentants des bureaux et filiales et des collaborateurs de CLS ont été invités à présenter les résultats de l'année passée ainsi que les objectifs et axes de développement pour les années à venir. Une soirée festive est également organisée afin de permettre à l'ensemble des collaborateurs de se retrouver dans un contexte détendu.

Au cours du mois de décembre, une seconde Convention est organisée en comité plus restreint, sans les représentants des filiales et bureaux.

Évolution des Contrats à Durée Indéterminée



Effectifs inscrits par type de contrat pour toute la période



Évolution des CDD en CDI 2019 : 5 en moyenne sur CLS France.

Pour l'année 2019, CLS a réalisé plus de 90 embauches (nouveaux postes et remplacements, en incluant les recrutements effectués pour le compte de SIRS et Kinéis) et prévoit un budget significatif également pour 2020.



OBJECTIFS À MOYEN TERME

- Harmonisation du management RH entre les différents sites à l'international
- 100 % des collaborateurs utilisent Workplace



INDICATEURS CLÉS DE PERFORMANCE

Négociation des accords:
Sur l'année 2019, 8 accords signés sur 8 accords négociés

UNE POLITIQUE RH DANS LA CONTINUITÉ

La politique RH en 2019 s'inscrit dans la continuité de celle déployée en 2018, et suit différentes Roadmaps: sociale, développement RH, attractivité des talents, rémunération/avantages sociaux et filiales.

La direction RH restructurée

En fin 2019, l'équipe RH de CLS, sur la base de son organisation existante, a conforté ses pôles d'expertise suite à l'évolution de l'une des collaboratrices chez Kinéis.

L'équipe est structurée en différentes branches avec 3 pôles d'expertise adossés à une fonction centrale de HR Business Partner intervenant sur l'ensemble des problématiques RH pour les Directions du périmètre. Un Management Operating System (MOS) est en place depuis 2018 et permet des échanges et un suivi régulier des sujets, tant en interne au sein de la Direction RH qu'en externe, avec les managers et opérationnels.

Les RDV RH Managers

Afin de renforcer le management de proximité et de donner aux managers un maximum d'éléments pour piloter leur activité et pour accompagner les équipes, CLS a mis en place des Rendez-vous RH Managers qui ont lieu après le Comité de direction. Ces rendez-vous sont l'occasion d'échanger, de transmettre de l'information au fil de l'eau, de poser des questions et d'aborder des sujets annexes (comme la finance ou le business) par des interventions externes aux Ressources Humaines.

Voice of Customer RH: un sondage de satisfaction pour les managers

Dans la continuité de 2018, en juin 2019, la Voice Of Customer RH Managers a été déployée. Cette enquête vise à améliorer le service des RH dans son travail quotidien auprès des équipes, et sert de base pour élaborer un Plan d'Action.

Cette enquête est renouvelée tous les ans.

Données Voice of Customer Managers	2018	2019
Nbre de managers concernés	69	70
Nbre de réponses reçues	31	35
Taux de participation	45 %	50 %



OBJECTIF ATTEINT EN 2019

Réalisation globale des Roadmaps RH



OBJECTIFS À MOYEN TERME

- Mise en place d'un Engagement Survey, outil visant à mesurer l'engagement des collaborateurs. Initialement prévu pour 2019, il devrait finalement être opérationnel avant la fin de l'année 2020.
- Mise en place envisagée d'un « café RH » pour les collaborateurs une fois par mois.



INDICATEURS CLÉS DE PERFORMANCE

Taux de participation à la Voice of Customer Managers en 2019: 50 % (35/70 managers)

FOCUS: détail des ROADMAPS RH

Sociale

Avoir un dialogue social constructif autour de projets structurants pour l'entreprise et porteurs de sens pour les collaborateurs

Développement RH

Avoir les bons collaborateurs à la bonne place avec les bonnes compétences et au bon moment

Attraction et rétention des talents

Avoir la capacité d'attirer, de recruter et de retenir les talents grâce à une politique de recrutement innovante et une marque employeur forte

Rémunérations et Avantages Sociaux

Proposer un package juste et compétitif pour pouvoir retenir nos collaborateurs / Avoir des outils performants pour des collaborateurs satisfaits

Filiales

Diffuser au fur et à mesure la culture, les process, les fonctionnements et les outils pour une compréhension commune et une gestion plus harmonieuse



LE HANDICAP, UN AXE D'AMÉLIORATION MAJEUR POUR CLS

Avec 7 collaborateurs en situation de handicap, la marge de progrès est importante pour CLS. La difficulté à trouver des candidats correspondant aux profils de diplômés convoités par l'entreprise est une explication à ce retard. CLS est en collaboration avec une agence d'intérim spécialisée dans le recrutement de personnes en situation de handicap. Lors des négociations de la Convention concernant la Qualité de Vie au Travail, la volonté de favoriser l'insertion professionnelle est mise en avant.

En mai 2019, CLS a participé à la **journée Duo Day** et le bilan s'est révélé positif chez SIRS (filiale située à Lille) puisqu'une personne en situation de handicap a signé un contrat d'intérim d'une durée de 3 mois à la suite de cette journée. La mission a ensuite été renouvelée jusqu'à fin août 2020, soit un peu plus de 14 mois au total. Au cours de l'année, CLS a également recruté **un stagiaire en situation de handicap**. Enfin, CLS a développé **un partenariat avec une entreprise de restauration** qui emploie des personnes en situation de handicap.



OBJECTIF POUR 2020
Signature de la Charte de la diversité

FOCUS RÉORGANISATION DES FILIALES

Novacom services

En 2018, CLS a travaillé sur l'intégration de sa filiale NOVACOM SERVICES, une fusion effective depuis le début de l'année 2019. Cette fusion se place sous le signe de la continuité, avec le prolongement d'une stratégie et de valeurs partagées.

SIRS

En 2019, les équipes RH ont accompagné la filiale de Lille, SIRS, pour sa gestion RH, le business et la technique. L'objectif ? Intégrer SIRS en janvier 2021.

Kinéis

À la suite de l'apport partiel d'actifs de la branche d'activité « Exploitation du système Argos » de CLS à sa filiale Kinéis, un transfert de contrats de travail a eu lieu. CLS s'est assurée que ce transfert s'effectue dans de bonnes conditions afin de garantir le bien-être des salariés de Kinéis. Ceux-ci disposent de conditions salariales similaires à celles proposées chez CLS. Les salariés ont pu conserver un environnement de travail confortable et disposent d'une responsable RH dédiée. Une roadmap spécifique a été mise en place. **Ce transfert est donc une réussite du point de vue du dialogue social.**

27 AOÛT 2019: SIGNATURE DE L'ACCORD COLLECTIF SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES.

Cette signature constitue pour CLS un objectif majeur qui représente un levier pour attirer les talents, encourager la pluralité des compétences et favoriser l'innovation et la créativité.

Cet accord fait suite au précédent signé en novembre 2014. L'objectif est de promouvoir l'égalité professionnelle au sein de l'entreprise, et les moyens nécessaires à la suppression ou à défaut, la réduction des inégalités.

La rémunération effective

L'entreprise réaffirme que les niveaux de salaires à l'embauche doivent être équivalents entre les femmes et les hommes pour un même niveau de res-

ponsabilités, de formation, d'expérience et de compétences professionnelles mises en œuvre. L'évolution de rémunération des femmes et des hommes doit être exclusivement fondée sur les compétences, l'expérience professionnelle, la qualification et la performance de la personne.

La promotion professionnelle

Les femmes et les hommes doivent bénéficier des mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes à responsabilité. Chaque personne doit être acteur de son développement. Son évolution professionnelle dépend de ses intérêts et motivations, de ses efforts mais également des opportunités d'évolution de l'entreprise. Les critères d'évolution sont les mêmes pour les femmes et les hommes et sont fondés sur les compétences, l'expérience et la performance.

L'accès à la formation

L'entreprise réaffirme que l'accès à la formation doit être le même pour les hommes et les femmes de l'entreprise

L'équilibre vie privée – vie professionnelle

Conciliation entre vie privée, vie professionnelle et parentalité est un thème qui concerne l'ensemble des salariés, questionne les modes d'organisation et de gestion de l'entreprise, et présente un impact fort en termes d'égalité des chances, d'efficacité pour l'entreprise et de motivation au travail. CLS prend en considération ces évolutions sociétales en matière de parentalité et s'engage à mettre en place des actions visant à favoriser une meilleure conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle de ses salariés parents.



INDICATEURS CLÉS DE PERFORMANCE

Score à l'index Égalité Homme/Femme en 2019 : **99 /100**
Contre 94/100 en 2018
Objectif: atteindre les 100/100

Cet index, dont la publication est obligatoire pour les entreprises de plus de 250 salariés depuis septembre 2018, est un instrument de mesure commun qui vise à mettre un terme aux inégalités salariales, qui fait l'objet d'une obligation de résultat.

Indicateur 1: l'écart de rémunération femmes-hommes (à poste et âge comparable): 39/40

Indicateur 2: l'écart des augmentations 20/20

Indicateur 3: l'écart de répartition des promotions: 15/15

Indicateur 4: le pourcentage de salariées augmentées à leur retour de congé maternité: 15 /15

Indicateur 5: la parité entre les femmes et les hommes parmi les 10 plus hautes rémunérations: 10 /10

FOCUS: Diversité et égalité Femmes/Hommes

En octobre 2019, sur une population féminine totale de

41 %:

45,5 %

des Managers sont des femmes

3 membres

du Directoire sur **5** sont des femmes.

