



2021

COMMUNICATION SUR LE PROGRÈS

Pour la Terre depuis l'Espace

Sommaire

- 03 Édito
- 04 Notre modèle d'affaires
- 06 Notre contribution aux Objectifs de Développement Durable des Nations Unies
- 07 Nos challenges
- 08 CLS, Société à mission
- 09 Des activités éco-responsables par nature
- 13 Un dialogue social optimisé
- 16 Favoriser la diversité
- 18 Une vie professionnelle épanouie
- 20 Santé et sécurité des collaborateurs
- 25 Pilotage environnemental
- 28 Traitement des batteries
- 30 Notre démarche qualité
- 31 Une sélection responsable des fournisseurs
- 33 La lutte contre la corruption
- 34 La protection des données assurée
- 36 Sensibilisation en interne, actions locales et humanitaires

Édito



Christophe
Vassal
Président de CLS



95%
DES COLLABORATEURS
DÉCLARENT AVOIR
UN ATTACHEMENT FORT
À L'ENTREPRISE ET ÊTRE
FIERS DE TRAVAILLER
POUR CLS.

Résultats de l'Engagement Survey 2020

Comment CLS contribue à l'atteinte des Objectifs de Développement Durable dans le cadre du Pacte Mondial des Nations-Unies?

Nous sommes fiers de pouvoir affirmer que plus de 89% de notre chiffre d'affaires est directement lié à l'atteinte des Objectifs de Développement Durable des Nations-Unies. Notre activité contribue à l'atteinte des 17 plus grands défis auxquels notre monde est confronté sur le plan écologique, politique, social et économique.

Depuis notre adhésion au Pacte Mondial en 2016, nous nous sommes engagés à progresser chaque année sur les thématiques formalisées par les 10 principes concernant les droits de l'Homme, le droit du travail, la protection de l'environnement et la lutte contre la corruption. Nous formalisons ainsi et inscrivons noir sur blanc dans nos process et partenariats une vision et des valeurs que nous faisons vivre depuis la création de l'entreprise.

Quels ont été les challenges relevés en 2021 ?

L'année 2021 a été marquée par l'officialisation de notre passage en société à mission.

Parmi les événements notoires, il faut également citer l'acquisition de Me-teodyn en octobre 2021, qui nous permet d'approfondir notre expertise en ingénierie du vent, météorologie et climatologie.

Quels messages voulez-vous transmettre dans ce rapport ?

Malgré le contexte sanitaire inédit, nous restons très attachés aux progrès que nous souhaitons accomplir dans toutes les problématiques liées à la RSE telles que le respect des droits de l'Homme ou la protection de l'environnement, qui sont au cœur de nos activités.


La solidification et l'amélioration continue de notre performance extra-financière est un objectif permanent. Nous sommes en effet bien conscients que le pilotage de nos enjeux extra-financiers est essentiel à la compétitivité mais également à la pérennité de notre entreprise.

Quelle est votre ambition sur le long terme ?

Nous souhaitons continuer le déploiement de notre stratégie RSE à l'international en intégrant progressivement l'ensemble de nos filiales dans cette démarche. La rédaction de ce rapport est l'occasion de prendre le temps de faire le bilan de l'année écoulée afin de se préparer à relever les défis RSE qui nous attendent en 2022.

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.

	<p>Ceci est notre Communication sur le Progrès sur la mise en œuvre des principes du Pacte mondial des Nations Unies.</p> <p>Nous apprécions vos commentaires sur son contenu.</p>
---	--

Ressources

€10 M

Investis chaque année dans la recherche et le développement

300

Satellites envoient quotidiennement leurs données à CLS

5 centres de traitements sont opérés par CLS en France, aux États-Unis, en Italie et en Espagne

Près de 900

collaborateurs dans le monde

1

Seule planète Terre que nous devons observer, surveiller, préserver

+ de 35 ans

d'expérience.

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

157,2 M€

de produits d'exploitations en 2021

10 %

de croissance

34

sites dans le monde

Notre modèle d'affaires

CLS, une entreprise mondiale

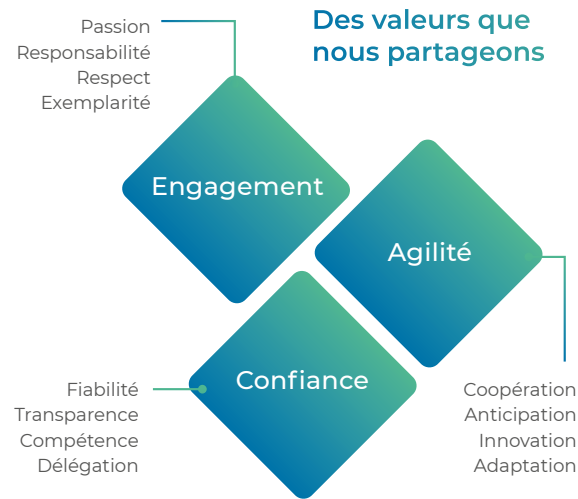
Les satellites nous apportent des quantités de données variées et massives. Pour faire parler ces données, pour faire bénéficier nos clients de la puissance de l'information disponible, nous avons décidé d'investir dans le domaine de l'intelligence artificielle: les infrastructures big data et l'analytique de la donnée grâce aux logiciels d'intelligence et d'analyse des métiers de nos clients. Pour répondre à l'augmentation des clients utilisateurs de nos services, aussi bien privés qu'institutionnels, et parce que leur façon d'utiliser des données spatiales évolue, nous lançons en 2022 un grand chantier de transformation numérique qui se matérialisera par la mise en œuvre de plusieurs plates-formes digitales de services.

C'est pour CLS, l'évolution indispensable pour garder notre avance sur une concurrence protéiforme et conserver la confiance de nos clients.

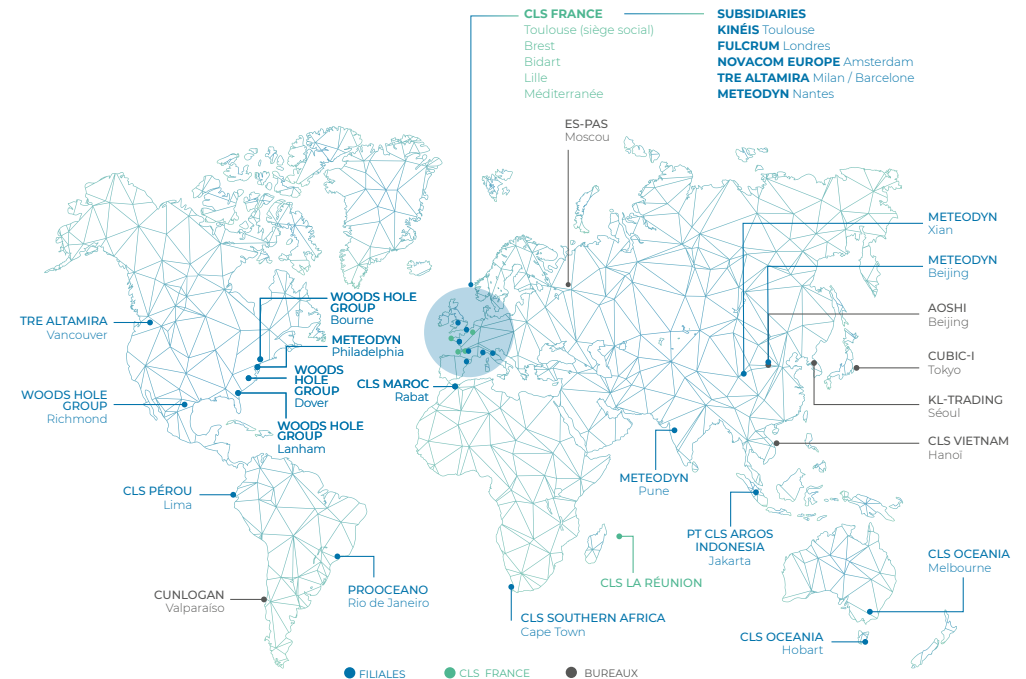
866 salariés*



* comprend les effectifs du groupe, des filiales ainsi que des bureaux



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

16,5%

Gestion durable des Pêches

Contribuer à la gestion durable
des ressources marines et des
secteurs économiques et
alimentaires associés en luttant
contre la surexploitation des
ressources marines.



38%

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 douce.



**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**



22%

Énergies et Infrastructures

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



12,5%

Sécurité maritime

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



11%

Mobilités

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 à
collecter.



NOS ACTIVITÉS CONTRIBUENT À L'ATTEINTE DES ODD

Plus de 89 %

des revenus de CLS
contribuent directement à
l'atteinte des Objectifs de
Développement Durable
(ODD)

57 %

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

31 %

contribuent au
développement
économique, aux villes et
communautés durables
ODD: 7, 9, 11, 12

5 %

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

7 %

contribuent à la
coopération et à la
constitution de solides
partenariats mondiaux
ODD 17



Égalité des genres (ODD 5)

45% des managers du Groupe sont des femmes, 40% de femmes au sein du Comité Exécutif de CLS, 47% de femmes dans le Comité de Direction de CLS.



Lutte contre la corruption (ODD 16)

Le Code de Conduite, disponible en 5 langues, rend compte de notre engagement en matière d'intégrité et de responsabilité. CLS a mis en place une formation anti-corruption en ligne, obligatoire pour tous les collaborateurs du Groupe.



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.



Partenariats pour le développement durable (ODD 17)

CLS soutient plusieurs ONG, dont ACTED, une association de solidarité internationale qui répond aux besoins humanitaires des populations dans les situations de crise.

Réduction des inégalités (ODD 10)

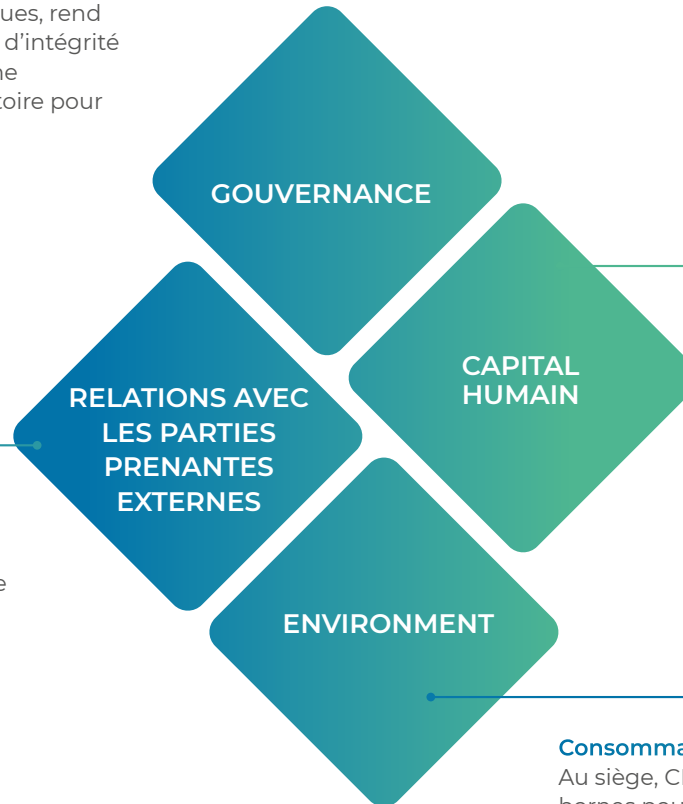
Le Groupe CLS soutient l'organisation « Stade Toulousain Rugby Handisport ».

