



COMMUNICATION SUR LE PROGRÈS

DÉCLARATION DE PERFORMANCE
EXTRA-FINANCIÈRE

2018



PACTE MONDIAL

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. L'adhésion à ce référentiel marqua la concrétisation de notre démarche RSE.



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.

LES OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE (ODD)

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.



FOCUS MÉCÉNAT

En 2018 notre groupe de travail RSE et la cellule mécénat ont fusionné. 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 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. Parce que nous souhaitons contribuer à changer les regards sur les personnes en situation de handicap, CLS soutient le Stade Toulousain Rugby Handi Sport.

MOT DU PRÉSIDENT



À la création de CLS en 1986, nous ne parlions pas de responsabilité sociétale de l'entreprise. Pourtant, les solutions développées par CLS contribuaient déjà directement à une meilleure prise en compte des enjeux environnementaux et sociétaux. Depuis 1986, nos collaborateurs travaillent au quotidien au service d'une planète plus durable et mieux respectée par l'homme.

Convaincus que les entreprises ont leur rôle à jouer dans l'atteinte des plus grands objectifs de développement durables auxquels notre monde est confronté, nous avons choisi en 2016 de rejoindre le Pacte Mondial des Nations-Unies. CLS s'est engagée à progresser chaque année sur les thématiques formalisées par les 10 principes du Pacte Mondial concernant les droits de l'Homme, le droit du travail, la protection de l'environnement et la lutte contre la corruption.

Depuis, notre groupe de travail RSE, composé de salariés de toutes les directions et de tous les niveaux hiérarchiques, travaille à la mise en place et au suivi des actions qui nous permettent d'accroître notre performance extra-financière. En 2018, nos collaborateurs œuvrent pour la solidification et l'amélioration continue de notre démarche RSE.

L'ambition que nous poursuivons est celle d'intégrer les principes de la RSE à tous les rouages de notre chaîne de valeur. Nous considérons l'identification et le pilotage de nos enjeux extra-financiers comme un levier essentiel pour continuer à évoluer dans une entreprise compétitive, pérenne et dans laquelle il fait bon vivre.

Nos progrès, nous les avons communiqués en toute transparence à l'ensemble de nos parties prenantes en 2016 et 2017 à travers nos « Communications sur le Progrès » disponibles sur notre site internet.

Cette année, nous vous présentons notre première Déclaration de Performance Extra Financière.

CHRISTOPHE VASSAL,
Président du Directoire de CLS

NOTRE MODÈLE D'AFFAIRES

RESSOURCES

NOTRE VISION

CLS, une entreprise mondiale, fédérée autour d'une passion : imaginer et déployer des solutions spatiales pour comprendre et protéger notre planète, et gérer durablement nos ressources.

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'intelligence 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.

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

704
collaborateurs dans le monde

1
Seule planète Terre que nous devons observer, surveiller, préserver

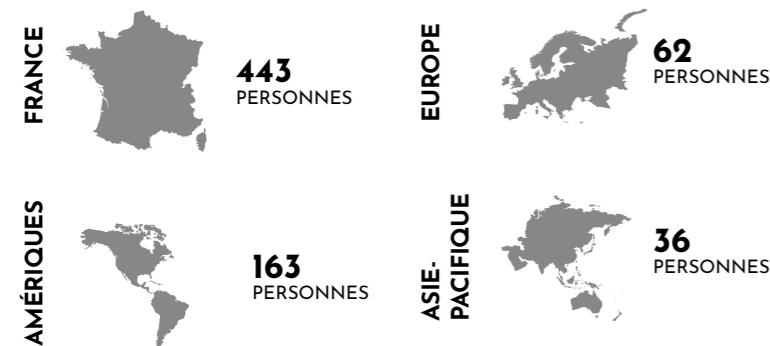
+ de 30 ans
d'expérience.
Les compétences et l'expérience de nos collaborateurs : l'atout de plus grande valeur du groupe.