30

nationalités au sein des salariés du groupe CLS

Toutes les générations représentées





Une vie professionnelle épanouie

CLS est fière de ses talents et en dépend. Les compétences de ses collaborateurs sont l'atout de plus grande valeur de l'entreprise.

Les risques liés à la perte de talents sont pris très au sérieux par notre direction RH qui s'applique à instaurer des conditions de travail optimales afin de les retenir.

Un programme de formation complet

POLITIQUE:

CLS a pour objectif de retenir ses talents en identifiant leurs besoins en formation et en développement. Comment ?

NOTRE VISION

Apprendre, évoluer, se perfectionner, voici les clés d'une vie professionnelle enrichissante. Les besoins en formation et en développement des collaborateurs sont identifiés au moyen d'une procédure impliquant les collaborateurs, leurs managers, les directeurs des BU et le département RH.

STRATÉGIE DE SUIVI

Depuis 2018, la gestion administrative de la formation est confiée à un partenaire externe spécialisé, le pilotage qualitatif et stratégique étant géré au niveau du pôle d'expertise Développement RH de CLS.

Cette décision prise dans un souci d'efficacité et professionnalisation permet tout de même à CLS de conserver la stratégie et le pilotage de celle-ci.

Les managers et la direction RH sont ainsi dotés d'un outil performant de suivi de l'état d'avancement précis du plan ainsi que la fourniture de statistiques complètes.



OBJECTIF PERMANENT

Identifier et répondre aux besoins en formation des collaborateurs



OBJECTIF POUR 2020

Déployer la Charte du manager


Évaluation des besoins

Les personnes clés sont identifiées ainsi que les futurs collaborateurs pour lesquels une formation spécifique est nécessaire. Cela permet à CLS d'avoir une vision à moyen terme en cas de départ d'un de ses salariés.

LE PLAN DE DÉVELOPPEMENT INDIVIDUEL

Un système d'accompagnement individualisé pour chaque collaborateur est effectif depuis la fin de l'année 2017. Ce Plan de développement Individuel, permet d'accompagner les collaborateurs évoluant vers une fonction cadre ou managériale, ou ayant un besoin de développement spécifique.

Ce Plan de Développement Individuel est construit conjointement entre le département RH, le Manager et le collaborateur avec la définition d'objectifs spécifiques d'accompagnement, de formation ou de réalisation et ceci sur une période déterminée pouvant aller de 4 à 6 mois. Un suivi régulier est mis en place afin de corriger si nécessaire et de faire de ce Plan un succès pour le collaborateur et l'entreprise.


 **OBJECTIF ATTEINT EN 2019**
La GEPP opérationnelle (Gestion des Emplois et Parcours Professionnels) a été déployée en 2019

DES PARCOURS MÉTIERS ADAPTÉS

Après le déploiement du « parcours manager » en 2018 (formation spécifique autour de 10 thématiques sélectionnées avec soin sur les pratiques managériales), la charte de Manager est conçue lors d'ateliers en interne.

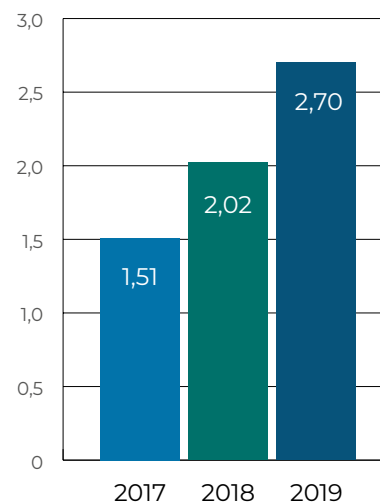
Un parcours spécifique dédié aux « Nouveaux Managers » est également déployé chaque année, afin d'accompagner au mieux les nouveaux managers dans leur prise de poste et de responsabilité. Un parcours adressé à la population commerciale (« Parcours Commercial ») a été déployé en 2019 et un Parcours Services Clients a débuté fin 2019 et se poursuit en 2020. Par ailleurs un Parcours Chef de Projets est en cours de construction pour 2020.

Les parcours métiers (liés à une « fiche métier » ou à un « rôle ») sont mis en place, en lien avec l'identification des métiers et compétences de demain. Ces évolutions visent à s'adapter en amont à l'évolution de la Classification de la Métallurgie prévue pour 2022.

 **INDICATEURS CLÉS DE PERFORMANCE**
95 % des employés estiment que le droit à la déconnexion est respecté chez CLS



INDICATEURS CLÉS DE PERFORMANCE



Taux de la masse salariale dédiée à la formation des collaborateurs

FOCUS Mise en place de la GEPP (Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels)

Cette démarche, anciennement appelée GEPC, a permis de :

Créer une cartographie claire des métiers

Définir les grandes familles de métiers, qui sont subdivisées en sous-familles

Répertorier ces métiers dans des familles et sous-familles

Identifier des compétences clés, sensibles et pénuriques

Harmoniser les intitulés de postes de l'entreprise

Créer des profils « types » en fonction des rôles (Assistant / Opérationnel / Responsable de Cellule / Responsable de Pôle / Directeur)

Créer les fiches métiers en conséquence

120

fiches métiers

ont été rédigées, ce qui a permis d'harmoniser les intitulés de fonctions existantes dans l'entreprise. Chaque collaborateur a accès à sa fiche métier sous ADP et peut échanger à ce propos avec son manager.

Fidélisation de nos talents

POLITIQUE:

La direction RH a pour mission d'accompagner nos collaborateurs tout au long de leur parcours chez CLS, attirer et retenir nos talents en leur procurant, en plus d'un environnement de travail propice au bien être et à la créativité, avantages et opportunités dès lors que cela est possible. Comment ?

UN SYSTÈME D'ON-BOARDING EFFICACE

Dans un souci d'accompagnement du salarié au sein de l'entreprise dès son premier jour, la direction RH a mis en place un programme d'On-boarding (programme d'Intégration). Un parcours à réaliser durant ses premiers mois dans l'entreprise permet au salarié d'acquérir des compétences et connaissances « internes » complémentaires, d'appréhender les processus et procédures, mais aussi de comprendre d'où vient l'entreprise, où elle va et comment.

Des parrains par « promotion de nouveaux embauchés » sont attribués.

À chaque promotion, quatre à cinq parrains se portent volontaires pour accompagner les nouvelles recrues dans leur connaissance de CLS. Ceux-ci ont pour mission de guider les nouveaux arrivants dans leur parcours d'intégration.

Ce système donne ainsi au salarié les clés pour accomplir au mieux sa mission dans de bonnes conditions de travail.



OBJECTIF POUR 2020

Mise en place d'un système d'On-boarding en ligne afin de commencer à intégrer le nouveau collaborateur en amont de son arrivée dans l'entreprise



UNE RÉFLEXION SUR LA RÉMUNÉRATION CONSTAMMENT ACTUALISÉE

Conscient que la politique de rémunération et d'avantages sociaux joue un rôle clé dans l'attractivité d'une entreprise et la rétention de ses talents, CLS verse à ses collaborateurs, depuis de nombreuses années une prime d'intéressement (versement en fonction des résultats et calculée selon les critères légaux) avec abondement de l'entreprise si placement est fait sur le Plan Épargne Entreprise. Un nouvel accord d'intéressement, plus favorable a été signé en 2019 avec les partenaires sociaux.

Par ailleurs, en cas d'arrêt de travail, aucun jour de carence n'est décompté

et CLS prend en charge plus de 95 % des frais de Mutuelle et de Prévoyance pour une couverture compétitive.

L'entreprise a également renégocié un accord de CET qui permet au collaborateur d'utiliser ce compte pour anticiper son départ à la retraite, de réduire sa durée de travail au cours d'une préretraite progressive, de poser des jours additionnels pour convenance personnelle ou de recourir à un temps partiel sur une durée de 6 mois maximum pour des raisons familiales exceptionnelles.

En 2019, une réflexion sur une nouvelle politique de rémunération, en lien avec les parcours métiers et la classification de branche, a été initiée. La mise en place, en 2020 (pour l'année 2019), du bilan social individualisé est à souligner.



TEMPS DE TRAVAIL: UN NOUVEL ACCORD APPLIQUÉ EN 2019

En novembre 2018, un nouvel accord sur le temps de travail était signé après approbation par référendum à plus de 80 % des collaborateurs.

Cet accord a été mis en application avec succès au 1^{er} janvier 2019.

L'objectif de celui-ci est de mieux répondre aux besoins de nos clients dans un contexte fortement concurrentiel tout en maintenant une qualité de travail juste et respectueuse de tous par le choix proposé entre un Forfait Plein et un Forfait Réduit aux collaborateurs présents dans l'entreprise à la signature de l'accord.

Le droit à la déconnexion a également été affirmé avec la publication d'une Charte, en conformité avec l'obligation légale.