Consommation responsable (ODD 12)

CLS participe à des initiatives locales visant à encourager les mobilités douces.

Préservation de la biodiversité (ODD 14 et 15)

CLS soutient un projet de préservation de la biodiversité et de promotion du reboisement local à travers l'organisation « Voies navigables de France ». CLS est engagée pour la préservation de la biodiversité dans le cadre de l'initiative Act4Nature International.



Nos pratiques internes contribuent à l'atteinte des ODD

Égalité hommes-femmes (ODD 5)

Les femmes représentent 45% des managers pour 41% des effectifs français.

Conditions de travail décentes (ODD 8)

CLS prend en charge plus de 95% des frais de Mutuelle et de Prévoyance pour une couverture compétitive. Par ailleurs, en cas d'arrêt de travail, aucun jour de carence n'est décompté.

Consommation et production d'énergies renouvelables (ODD 7)

Au siège, CLS consomme 100% d'électricité renouvelable et 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 carbone et déploie des initiatives pour réduire ses émissions de gaz à effet de serre (limiter les déplacements longue distance et promouvoir les mobilités douces).



Nos challenges

CHALLENGE N°1

Actualiser la liste de nos enjeux et risques extra-financiers.

Il s'agit d'un challenge récurrent que nous devons relever chaque année. Mettre régulièrement à jour notre cartographie des risques afin de continuer à piloter efficacement sur le long terme notre démarche RSE est essentiel. Nos enjeux sont répertoriés 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 ex-

tra-financiers. Nous retenons les enjeux les plus pertinents pour CLS et chacune de ses filiales, en restant fidèles à l'analyse du Comité de Direction.

Cette mise à jour régulière nous permet d'améliorer chaque année la pertinence de nos Indicateurs Clés de Performance et de faire de notre Communication sur le Progrès un véritable outil de gestion des risques extra-financiers de l'entreprise.

CHALLENGE N°2

Faire vivre notre mission grâce aux objectifs fixés et aux conseils dispensés par le Comité de mission.

En adoptant le statut de Société à mission, CLS s'engage à poursuivre ses activités en ligne avec ses engagements.

CHALLENGE N°3

Poursuivre l'internationalisation de notre démarche RSE en définissant une stratégie RSE propre à chacune de nos filiales en harmonie avec la démarche globale du groupe.

Bien que chacune de nos filiales ait ses propres enjeux, nous continuons à partager, avec chacune d'elles, nos engagements RSE. Nous privilégions un travail à l'échelle du groupe, afin d'intégrer l'ensemble de nos parties prenantes internes, tout en respectant les spécificités culturelles locales de chacune des filiales.

Les informations présentées dans cette déclaration concernant le périmètre France de CLS ainsi que, pour la deuxième

année consécutive, TRE Altamira, notre filiale italienne. Un correspondant RSE a d'ailleurs été nommé dans chacune des implantations (Italie, Espagne, Canada). Pour l'année à venir, le challenge sera d'intégrer dans cette démarche nos deux acquisitions les plus récentes: CLS Southern Africa et Meteodyn.

Le but est, à terme, d'intégrer l'ensemble de nos filiales au périmètre de cette déclaration, et de définir des Indicateurs Clés de Performance propres à chacune.

CHALLENGE N°4

Se préparer à l'évolution des réglementations européennes de reporting extra-financier.

Notre attention se portera particulièrement sur les évolutions liées à la Directive CSRD « Corporate Sustainability Reporting Directive ».

LES THÉMATIQUES OBLIGATOIRES SONT DISSÉMINÉES DANS L'ENSEMBLE DU DOCUMENT

La lutte contre la précarité alimentaire et le gaspillage alimentaire ainsi que l'alimentation responsable équitable et durable sont de nouveau écartées car elles ne sont pas pertinentes au regard des activités de CLS.



CONTRIBUTEURS À LA DPEF

Cette année encore, notre responsable RSE est en charge de la rédaction de cette déclaration. Ont également été étroitement impliquées dans la rédaction les équipes juridique & compliance, RH, HSE, qualité, achat et sécurité des données.

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

- Dialogue social
- Formation des collaborateurs
- Attractivité
- Santé et sécurité des collaborateurs
- Pilotage environnemental
- Protection de la biodiversité
- Traitement des batteries
- Cybersécurité
- Règlement Général pour la Protection des Données Personnelles
- Lutte contre la corruption

CLS, Société à mission

Tout a commencé en 2016, avec le lancement du projet interne transformatif appelé « Odyssée 2018 », destiné à affirmer notre stratégie, construire une organisation adaptée, et réinventer notre façon de travailler ensemble. Nous avons alors défini un slogan, les valeurs de l'entreprise et surtout sa vision. En 2020, nous avons décliné notre mission en objectifs statutaires. En 2021, cette démarche a été concrétisée par l'inscription dans nos statuts de notre raison d'être et nos objectifs statutaires.



OBJECTIF ATTEINT EN 2021
CLS devient officiellement Société à mission



ACTIONS POUR 2022
Intégrer
- la Communauté des Entreprises à mission et
- l'Observatoire des sociétés à mission

Nos objectifs statutaires sont construits autour de 4 piliers :

PLANÈTE

Déployer des solutions spatiales pour sensibiliser aux fragilités et richesses de notre planète et préserver ses ressources et sa biodiversité pour les générations futures.

ORGANISATION

Fédérer nos collaborateurs autour de nos valeurs d'engagement, de confiance et d'agilité au sein d'une organisation efficace et responsable, au service de la planète et de l'être humain.

INNOVATION

Mobiliser les compétences nécessaires pour développer des solutions innovantes à la pointe des technologies spatiales et digitales, au service de la croissance durable.

HUMAIN

Reconnaître et valoriser nos collaborateurs pour favoriser leur épanouissement dans le respect et la tolérance afin de construire ensemble un projet environnemental international.

NOTRE COMITÉ DE MISSION

Des profils variés, complémentaires et aux expertises pertinentes au regard de la mission et notamment de ses objectifs.

Membres externes



Laurence MONNOYER-SMITH
Directrice du Développement Durable et de la performance au CNES - Présidente du Comité



Alexandre CADAIN
Fondateur de Anima qui prône l'innovation de rupture pour transformer l'entreprise et la société grâce à l'IA



Anny CAZENAVE
Membre de l'Académie des Sciences, experte en océanographie spatiale, ancienne membre du GIEC



Jean-Louis ETIENNE
Aventurier, médecin, aux projets scientifiques de renom international



Alain MAURIES
Conseiller Ressources Humaines du groupe ONEIDA, spécialiste des projets de transformation



Caroline PIHAN
Directrice associée du Fonds d'investissement durable Initiative et Finance

Membres internes



Jean-Rémy FRANCOIS
Chef de projet opérations au sein de la BU Mobilités – membre salarié



Stéphanie LIMOUZIN
Directrice Générale Adjointe Développement Business

Lancement du projet transformatif d'entreprise Odyssée 2018
définition de la raison d'être

Octobre 2020
Déclinaison de la raison d'être en objectifs statutaires (4 piliers)

Février 2021
Déclinaison des objectifs statutaires en objectifs opérationnels

18 mai 2021
Modification des statuts
Déclaration de notre qualité de Société à mission au RCS

Juin 2021
Constitution d'un Comité de mission adapté à nos enjeux
Appel à candidatures pour les salariés en France et dans l'ensemble des filiales

Décembre 2021
Réunion de lancement du Comité de mission



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.

MESURE DU RÉCHAUFFEMENT CLIMATIQUE

Plus de 90 océanographes et près de 35 ans d'expertise en altimétrie satellitaire nous permettent d'observer avec certitude le moindre mouvement de nos mers et de nos océans. Grâce à ces travaux, CLS fournit notamment la courbe de montée du niveau moyen des mers (augmentation moyenne de 3,4 mm/an). Cette courbe, réalisée en collaboration avec le CNES et LEGOS et éditée depuis 1992, est l'un des indicateurs clé du réchauffement climatique.



13 000 balises scientifiques sont traitées chaque mois à CLS

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 et politiques des États.

Grâce au service de surveillance maritime VIGISAT déployé par CLS pour le service européen CLEANSEANET, la pollution en mer a été réduite significativement.

ACTUALITÉS 2021

Notre filiale WHG a livré de nombreuses études à des villes qui s'interrogent sur comment s'adapter face aux changements climatiques: Boston, Ipswich, Marsfield, Eastham, Sandwich, Braintree, etc.

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.



+ 3 500 balises CLS
dédiées au suivi de bateaux
de pêche ont été déployées
dans le monde



15 000 bateaux
de pêche sont ainsi suivis
chaque mois

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 accompagnent les démarches écoresponsables des acteurs du secteur de l'énergie et contribuent à la surveillance 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. Depuis 2020, CLS poursuit le développement de son offre pour l'éolien offshore et pour l'énergie solaire.

ACTUALITÉS 2021

CLS signe son premier contrat avec la réalisation d'une étude de calcul de productible de l'énergie éolienne offshore (SARWind) pour le compte de la Direction Générale de l'Énergie et du Climat (DGEC) du Ministère de la Transition écologique.

SUIVI ET PRÉSERVATION DE LA BIODIVERSITÉ

CLS avec le système de localisation et de collecte de données Argos soutient la communauté scientifique, les ONG et les gouvernements dans la mesure de l'état de santé de la biodiversité et contribue ainsi à la protection d'un grand nombre d'espèces menacées. Parmi les projets de suivi en cours: les rennes et chevaux en Iakoutie (Sibérie), les moutons en Espagne et les requins-baleines aux Galapagos.



+ de 150 000
animaux suivis depuis le début
des activités de CLS



20 000 balises Argos
actives tous les mois

7 ÉNERGIE PROPRE
ET D'UN COÛT
ABORDABLE



FOCUS - ODD 7: Accélérer l'accès à une énergie abordable, fiable, durable et moderne pour tous

En 2021, CLS contribue encore davantage à soutenir l'ODD 7 en acquérant la société nantaise **Meteodyn**. L'entreprise est également basée en Chine, en Inde et en Amérique du Nord avec ses 3 filiales.

L'objectif pour 2022 est désormais de développer notre activité dans l'éolien terrestre et maritime en déployant l'offre de services CLS/Meteodyn mondialement.

ACT4NATURE

La signature des 10 principes communs d'Act4nature s'inscrit dans le prolongement d'un engagement de longue date pour la préservation de la biodiversité. Dans ce cadre, CLS se fixe des objectifs ambitieux, à lire [ici](#). Parmi ses engagements, CLS consacre dans ses statuts la préservation de la biodiversité comme valeur fondamentale. CLS se mobilise dans la mesure et le suivi de la biodiversité et s'engage à agir en tant que gestionnaire responsable des ressources naturelles. La préservation du bien-être animal est un enjeu fondamental pour CLS.



ACTIONS POUR 2022

Étudier la possibilité d'implanter de nouvelles ruches sur nos sites



OBJECTIFS À COURT TERME

- Continuer à déployer notre plan d'actions pour la préservation de la biodiversité
- Continuer le suivi actif de nos nichoirs et gîte à chauve-souris grâce à l'application mise à notre disposition par VNF



DANS LE CADRE DE L'ENGAGEMENT ACT4NATURE

Mise en place de 2 ruches sur le site de l'antenne Vigisat de Brest

Au cours de l'année 2021, divers ateliers de découverte et de sensibilisation ont pu être menés en interne par un apiculteur amateur. Les collaborateurs ont ainsi pu essayer la tenue protectrice de l'apiculteur, ou encore découvrir plus en détail la vie de la ruche et les différentes actions à mener sur un rucher suivant les saisons.