127,5 M€
de chiffre d'affaires 2018

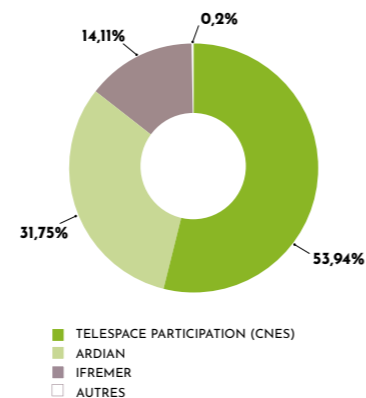
26 SITES DANS LE MONDE



LES SALARIÉS



LA RÉPARTITION DU CAPITAL



CRÉATION DE VALEUR

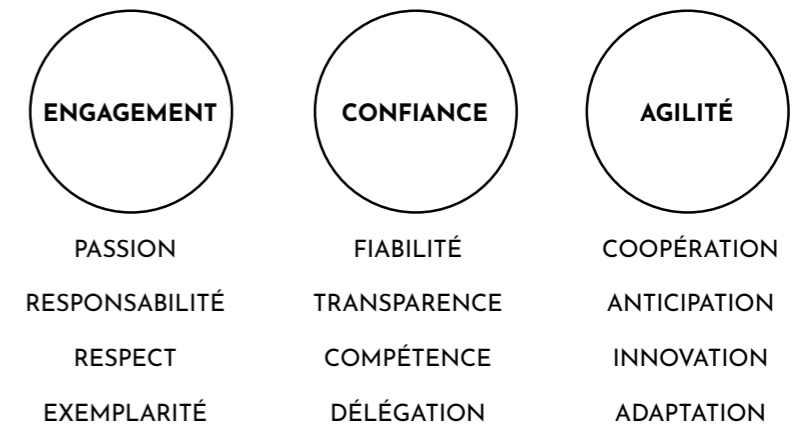
5 BUSINESS UNITS

- ENVIRONNEMENT & CLIMAT
- GESTION DURABLE DES PÊCHES
- SÉCURITÉ MARITIME
- ÉNERGIES & MINES
- GESTION DE FLOTTES

LES 3 PILIERS DE NOTRE STRATÉGIE DE DÉVELOPPEMENT:

- 1) Privilégier la croissance organique, signe d'une entreprise forte et pérenne
- 2) Diversifier nos activités dans les régions où nous sommes déjà présents en nous appuyant sur nos bureaux et filiales
- 3) Promouvoir toujours plus les services récurrents qui améliorent la prédictibilité du business et maximisent les cash flows associés.












DES VALEURS QUE NOUS PARTAGEONS ...



... DES COMPORTEMENTS ASSOCIES QUI NOUS RASSEMBLENT



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

THÈMES	CONTRIBUTIONS AUX ODD			
LUTTE CONTRE LE CHANGEMENT CLIMATIQUE ET PRÉSERVATION DE LA BIODIVERSITÉ		Surveillance du niveau des mers et des glaces		Surveillance des espèces migratoires et préservation de la vie sauvage terrestre
		Surveillance des espèces marines, promotion de la pêche durable et combat contre la pêche illégale		Hydrologie: identification de facteurs tels que les pollutions et les inondations
		Surveillance continentale : cartographie de crises (tremblements de terre, etc.)		Assainissement, solutions pour les autorités locales: eau, gaz, électricité, santé
DÉVELOPPEMENT DURABLE DE L'ÉCONOMIE, DES VILLES ET DES COMMUNAUTÉS		Surveillance continentale: planification régionale et urbaine		
		Gestion de convois humanitaires		Suivi de données épidémiologiques des populations isolées
LUTTE CONTRE LA PAUVRETÉ		Soutien de la pêche traditionnelle et de la pêche à petite échelle		Amélioration des conditions de travail de la pêche traditionnelle

10000 Véhicules humanitaires et transports spéciaux suivis	20000 Bateaux actifs équipés par CLS chaque mois	100 sociétés œuvrant dans le domaine de l'énergie font appel aux services développés par CLS chaque année
---	---	---



ÉDITO

Pour sa première Déclaration de Performance Extra-Financière, CLS a formé un groupe de travail composé de 4 membres de la direction (la directrice des ressources humaines, la directrice juridique & compliance, la directrice générale adjointe développement business, et le directeur général adjoint numérique & opérations). Au total, 8 collaborateurs ont directement contribué à la rédaction de ce rapport.

Les informations présentées dans cette déclaration concernent CLS France, soit 49 % de l'effectif total du groupe CLS.

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.

Les enjeux que nous présentons dans cette DPEF en raison de leur matérialité sont les suivants:
 Dialogue social - Formation de nos collaborateurs - Cybersécurité - Règlement général pour la protection des données personnelles - Traitement des batteries - Pilotage environnemental - Lutte contre la corruption - Fidélisation de nos talents - Santé et sécurité - Démarche qualité - Choix de nos fournisseurs.

Cette démarche a vocation à être progressivement étendue aux filiales de CLS. Les premières filiales de CLS feront leur entrée dans le périmètre de la DPEF d'ici 2022.

CLS travaille à l'établissement d'indicateurs concernant les enjeux « choix des fournisseurs », « lutte contre la corruption », « sécurité des systèmes d'information » et « règlement général pour la protection des données personnelles. » Ils apparaîtront dans la DPEF 2019.

Les politiques relatives aux enjeux « choix des fournisseurs » et « règlement général pour la protection des données personnelles » ne sont, en 2018, par formalisées. Les thématiques obligatoires sont disséminées dans l'ensemble du document. Une seule thématique non pertinente au regard des activités de CLS est exclue: la lutte contre le gaspillage alimentaire.