OBJECTIFS À COURT TERME

Adapter les outils de recrutement pour attirer les talents: une plus grande présence sur les réseaux sociaux tels que la page Carrières de LinkedIn par exemple. Identifier les besoins **des nouvelles générations** dans un objectif de fidélisation



ENGAGEMENTS POUR 2020

- Mise en place du travail à **distance ou télétravail** au 6 janvier 2020.
- Mise en place de **la cooptation** récompensée dans les processus de recrutement au 1^{er} janvier 2020

FOCUS Signature d'un accord sur le télétravail

En septembre 2019, CLS a signé avec les partenaires sociaux, un accord sur la mise en place du télétravail.

En effet, afin de suivre les évolutions des pratiques en matière de conditions de travail, il a été décidé de conclure un accord sur le sujet.

Cet accord permet aux salariés d'améliorer leur équilibre vie privée / vie professionnelle et permet à CLS une attractivité accrue au regard du marché du travail et des entreprises concurrentes.

**Mise en œuvre effective
au 6 janvier 2020.**



Santé et sécurité des collaborateurs

La santé et la sécurité des collaborateurs est un enjeu prioritaire pour le groupe. Les risques relatifs à la santé et la sécurité des salariés sur les lieux de travail sont importants et CLS s'efforce d'offrir les conditions de travail les plus sûres à ses collaborateurs. Il s'agit de la première étape fondamentale de l'accès au bien-être des collaborateurs.

POLITIQUE:

La qualité de vie au travail est essentielle pour la prévention des risques d'atteintes à la santé psychologique des collaborateurs. CLS s'engage à déployer toutes les mesures possibles afin de réduire le nombre d'accidents sur le lieu de travail. Comment ?



OBJECTIF POUR 2020

Mise en place d'une **formation secourisme** pour les collaborateurs dans l'entreprise

UNE POLITIQUE HSE DE RÉDUCTION DES RISQUES

Les risques en matière de santé et de sécurité les plus pertinents pour CLS ont été identifiés et comprennent les risques liés aux voyages professionnels, les risques liés à la manipulation de matériel électrique et dans une proportion moindre les risques psychosociaux. Le responsable HSE assure la mise en œuvre de la politique de l'entreprise en matière de santé et de sécurité et travaille de concert avec le CSSCT et les Ressources Humaines pour l'amélioration continue des conditions de travail.

DES VOYAGES PROFESSIONNELS ENCADRÉS

CLS a formalisé une Politique de Voyages Professionnels particulièrement importante pour les commerciaux voyageant dans des pays à hauts risques. Une étude des risques géopolitiques est menée et un « livret du voyageur » contenant des conseils clés est remis à tout employé qui voyage à l'étranger.



RÉSULTATS SIGNIFICATIFS

- Taux de reconduction des formations santé/sécurité: **100 %**. En 2019, toutes les formations qui nécessitaient d'être renouvelées l'ont été.
- Sécurité des installations: **100 %** des contrôles périodiques réglementaires (plus de 120 contrôles sur l'ensemble de nos installations techniques)

LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Prendre soin de ses collaborateurs et les impliquer dans la gouvernance de l'entreprise fait partie de l'ADN de la politique du groupe, ce qui contribue directement à la prévention des risques psychosociaux. Des ateliers pour la prévention des risques psychosociaux à destination des managers se sont déroulés au cours de l'année.

Par ailleurs, CLS travaille en étroite collaboration avec la médecine du travail pour détecter et traiter au plus tôt les pathologies que pourraient développer les salariés. Un programme pour adapter les postes de travail et prévenir les risques musculosquelettiques a été mis en place.

Toutes les modifications structurelles et organisationnelles sont soumises à la validation des IRP, dont le CSSCT.

En 2019, les séances de mise à jour du Document Unique initiées en 2018 se sont poursuivies en collaboration avec les délégués du personnel.

Les salariés ont pu contribuer à cette démarche de manière volontaire ce qui est particulièrement novateur.

OPTIMISATION DU CADRE DE TRAVAIL

Depuis novembre 2018, les collaborateurs installés à Toulouse évoluent dans des bâtiments entièrement rénovés.

Les lieux ont été pensés et construits en espaces collaboratifs, séquencés par des salles de réunion modernes équipées de systèmes audiovisuels dernière génération et des zones de travail isolées. La priorité a été donnée à la lumière naturelle grâce à de larges parois vitrées. En 2019, de nouveaux espaces collaboratifs sont mis en place et permettent de favoriser les échanges et fédérer les équipes autour d'un projet commun.

Optimisation du confort

Chaque étage bénéficie d'un espace de détente. Le rez-de-chaussée abrite un espace de restauration doté d'une terrasse extérieure. Également, un espace dédié à l'innovation et à la créativité a été mis en place afin d'inciter les collaborateurs de CLS à réfléchir et à développer leurs futurs projets.



INDICATEURS CLÉS DE PERFORMANCE

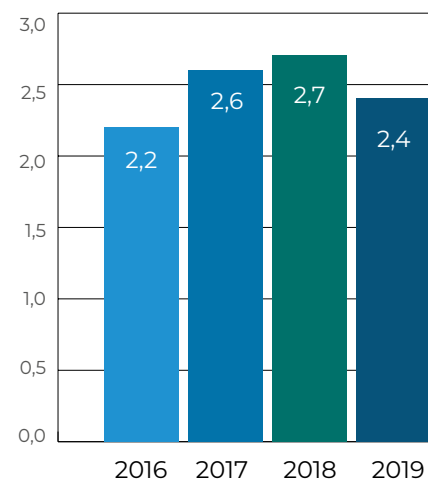
Accidents du travail:

En 2019, **2 accidents** avec arrêt de travail (1 lumbago et 1 malaise) occasionne **3 jours** d'arrêt de travail; contre 39 jours en 2018.

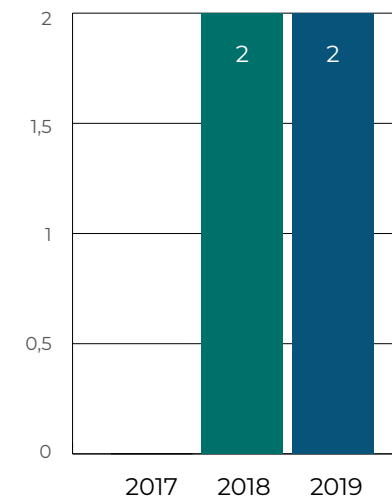
Évolution taux de fréquence: chute de 3,7 en 2018 à **3,06 en 2019**.

Évolution du taux de gravité: chute de 0,07 en 2018 à **0,004 en 2019**.

Taux d'évolution d'absentéisme



Évolution du nombre d'accidents du travail



Ergonomie

Tous les éléments des plateaux (moquettes, plafonds, cloisons) ont été choisis pour leurs propriétés phoniques et thermiques. Côté équipements, les chaises et les bureaux sont réglables en hauteur. Une formation a été proposée aux collaborateurs afin d'utiliser ce mobilier ergonomique de façon optimale. Des claviers silencieux et des casques isolants ont été mis à disposition des collaborateurs pour permettre une meilleure adaptation à ce nouveau cadre de travail.

Les sportifs chouchoutés

Des vestiaires incluant des douches ont été installés pour le confort des nombreux cyclistes, coureurs et autres sportifs.

Chacun son mot à dire

Enfin, des aménagements ont été réalisés sur la période de septembre et novembre afin d'ajuster la disposition des locaux suite aux retours et demandes du personnel.

Un « Rapport d'étonnement » a été envoyé en 2019 à 10 personnes clés par le Responsable HSE (7 réponses sur 10 envois).

OBJECTIFS PERMANENTS

- Baisse du taux de fréquence des accidents
- Baisse du taux de gravité
- Baisse du taux d'absentéisme

RÉDUCTION DE L'EMPREINTE DE NOS IMPLANTATIONS

Optimisation de la consommation énergétique des bâtiments

En 2019, CLS enregistre une diminution significative de ses rejets de CO2 liés au transport grâce à la préférence pour les conférences à distance plutôt que les déplacements physiques.

Début 2019, des capteurs météorologiques (électricité et eau) ont été mis en place avec la solution digitale Ubigreen. Ce logiciel permet à CLS de comprendre et piloter la performance énergétique de ses sites. Des détecteurs de mouvement ont été installés aux sanitaires. Quatre bornes de recharge électrique ont été mises en place fin 2019 afin d'encourager l'utilisation des véhicules électriques ou au moins hybrides. De même CLS encourage l'utilisation d'une application de location de voitures électriques, notamment pour les trajets courts professionnels (aéroports, gares, centre-ville).

La mise en place d'un système de tri

Le triple tri selon le type de déchet (papiers et cartons, plastiques, déchets divers) a été installé dans l'ensemble des bureaux en 2019 et continue de s'affiner en 2020 (intégration des canettes aluminiums et des petits emballages en carton).



OBJECTIF POUR 2020

La remise en service de la récupération de chaleur, dans un but d'économie d'énergie





Des besoins à la satisfaction du client

En tant qu'entreprise de services, CLS dépend de sa faculté à répondre efficacement aux attentes de ses clients.

Le groupe identifie la performance de sa démarche qualité et le soin apporté à la sélection de ses fournisseurs comme des opportunités de réussite indéniables, à court comme à long terme.

Notre démarche qualité

POLITIQUE :

Satisfaire par des solutions innovantes les demandes et les besoins de nos clients et leur fournir le meilleur de la donnée disponible. CLS met tout en œuvre pour livrer à ses clients des solutions parfaitement fonctionnelles dans les délais convenus. CLS améliore en permanence la qualité de ses produits et de ses services, ainsi que ses processus. Comment ?