Installation de 4 nichoirs à oiseaux et 1 gîte à chauve-souris sur le site de Toulouse

De plus, dans le cadre de l'initiative Observatoire du Canal de VNF (<https://observatoireducanal.com>), nous avons reçu 4 nichoirs à oiseaux et un gîte à chauve-souris. Ceux-ci ont été installés le long du canal du midi. Cette mise à disposition nous engage à un suivi écologique. La vie du nichoir est en effet observée pendant les principales périodes d'activité, et les résultats de nos observations sont partagés dans une application smartphone dédiée.

Installation de plantes mellifères et d'un hôtel à insectes sur le site de Toulouse



ACTUALITÉ 2021

DES CADEAUX DE FIN D'ANNÉE ENGAGÉS: UN ARBRE POUR CHACUN DES COLLABORATEURS!

En partenariat avec **Treedom**, le groupe CLS offre à chacun de ses employés un arbre afin de créer une forêt CLS. Chaque arbre est photographié et géolocalisé. L'organisation fonctionne en collaboration avec les communautés locales, les ONG et les petites coopératives d'agriculteurs, leur permettant de bénéficier des arbres achetés partout dans le monde.

Bénéfices environnementaux

Les arbres sont plantés dans des projets agroforestiers qui favorisent l'interaction vertueuse entre différentes espèces et une utilisation durable des ressources.

Bénéfices sociaux

Les communautés rurales impliquées dans les projets reçoivent une formation et un soutien financier. Ce sont elles qui prennent soin des arbres et profitent de leurs fruits.



TREEDOM

Avec ses activités de plantation d'arbres en Asie, en Afrique, en Amérique du Sud et en Italie, Treedom contribue à la réalisation des 10 objectifs suivants: pauvreté «zéro», faim «zéro», éducation de qualité, égalité entre les sexes, travail décent et croissance économique, consommation et production durables, mesures relatives à la lutte contre le changement climatique, biodiversité, inégalités réduites, partenariat pour la réalisation des objectifs.

LA FORÊT DU GROUPE CLS

800 arbres plantés dans 4 pays (100 au Cameroun, 200 en Colombie, 200 au Kenya et 300 en Tanzanie): -215 200 kg de CO2

Les arbres que nous avons choisi de planter peuvent absorber assez de CO2 dans l'atmosphère pour remplir 1121 camions.

ACTUALITÉS 2021

Co-innovation works challenge

Dans le cadre du co-innovation works challenge 2021, adressé aux filiales du groupe deux propositions ont été retenues:

- en se basant sur le projet e-gear, CLS Southern Africa a développé une solution sur mesure pour le sauvetage des baleines.
- concernant la gestion du risque inondation, une combinaison unique au monde des expertises du Groupe (WHG, CLS (Toulouse/Lille), et Tre Altamira) a été proposée.

LUTTE CONTRE LA POLLUTION MARINE

CLS contribue à prévenir, monitorer et réduire la pollution plastique en mer. En accompagnant les collectivités littorales, nos experts océanographes ont pu développer des solutions qui font la différence en prévoyant les localisations d'échouage ou de concentration de la pollution plastique. Nous avons ainsi pu utiliser des données de modèles météorologiques et océaniques pour adapter le modèle de dérive des plastiques (MO-BIDRIFT).

Les actions de CLS relatives à cet enjeu se déroulent principalement en Indonésie avec le projet mené par notre filiale CLS Indonesia, soutenu par l'Agence Française de Développement et la Banque Mondiale.

70 balises satellitaires connectées à la constellation ARGOS ont été déployées depuis l'embouchure de trois fleuves indonésiens. La récupération toutes les heures des positions des balises permet de définir précisément la trajectoire de chaque balise et de découvrir où elles s'échouent ou s'accumulent.

Cette démarche a vocation à être étendue à d'autres pays.



LE PROGRAMME E-GEAR

CLS contribue également à lutter contre la pollution plastique en mer grâce à son projet e-gear, soutenu par l'Ifremer et le CNES. Les filets de pêche sont connectés par satellites afin d'aider les pêcheurs dans leurs tâches quotidiennes et leur permettre de retrouver les filets perdus en mer, limitant ainsi la pêche fantôme et les prises accidentelles. Connaissant la position de leurs équipements, les pêcheurs diminuent leur empreinte carbone et les risques associés à la pratique de leurs activités.

En 2021, CLS a officiellement rejoint la **Global Industry Alliance** du Global Compact des Nations Unies (GloLitter Program) afin de promouvoir le programme e-gear.



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.

DIALOGUE ET NÉGOCIATION COLLECTIVE

Les réunions avec les représentants du personnel sont toujours régulières, et mensuelles pour les CSE et CSSCT.

Le Comité Exécutif, organe de pilotage, se réunit chaque semaine et le Comité de Direction deux fois par mois. Les membres du Comité redescendent, en cascade dans les équipes, les informations nécessaires à l'ensemble des salariés.

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 ?

En 2021, la politique RH s'inscrit dans la continuité de celle déployée depuis 2018, et suit toujours nos cinq roadmaps: sociale, développement RH, attraction et rétention des talents, rémunération/avantages sociaux et filiales.

NOURRIR LE DIALOGUE INTERNE ET LA CULTURE D'ENTREPRISE

Convivialité des espaces de travail

Nos bâtiments sont dotés de lieux de partage et de convivialité et d'espaces de travail collaboratifs (agora, auditorium, cafétérias, espace innovation).

Les conventions festives annuelles

Deux conventions, en format digital, ont été organisées cette année: en mars puis en décembre.

Ces événements sont l'occasion de partager avec l'ensemble des collaborateurs les succès de l'entreprise, ses résultats et sa position sur le marché, mais aussi ses perspectives, et sa vision pour le futur. L'ensemble des représentants des bureaux et filiales et des collaborateurs de CLS sont invités à faire le bilan de l'année écoulée, en présentant les résultats ainsi que les objectifs et axes de développement pour les années à venir.

ACCOMPAGNEMENT DES FILIALES

Les filiales du groupe bénéficient d'un accompagnement mensuel sur l'ensemble des sujets RH.

Les salariés de SIRS (CLS-Lille), intégrés en tout début d'année 2021, ont bénéficié d'un suivi particulièrement renforcé. Chez Prooceano au Brésil, des réunions mensuelles spéciales ont été mises en place. Cette année a également été marquée par la fermeture de notre filiale Novacom Europe.



OBJECTIFS À MOYEN TERME

- Harmoniser le management RH entre les différents sites à l'international
- Favoriser la coopération, la collaboration et le fonctionnement transversal entre les différentes BUs et les fonctions support

À L'ÉCOUTE DES MANAGERS

Afin de renforcer le management de proximité et donner aux managers un maximum d'éléments pour piloter leur activité et pour accompagner les équipes, CLS a mis en place, depuis maintenant quatre ans, des rendez-vous mensuels RH Managers.

Les managers peuvent également s'exprimer à travers la « Voice of Customer manager », qui ne sera désormais déployée que tous les deux ans du fait de la mise en place de l'Engagement Survey. La prochaine édition sera donc en 2023.

INDICATEUR CLÉ DE PERFORMANCE

Taux de participation à la Voice of Customer Manager en 2021: 71,2% (+21,20 de points de % par rapport à 2019)

ENGAGEMENT SURVEY OU ENQUÊTE SOCIALE

En 2020, CLS France a mené sa première « Enquête Sociale ». Ce type d'enquête sera renouvelé tous les deux ans.

L'objectif était d'enclencher un processus d'expression collective sur des thèmes fondamentaux dans l'entreprise, mais également de recueillir le ressenti et les opinions des collaborateurs sur la qualité de vie au travail chez CLS.

Les thèmes abordés ont été les suivants: l'intégration des nouveaux collaborateurs, leur engagement et épanouissement professionnel, l'image de l'entreprise, le rythme de travail, l'organisation du travail, le télétravail durant la crise sanitaire, le matériel et les locaux, les relations humaines, l'encadrement/management, les entretiens, la gestion de carrière, la formation, la rémunération et les avantages, la communication interne, et l'évaluation globale de l'entreprise.

Un « baromètre social » de l'ensemble des collaborateurs en France a ainsi pu être construit.

Un audit conduit par une société externe a ensuite permis de poser un diagnostic sur la stratégie de l'entreprise, le pilotage des affaires et le fonctionnement transversal. En 2022, nous continuerons à travailler sur les axes d'amélioration de l'Enquête Sociale (organisation du travail, rémunération, gestion de carrière...)

INDICATEURS CLÉS DE PERFORMANCE

- 78% de participation des collaborateurs à l'Engagement Survey en 2020 (327 retours sur 421 invitations)
- 86% d'employés satisfaits (à l'égard de l'employeur et à l'égard du travail)

CLS obtient la note de 7,2/10 (26^e sur 117 entreprises évaluées par People Vox)



OBJECTIF ATTEINT EN 2021

Déploiement d'un plan d'actions suite aux résultats de l'Engagement Survey.



OBJECTIFS... POUR 2022

- Étendre l'Engagement Survey à l'ensemble du groupe
- Augmenter le taux de participation à notre Engagement Survey (+ de 78%)

...POUR 2023

- Augmenter le taux de participation à notre Voice of Customer Manager (+ de 71,2%)

CONTINUITÉ DANS LE DEPLOIEMENT DES ACCORDS

Accord sur le temps de travail

L'accord sur le temps de travail, signé en novembre 2018, permet de maintenir une qualité de travail juste et respectueuse grâce au choix proposé entre un forfait plein et un forfait réduit aux collaborateurs présents dans l'entreprise à la signature de l'accord.

Accord sur le télétravail

Cet accord, signé en septembre 2019 et mis en œuvre depuis janvier 2020, vise à permettre aux salariés d'améliorer leur équilibre vie privée / vie professionnelle tout en permettant à CLS une attractivité accrue au regard du marché du travail et des entreprises concurrentes. Le télétravail est désormais possible jusqu'à deux jours par semaine.

Accord sur la QVT

La négociation relative à l'accord sur la QVT (bien-être au travail, santé au travail, articulation vie professionnelle et vie personnelle) a continué en 2021 et sera finalisée en 2022.



INDICATEUR CLÉ DE PERFORMANCE

Négociation des
accords: en 2021,
3 accords signés
sur 3 accords négociés



Favoriser la diversité

La diversité irrigue toutes les activités de l'organisation en associant l'ensemble de ses collaborateurs et partenaires. La diversité est source de performance économique et sociale, faisant des différences individuelles un levier de cohésion et de bien-être au travail.

POLITIQUE

La diversité est au cœur des priorités de CLS, la non-discrimination est un de ses fondements et fait partie intégrante de sa vision.

Notre objectif : piloter nos ressources humaines sans a priori, l'égalité des chances comme leitmotiv pour nos collaborateurs au travers de politiques justes et équitables.

OBJECTIF PERMANENT

Poursuivre nos actions dans la lutte contre toute forme de discrimination.