CHALLENGE N° 1

Produire une liste la plus exhaustive possible des enjeux extra-financiers de CLS.

CHALLENGE N° 2

Classer les enjeux répertoriés en tenant 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.

L'objectif: concentrer notre DPEF sur les enjeux les plus pertinents pour CLS. Cette analyse a été présentée et validée en Comité de Direction.

CHALLENGE N° 3

Pour chacun des enjeux retenus, mobiliser les collaborateurs identifiés comme étant les acteurs centraux de la mise en place de nos bonnes pratiques. Ont ainsi été étroitement impliqués: notre directrice juridique & compliance, notre directrice des ressources humaines, notre responsable HSE, notre directeur des achats, notre responsable qualité, notre data protection officer.

CHALLENGE N° 4

Se donner des objectifs et choisir les indicateurs appropriés pour piloter efficacement sur le long terme cette nouvelle approche de notre démarche RSE basée sur les risques.



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: La Direction des Ressources humaines a formalisé le programme des actions à mener en 2018 à travers sa Roadmap Sociale. 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

Les réunions avec les représentants du personnel sont régulières, mensuelles pour les DP et le CE et trimestrielles pour le CHSCT. En 2018 a été mise en place une roadmap sociale.

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. En 2019, la Roadmap Sociale (ou calendrier) sera partagée avec les partenaires sociaux pour favoriser le dialogue et la négociation.

UNE COMMUNICATION INTERNE BIEN ANIMÉE

CLS a mis les outils nécessaires en place: systèmes d'information, événements et infrastructures pour nourrir le dialogue interne et la culture de l'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. 121 groupes de discussion, fermés ou ouverts, se sont constitués sur différentes thématiques.

Les discussions en rapport avec les métiers du groupe sont prépondérantes, mais pas

exclusives. 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.

CLS TV

À l'échelle nationale, CLS TV permet la diffusion au sein de chaque direction de messages audiovisuels. Une manière de parler de l'actualité de l'entreprise avec des collègues rencontrés dans les couloirs.

AMÉNAGEMENT DES BÂTIMENTS

Les nouveaux bâtiments sont dotés de lieux de partage et de convivialité (agora, auditorium, cafétérias, espace innovation - Launchpad).

UN MANAGEMENT DE PROXIMITÉ RENFORCÉ

LES CONVENTIONS FESTIVES

Chaque année, la Direction de CLS organise 2 Conventions. La première Convention est organisée en début d'année (fin janvier / début février) lors de la semaine des représentants. Lors de cette semaine, l'ensemble des représentants des bureaux et filiales et des collaborateurs de CLS sont invités à une présentation des résultats de l'année passée ainsi que des axes de travail et de la vision de l'année et des années à venir. Une soirée festive est également organisée afin de permettre à l'ensemble des collaborateurs de se retrouver dans un contexte détendu.

Une seconde Convention est organisée au début de 3^e trimestre dans le même esprit, mais sans les représentants des filiales et bureaux et sur un créneau plus restreint.

L'objectif de ces Conventions 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.

LES RDV RH MANAGERS

Également, 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. 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) par des interventions externes aux Ressources Humaines.

LA VOICE OF CUSTOMER RH

Pour compléter cela, le service RH a déployé, en juin 2018, une Voice Of Customer RH à destination des managers afin d'améliorer le service qui leur est rendu dans leur travail quotidien auprès des équipes, par les Ressources Humaines. Un Plan d'action a alors été travaillé et communiqué. Il est en cours de réalisation. Cette enquête sera renouvelée sur une base annuelle.

FOCUS : DIVERSITE ET HANDICAP

43 %
des managers CLS
sont des femmes

13
nationalités différentes
parmi les collaborateurs
de CLS

Toutes les générations
représentées

Les collaborateurs en situation de handicap représentent 8,5 unités travailleurs. 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. En 2019, le handicap est au cœur des discussions de notre groupe de travail RSE.



ENGAGEMENT POUR 2019
Créer une roadmap sociale avec les partenaires sociaux

OBJECTIF A UN AN
Mise en place de l'Engagement Survey, un outil visant à mesurer l'engagement des collaborateurs

OBJECTIF À MOYEN TERME
Passer à 400 actifs hebdomadaires sur Workplace

INDICATEURS CLÉS DE PERFORMANCE

Négociation des accords:
Sur l'année 2018, 1 accord signé / 2 accords négociés

Activité de Workplace:
En moyenne 300 actifs hebdomadaires sur Workplace.



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.

UN PROGRAMME DE FORMATION COMPLET

Politique: Identifier les besoins en formation et en développement des collaborateurs est un sujet majeur de la Roadmap Sociale de CLS.