L'INNOVATION

Apporter des solutions toujours plus innovantes demeure au cœur de la stratégie de développement de CLS. Des Pôles Innovation et Solutions existent au sein de chaque unité commerciale pour concevoir, au plus près des clients, les produits dont ils ont besoin. La Mission Innovation rattachée à la Direction Générale a été consolidée, par une stratégie de prospective, pour stimuler encore davantage et assurer une place centrale à l'imagination et l'inventivité des collaborateurs.

LES CERTIFICATIONS ISO

ISO 9001

La certification ISO 9001 est aujourd'hui un atout de compétitivité indéniable pour la conquête de nouveaux marchés. CLS a été certifiée pour la première fois en 2004. Depuis, l'entreprise voit sa certification systématiquement renouvelée. Cette démarche est un levier utilisé par le Pôle Qualité pour challenger le fonctionnement de l'entreprise. Remise en cause chaque année lors de l'audit de suivi, la certification atteste de l'efficacité du système de management de l'entreprise auprès de l'ensemble de ses parties prenantes. Le certificat ISO9001: V2015 court jusqu'en 2022, sous réserve de validation par les audits annuels de suivi.



ISO 27001

L'obtention de la certification ISO 27001 pour la Sécurité des Systèmes d'Information, était un objectif pour 2020.

Elle est obtenue mi-janvier.

L'extension du périmètre de la certification est à prévoir dans les années à venir.



Sondages de satisfaction clients

Un chantier est prévu en 2020-2021 pour la digitalisation de nos enquêtes de satisfaction client. Aujourd'hui le taux de réclamations client sur nos produits et services est très faible. La mesure de la satisfaction de nos clients sur les projets a été mise en place en 2019, l'analyse sera faite en 2020.



OBJECTIFS À MOYEN TERME

- Accompagner la transformation numérique de l'entreprise
- Enchanter nos clients en proposant des expériences utilisateurs innovantes
- Miser sur le capital humain



OBJECTIFS POUR 2020

- Mettre en place le contrôle Qualité systématique des produits matériels (balises, terminaux)
- Accroître la réussite des projets en renforçant l'accompagnement des chefs de projet
- Développer l'accompagnement des nouveaux arrivants



INDICATEURS CLÉS DE PERFORMANCE

La **satisfaction du client** mesurée à partir des indicateurs suivants:

- Indicateur de satisfaction ponctuelle (de 0 à 5 étoiles)
- Indicateur d'expérience client (effort à fournir pour obtenir satisfaction sur une échelle de 1 à 5)
- Indicateur de la recommandation (Recommanderiez-vous CLS ?)

Le nombre de projets inscrits au Crédit d'Impôt Recherche:

CLS dénombre 180 projets inscrits au CIR, concernant 25 thématiques (telles que le climat, l'intelligence maritime, la modélisation océanographique, le réseau d'observation de la terre...)



Le choix de nos fournisseurs

Élever le niveau de jeu de la sélection des fournisseurs pour assurer la réussite de nos projets et la qualité de nos produits et services. Comment ?

REVALORISATION DES ACHATS

Depuis 2018, le secteur des achats a été radicalement transformé chez CLS. La création d'une nouvelle Direction Supply Chain-Achats (DSA), divisée en trois pôles (Pôle Industrialisation, Achats, Supply Chain Logistique et SAV) a contribué à revaloriser la fonction.

Le Pôle Achats est constitué de 3 collaborateurs. Désormais les achats majeurs sont remis entre les mains d'experts de façon systématique.

DES CRITÈRES OBJECTIFS

Chaque projet de CLS présente ses spécificités propres. C'est pourquoi les critères de choix sont adaptés à chacun d'entre eux. Les fournisseurs sont passés au crible et choisis au regard de critères objectifs tels que leurs compétences, la qualité de leurs produits et leur santé financière. Le recours systématique à une matrice de choix multicritères intégrant les avis des

différentes parties prenantes permet la plus grande objectivité dans la sélection des fournisseurs. À ce jour, 100 % des choix réalisés par le Pôle Achat ont été réalisés selon cette méthodologie.

Une clause d'éthique commerciale a également été incluse dans les contrats de fabrication conclus avec les fournisseurs. Celle-ci engage le fournisseur à respecter des principes fondamentaux tels que les Droits de l'Homme, la lutte contre le travail des enfants, contre la corruption, la protection de l'environnement tout au long de sa relation avec CLS.

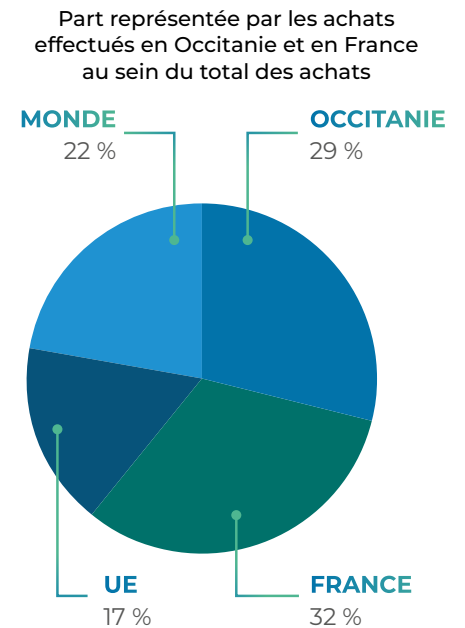
RÉÉVALUATION ANNUELLE DES FOURNISSEURS EXISTANTS

CLS souhaite alimenter sa stratégie pour remettre régulièrement en question et de façon intelligente son panel. Pour cela un système de référent interne sera désigné pour chaque fournisseur et chargé de donner un avis annuel et motivé de sa satisfaction à son égard.

La DSA prévoit également de mettre en place un contrôle plus approfondi de la qualité des produits en provenance de ses fournisseurs et d'élaborer des seuils de performance plus exigeants.

PRIORITÉ DONNÉE À LA FABRICATION LOCALE

La DSA privilégie les produits fabriqués localement: ainsi les deux balises Nemo et Triton utilisées par l'entreprise, sont fabriquées sur le territoire français.



Masse achat de CLS:
78 % en Union Européenne dont
61 % en France dont 29 % en Occitanie



OBJECTIF À COURT TERME

Élaboration d'une **Charte achats responsables** qui identifiera les principaux risques liés aux matières premières dans la chaîne de valeur de la compagnie.



INDICATEURS CLÉS DE PERFORMANCE

Diminution du nombre de fournisseurs référencés, sélectionnés à l'aide d'une matrice de choix multicritères (compétences, santé financière, qualité de leurs produits):
De 2400 (2018) à 1000 (2019)



OBJECTIF ATTEINT EN 2019

En 2019, CLS a optimisé la gestion des fournisseurs actifs et **divisé par plus de deux le nombre de fournisseurs référencés** (de 2400 fournisseurs à 1000). Les fournisseurs stratégiques ont été sélectionnés avec la plus grande objectivité, à l'aide d'une matrice de choix multicritères évaluant leurs compétences, leur santé financière et la qualité produits et relation commerciale.

Traitement des batteries

Le responsable HSE s'assure que les batteries des produits CLS soient traitées tout au long de leur cycle de vie, dans les meilleures conditions possibles.

ENJEU

Les batteries contiennent des électrolytes et des métaux lourds qui, en fin de vie, deviennent des déchets dangereux et toxiques. Si elles ne sont pas entièrement et proprement récupérées, elles sont susceptibles de présenter des dangers graves et de polluer; c'est pourquoi les batteries doivent être collectées dans des conditions particulières pour être recyclées. La réglementation européenne visant les déchets industriels et dangereux (D.I.D) rend CLS responsable de ces déchets jusqu'à leur élimination finale.



302 kg

de batteries traitées
en 2019

TRANSPORT

Des bordereaux de suivi permettent le suivi des batteries tout au long de leur cycle de vie. Le transport de produits équipés de batteries est étroitement surveillé. Il se fait par voie maritime, routière, aérienne, selon des procédures spécifiques à chaque mode de transport.

Conformément à la réglementation imposée par l'Association Internationale du Transport Aérien (IATA) relative au transport de matières dangereuses, 4 collaborateurs de CLS sont formés au colisage en sécurité du lithium.

À CHAQUE TYPE DE BATTERIE SON MODE DE TRAITEMENT

Les produits CLS contiennent des piles alcalines, des batteries lithium-ion, des batteries au plomb. Le lithium et le plomb sont des matériaux chimiquement incompatibles d'un point de vue stockage; ils ne doivent jamais entrer en contact. Ces batteries en fin de vie sont méticuleusement stockées dans des fûts étanches différents selon une procédure de sécurisation. Les piles, à la différence des batteries, ont une charge donnée et lorsqu'elles sont vides ne nécessitent pas de conditions de stockage aussi contraignantes. Les collaborateurs amenés à manipuler ces objets sont sensibilisés afin d'éviter que des batteries sortent du cycle de traitement sécurisé de déchets ou soient mélangées.

Comme prévu, le 3^e fût de stockage dédié aux piles alcalines a été installé en 2019.