CLS, SIGNATAIRE DE LA CHARTE DE LA DIVERSITÉ

En signant cette charte en 2020, l'entreprise s'est engagée à lutter contre toute forme de discrimination, à promouvoir la diversité au sein de l'entreprise et à maintenir et à développer ses actions en ce sens.

La signature de cette charte nous permet de dépasser le cadre légal et juridique de la lutte contre les discriminations.

Afin de mesurer l'impact de la signature de la charte et connaître les grandes évolutions en matière de diversité, une enquête a été adressée à l'ensemble des signataires.

CHARTÉ DE LA DIVERSITÉ



DIFFÉRENTS INDICATEURS RÉVÈLENT NOTRE IMPLICATION

Nous comptons environ 30 nationalités différentes dans nos effectifs, Notre pyramide des âges va de moins de 20 ans à plus de 60 ans.

L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE FEMMES ET HOMMES, UNE PRIORITÉ

En 2019, CLS signe un accord collectif sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cet accord définit les moyens nécessaires à la suppression ou à la réduction des inégalités. Les thèmes abordés par cet accord sont :

La rémunération effective

La promotion professionnelle

L'accès à la formation

L'équilibre vie privée – vie professionnelle

En 2021, CLS obtient de nouveau un excellent score à l'Index Égalité Homme/Femme.



INDICATEUR CLÉ DE PERFORMANCE

Score à l'index Égalité Homme/Femme en 2021 : 89/100 (contre 94/100 en 2020).

La baisse de 5 points de cet indicateur s'explique par un changement du nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations.

NOS ACTIONS POUR LE HANDICAP

CLS compte 9 collaborateurs en situation de handicap. L'entreprise est en collaboration avec une agence d'intérim spécialisée dans le recrutement de personnes en situation de handicap.

La volonté de favoriser l'insertion professionnelle est mise en avant dans les négociations de l'accord relatif à la QVT.

Notre partenariat avec une entreprise de restauration qui emploie des personnes en situation de handicap perdure en 2021.

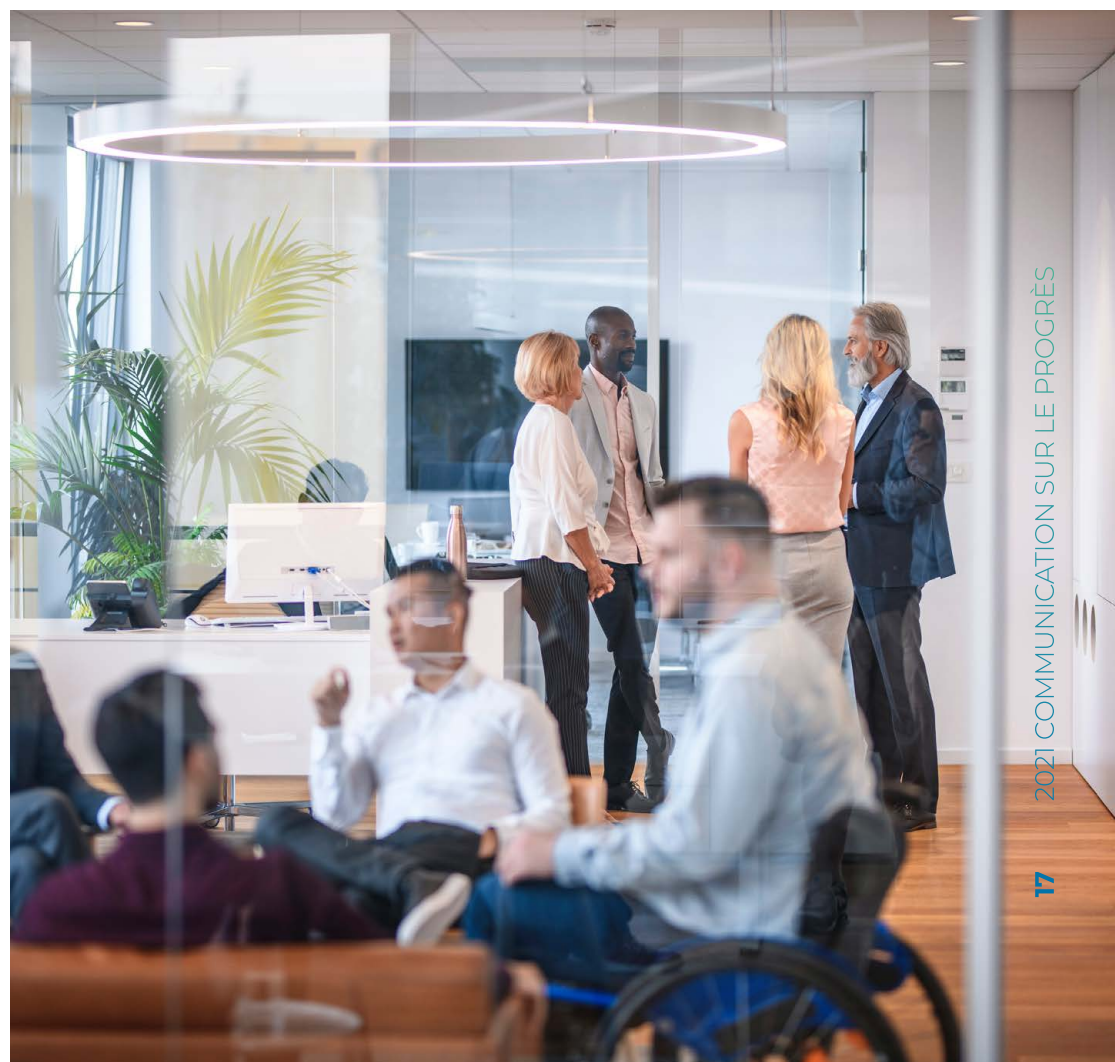
De même, sensible aux problématiques du handicap dans le milieu sportif, CLS renouvelle sa relation de mécénat avec le Stade Toulousain Rugby Handisport.

Nous souhaitons lancer prochainement une campagne de sensibilisation sur le handicap. Le but est de déceler des cas de handicap dans nos effectifs qui n'auraient pas encore été détectés.



OBJECTIFS POUR 2022

- Conserver un taux élevé de femmes parmi nos managers en France (minimum 45%)
- Conserver un score élevé à l'Index Égalité Homme/Femme (minimum 85/100)





Une vie professionnelle épanouie

DÉVELOPPEMENT ET ACCOMPAGNEMENT DE NOS COLLABORATEURS

CLS est fière de ses talents et en dépend. Dans un contexte où certains profils sont compliqués à recruter, il est d'autant plus crucial pour l'entreprise de conserver ses meilleurs talents. Les compétences des collaborateurs sont l'atout de plus grande valeur de CLS. 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. CLS doit donc allouer des budgets conséquents au développement des compétences de ses collaborateurs et leur offrir des perspectives.

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 et le département RH.

FORMATION EN CONTINUE DE NOS COLLABORATEURS

Stratégie de suivi

Depuis 2018, la gestion administrative de la formation est confiée à un partenaire externe spécialisé. 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.

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.

Digitalisation de la formation

En 2021, une plateforme digitale d'apprentissage (Rise Up) a été mise en place. Celle-ci rassemble l'ensemble des formations suivies par les collaborateurs. Chacun, via son compte individualisé, peut ainsi être acteur de son développement.



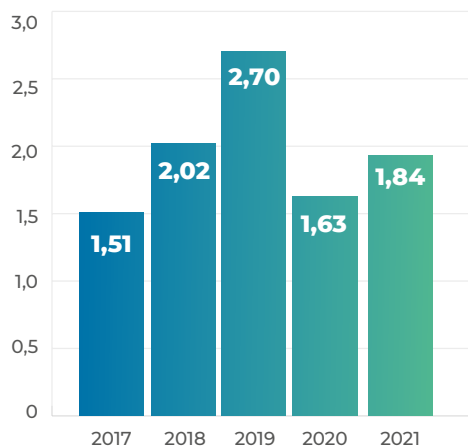
507 comptes utilisateurs
créés en 2021

Les prochaines étapes ?

La mise en place d'une application mobile, et la traduction des formations en plusieurs langues.

INDICATEURS CLÉS DE PERFORMANCE

- **9,7h de formation** en moyenne par collaborateur formé (contre 14,40h en 2020)
- **87% de nos effectifs** ont reçu une formation en 2021
- Taux de la masse salariale dédiée à la formation des collaborateurs: **1,84%** en 2021:



OBJECTIF PERMANENT

Identifier et répondre aux besoins en formation des collaborateurs



OBJECTIF ATTEINT EN 2021

Mise en place de la plateforme de formation en ligne Rise Up



OBJECTIFS POUR 2022

- Digitalisation de la formation:
- Fréquentation de la plateforme Rise Up:
 - Au moins 2 fois par mois/ apprenant
 - Un temps total de connexion de 14h / an / apprenant
 - Utilisation de la plateforme par notre filiale Tre Altamira

LE PLAN DE DÉVELOPPEMENT INDIVIDUEL

Chaque collaborateur peut bénéficier d'un système d'accompagnement individualisé. 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.

Cet accompagnement spécifique s'adresse notamment aux collaborateurs évoluant vers une fonction cadre ou managériale, ou ayant un besoin de développement spécifique.

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 2021

1^{er} congé mobilité accordé suite à la mise en place de l'accord GEPP

INDICATEUR SIGNIFICATIF

96% des effectifs CLS France ont reçu une évaluation individuelle annuelle et **90%** pour l'ensemble des effectifs du groupe.

DES PARCOURS MÉTIERS ADAPTÉS

Suite à la signature de l'accord GEPP (Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels), des 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.

Les intitulés de postes de l'entreprise ont été harmonisés et chaque collaborateur a désormais accès à sa fiche métier sous ADP et peut échanger à ce propos avec son manager. Les compétences clés, sensibles et pénuriques, ainsi que les métiers en déclin, ont également été identifiés.

Ces évolutions visent notamment à s'adapter en amont à l'évolution de la Classification de la Convention de la Métallurgie prévue pour 2022.

Différents parcours spécifiques sont proposés:

- un parcours « Nouveaux Managers », afin d'accompagner au mieux ces derniers dans leur prise de poste et de responsabilité, qui sera complété à terme par la Charte du Manager.
- un « Parcours Commercial »
- un « Parcours Services Clients »
- un « Parcours Chef de Projets » développé cette année en partenariat avec l'équipe Qualité.



ACTIONS POUR 2022

- Continuer à déployer l'accord GEPP
- Déployer le plan de transformation numérique de la direction RH



INDICATEURS CLÉS DE PERFORMANCE

- **95%** des employés estiment que le droit à la déconnexion est respecté chez CLS
- **96%** des collaborateurs estiment que leur travail leur permet de concilier vie professionnelle et vie personnelle

Résultats de l'entretien
forfait jour 2020



Fidélisation de nos talents

Le pilotage des emplois et des compétences pour soutenir la croissance et se préparer au CLS de demain. Fidéliser nos talents est essentiel: un turnover important engendre une fuite du savoir-faire, et cela génère pour l'entreprise un coût financier important en terme de recrutement et de formation.

POLITIQUE

La direction RH a pour mission d'accompagner les collaborateurs tout au long de leur parcours chez CLS, attirer et retenir les 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'intégration. Un parcours à réaliser durant ses premiers mois dans l'entreprise permet au salarié d'acquérir des compétences et connais-

sances « internes » complémentaires, d'appréhender les processus et procédures, mais aussi de comprendre d'où vient l'entreprise, où elle va et comment. Un livre d'accueil intitulé « Le Petit CLS (Comment Le Savoir) » a été mis à disposition des nouveaux arrivants. Celui-ci recense l'ensemble des informations utiles pour accompagner les premiers jours dans l'entreprise et faire connaissance avec le nouvel environnement professionnel.