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

Afin de professionnaliser et de rendre plus efficace la Gestion de la Formation, CLS a décidé, en 2018, de confier celle-ci à un partenaire extérieur spécialisé tout en conservant la partie stratégique et le pilotage de celle-ci. Par cette action, CLS s'est ainsi dotée d'un outil performant de suivi qui permet à tous les managers, ainsi qu'au département RH, un suivi précis et complet de l'état d'avancement du plan ainsi que la fourniture de statistiques complètes.

LE « PARCOURS MANAGER »

2018 fut également l'année de déploiement du « parcours managers » pour l'ensemble des managers de CLS, formation spécifique

autour de 10 thématiques sélectionnées avec soin sur les pratiques managériales. En 2019, ce parcours doit évoluer avec de nouvelles thématiques et un parcours spécifique « Nouveaux Managers » va être déployé afin d'accompagner au mieux les nouveaux managers dans leur prise de poste et de responsabilités.

LE PLAN DE DÉVELOPPEMENT INDIVIDUEL

Dès la fin de l'année 2017 et plus spécifiquement en 2018, CLS a mis en place un système d'accompagnement individualisé pour les collaborateurs évoluant sur une fonction managériale, évoluant d'un poste non-cadre à un poste cadre ou encore ayant besoin d'un développement spécifique identifié, par le biais du « Plan de Développement Individuel ».

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.

ENGAGEMENT POUR 2019

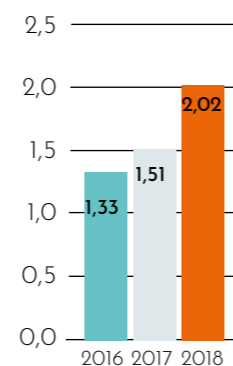
Un nouveau parcours adressé à l'ensemble de la population commerciale
« Parcours Commercial ».

OBJECTIF

La mise en place de parcours métiers en lien avec l'identification des métiers de « demain »

INDICATEUR CLÉ DE PERFORMANCE

% de la masse salariale dédiée à la formation des collaborateurs



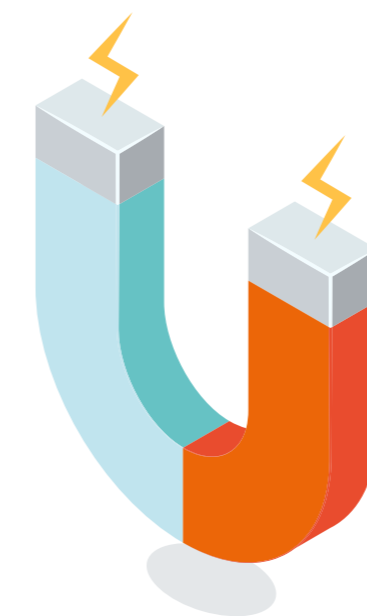
FIDELISATION DE NOS TALENTS

Politique : La Roadmap Sociale de CLS formalise le programme pour l'accompagnement de nos collaborateurs tout au long de leur parcours chez CLS, les attirer et les retenir en leur procurant, en plus d'un environnement de travail propice au bien être à la créativité, avantages et opportunités dès lors que cela est possible.

« ON-BOARDING »

Dans un souci d'accompagnement du salarié au sein de l'entreprise dès son premier jour, CLS 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 « internes » complémentaires, d'appréhender les processus et procédures, mais aussi de comprendre d'où vient l'entreprise, où elle va et comment.

Chaque nouvel embauché se voit attribuer un parrain qui a pour mission de guider la jeune recrue dans son parcours d'intégration.



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

RÉMUNERATION

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 et une participation aux bénéfices (versement en fonction des résultats et calculée selon les critères légaux) avec abondement de l'entreprise si placement est fait sur le Plan Epargne Entreprise.

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 un accord de CET actif qui permet aux collaborateurs de poser tout ou partie de leur 13ème mois, au-delà des jours de CP et RTT.

TEMPS DE TRAVAIL

Le nouvel accord sur le temps de travail a vu le jour au mois de novembre après avoir été approuvé par référendum par plus de 80% des collaborateurs.

L'objectif de cet accord 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. Cet accord a été mis en application au 1er janvier 2019.

ENGAGEMENT POUR 2019

Mise en place d'un module intégré au SIRH qui favorisera l'intégration des nouveaux collaborateurs en amont de leur arrivée dans l'entreprise

Une réflexion sur une nouvelle politique de rémunération, en lien avec les parcours métiers et la classification de branche, va être initiée.