ÉCONOMIE CIRCULAIRE CLS n'a pas identifié de contribution à l'économie circulaire directement liée à son activité. Cependant, lors de la Semaine européenne du Développement Durable (mai 2019) le thème a été abordé auprès des collaborateurs (sensibilisation et brainstorming).



INDICATEURS CLÉS DE PERFORMANCE EN 2019

100 % des 302 kg de batteries arrivées à CLS, traitées dans le respect de la réglementation européenne.

L'intégralité des batteries est traitée (comme les années précédentes), mais on observe **une réduction par deux du nombre de batteries à évacuer en déchets** par rapport à 2018.



OBJECTIF ATTEINT EN 2019

Alignement des pratiques de traitement des déchets chez Novacom Services.

Le 1^{er} janvier 2019, CLS a absorbé la société française Novacom Services. Un bilan complet a été effectué afin de garantir l'alignement des pratiques de traitement des déchets.

Le bilan est positif et les bonnes pratiques de CLS en matière de tri ont été adoptées au sein de notre nouvelle BU flottes (ex Novacom Services).



OBJECTIF À MOYEN TERME

Parvenir à surmonter les spécificités locales des pays qui ne disposent pas de filières de traitement des déchets suffisamment performantes, pour déployer les pratiques de CLS en matière de traitement des batteries dans tous les centres de service internationaux.





Des projets au service de grands défis environnementaux

Focus sur l'impact social et environnemental des activités de CLS

Des activités eco-responsables par nature

Les projets des équipes de CLS ont une forte plus-value environnementale et sociale, et c'est une grande fierté pour l'ensemble de nos collaborateurs.

MESURE DU RÉCHAUFFEMENT CLIMATIQUE

Plus de 90 océanographes et 25 ans d'expertise en altimétrie satellitaire nous permettent d'observer avec certitude le moindre mouvement de nos mers et océans. Grâce à ces travaux, CLS fournit notamment la courbe de montée du niveau moyen des mers (augmentation moyenne de 3,3 mm/an). Cette courbe, réalisée en collaboration avec le CNES et LEGOS et éditée depuis 1992, est l'un des meilleurs indicateurs du réchauffement climatique.



6000

balises océanographiques envoient leurs données à CLS chaque jour.

ACTUALITÉ 2019

En janvier, l'expertise de CLS a été mise au service du Trophée Jules Verne afin de détecter, depuis l'espace, les icebergs menaçant le parcours.

SUIVI DE LA BIODIVERSITÉ

CLS et Argos aident les scientifiques, les ONG et les gouvernements à mesurer la santé de la biodiversité. Les résultats de ces observations sont à l'origine des mesures de protection dont bénéficient un grand nombre d'espèces menacées.



150 000

Animaux suivis depuis le début des activités de CLS.

ACTUALITÉ 2019

En août, SIRS est mobilisé pour surveiller les feux de forêt en Amazonie et produit des cartes afin d'évaluer l'étendue géographique du sinistre.

LUTTE CONTRE LA PÊCHE ILLÉGALE

À l'aide d'outils combinant observations spatiales, modèles numériques, systèmes de localisation et de collecte de données en temps réel, CLS accompagne de nombreux gouvernements dans la mise en place d'une administration des pêches raisonnée, dans le déploiement de solutions de lutte contre la pêche illégale et dans la mise en place de plans d'aménagement des pêches durables.

« COPERNICUS »

C'est le nom d'un grand programme européen de surveillance de la Terre à l'initiative conjointe de l'**Agence spatiale européenne** (ESA) et de l'**Union européenne**, avec lequel CLS contribue à l'ensemble des 6 grands services de surveillance de l'environnement et du climat.

SURVEILLANCE MARITIME

L'activité de CLS contribue à comprendre, prévenir et gérer de façon compréhensible tous les événements et actions qui ont lieu sur le domaine maritime et qui pourraient avoir un impact sur la sécurité et la sûreté des biens et des personnes, sur l'application de la loi en mer, la défense, le contrôle des frontières, la protection de l'environnement marin, le contrôle des pêches ainsi que les intérêts économiques des États.



RÉSULTAT SIGNIFICATIF

Le nombre de pollution réduit de moitié en 10 ans, grâce au service de surveillance maritime VIGISAT déployé par CLS pour le service européen CLEANSEANET.

ACTUALITÉ 2019

En mars, la pollution liée à Grande America a été surveillée depuis l'espace par VIGISAT qui a fêté ses 10 ans en 2019.





ENCADRER LA PRODUCTION ÉNERGÉTIQUE

CLS accompagne les acteurs de l'énergie offshore dans leur démarche éco-responsable en déployant et opérant des produits et services basés sur l'océanographie spatiale et in situ, l'interférométrie radar, la localisation et la collecte de données. Les solutions proposées par CLS permettent la sécurisation des productions de pétrole et de gaz en haute mer, des exploitations minières et des infrastructures de génie civil. Cela est notamment rendu possible par l'étude des sites avant implantation, la prévision des courants et la prévision des déplacements de sols. En 2019, CLS poursuit le développement de sa nouvelle offre pour l'éolien offshore.

AU SERVICE DE L'HUMANITAIRE

HumaNav est le nom d'une solution de géolocalisation et de gestion de flotte en temps réel par satellite pour la sûreté et la sécurité des organisations humanitaires, des ONG et des agences UN (Nations Unies).

105 Pays
+7 000 véhicules suivis



FOCUS

SOS MÉDITERRANÉE ET CLS: UNE BALISE DE LOCALISATION SUR L'AQUARIUS

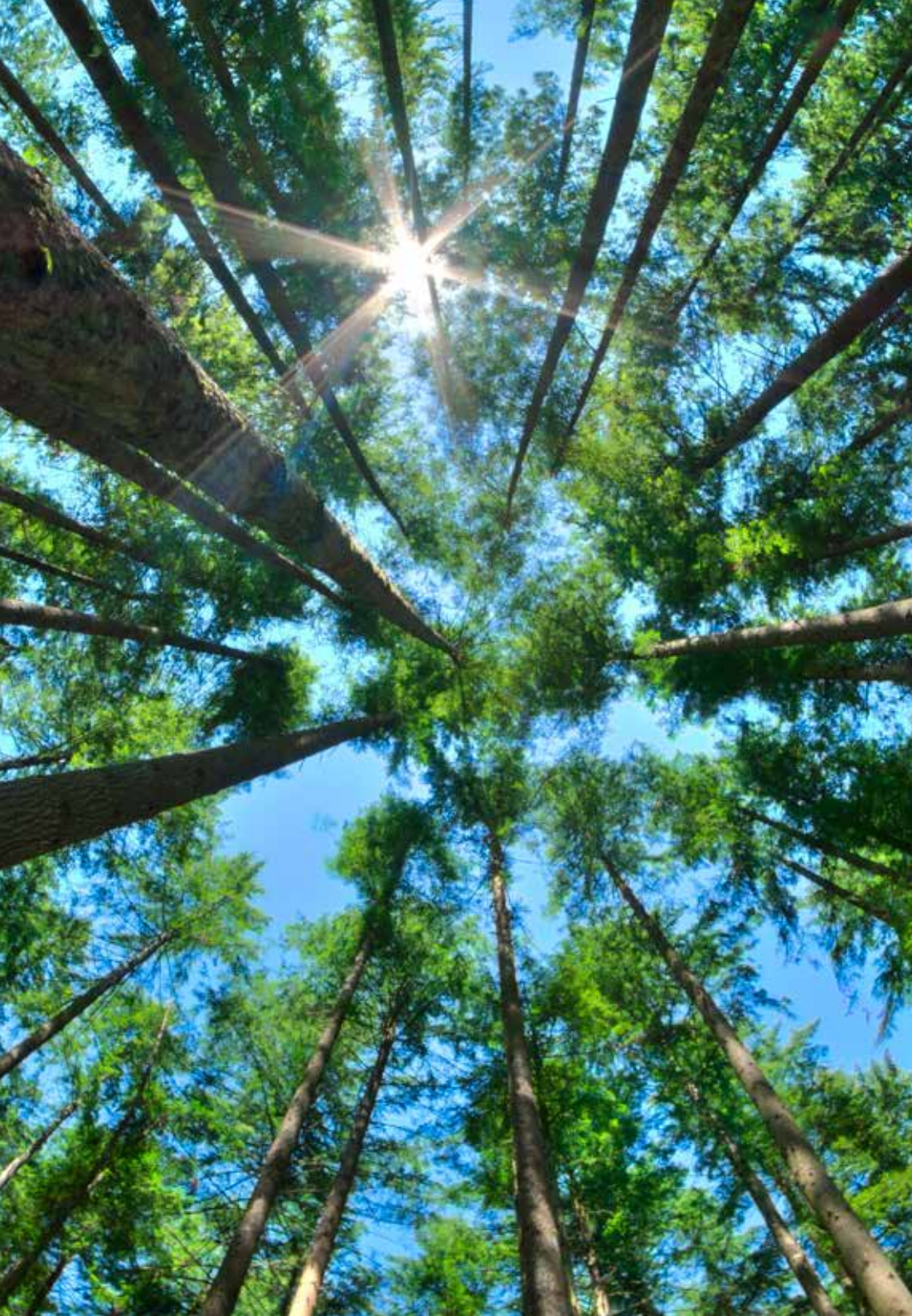
SOS Méditerranée est une association de citoyens qui affrète un navire, l'Aquarius, pour porter secours à ceux qui fuient pour sauver leur vie. En deux ans, quelque 28 000 personnes ont été secourues dont 1/3 sont des mineurs. Une balise de localisation (Triton: sécurité maritime) fournie par CLS est active sur l'Aquarius depuis le 19 mars 2019.