UNE RÉFLEXION SUR LA RÉMUNÉRATION CONSTAMMENT ACTUALISÉE

La réflexion sur une nouvelle politique de rémunération, en lien avec les parcours métiers et la classification de branche, se poursuit. Les équipes RH effectuent un travail sur les pesées de postes, afin d'améliorer encore la politique de rémunération et s'assurer qu'elle soit juste et équitable.



OBJECTIF ATTEINT EN 2021

Refonte de la page carrière sur le site de l'entreprise et sur sa page LinkedIn.

INDICATEUR CLÉ DE PERFORMANCE

88% des collaborateurs sont satisfaits de leur intégration

Engagement Survey 2020



ACTIONS POUR 2022

- **Digitalisation du processus d'onboarding**: information, sensibilisation et process qualité sur notre plateforme de formation en ligne
- **Continuer à réfléchir à l'adaptation de nos outils de recrutement et d'attraction des talents** avec une plus grande présence sur les réseaux sociaux
- Identifier les besoins **des nouvelles générations** dans un objectif de fidélisation.

DES CONDITIONS SOCIALES OPTIMISÉES

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

Par ailleurs, en cas d'arrêt de travail, aucun jour de carence n'est décompté. Les salariés bénéficient également d'un nombre significatif de congés en cas d'enfant malade.

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 pré-retraite 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. Avec la mise en place du PERCOL, les possibilités d'épargne salariale sont étendues.



ACTIONS POUR 2022

Mise en place d'une couverture mutuelle santé et prévoyance pour l'ensemble des salariés du groupe



OBJECTIFS POUR 2022

- Conserver un taux de turnover à l'échelle du groupe en dessous de la moyenne sectorielle
- Augmenter le taux de satisfaction de nos collaborateurs satisfaits de leur intégration à 90%

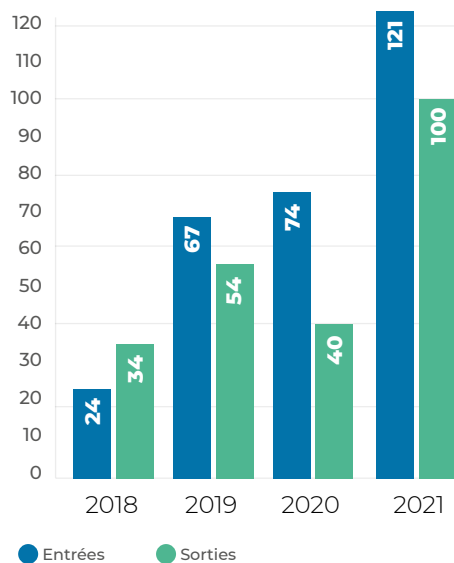


INDICATEUR CLÉ DE PERFORMANCE

Taux annuel de turnover (entrées et sorties en 2021):

- 10,06% en France contre 10,07% en 2020
- 9,35% chez Tre Altamira contre 8,16% en 2020

Évolution des Contrats à Durée Indéterminée



FOCUS: CHOOSE MY COMPANY®, HAPPYINDEX® TRAINEES

CLS est citée parmi les entreprises préférées des stagiaires et des alternants dans le classement de Choosemycompany (catégorie 20-49 étudiants)



Santé et sécurité des collaborateurs

La santé et la sécurité des collaborateurs est un enjeu prioritaire pour le groupe. CLS a des obligations relatives à la santé et à la sécurité de ses collaborateurs sur les lieux de travail. En cas de non respect de ses obligations, la responsabilité civile et/ou pénale de l'entreprise pourrait être engagée. L'entreprise s'expose à la perte de ses talents, mais également à des sanctions financières, ou encore, dans le plus extrême des cas, à une condamnation pénale. Offrir les conditions de travail les plus sûres à nos collaborateurs est une première étape fondamentale à leur bien-être professionnel.

POLITIQUE

L'employeur doit veiller à la santé et à la sécurité de ses employés en mettant en place des actions de prévention, d'information et de formation. CLS s'engage à déployer toutes les mesures possibles afin d'assurer la sécurité et la santé physique et psychologique des collaborateurs. Comment ?

UNE POLITIQUE HSE DE RÉDUCTION DES RISQUES

Pour les collaborateurs de CLS, il existe trois types principaux de risques: ceux liés aux voyages professionnels, à la manipulation de matériel électrique et enfin 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.

FORMATION DES COLLABORATEURS

Au cours du 2^e semestre 2021, 40 personnes du site de Toulouse ont été formées à l'utilisation des extincteurs et à la gestion des évacuations d'urgence. De même, une formation HSE a été mise en place pour l'ensemble des collaborateurs de Proceano, notre filiale brésilienne.



OBJECTIF ATTEINT EN 2021

Le strict respect des habilitations électriques et travail en hauteur pour l'ensemble des effectifs renforcés à Toulouse, Brest et Lille.



ACTIONS POUR 2022

- Mettre en place une politique HSE pour l'ensemble du Groupe,
- Développer une communication structurée et systématique sur les enjeux HSE,
- Former les collaborateurs de Brest et de Bidart à l'utilisation des extincteurs et à la gestion des évacuations d'urgence,
- Sensibiliser encore davantage de collaborateurs au secourisme.



INDICATEURS CLÉS DE PERFORMANCE

Accidents du travail:

En 2021, 2 accidents du travail, n'occasionnant aucun jour d'arrêt de travail. Ce qui nous permet d'obtenir un taux de fréquence et un taux de gravité nuls en 2021.

Évolution du taux de fréquence:

0 en 2021 contre 1,46 en 2020

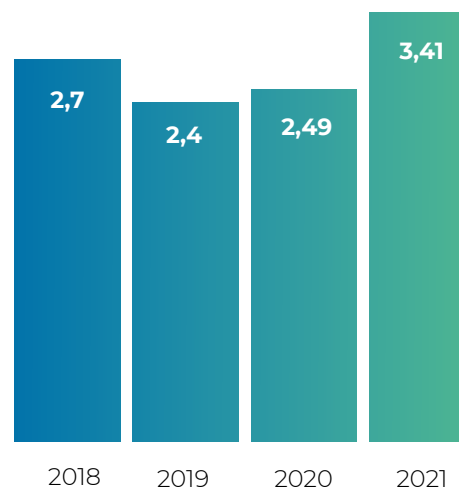
Évolution du taux de gravité:

0 en 2021 contre 0,05 en 2020

Taux d'absentéisme en 2021 (France):

3,41% (contre 2,49% en 2020)

Taux d'évolution d'absentéisme



OBJECTIFS PERMANENTS

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



INDICATEURS SIGNIFICATIFS

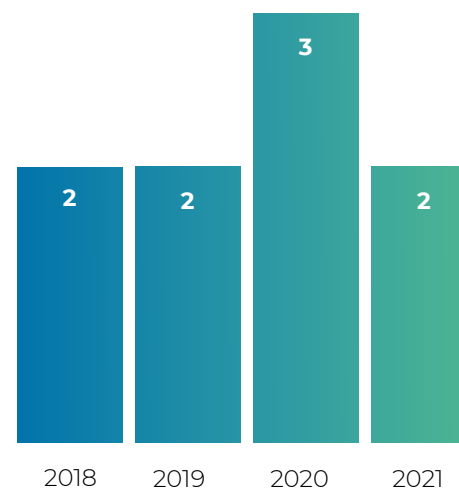
- 100% des contrôles périodiques réglementaires maintenus
- 128 contrôles au total sur l'ensemble de nos installations techniques



OBJECTIF À COURT TERME

Conserver un taux d'absentéisme en dessous de 4%

Évolution du nombre d'accidents du travail



PRENDRE SOIN DE NOS COLLABORATEURS

Afin de prévenir les risques psychosociaux d'un isolement engendré par le télétravail généralisé, une cellule psychologique d'accompagnement a été mise en place en 2020, en réaction à la pandémie de covid-19.

Cette cellule est toujours active en 2021, et son périmètre d'action a même été élargi.

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.

OPTIMISER LE CADRE DE TRAVAIL

Des locaux bien pensés

Depuis 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. Les espaces collaboratifs permettent de favoriser les échanges. Chaque étage bénéficie d'un espace de détente. Le rez-de-chaussée abrite un espace de

restauration doté d'une terrasse extérieure.

Un espace dédié à l'innovation et à la créativité a également été mis en place afin d'inciter les collaborateurs de CLS à réfléchir et à développer leurs futurs projets. Un réaménagement de cet espace est envisagé en 2022.

Après le déménagement de notre équipe lilloise en 2020, c'est au tour des collaborateurs de Bidart de changer de locaux et de bénéficier d'une politique identique d'optimisation du cadre de travail. Les espaces de travail collaboratifs sont ainsi recentrés par typologie d'activités de travail (techniciens, support, commerciaux) et une cuisine est mise à disposition.

Des équipements ergonomiques

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 également mis à disposition.

Un travail d'ergonomie identique a été proposé aux collaborateurs de Bidart à l'occasion de la prise de possession de leurs nouveaux locaux.

DES TÉLÉTRAVAILLEURS ÉQUIPÉS

Avec le développement du télétravail, le confort des collaborateurs est resté au cœur de nos priorités.

Les équipements nécessaires à un télétravail optimal ont été distribués aux collaborateurs concernés.



ACTIONS POUR 2022

Continuer la réflexion sur l'optimisation de l'utilisation des locaux, en prenant notamment en compte les évolutions dues au télétravail



INDICATEURS CLÉS DE PERFORMANCE

- Plus de 85 % de nos collaborateurs sont satisfaits de leur environnement de travail (aménagement des espaces, matériel, éclairage, propreté, etc.), des espaces communs de travail et de détente. Ils considèrent qu'ils disposent des moyens et outils nécessaires pour travailler efficacement.
- 81% des collaborateurs pensent que CLS est une entreprise attentive au bien-être de ses employés.

Engagement Survey 2020



OBJECTIF À COURT TERME

Améliorer le seuil de 85 % de satisfaction des collaborateurs



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 et réduire sa propre empreinte environnementale, ce qui lui permet d'anticiper les risques financiers et réglementaires liés à cet enjeu.

POLITIQUE
Diminuer l'empreinte
environnementale de l'entreprise.
Comment ?



OBJECTIF PERMANENT

Maintenir ou réduire nos consommations malgré l'augmentation des effectifs

RÉDUIRE L'EMPREINTE ENVIRONNEMENTALE DE NOS IMPLANTATIONS

Depuis 2017, nous possédons une base de données environnementales liée à nos consommations énergétiques.

Nos émissions directes sont majoritairement liées à la consommation d'électricité pour l'alimentation et le refroidissement des data centers.

Optimisation de la consommation d'eau et d'énergie des bâtiments

La solution digitale Ubigreen nous permet de mesurer nos consommations en électricité et en eau grâce à des capteurs météorologiques. Ce logiciel permet à CLS de comprendre et piloter la performance énergétique de ses sites.

Un suivi similaire des consommations de nos locaux lillois sera effectué à partir de 2022.