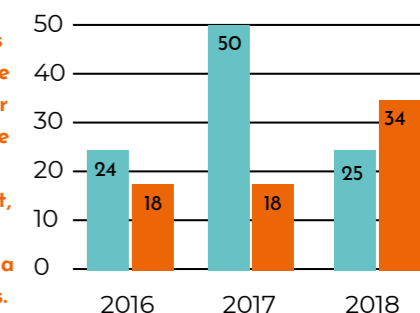
OBJECTIF À COURT TERME

Discussion sur la mise en place du télétravail

INDICATEUR CLÉ DE PERFORMANCE

Évolution des Contrats à Durée Indéterminée

2018 montre un « solde » négatif entre les entrées et les sorties, lié principalement à une vague de départs sur le dernier trimestre de l'année. En effet, le remplacement des départs ou les nouvelles embauches s'étant, mécaniquement, déplacés sur l'année 2019 pour laquelle CLS a budgété plus de 30 embauches.





SANTÉ ET SÉCURITÉ DES COLLABORATEURS

La santé est la première étape fondamentale de l'accès au bien-être des collaborateurs.
C'est une priorité pour CLS.

Politique : La Politique HSE, le Document Unique, la Politique de Voyages professionnels et le Livret Voyageur sont les documents de référence en matière de santé et sécurité des collaborateurs dans l'entreprise.

FOCUS SUR LES 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 les risques psychosociaux. En 2016, un responsable HSE a été nommé à CLS. Il assure la mise en œuvre de la politique de l'entreprise en matière de santé et de sécurité et travaille de concert avec le CHSCT et les Ressources Humaines pour l'amélioration des conditions de travail. Il organise régulièrement des campagnes de sensibilisation pour réduire les accidents liés au travail.

DES VOYAGES PROFESSIONNELS ENCADRÉS

Le groupe 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.

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. 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 CHSCT. En 2018, un groupe de travail incluant les membres du CHSCT a été mis en place pour la mise à jour du Document Unique. Cette démarche novatrice et volontaire a permis d'intégrer les salariés à ce travail. Plusieurs séances de mise à jour se sont tenues en 2018 et continueront en 2019.

OBJECTIF PERMANENT
0
accident

LES TRAVAUX DES BÂTIMENTS DE TOULOUSE ACHÉVÉS

Les travaux de rénovation des anciens bâtiments de Toulouse ont pris fin en novembre 2018.

UN CADRE DE TRAVAIL OPTIMISÉ

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.

SE DÉTENDRE ET ÉCHANGER

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.

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 CHOUCOUTÉS

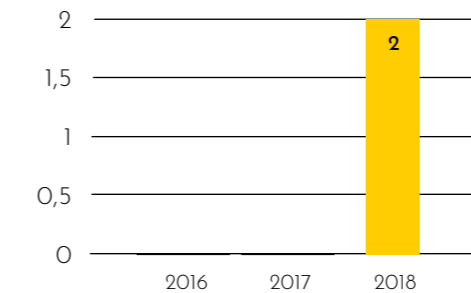
Des vestiaires incluant des douches ont été installés pour le confort des nombreux cyclistes, coureurs et autres sportifs.

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.

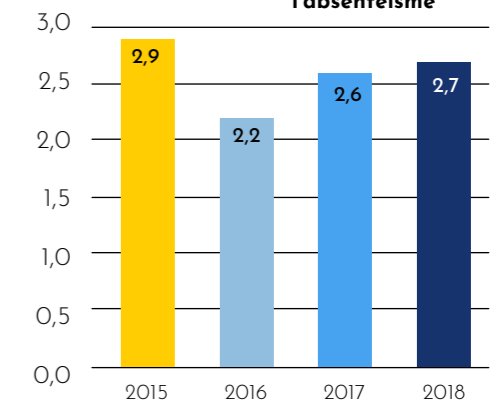
INDICATEUR CLÉ DE PERFORMANCE

Évolution du nombre d'accidents du travail



*accidents sur site avec arrêt

% d'évolution de l'absentéisme



DES BESOINS À LA SATISFACTION DU CLIENT

En tant qu'entreprise de service, 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 s'appuie notamment sur sa politique relative à l'ISO 9001 et sur son processus de maîtrise des réalisations.