La communication de la position du navire aux opérateurs à terre de SOS Méditerranée, permet une grande réactivité lors des opérations en mer.



LA BALISE TRITON

est une balise de localisation de la gamme CLS utilisée sur les bateaux pour des applications de sécurité maritime.



Pilotage environnemental

Nos collaborateurs contribuent par leur travail à la poursuite d'une activité à vocation écologique. Il est naturel que CLS déploie des efforts particuliers pour limiter sa propre empreinte environnementale. L'entreprise avait réalisé, en 2017, une base de données environnementales liée à ses consommations énergétiques. En 2018, un premier bilan du pilotage environnemental de CLS a été réalisé. En 2019, ce bilan est actualisé.

Diminuer l'empreinte écologique de l'entreprise. Comment ?

CIBLER LES POINTS FAIBLES

Le bilan effectué en 2017 avait permis d'établir que 61 % des émissions de carbone liées à l'activité de CLS étaient indirectes (principalement dues aux déplacements). Les émissions directes sont majoritairement liées à la consommation d'électricité pour l'alimentation et le refroidissement des data centers.

IMAGINER DES SOLUTIONS

Promotion des déplacements à vélo

Les bâtiments de Toulouse sont situés en bordure du Canal du Midi. Casiers pour recharger les batteries des vélos électriques, vestiaires et douches font le bonheur de nos cyclistes. CLS a choisi de sensibiliser ses employés à l'utilisation du vélo à travers une initiative ludique. En 2019, CLS a renouvelé sa participation au challenge AYAV (« Allons-y à vélo ») éditions hiver et printemps. Pour le challenge hivernal 2019, CLS se classe 4^e du challenge : 10 % de l'effectif total vient au travail à vélo ! Les collaborateurs bénéficient des services de l'association CycloStand qui vient (dans la zone industrielle avoisinante) une journée par mois proposant d'entretenir et/ou réparer les vélos du personnel.

MESURER

7 indicateurs clés de performance environnementale ont été suivis pour les années 2017, 2018 et 2019 et nous permettent de suivre les résultats des actions entreprises.

La prochaine étape sera la mise en place d'indicateurs afin d'évaluer l'efficacité des politiques pour l'incitation des déplacements à vélo.

limiter les déplacements longue distance

50 % des salles de réunion sont équipées pour la visioconférence. Les collaborateurs ont également été formés via des webinars internes aux nouveaux outils Office 365 qui permettent d'échanger à distance et de partager des documents. Ces modes de communication sont rapidement entrés dans les mœurs de CLS et sont ensemble avec l'implémentation de la nouvelle Politique de voyage responsables de la diminution significative des déplacements professionnels aériens et ferroviaires.

Énergies renouvelables

Les panneaux photovoltaïques de CLS ont produit 7 535 kWh d'électricité en 2019. Depuis 2017, 100 % de l'énergie consommée est issue d'énergie renouvelable. Des bornes de recharge de voitures électriques ont été installées en fin d'année 2018. De nouvelles bornes ont été installées en 2019 (au siège, 4 au total).

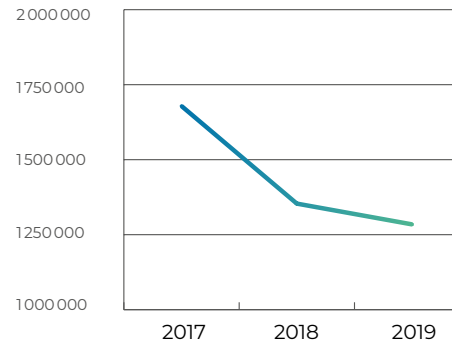
Dématérialisation des documents

Après l'optimisation de la gestion des déchets et de l'utilisation des imprimantes en 2017, l'année 2018 fait place à la dématérialisation des documents. La validation des factures fournisseurs, jusqu'alors imprimées pour circuler entre directions et être signées par plusieurs niveaux hiérarchiques, est passée en mode électronique depuis le mois de février 2018. Il s'agit de la dernière étape de la dématérialisation des achats avec les réceptions et bons à payer. Des stages pour former à la dématérialisation des documents ont également été proposés aux collaborateurs, afin d'inciter à la réduction de la consommation papier.



INDICATEURS CLÉS DE PERFORMANCE

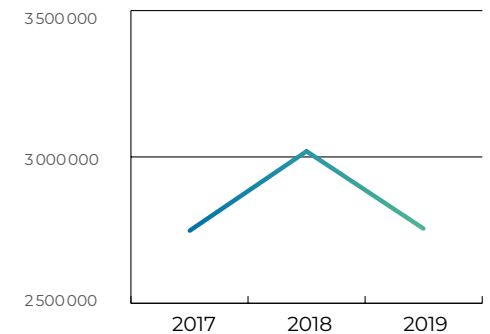
Rejet de CO2 liés aux transports professionnels aériens et ferroviaires*



69 360 kg/km/passagers de rejets CO2 ont été évités en 2019 sur les déplacements en avion et en train.

Encore une amélioration au regard de 2018 ! D'autant plus que cette année Novacom Services est intégrée au périmètre.

Consommation énergétique*



Baisse de la consommation en électricité en 2019.

On observe une baisse de la consommation d'électricité entre 2018 (**3 020 029 kWh**) et 2019 (**2 754 602 kWh**) soit plus de 250 000 kWh économisés par rapport à l'année précédente.



OBJECTIF ATTEINT EN 2019
Dématérialisation des documents pour les achats



OBJECTIF POUR 2020
Mise en place de la **signature électronique**, dès le premier trimestre 2020



OBJECTIF À COURT TERME
Maintenir ou **réduire nos consommations** malgré l'augmentation des effectifs

Focus sur les actions locales de CLS

Signature de la Charte Climat Entreprises

En juin 2019, CLS s'engage pour une planète durable et signe la Charte Climat Entreprises du SICOVAL, aux côtés de 12 autres entreprises locales.

CLS s'engage à cette occasion à suivre le Plan Climat Air Énergie Territorial 2019-2024 qui vise à réduire de 60 % les émissions de gaz à effet de serre à l'horizon 2050, à développer les énergies renouvelables, à améliorer la qualité de l'air, à tendre vers la sobriété énergétique, à engager l'adaptation au changement climatique.

Semaine du développement durable à CLS

La première semaine européenne du développement durable chez CLS a été organisée en juin 2019, au sein des locaux de Toulouse.

À cette occasion, l'équipe RSE de CLS avait préparé une série de stands abordant différents thèmes tels que le tri et recyclage, les déplacements durables, l'économie circulaire, l'alimentation et la consommation responsable...



Des ateliers DIY ont permis aux collaborateurs de fabriquer des produits ménagers et des produits de beauté.

Les collaborateurs ont également pu participer à une activité de yoga du rire et chant collectif en pleine conscience. Une activité de « lâcher prise, méditation et gestion du stress » a été proposée par l'un des collaborateurs. Un autre a proposé une activité de gymnastique chinoise, afin de « retrouver de la mobilité, du bien-être et atténuer les TMS ».

La maîtrise de l'énergie dans l'habitat et l'énergie renouvelable a été abordée par l'association SOLEVAL qui a notamment proposé de découvrir les maisons des communes du SICOVAL sur leur carte de thermographie aérienne.

Mécénat

En 2019, notre entreprise renouvelle ses conventions de mécénat et continue à apporter son soutien à diverses associations. Parce que le Canal du Midi est un patrimoine en danger et que nos collaborateurs toulousains en profitent chaque jour, CLS soutient la **Mission Mécénat de VNF** pour la replantation des arbres du Canal du Midi. Parce que nous souhaitons contribuer à changer les regards sur les personnes en situation de handicap, CLS soutient le **Stade Toulousain Rugby Handi Sport**. Parce que la protection de l'environnement est le fer de lance de nos activités, CLS soutient l'association **Expédition 7^e Continent** pour la lutte contre la pollution plastique.



OBJECTIF POUR 2020

Devenir « Entreprise engagée pour la nature avec Act4Nature France »

Rejoindre cette initiative nationale nous permettra :

- une **reconnaissance nationale** qui crédibilisera nos actions et engagements,
- une **valorisation de notre démarche** par les communications régulières faites par l'O.F.B.,
- de **créer des synergies et partenariats** avec les entreprises engagées,
- de profiter du **partage d'expériences**

Lutte contre la corruption

CLS mène ses affaires dans des pays perçus par des agences telles que Transparency International comme présentant d'importants risques éthiques. De plus, les clients de CLS incluent des gouvernements et des agences de coopération internationales. Dans ce contexte, la mise en place d'un programme de Compliance clairement défini et efficace représente l'opportunité pour l'entreprise de se prémunir de nombreux risques.

POLITIQUE:

CLS élabore étape par étape son Programme de conformité anti-corruption, selon les exigences de la loi dite « Sapin 2 » du 9 décembre 2016, afin de garantir des relations commerciales et institutionnelles saines et transparentes. Comment ?