Optimisation de la consommation de nos data centers

En 2021, CLS a changé l'infrastructure d'un de ses data centers afin d'optimiser les échanges thermiques pour le refroidissement du data center. La température de régulation a donc pu être modifiée de 19°C à 21°C.

Cette modification devrait engendrer des économies significatives, aussi bien en énergie électrique qu'en eau glacée. Sur les mois d'octobre et de novembre 2021, on observe d'ores et déjà une baisse significative de ces deux postes de consommation.

Consommation et production d'énergies renouvelables

CLS a fait le choix de contribuer au développement des énergies renouvelables en souscrivant à un contrat électricité certifié d'origine renouvelable. Depuis 2017, 100 % de l'énergie consommée est issue d'énergie renouvelable.

Pour les bureaux italiens et espagnols de Tre-Altamira, un nouveau producteur d'énergie verte a été sélectionné.

De plus, les panneaux photovoltaïques de CLS ont produit 8608 kWh d'électricité en 2021 (contre 8046 kWh en 2020).



OBJECTIF POUR 2022

Viser une consommation
énergétique inférieure à 4000
Kwh/an/collaborateur



INDICATEURS CLÉS DE PERFORMANCE

Consommation énergétique en Kwh/an/collaborateur en 2021:

2 226 343 kWh au total pour 553 collaborateurs [effectifs France excepté Lille (41 CDI) et Meteodyn (32 CDI) soit 463 CDI + 90 prestataires sur site]

Soit environ 4000 Kwh/an/
collaborateur (contre 4300 Kwh/
an/collaborateur en 2020)



ACTIONS POUR 2022

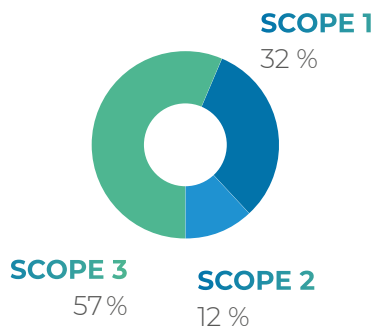
- Intégrer notre site lillois dans l'analyse de nos consommations énergétiques
- Valoriser les données Ubigreen en déterminant des ICP pertinents pour le suivi de notre consommation en eau et en électricité
- Nous conformer aux exigences du décret tertiaire et mettre en place une roadmap en lien avec ce décret, dans une optique de renforcement de notre démarche de réduction de nos consommations.



INDICATEUR SIGNIFICATIF

Évolution annuelle des émissions de gaz à effet de serre sur chacun des scopes avec détail des postes principaux

Répartition des émissions de GES de CLS par scope (site de Toulouse, 2021, répartition des périmètres de l'ISO 14064)



OPTIMISER LA GESTION DE NOS DÉCHETS

Un système de tri fonctionnel

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 s'est encore affiné en 2020 avec l'intégration des canettes aluminium et des petits emballages en carton. Ce système est installé dans l'ensemble de nos locaux en France. En 2021, CLS a contribué à l'« enquête statistique de production de déchets non dangereux en 2020 » de l'INSEE.

Chez Proceano, l'ouverture de nouveaux bureaux à Rio de Janeiro en 2022 sera l'occasion de mettre en place le tri des déchets et commencer un suivi des consommations en eau et électricité.



INDICATEUR SIGNIFICATIF

1 940 kg de DEEE (déchets d'équipement électrique et électronique) collectés en 2021 sur notre site toulousain (contre 284 kg en 2020)

La forte hausse par rapport à l'année précédente s'explique par l'évacuation conséquente de matériel retourné au SAV et de matériel informatique mis au rebus.

Dématérialisation des documents

Le processus de dématérialisation des documents est achevé en 2020 avec la mise en place de la signature électronique.

Le délai de traitement des dossiers est ainsi considérablement accéléré et simplifié. Une diminution drastique du nombre d'impressions a depuis été constatée. Cette tendance s'accompagnera d'une diminution du nombre d'imprimantes par deux sur les sites dans les années à venir.

Don de matériel informatique à des associations

En 2021, plusieurs associations ont pu bénéficier de don d'écrans et PC inutilisés. CLS souhaite poursuivre ces donations en 2022 et continuer à revaloriser le matériel inutilisé.

Suite au déménagement de l'équipe de Bidart, l'association humanitaire AIMA (Allons Imaginer un Monde d'Amitiés - www.aima-letrocoeur.org - <http://aima-over-blog.com>) est venue collecter cinq armoires surnuméraires.

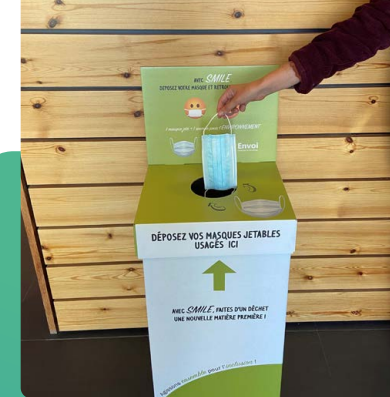


OBJECTIF À MOYEN TERME

Systematiser les donations, revaloriser au maximum le matériel inutilisé.

ACTUALITÉ 2021

En 2021, 150 masques de catégorie 1 ont été donnés à l'association « Droit Au Logement » de Toulouse.



FOCUS : Collecte et revalorisation des masques chirurgicaux jetables sur le site de Toulouse avec « SMILE »

En octobre 2021, des bornes de collecte de masques chirurgicaux jetables ont été installées dans plusieurs bâtiments de notre site toulousain.

L'objectif est de contribuer à la collecte, au tri et au recyclage de ces nouveaux déchets, liés directement à la crise sanitaire actuelle, en récupérant à la source les masques chirurgicaux jetables de nos collaborateurs et des visiteurs présents sur site.

Après avoir été collectés, les masques seront décontaminés, traités et revalorisés par les filières textiles, bâtiment et plasturgie.

La collecte des masques effectuée par ENVOI Insertion & Handicap qui accompagne le projet professionnel de personnes en difficulté, en insertion ou en situation de handicap et les aide à développer un projet professionnel adapté, favorisant ainsi leur accès à un emploi durable.

SE DÉPLACER DE MANIÈRE RAISONNÉE

Nous avons établi lors de notre diagnostic en 2017 que 61 % des émissions de carbone liées à l'activité de CLS étaient indirectes et principalement dues aux déplacements.

Une politique de voyage responsable

En 2021, de nouveau, nos efforts se concentrent sur la minimisation de nos déplacements, pour les longues distances en particulier.

En privilégiant les visioconférences aux déplacements physiques, CLS a enregistré une diminution significative de ses rejets de CO₂ liés au transport.

Des formations ont été dispensées aux collaborateurs afin d'optimiser les échanges à distance et les partages de documents. Ces modes de communication sont rapidement entrés dans les mœurs de CLS ce qui a contribué à diminuer significativement le nombre de déplacements professionnels aériens et ferroviaires.

Privilégier l'utilisation de véhicules électriques

Consécutivement à l'installation de bornes de recharge électrique sur notre site toulousain, une vingtaine de collaborateurs ont fait l'acquisition d'un véhicule électrique et font désormais régulièrement usage de ces bornes de recharge gratuitement. L'objectif d'incitation a donc bien fonctionné.

De même, CLS encourage l'utilisation d'une application de location de voitures électriques, notamment pour les trajets courts professionnels (aéroport, gare, centre-ville). Cette application a notamment été utilisée pour la réalisation de tests sur des solutions embarquées.

Promouvoir les déplacements à vélo

Les bâtiments de Toulouse sont situés en bordure du Canal du Midi. Les casiers pour recharger les batteries des vélos électriques, vestiaires et douches font le bonheur de nos cyclistes. Le site de Brest va également bénéficier prochainement d'un garage à vélo suite à un sondage réalisé par les collaborateurs en 2021.

Les collaborateurs peuvent faire appel aux services de l'association CycloStand qui est présente une journée par semaine dans la zone industrielle avoisinante et propose d'entretenir et/ou réparer les vélos du personnel.

TENDRE VERS LA SOBRIÉTÉ NUMÉRIQUE

En 2022, nous souhaitons initier une réflexion pour tendre vers la sobriété numérique: la réduction de la consommation de nos data centers ainsi que les dons de matériel informatique inutilisé constituent les premiers pas de cette démarche.

CLS, SIGNATAIRE DE LA CHARTE CLIMAT ENTREPRISES

Dans le cadre de la Charte Climat Entreprises du SICOVAL, CLS s'est engagée 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, et à engager l'adaptation au changement climatique.



ACTIONS POUR 2022

- Signer la charte sur le numérique responsable, de l'Institut du Numérique Responsable
- Mettre en place un plan d'action afin de suivre nos progrès sur le sujet du numérique responsable
- Déployer un plan de mobilité



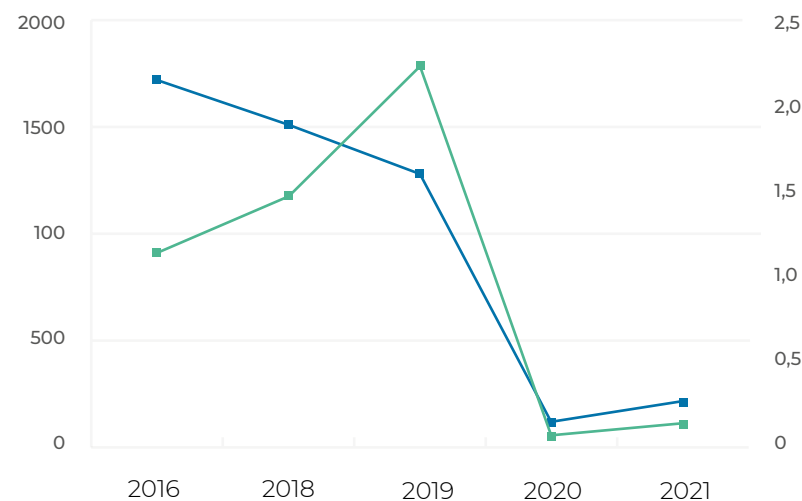
OBJECTIF POUR 2022

Ne pas dépasser 200 000 T CO₂e pour les déplacements professionnels

INDICATEUR CLÉ DE PERFORMANCE

Émissions de CO₂ liées aux transports professionnels aériens et ferroviaires en T CO₂e

En 2021, on comptabilise 213, 720 T CO₂e pour les déplacements en avion et en train (contre 116, 850 T CO₂e en 2020)



Traitement des batteries

Le responsable HSE s'assure que les batteries des produits CLS soient traitées tout au long de leur cycle de vie. En effet, il s'agit d'un enjeu environnemental important pour le groupe. 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. Le traitement de ces déchets est donc fondamental pour la protection de l'environnement.

POLITIQUE

CLS applique un strict respect de la réglementation applicable sur le traitement des batteries en fin de vie et engage même une réflexion à l'échelle du groupe pour aller plus loin que le simple respect des règles.

STRICT RESPECT DE LA RÉGLEMENTATION APPLICABLE

La réglementation européenne visant les déchets industriels et dangereux (D.I.D) rend CLS responsable de ces déchets jusqu'à leur élimination finale. Les batteries doivent être collectées dans des conditions particulières pour être recyclées.

De même, CLS, est soumis à la Responsabilité Élargie du Producteur pour les Déchets d'Équipement Électrique et Électronique (DEEE). Nous restons très attentifs à l'évolution des réglementations applicables dans ce domaine afin de continuer à nous y conformer.