LA MAÎTRISE DES RÉALISATIONS

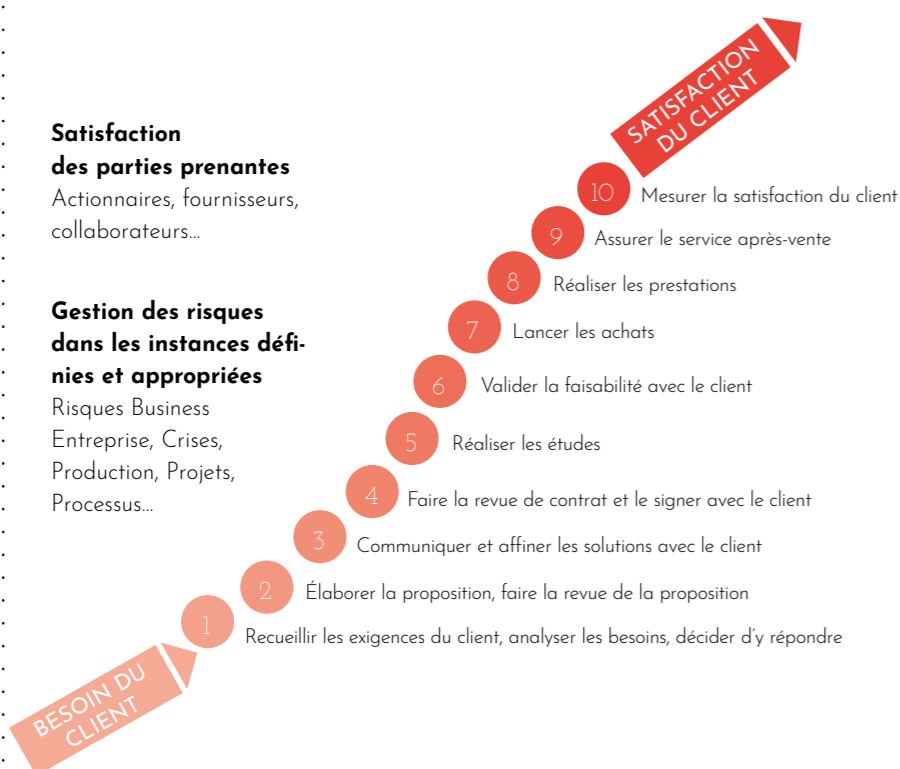
Notre système de Management s'appuie sur des outils d'entreprise collaboratifs favorisant la maîtrise et l'efficacité et de nos réalisations: Sharepoint, jira, erp, crm, portail de reporting et gouvernance...

Satisfaction des parties prenantes

Actionnaires, fournisseurs, collaborateurs...

Gestion des risques dans les instances définies et appropriées

Risques Business
Entreprise, Crises,
Production, Projets,
Processus...



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, pour stimuler encore davantage et assurer une place centrale à l'imagination et l'innovativité des collaborateurs.

LES CERTIFICATIONS ISO

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. En février 2018, CLS a reçu la certification ISO9001: V2015. 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. L'obtention de la certification ISO27001 pour la Sécurité des Systèmes d'Information est un objectif pour 2019.

OBJECTIF À COURT TERME
Améliorer la qualité de nos logiciels pour produire mieux et plus vite en poursuivant le développement de l'agilité et de l'intégration continue

OBJECTIF À MOYEN TERME
Développer l'agilité à l'échelle de l'ensemble du groupe CLS

INDICATEUR CLÉ DE PERFORMANCE
Depuis 2004, CLS a vu sa certification ISO 9001 renouvelée de façon systématique.



LE CHOIX DE NOS FOURNISSEURS

Politique: CLS a élevé le niveau de jeu de la sélection de ses fournisseurs pour assurer la réussite de ses projets et la qualité de ses produits et services. Comment ?

REVALORISATION DES ACHATS

CLS est en train de connaître un véritable changement de culture. En 2018, l'entreprise s'est dotée d'une nouvelle Direction Supply Chain-Achats (DSA), dont le Pôle Achats est constitué de 3 collaborateurs. CLS a vu en la revalorisation de la fonction des achats une opportunité à saisir. Désormais les achats 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.

RÉÉVALUER LES FOURNISSEURS EXISTANTS

CLS souhaite alimenter sa stratégie pour remettre régulièrement en question et de façon intelligente son panel. Pour cela un référent en interne sera désigné pour chaque fournisseur et sera 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.

ENGAGEMENT POUR 2019

Mise en place de « People », plateforme de communication sur l'intranet de CLS à travers laquelle les collaborateurs pourront télécharger de nombreux outils tels que leurs modèles de cahier des charges, des recommandations de fournisseurs, etc.

OBJECTIF À COURT TERME

En 2019 CLS prévoit de diviser par 2 le nombre de fournisseurs référencés afin d'optimiser la gestion des fournisseurs actifs.

FOCUS

DES ACTIVITÉS ÉCO-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. Cependant pour fonctionner, les balises et autres équipements fournis par CLS sont dotés de batteries. Le traitement de ces équipements est un enjeu de santé publique et plus largement un enjeu environnemental.

DES PROJETS AU SERVICE DE GRANDS DÉFIS ENVIRONNEMENTAUX

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

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.

ACTUALITÉ 2018 :

Les indicateurs de surveillance des océans (OMI) sont désormais accessibles gratuitement avec des jeux de données sur les 25 dernières années, notamment des données sur le réchauffement des océans, l'élévation du niveau de la mer ou la fonte des glaces...