La compliance est rattachée à la Direction Juridique de CLS. La Directrice Juridique et Compliance est responsable du déploiement du dispositif de lutte contre la corruption et a constitué une « équipe compliance » parmi ses collaborateurs. La mise en place des 8 mesures imposées par le dispositif législatif progresse étape par étape vers l'élaboration d'un programme complet de conformité anti-corruption. Convaincue de la pertinence de ces mesures, notre équipe compliance s'est donné pour objectif l'anéantissement total de tout risque d'implication de CLS dans des faits de corruption.

NOTRE PROGRAMME DE CONFORMITÉ ANTI-CORRUPTION

Une cartographie des risques de corruption

CLS a mis en place une cartographie des risques de corruption. Chaque scénario de risque est associé à une description des procédures, contrôles et autres mesures d'encadrement. Des recommandations pour l'amélioration des dispositions de prévention sont apportées.

Un code de conduite

CLS s'est doté d'un Code de Conduite en 2017. Intégré dans le règlement intérieur, ce document permet de formaliser nos bonnes pratiques et diffuser nos valeurs.

Le Code de Conduite est désormais disponible en quatre langues, en sus du français: anglais, italien, portugais et espagnol depuis 2019. Le document existe également en format poche.

Une politique cadeaux et invitations

CLS a mis en place une Politique cadeaux et invitations afin d'éclairer les collaborateurs sur les comportements à adopter. Sont énumérées les situations dans lesquelles offrir ou recevoir des cadeaux ou autre service (repas, voyage, loisirs) est autorisé par la loi.

Formations

En 2019, un dispositif de formation Compliance dans le cadre du parcours commercial a été mis en place. L'objectif est de permettre aux collaborateurs les plus exposés de s'approprier le Programme de Conformité Anti-Corruption.

La Directrice Juridique et Compliance dispense notamment régulièrement des formations concernant la Politique Cadeaux et Invitations.

La filiale brésilienne ProOceano a également bénéficié d'une formation à la lutte contre la corruption. Le programme de conformité anti-corruption ainsi que le Code de Conduite de l'entreprise ont d'ailleurs été traduits en langue portugaise à cette occasion.

Une procédure d'évaluation et de gestion des partenaires commerciaux

Une procédure méticuleuse de sélection des partenaires commerciaux a été mise en place par l'équipe Compliance. La Direction est alertée à la détection du moindre fait alarmant.

Un dispositif d'alerte interne

L'adresse électronique **compliance@groupcls.com** permet de recueillir des signalements de collaborateurs quant à l'existence de situations ou conduites contraires au Programme de Conformité Anti-Corruption CLS. Le dispositif d'alerte interne est en cours de construction.



OBJECTIFS POUR 2020

- La Direction juridique prévoit de mettre en place un module de **e-learning** à destination de l'ensemble du groupe.
- Déploiement total de la **procédure d'évaluation et de gestion des partenaires commerciaux** et du **dispositif d'alerte interne**
- Proposition d'un Indicateur Clé de Performance correspondant à ce risque

Le dispositif de lutte contre la corruption chez CLS est en cours de construction, c'est pourquoi nous ne proposons pas encore d'Indicateur Clé de Performance concernant ce risque identifié.

La protection des données assurée

La sécurité de ses systèmes d'information est au cœur des préoccupations de l'entreprise. En effet, les produits et services de CLS reposent sur son système d'information. Leur plus-value découle de la diversité et du volume de données gérées par CLS. Est également visée la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel, droit fondamental devenu central depuis l'entrée en vigueur du règlement européen dit RGPD, le 25 mai 2018.

Sécurité des systèmes d'information

POLITIQUE:

L'amélioration continue de la Politique de Sécurité des Systèmes d'Information établie depuis 2015. Comment ?

UNE POLITIQUE ÉCRITE ET COMMUNIQUÉE

Le document de Politique de Sécurité des Systèmes d'Information (PSSI), mis à jour en mai 2019, a été approuvé par la Direction Générale et diffusé à l'ensemble du personnel. La lecture de ce document ainsi que de l'ensemble des Chartes ayant trait à la sécurité (la Charte de Sécurité Informatique, la Charte Bureautique et le Charte Administrateur) est obligatoire et attestée par la signature électronique.

SENSIBILISATION, PRÉCAUTION

Des campagnes de sensibilisation sont menées annuellement auprès du personnel et des prestataires. Les équipes de développement informatique et les chefs de projets bénéficient d'une formation à la sécurité des systèmes d'information. Des engagements de confidentialité sont associés à nos contrats de sous-traitance.

Le Plan de Continuité d'Activité intègre les risques liés à la cybersécurité. Le Cahier de Prescription de la Sécurité des Systèmes d'Information (CPSSI) décrit les exigences de CLS envers ses fournisseurs en termes de cybersécurité. Enfin, une adresse e-mail d'alerte interne est spécialement dédiée aux problématiques de Sécurité.



SENSIBILISATION EN 2019

61 % du personnel CLS a été sensibilisé à la Sécurité des Systèmes d'Information.



OBJECTIF PERMANENT

Renforcement des outils au service de la sécurité



OBJECTIFS POUR 2020

- **Approfondissement** de la démarche de certification ISO 27001
- **Mise en place** d'un Security Operations Center

UNE ORGANISATION OPÉRATIONNELLE DÉFINIE

L'organisation pour la Sécurité des Systèmes d'Information est composée d'un Responsable Sécurité des Systèmes d'Information (RSSI), d'une équipe technique dédiée à la Sécurité des systèmes d'information, de Correspondants Sécurité des Systèmes d'Information (CSSI) dans chaque direction de CLS, et enfin des supports d'expertise externes pour l'accompagnement et les audits.

CONTRÔLE

Des outils de contrôle sont activés pour l'amélioration permanente: un outil scan de vulnérabilité et de surveillance, un outil de contrôle du code logiciel, des outils internes de surveillance et de sécurité. Des audits internes avec le support d'experts externes, ainsi que des audits réalisés par des clients sont également conduits.

De plus, un tableau de bord de la cybergouvernance est en cours de réalisation.



EN 2019, CLS A ENGAGÉ SA DÉMARCHÉ POUR L'OBTENTION DE LA CERTIFICATION ISO27001.

CELLE-CI A ÉTÉ OBTENUE EN JANVIER 2020.

Le règlement général pour la protection des données (RGPD)

POLITIQUE:

CLS déploie tous les moyens nécessaires pour sécuriser l'ensemble de ses traitements de données à caractère personnel et imposer à ses partenaires ses exigences en la matière. Comment ?

ÉLABORATION DU « PROJET RGPD »

Afin d'atteindre son objectif, CLS a institué un projet faisant appel à des compétences juridiques et techniques. Nommé parmi les membres de la Direction juridique de CLS, le projet est mené par le Data Protection Officer (DPO) du Groupe. Il est basé sur la réalisation d'une cartographie évolutive et la tenue d'un registre répertoriant l'ensemble des traitements de données personnelles que CLS est et sera amenée à réaliser dans le cadre de ses activités.

INDICATEURS CLÉS DE PERFORMANCE EN 2019

Ratio Nombre d'incidents et demandes rapportés / Nombre d'incidents et demandes résolus: **100 % des incidents et demandes ont été traités et résolus**

PLAN D'ACTION

Les actions entreprises par CLS ont concerné en premier lieu l'ensemble de ses sites internet et plateformes accessibles sur le web. Dans un second temps, une campagne d'information fut réalisée à destination de l'ensemble des collaborateurs de CLS.

Des mesures techniques et organisationnelles, notamment pour la mise en œuvre des principes de construction des traitements dits « by design » et « by default » ont été élaborées et font ou feront l'objet de procédures écrites.

Par ailleurs, CLS s'efforce de mettre à jour au fur et à mesure, le contenu de ses contrats afin de répartir les responsabilités entre les acteurs des différents traitements de données à caractère personnel et ce, conformément au RGPD.

REVUE CRITIQUE PAR KPMG

CLS a sollicité la société KPMG afin de réaliser une revue critique de son projet de mise en conformité. Un rapport optimiste a été émis en juillet 2019 répertoriant les actions à poursuivre et celles à mettre en place.



LES OBJECTIFS ATTEINTS EN 2019

Au cours de l'année 2019, le DPO a mis en place **de nouvelles règles de conservation et suppression des données** au sein d'une unité commerciale particulièrement sensible, celle des flottes. Cette unité est désormais totalement conforme aux exigences du RGPD et permet d'assurer aux clients le respect de la réglementation.

Des sessions de **formation concernant l'archivage des données personnelles** ont également été dispensées.

En 2019, le « **Privacy Impact Assessment** » (analyse d'impact relative à la protection des données) a été mis en place concernant le traitement des données biométriques au sein de CLS, pour l'accès au data center.

L'un des objectifs de l'année 2019 fut également **l'obtention de la certification ISO 27001** impliquant le strict respect des exigences du RGPD et des normes nationales relatives à la protection des données personnelles. Cet objectif est atteint en janvier 2020.