À CHAQUE TYPE DE BATTERIE SON MODE DE TRAITEMENT

Chez CLS, nous possédons 3 fûts de stockage de piles alcalines dédiés à 3 types de batteries.

Les produits CLS contiennent des piles alcalines, des batteries lithium-ion et 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.

CLS commercialise deux types de balises qui contiennent des batteries au lithium:

- les balises dérivantes jetées à la mer pour suivre les courants (lithium primaire non rechargeable)
- les balises installées sur des navires ou fixées sur des engins flottants (lithium/ion rechargeables, grâce à un panneau photovoltaïque intégré pour la balise NEMO)

TRANSPORT SOUS HAUTE SURVEILLANCE

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.

FORMATION ADÉQUATE DE NOS COLLABORATEURS

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. Le renouvellement de ces formations est de nouveau assuré en 2021.

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.

RÉFLEXION GLOBALE SUR LA GESTION DES BATTERIES EN FIN DE VIE

Une réflexion à l'échelle du groupe a été lancée concernant la responsabilité de CLS quant à la gestion des batteries en fin de vie, et du devenir des batteries exportées à l'international. Le groupe de travail continue sa réflexion sur les solutions globales et locales à apporter à cet enjeu, aussi bien pour les produits déjà commercialisés (politique de récupération des batteries, identification des points de collecte) que pour l'éco-conception des futurs produits.



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.



INDICATEUR SIGNIFICATIF

Aucune batterie évacuée de notre site pour recyclage en 2021

Le seuil de remplissage n'a pas été atteint durant l'année.



INDICATEUR CLÉ DE PERFORMANCE - CONFORMITÉ À LA RÉGLEMENTATION

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

ÉCONOMIE CIRCULAIRE

CLS n'a pas identifié de contribution à l'économie circulaire directement liée à son activité. Cette problématique est toutefois abordée en interne, lors d'événements tels que la Semaine européenne du Développement Durable (sensibilisation et brainstorming).

Notre démarche qualité

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 comme un facteur de réussite, à court comme à long terme.

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 ?

OBJECTIFS PERMANENTS / MISSIONS

- **Enchanter nos clients en proposant des expériences utilisateurs innovantes** (normes et certificats ISO, production de données et de services, mesure de la satisfaction client)
- **Accompagner la transformation numérique de l'entreprise** (travail collaboratif, gestion documentaire, gestion des connaissances)
- **Miser sur le capital humain** (former, informer sur les rôles, construire des process, organiser le retour d'expérience, accompagner l'agilité)

MESURE DE LA SATISFACTION DE NOS CLIENTS

CLS mesure la satisfaction de ses clients par le biais de sondages et d'enquêtes de satisfaction. Un reporting mensuel est également effectué par les chefs de projet qui communiquent leur ressenti à l'équipe Qualité.

En 2021, le chantier pour la digitalisation de nos sondages de satisfaction client s'est poursuivi. Un sondage spécifique a notamment été réalisé auprès des clients de la BU Pêche.

Un programme annuel de mesure de la satisfaction client est en cours de préparation. L'ambition est d'étendre les sondages et enquêtes à l'ensemble des projets, produits et services dans les années à venir.



OBJECTIF ATTEINT EN 2021

Déployer la mesure de satisfaction du client 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 ?)

FORMATION DES COLLABORATEURS AUX ENJEUX QUALITÉ

Accompagnement des nouveaux arrivants

Les nouveaux arrivants bénéficient de sessions de formation spécifiques aux outils Qualité utilisés en interne.

La bonne assimilation des connaissances est évaluée par un quizz :

- 87 % des nouveaux arrivants en 2021 ont répondu au quizz
- 116 collaborateurs ont participé aux formations internes sur les outils de développement logiciel
- 21 collaborateurs ont bénéficié des sessions de formations SharePoint internes et adaptées

Accroître la réussite des chefs de projet

En 2021, 7 chefs de projets ont bénéficié d'une formation renforcée, dispensée par un organisme externe.



ACTION POUR 2022

Former les équipes en charge de la conception et la réalisation de produits matériels et logiciels



INDICATEUR CLÉ DE PERFORMANCE

98 % des clients sont satisfaits de nos projets en 2021 (ressentis par les chefs de projet/affaires) (contre 96 % en 2020)

AMÉLIORATION DES PRODUITS MATÉRIEL

Une ingénieure Qualité Matériel a été recrutée en 2021. Elle :

- Renforce le suivi fournisseur : visites des sites de production, formalisation des dérogations, bilan Qualité annuel,
- Établit et formalise les process de développement et industrialisation de nos produits,
- Étend le contrôle qualité systématique des produits matériels (balises, terminaux) à l'ensemble de nos produits (câbles, ...).



OBJECTIFS À MOYEN TERME

- Poursuivre la transformation agile et numérique de l'entreprise
- Renforcer la certification de nos produits matériels à l'international



OBJECTIF POUR 2022

Conserver un taux de satisfaction client pour les projets de minimum 98 %



Une sélection responsable des fournisseurs

Les risques liés à la sélection des fournisseurs sont divers: ils peuvent être contractuels et légaux (loyauté des pratiques, éthique et gouvernance), ou encore engendrer une atteinte à la réputation de l'entreprise (droits humains et droit du travail, environnement). Enfin, ces risques peuvent être opérationnels et financiers.

POLITIQUE

Assurer une sélection rigoureuse de nos fournisseurs pour assurer la réussite de nos projets et la qualité de nos produits et services. Comment ?

OBJECTIVITE DANS LA SELECTION DES FOURNISSEURS

Chaque projet de CLS présente ses spécificités propres. C'est pourquoi des critères de choix sont adaptés à chacun d'entre eux. Les fournisseurs stratégiques sont sélectionnés avec la plus grande objectivité, à l'aide d'une matrice de choix multicritères évaluant leurs compétences, leur santé financière, la qualité des produits et la relation commerciale. Le fournisseur est en particulier évalué sur trois volets RSE :

- social (santé & sécurité, management des ressources, gestion des emplois, insertion/handicap),
- environnemental (distance CLS, management de l'environnement, gestion des déchets),
- transverse (politique et ambitions de l'entreprise).

Le recours systématique à cette matrice qui intègre les avis des différentes parties prenantes permet la plus grande objectivité dans la sélection des fournisseurs. À ce jour, 100 % des choix réalisés par l'équipe achat ont suivi cette méthodologie.

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 en interne sera désigné pour chaque fournisseur. Celui-ci sera chargé de donner un avis annuel et motivé de sa satisfaction à son égard.

CONTRACTUALISATION DES ENJEUX RSE

Une clause d'éthique commerciale est incluse dans nos contrats d'achat 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 et contre la corruption, ainsi que la protection de l'environnement tout au long de sa relation avec CLS.

PRIORITÉ DONNÉE À LA FABRICATION LOCALE

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



OBJECTIF ATTEINT EN 2021

Rédaction d'une charte achats responsables



ACTIONS POUR 2022

Réaliser une auto-évaluation grâce à la grille proposée par le label relation fournisseurs et achats responsables afin d'établir notre feuille de route pour 2023

Inclure dans nos documents de référence principaux des critères RSE relatifs à la sélection des fournisseurs

Les engagements de CLS vis-à-vis de ses fournisseurs

Sélection des fournisseurs:

- Vigilance accrue en matière de corruption
- Priorité aux entreprises implantées localement
- Égalité de traitement entre les fournisseurs

Relation avec les fournisseurs:

- Réduction des risques de dépendance réciproque entre CLS et ses fournisseurs
- Confidentialité des informations communiquées
- Respect des droits de propriété intellectuelle
- Favoriser le recours à la médiation

Les engagements des fournisseurs vis-à-vis de CLS

CLS attend des fournisseurs divers engagements concernant ces quatre catégories:

- La garantie des Droits humains et le droit du travail, les conditions sociales
- La protection de l'environnement
- La loyauté des pratiques, l'éthique, la gouvernance
- Le respect des données personnelles



OBJECTIF POUR 2022

Communiquer notre charte achats responsables à nos 15 premiers fournisseurs en terme de chiffre d'affaires

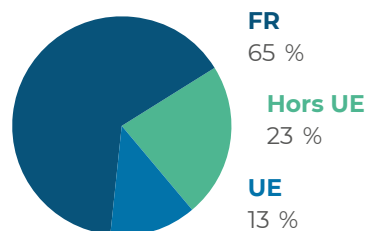
INDICATEUR CLÉ DE PERFORMANCE

Un ICP est en projet sur le déploiement de la charte achats responsables en 2022.



INDICATEUR SIGNIFICATIF

Part représentée par les achats effectués en Occitanie et en France au sein du total des achats en 2021



Masse achat de CLS en 2021:

77% en UE, dont 84% en France, dont 47% en Occitanie.

UNE DÉMARCHE ACHATS RESPONSABLES

Élaboration d'une cartographie des risques ESG liés aux achats

En 2020, l'équipe RSE et l'équipe achats ont réalisé une cartographie des risques et opportunités liés à chaque type d'achat de l'entreprise selon les critères ESG.

Rédaction d'une charte achats responsables

Notre démarche achats responsables est complétée en 2021 par la rédaction d'une charte sur mesure, divisée en deux parties engageant réciproquement CLS et ses fournisseurs:

La 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, CLS compte de nombreux clients publics, des gouvernements et 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 liés à la corruption.

POLITIQUE

CLS élabore étape par étape son programme de conformité anticorruption, 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 ?

NOTRE PROGRAMME DE CONFORMITÉ ANTICORRUPTION

Dans le cadre de ce programme, 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.

Un Code de conduite

Depuis 2017, celui-ci est intégré dans le règlement intérieur. Ce document permet de formaliser nos bonnes pratiques et diffuser nos valeurs. Le Code de Conduite est disponible en quatre langues, en sus du français : anglais, italien, portugais et espagnol. Prooceano, notre filiale brésilienne, s'est dotée en plus de son propre code de conduite en 2021.

Une politique cadeaux et invitations

Afin d'éclairer les collaborateurs sur les comportements à adopter.

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.

Un dispositif de formation des collaborateurs

Initiée en décembre 2020, la formation en ligne destinée à l'ensemble des collaborateurs du groupe est complètement déployée en 2021. Différents modules sont proposés : offrir et recevoir un cadeau, les invitations, les intermédiaires, les paiements de facilitation, le mécénat ou sponsoring, ou encore les conflits d'intérêt.

Le contenu de la formation (« pack anticorruption ») reste accessible aux collaborateurs jusqu'à fin de 2021 pour leur permettre de consolider leurs acquis.

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. Cette procédure est appliquée dans l'ensemble de nos filiales par un responsable Compliance désigné dans chacune d'elles. L'équipe compliance ne laisse rien au hasard et met en garde la direction à la détection du moindre fait alarmant.

Prooceano a mis en place sa propre procédure d'évaluation des partenaires commerciaux en conformité à la réglementation locale (questionnaire de due diligence et registre d'évaluation).