6 000

Balises océanographiques envoient leurs données à CLS chaque jour.

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.

100 000

Animaux suivis depuis la création d'Argos en 1978.

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, au travers duquel 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.

ACTUALITÉ 2018 :

Depuis le 19 mars, une balise de localisation est fournie par CLS à SOS Méditerranée afin de leur permettre une plus grande réactivité durant les opérations en mer.



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 flottes en temps réel par satellite pour la sûreté et la sécurité des organisations humanitaires, des ONG et des agences UN (Nations Unies).

105

Pays

+7000
véhicules suivis

TRAITEMENT DES BATTERIES

Politique: Le suivi des batteries des produits CLS tout au long de leur cycle de vie s'appuie sur la réglementation européenne visant les déchets industriels et dangereux (D.I.D), les bordereaux de suivi du matériel et la formation des collaborateurs exposés.

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; ce 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.

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, 3 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.

FOCUS: ÉCONOMIE CIRCULAIRE

CLS n'a pas identifié de contribution à l'économie circulaire directement liée à son activité. En 2019, un atelier sur le thème de l'économie circulaire sera organisé pour sensibiliser nos collaborateurs et faire émerger des idées.

INDICATEUR CLÉ DE PERFORMANCE

450 kg
de batteries traités
par CLS en 2018

ENGAGEMENT POUR 2019

Le 1er janvier 2019 CLS a absorbé la société française Novacom Services. Un bilan complet est prévu afin de garantir l'alignement des pratiques de traitement des déchets. Un 3^e fût de stockage dédié aux piles alcalines sera prochainement installé.

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 France en matière de traitement des batteries dans tous les centres de service internationaux.

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, voici le premier bilan du pilotage environnemental de CLS.

Politique: CLS s'appuie sur ses indicateurs clés de performance environnementale et imagine des solutions pour diminuer l'empreinte écologique due au fonctionnement de l'entreprise. Le pilotage environnemental est assuré par la cellule « Environnement de travail » de CLS et plus particulièrement par son responsable HSE. Comment ?

CIBLER LES POINTS FAIBLES

Le bilan effectué en 2017 avait permis d'établir que 61 % des émissions carboniques 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.

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.

En participant aux éditions hiver et printemps 2018 du challenge AYAV (« Allons-y à vélo »), CLS a choisi de sensibiliser ses employés à l'utilisation du vélo à travers une initiative ludique. CLS décroche la 2^e place du challenge hiver et la 4^e place du challenge de printemps dans sa catégorie 100-500 employés. Aussi, depuis le mois de mars, l'association CycloStand est invitée à se rendre sur le parking de l'entreprise une journée par mois proposant d'entretenir et/ou réparer les vélos du personnel.

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 8279 kWh d'électricité entre septembre 2017 et septembre 2018. Depuis 2017, 100 % de l'énergie consommée est issue d'énergie renouvelables. Des bornes de recharge de voitures électriques ont été installées en fin d'année 2018. D'autres bornes sont à prévoir pour l'année 2019.

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. Il s'agit de la dernière étape de la dématérialisation des achats avec les réceptions et bons à payer.

MESURER

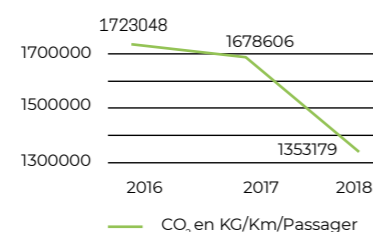
7 indicateurs clés de performance environnementale ont été suivis pour les années 2016, 2017 et 2018 et nous permettent de suivre les résultats des actions entreprises.

OBJECTIF À COURT TERME

Mettre en place des indicateurs pour évaluer l'efficacité des politiques pour l'incitation des déplacements à vélo

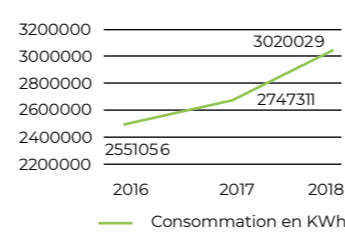
INDICATEUR CLÉ DE PERFORMANCE

Rejet de CO2 liés aux transports Professionnels aériens et ferroviaires*



325 427 KG/Km/Passagers de rejets CO2 ont été évités en 2018 sur les déplacements en avion et en train. Une réelle performance au regard de 2017 !

Consommation énergétique*



Les années 2017 et 2018 affichent une hausse significative de la consommation énergétique s'expliquant par les chantiers de rénovation des bâtiments.