OBJECTIFS 2020

- Élaborer une **cartographie plus précise**
- Mettre en place un nouveau registre de traitement
- Créer une **politique interne** à CLS et une **charte RGPD**
- Mettre en place une **formation en ligne sur la loi Sapin 2 et le RGPD**

En 2019

30

interventions du DPO réalisées dans le cadre de l'activité de CLS

2

incidents impactant des données personnelles ont été reportés

3

demandes d'accès aux données personnelles ont été formulées



PROCHAIN DÉFI: LA MISE EN PLACE D'UN PROCESSUS D'ALERTE QUI RÉPONDRA À LA FOIS AUX EXIGENCES DU RGPD ET À CELLES DE LA LOI SAPIN 2.



Internationalisation de notre démarche RSE

CLS aspire à la mise en place d'une politique RSE internationale sincère, qui n'aurait pas pour seul objectif de répondre à une obligation de reporting. Le but est, à terme, d'impliquer toutes les filiales grâce à des engagements politiques et des outils qui aideront les filiales à performer davantage.

En 2019, le diagnostic RSE de trois filiales de CLS a été réalisé afin de mesurer le degré d'intégration de la RSE dans la filiale mais également son niveau de compréhension du sujet. Ce diagnostic a été effectué via les points de contact des trois filiales. Étaient concernées:

- ProOceano (Brésil)
- Tre Altamira (Italie, Espagne, Canada)
- Woods Hole Group (États-Unis)

TRE ALTAMIRA (ITALIE)

Cette année, Tre Altamira (Italie) intègre le périmètre de notre Déclaration de Performance Extra-Financière.

Le CFO de Tre Altamira, point de contact Compliance de la filiale, dispose désormais des outils pour suivre l'avancée des politiques en lien avec la DPEF de CLS, tels que la cartographie des risques extra-financiers. Ces outils pourraient lui permettre de déployer une démarche RSE spécifique aux enjeux de la société.

Le Code de Conduite est traduit en italien, mais aussi espagnol et anglais afin de couvrir tout le périmètre de Tre Altamira. Le code est connu des employés qui ont suivi une formation en 2019. Il est utilisé pour promouvoir le comportement

éthique de la société. De plus, la filiale italienne respecte parfaitement les règles du RGPD. En septembre 2019, un projet pilote de « smart working » a été lancé: il s'agit d'une vision managériale, basée sur le retour à la flexibilité et l'autonomie des collaborateurs en matière d'espace, de temps et d'instruments utilisés (pas de conditions de lieu et d'horaires de travail). En conséquence, le niveau de responsabilité et de résultats est accru.

PROOCEANO (BRÉSIL)

Au cours de l'année 2019, la filiale brésilienne a bénéficié d'un programme de formation à la lutte contre la corruption.

Le Code de Conduite a d'ailleurs été traduit en langue portugaise. Tous les collaborateurs pouvant être exposés au risque de corruption sont soumis à un questionnaire.

Des entretiens pour mettre en place la cartographie des risques de corruption ont eu lieu, cette cartographie est en cours d'élaboration suite à des entretiens faits avec les managers de la société.

La filiale a pour objectif à court terme d'adopter les procédures de sélection des partenaires commerciaux issus du dispositif de la loi Sapin 2.



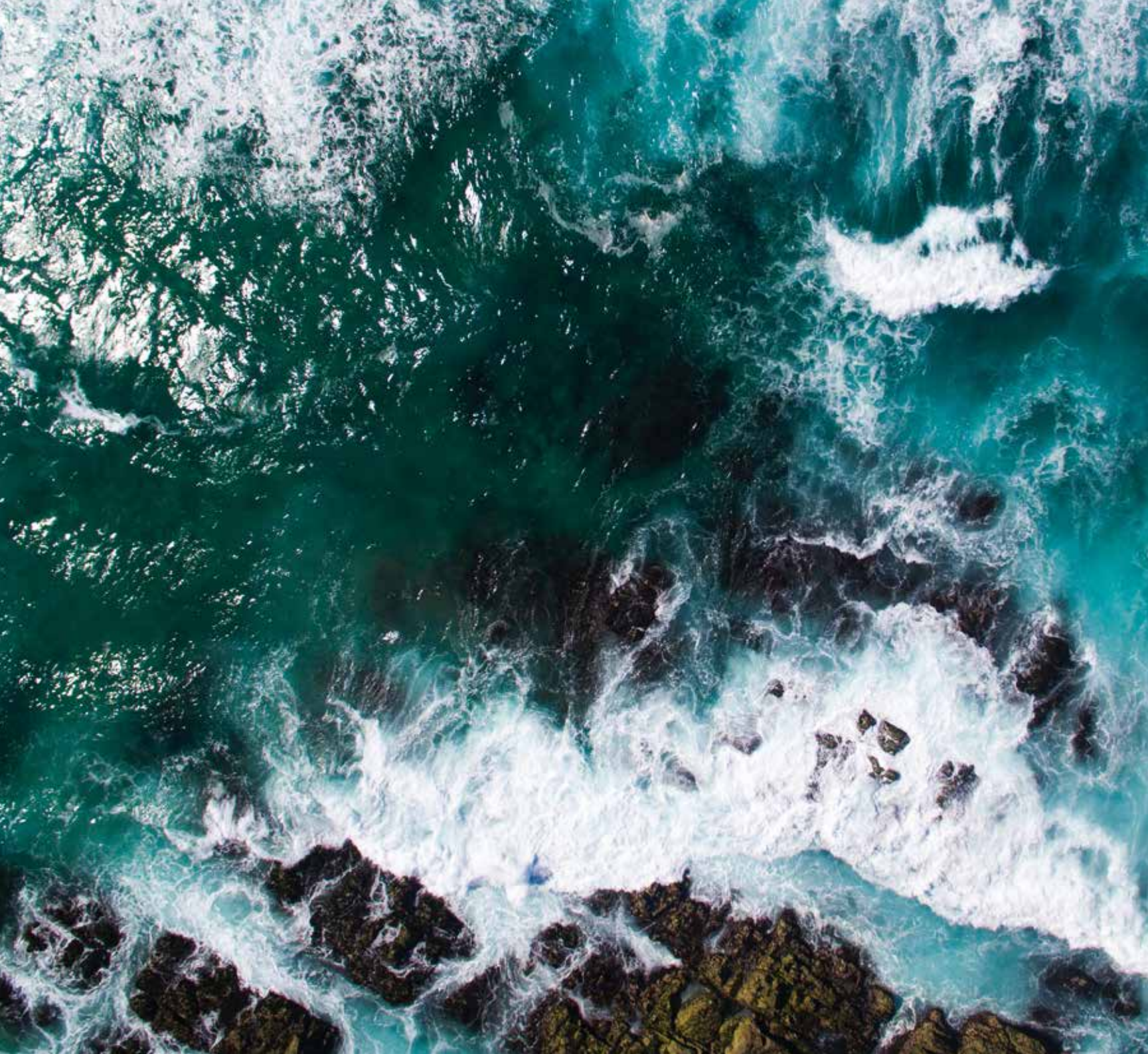
OBJECTIFS 2020

- TRE Altamira prévoit de finaliser les formations RGPD en Espagne durant l'année 2020.
- D'ici février 2020, le projet de « smart working » devrait être complètement déployé en Italie.

Annexe: Détail du périmètre pour chaque risque identifié & Référentiel du Pacte Mondial

SUJET	INDICATEUR CLÉ DE PERFORMANCE/ OBJECTIF/ RÉSULTAT SIGNIFICATIF	PÉRIMÈTRE	Principes du Pacte Mondial
Un dialogue social optimisé	Ratio accords signés/accords négociés	France (hors Lille)*	Conditions de travail (principes 3, 4 & 5)
	Voice of Customers Managers	France (hors Lille)	
	Égalité Homme/Femme	France (hors Lille)	Droits de l'Homme (principes 1 & 2)
Une vie professionnelle épanouie: Un programme de formation complet / Fidélisation de nos talents	Masse salariale dédiée à la formation	France (hors Lille)	
	Droit à la déconnexion	France (hors Lille)	
	Ratio entrées/sorties (effectif)	France (hors Lille)	
Santé et sécurité des collaborateurs	Taux de reconduction des formations santé/sécurité	France (hors Lille)	Conditions de travail (principes 3, 4 & 5)
	Sécurité des installations	France	
	Accidents du travail	France (hors Lille)	
	Absentéisme	France (hors Lille)	
Notre démarche qualité	Satisfaction du client	France	
	Crédit Impôt-Recherche	France	
Le choix de nos fournisseurs	Fournisseurs référencés	France (hors Lille)	
	Répartition des achats	France (hors Lille)	
Des projets au service de grands défis environnementaux		Monde	
	Traitement des batteries	France (hors Lille)	
Pilotage environnemental	Émissions de CO2 liées aux transports professionnels aériens et ferroviaires	France (hors Lille)	Environnement (principes 7, 8 & 9)
	Consommation énergétique	Toulouse + Brest	
Lutte contre la corruption		Monde	Lutte contre la corruption (principe 10)
Sécurité des systèmes d'information		France	
Règlement général pour la protection des données		Europe	

*Lille est intégrée dans le périmètre France dès janvier 2020.



CLS

11 rue Hermès
Parc technologique du Canal
31520 Ramonville Saint-Agne
FRANCE

CLS Brest

Technopôle Brest Iroise
Avenue La Pérouse
29280 Plouzané
FRANCE

CLS Bidart

Technopôle
Izarbel Créaticité
C64210 Bidart
FRANCE



@ info@groupcls.com

www.cls.fr