OBJECTIF ATTEINT EN 2021

- Déploiement de notre formation anti-corruption en ligne sur la loi Sapin 2
- Former les responsables Compliance à la procédure d'évaluation et de gestion des partenaires commerciaux dans chacune de nos filiales
- CLS Pérou obtient la certification ISO37001 « systèmes de management anti-corruption »



ACTION POUR 2022

- Mise à jour de notre cartographie des risques de corruption
- Finaliser le déploiement de notre procédure d'évaluation et de gestions des partenaires commerciaux dans nos filiales



INDICATEUR CLÉ DE PERFORMANCE

88 % des collaborateurs du groupe formés à la lutte contre la corruption



OBJECTIF POUR 2022

Atteindre plus de 90 % des nouveaux collaborateurs du groupe formés à la lutte contre la corruption

La protection des données assurée

La sécurité des données est un enjeu majeur pour CLS. Les produits et services de l'entreprise reposent en effet sur son système d'information. Leur plus-value découle de la diversité et du volume de données gérées par CLS. La finalité, sur le long terme, est de maintenir la confiance des utilisateurs, des clients et des collaborateurs.

Sécurité des systèmes d'information

La sécurité des systèmes d'information est au cœur des préoccupations de CLS. Les menaces sont en effet nombreuses qu'elles soient d'origine interne ou externe. Les risques liés à la sécurité des SI peuvent être humains (maladresse, ignorance, malveillance...) techniques (défauts, pannes) ou encore juridiques (non-conformité à la réglementation applicable).

POLITIQUE

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

UNE POLITIQUE ÉCRITE ET COMMUNIQUÉE

La Politique de Sécurité des Systèmes d'Information (PSSI) ainsi que l'ensemble des Chartes ayant trait à la sécurité (informatique, bureautique et administrateur) sont obligatoires et attestées par la signature électronique de l'ensemble des salariés.

SENSIBILISATION, PRÉCAUTION

Comme tous les ans, une campagne annuelle de sensibilisation à la sécurité des systèmes d'Information auprès du personnel et des prestataires, a été menée. Cette année, celle-ci a été réalisée sous forme de e-learning.



INDICATEUR SIGNIFICATIF

82 % du personnel CLS a été sensibilisé à la Sécurité des Systèmes d'Information en 2021 (contre 62% en 2020)



OBJECTIF PERMANENT

Renforcement des outils au service de la sécurité

UNE ORGANISATION OPÉRATIONNELLE STRUCTURÉE

L'équipe en charge de la Sécurité des Systèmes d'information est composée : d'un Responsable Sécurité des Systèmes d'information (RSSI), de Correspondants Sécurité des Systèmes d'Information (CSSI) dans chaque direction et filiale du groupe, d'une équipe technique dédiée. Cette équipe s'appuie sur le support d'experts externes pour l'accompagnement et les audits.

CONTRÔLE PERMANENT

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.



INDICATEUR CLE DE PERFORMANCE

Augmentation du taux de personnel CLS sensibilisé à la Sécurité des SI en 2021 : +20 points de % par rapport à 2020,

Soit 32% d'augmentation

Cette année encore, nous ne proposons pas d'Indicateur Clé de Performance concernant ce risque puisque cela supposerait la divulgation d'informations confidentielles (telles que le nombre d'alerte sécurité traitées) que CLS ne souhaite pas rendre publiques par mesure de vigilance.

CERTIFICATION ISO 27001

Depuis janvier 2020, CLS est certifiée ISO 27001 (Système de Management de la Sécurité de l'Information) pour le contrôle des accès à son data center.

Le maintien de cette certification a été confirmé par le dernier audit en décembre 2021.

Le périmètre de certification s'élargit progressivement afin d'englober à terme l'ensemble des activités de CLS. En 2022, une application majeure de la BU Mobilités sera prise en compte dans le périmètre. Notre filiale TRE Altamira travaille actuellement sur l'obtention de cette certification.



OBJECTIF ATTEINT EN 2021

Maintien de la certification ISO 27001 pour le contrôle des accès au datacenter du siège social



OBJECTIFS À MOYEN TERME

- Élargissement du périmètre de la certification ISO 27001
- 100% du personnel sensibilisé à la sécurité des SI

Le Règlement général pour la protection des données (RGPD)

La protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel, est un droit fondamental devenu central depuis l'entrée en vigueur du règlement européen dit RGPD, le 25 mai 2018. Les risques liés à la violation des données personnelles sont nombreux pour l'entreprise: financier (des amendes pouvant aller jusqu'à 4% du chiffre d'affaires annuel mondial), marketing, d'image (perte de confiance des clients voire des collaborateurs), commercial, cybercriminel... C'est pourquoi CLS s'emploie à assurer sa conformité en tous points au 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 ?

CONTINUITÉ DU « PROJET RGPD »

Afin de répondre aux problématiques liées au RGPD, CLS fait appel à des compétences juridiques et techniques. Le projet de mise en conformité est mené par le Data Protection Officer (DPO) de CLS, nommé parmi les membres de la Direction juridique. 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 sur le sujet sont quotidiennes, du fait de la construction permanente de nouvelles solutions et nouveaux projets. La mise en conformité de CLS passe par ses différentes plateformes SaaS et par ses sites Web. 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.

AMÉLIORATION CONTINUE DU PROJET

Chaque année, nous poursuivons la précision de notre cartographie des traitements.

En 2021, CLS s'est concentrée sur l'amélioration de la conformité de son offre. Des analyses au cas par cas sont réalisées de concert entre le service informatique, le DPO et le client. Cela passe nécessairement par le renforcement des dispositions juridiques des contrats des différents partenariats.

Par ailleurs, nous réalisons une importante revue et classification de l'ensemble des données traitées sur la base des principes du RGPD dans le but de construire de nouvelles plateformes numériques.

FORMATION DES COLLABORATEURS

Les collaborateurs sont informés et sensibilisés aux enjeux liés à cette problématique. En 2021, grâce à la plateforme Rise up, CLS a investi dans la formation de ses salarié.e.s sur les principes et réflexes à adopter concernant la protection des données personnelles.

Une nouvelle loi sur la protection des données personnelles est entrée en vigueur au Brésil, une formation appropriée est donc dispensée aux collaborateurs et en particulier aux directeurs. Le site internet de la filiale été mis à jour grâce à la création de procédures pour répondre à la problématique.



ACTIONS POUR 2022

- Mettre à jour notre registre de traitement,
- Finaliser la classification des données dans le cadre de la mise en place de nos plateformes numériques et en tirer les conséquences techniques et opérationnelles,
- Créer une charte RGPD applicable à toutes les activités de CLS,
- Mettre en place une politique spécifique à la BU Mobilités.



INDICATEUR CLÉ DE PERFORMANCE

Délai de traitement des demandes relatives aux données personnelles :

CLS répond aux demandes des personnes concernées en moins de 7 jours (délai légal : 1 mois)



OBJECTIF À COURT TERME

Conserver un délai de traitement des demandes relatives aux données personnelles de moins de 7 jours



INDICATEUR CLÉ DE PERFORMANCE

- 43 actions du DPO réalisées dans le cadre de l'activité de CLS (contre 35 en 2020)
- 3 incidents impactant des données personnelles résolus
- 1 demande d'accès aux données personnelles a été formulée en 2021
- 7 logiciels tiers ont été analysés par le service informatique et le DPO de CLS

Sensibilisation en interne, actions locales et humanitaires

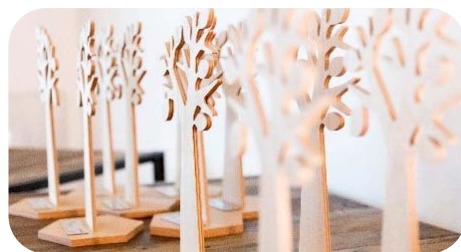
Soutien aux associations locales - Mécénat

En 2021, 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.

VNF a mis à notre disposition 4 nichoirs et un abri à chauve-souris, qui ont été installés sur notre site début 2021.



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 7ème Continent pour la lutte contre la pollution plastique dans les océans. L'équipe CLS présente au Congrès Mondial de la nature de l'IUCN en septembre 2021 à Marseille, a pu rencontrer Patrick Deixonne, le fondateur de l'Association. *[Pour en savoir plus]*



Nous soutenons également l'association Planète Mer, qui œuvre pour retrouver un équilibre durable entre la vie marine et les activités humaines. Nous la soutenons plus particulièrement dans le cadre de son programme BioLit, programme national de sciences participatives sur la Biodiversité du Littoral qui permet de transformer une simple promenade en bord de mer en observation utile aux scientifiques pour préserver la biodiversité littorale.

Un webinaire en collaboration avec l'association sera organisé en début d'année 2022.



#GIVINGTUESDAY

Des collectes solidaires pour le « Giving Tuesday »

A l'approche des fêtes de fin d'année, et à l'occasion du Giving Tuesday, mouvement international qui célèbre la solidarité, la générosité et l'engagement, CLS a lancé des collectes solidaires :- Des anciennes paires de lunettes non utilisées pour l'association Lunettes Sans Frontière.- Des vêtements de travail qui ne sont plus portés pour l'association La Cravate Solidaire.

• Et enfin les livres pour l'association Bibliothèque Sans Frontières pour soutenir l'éducation et la culture à travers le monde.

[Pour en savoir plus]



Chez Tre Altamira, dans l'optique de réduire la pollution plastique, des bouteilles et mugs réutilisables ont été distribués à l'ensemble des collaborateurs. Cela s'inscrit dans le cadre d'un soutien à Alex Bellini et de son projet « **10riverslocean** ».

Nos activités 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 des Nations Unies.



+7 000
véhicules suivis

Depuis 2020, un nouvel outil appelé Fleetsharing est développé par CLS pour les agences humanitaires

+ de 30 000 véhicules
à suivre dans le cadre de l'AO UN

CLS opère pour l'ONG Save The Children, en République Démocratique du Congo, Ethiopie, Ouganda et Somalie.



ACTED

Soutien à l'ONG de solidarité internationale ACTED

CLS continue à soutenir l'ONG ACTED pour les besoins humanitaires des populations en situation de crise.

Détail du périmètre pour chaque risque identifié & référentiel du Pacte Mondial

Enjeux extra-financiers	Indicateur Clé de Performance	Périmètre	Principes du Pacte Mondial correspondant
Un dialogue social optimisé Favoriser la diversité	Égalité Femme/Homme	France	Droits de l'Homme (principes 1 & 2)
	Engagement Survey/Voice of Customer Manager		
	Ratio accords signés/accords négociés		
Une vie professionnelle épanouie: - Développement et accompagnement de nos collaborateurs - Fidélisation de nos talents	Formation	France	Conditions de travail (principes 3, 4, 5 & 6)
	Droit à la déconnexion		
	Ratio entrées/sorties (effectif)		
Santé et sécurité des collaborateurs	Accidents du travail	France	
	Taux de fréquence, taux de gravité		
	Absentéisme		
Une sélection responsable de nos fournisseurs	Répartition des achats	France	
Des activités éco-responsables par nature		Monde	
Pilotage environnemental	Traitement des batteries	France	Environnement (principes 7, 8 & 9)
	Émissions de CO2 liées aux transports professionnels aériens et ferroviaires	France	
	Consommation énergétique	Toulouse + Brest	
Lutte contre la corruption	Formation à la lutte contre la corruption	Monde	Lutte contre la corruption (principe 10)
Sécurité des systèmes d'information	Taux de personnel sensibilisé à la sécurité des SI	France	
Règlement général pour la protection des données	Délai de traitement des demandes relatives aux données personnelles	Europe	
Notre démarche qualité	Satisfaction du client	France	



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

CLS Lille

61 rue de la Cimaise
Bâtiment C
59 650 Villeneuve d'Ascq
FRANCE



@ info@groupcls.com

www.cls.fr