*Périmètre : Ramonville Saint-Agne

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, le développement d'une politique de Compliance clairement définie 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 Compliance Officer du groupe 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

PRÉSENTATION DE NOTRE PROGRAMME DE CONFORMITÉ ANTI-CORRUPTION

CARTOGRAPHIE DES RISQUES DE CORRUPTION

La cartographie des risques de corruption de CLS associée à chaque scénario de risque identifié une description des politiques, procédures, contrôles et autres mesures d'encadrement, ainsi que des recommandations pour l'amélioration des dispositifs de prévention.

DISPOSITIF D'ALERTE INTERNE

En attendant la mise au point du dispositif d'alerte interne commun au RGPD et au dispositif sapin 2, une adresse électronique permet de recueillir des signalements

émanant de collaborateurs et relatifs à l'existence de conduites ou de situations contraires au Programme de Conformité Anti-Corruption CLS. compliance@groupcls.com

FORMATIONS

2019 marque les premières formations ayant pour objectif de permettre aux collaborateurs les plus exposés de s'approprier notre Programme de Conformité Anti-Corruption. CLS prévoit également la mise en place d'un module de e-learning à destination de l'ensemble du groupe.



divers services (repas, voyages, loisirs) est autorisé par la loi. Notre politique cadeaux et invitations éclaire nos collaborateurs sur les comportements à adopter.

PROCÉDURE D'ÉVALUATION ET DE GESTION DES TIERS

En 2018, CLS a écrit une procédure méticuleuse de sélection de ses partenaires commerciaux ne laissant rien au hasard et mettant en garde la Direction à la détection du moindre fait alarmant.

OBJECTIFS 2019

Mise en œuvre de la procédure d'évaluation et de gestion des tiers

Déployer un dispositif de formation pour l'ensemble des collaborateurs

Le Code de Conduite est disponible en français, en anglais, en espagnol et en italien. CLS souhaite le traduire également en portugais.

CODE DE CONDUITE

La publication du code de conduite de CLS en 2017 a permis de formaliser nos bonnes pratiques. Un format de poche a été édité et distribué en 700 exemplaires afin que tous nos collaborateurs puissent s'enquérir des valeurs qui sont les nôtres.

POLITIQUE CADEAUX ET INVITATIONS

Nous encadrons les situations dans lesquelles offrir ou recevoir des cadeaux et



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: Les pratiques de CLS en matière de cybersécurité s'appuient notamment sur sa Politique de Sécurité des Systèmes d'Information (PSSI), sa Charte de sécurité informatique et sa Charte bureautique. Comment?

UNE POLITIQUE ÉCRITE ET COMMUNIQUÉE

Le document de Politique de Sécurité des Systèmes d'Information (PSSI) a été approuvé par la Direction Générale et diffusé

à l'ensemble du personnel. La lecture fut rendue obligatoire est attestée par réponse à un Quizz en ligne.

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 de 3 personnes 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.

SENSIBILISATION, PRÉCAUTION

Des campagnes de sensibilisation sont menées annuellement auprès du personnel et des prestataires. Les nouveaux arrivants se voient systématiquement communiquer la Charte de sécurité informatique et la Charte bureautique qui sont annexées au Règlement Intérieur de CLS. 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.

CONTRÔLE

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

ENGAGEMENT POUR 2019

La réalisation d'un tableau de bord de la cybergouvernance est en cours

OBJECTIF À COURT TERME

CLS a engagé sa démarche pour l'obtention de la certification ISO27001.

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.

PLAN D'ACTION

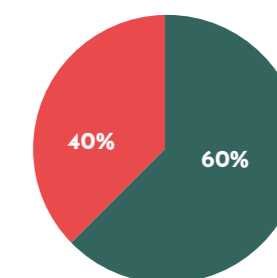
Les actions entreprises par CLS ont concerné en premier lieu l'ensemble de ses sites internet et plateformes accessibles sur le web. Dans un second temps, une campagne d'information fut réalisée à destination de l'ensemble des collaborateurs de CLS. Des mesures techniques et organisationnelles, notamment pour la mise en œuvre des principes de construction des traitements dits « by design » et « by default », sont en cours d'élaboration et feront l'objet de procédures écrites en collaboration avec le service Qualité du Groupe. 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.

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.

OBJECTIF 2019 :
Répondre à l'ensemble des exigences du RGPD et des lois informatique et libertés.

ÉTAT D'AVANCEMENT DU PROJET RGPD

Estimé par le DPO de CLS



■ Part du projet à mettre en œuvre
■ Part du projet réalisé

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?



Le Cabinet de Saint Front, en sa qualité d'organisme tiers indépendant, nommé par CLS, atteste que la déclaration de performance extra-financière est conforme aux dispositions réglementaires applicables et que les informations, à savoir les résultats des politiques, incluant des indicateurs clés de performance et les actions, relatifs aux principaux risques, sont présentées de manière sincère.

