



# COMMUNICATION ON PROGRESS

## DOSSIER 2021-22

COMMUNICATION  
ON PROGRESS



This is our **Communication on Progress** in implementing the Ten Principles of the **United Nations Global Compact** and supporting broader UN goals.

We welcome feedback on its contents.

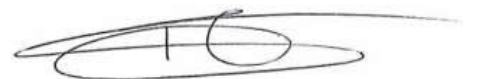
# ENGAGEMENT DE LA DIRECTION

Depuis 2007, CENTUM ADETEL GROUP, rebaptisée CENTUM T&S, adhère au pacte mondial Global Compact de l'ONU relatif aux droits de l'Homme, aux normes internationales du travail, à l'environnement et à la lutte contre la corruption. Cette 14<sup>ème</sup> Communication On Progress (COP 2021-22) reflète notre engagement à continuer de soutenir et d'appliquer les 10 principes du Pacte du Pacte Mondial des Nations Unies.

Spécialistes reconnus de l'Innovation dans le domaine de l'électronique embarquée, nous nous sommes investis dans l'introduction de nouvelles technologies pour un développement écoresponsable, notamment en matière de gestion d'énergie afin de contribuer à la réussite de la transition énergétique. Ainsi, notre programme de R&D : « L'Innovation électronique pour accompagner les relances industrielles françaises » témoigne des efforts réalisés sur les axes de l'électromobilité plus verte, d'une électronique apprenante au service d'une industrie plus digitale, de l'électro-assistance raisonnée de la société et des communications efficaces. Le développement durable de notre entreprise requiert la maîtrise des différents modes d'organisation propres à nos métiers et à la promotion de nos engagements auprès de notre sphère d'influence.

Notre attachement aux principes de responsabilité sociale et sociétale nous a aidé à faire face à la pandémie mondiale. Pour la période 2021-22, il s'est traduit par les différentes actions présentées ci-après, ainsi que par la reconnaissance de notre engagement avec l'obtention du niveau Silver lors de l'évaluation de notre performance de la Responsabilité Sociétale des entreprises (RSE) réalisée par EcoVadis.

*« Le défi est de faire du développement durable, en apparence une idée abstraite, une réalité quotidienne » Kofi ANNAN.*



Eric ROUCHOUZE  
Directeur Général  
Le 22 août 2022 à Ecully

- Profil de Centum T&S
- Droits de l'Homme et normes internationales du travail
- Respect de l'environnement
- Lutte contre la corruption

PROFIL DE



# QUI SOMMES-NOUS ?



Société fondée en 1990



515 employés



Chiffre d'affaires  
prévisionnel 58 M€



Notre activité se développe dans les secteurs de l'aéronautique, de la défense, des transports, de l'industrie, de l'énergie, de la communication et du médical.



## PRÉSENCE INTERNATIONALE

CENTUM T&S s'implante à l'international avec des équipes au Canada, en Inde, en Belgique et en France au sein de 4 agences distinctes (Écully, Moirans, Palaiseau et Toulouse).



# NOS VALEURS

Nos valeurs reposent sur notre engagement envers nos clients, nos employés, nos fournisseurs, nos partenaires innovation et nos financeurs.

## INNOVATION

Chez CENTUM T&S, nous adoptons une approche innovante au service de nos clients en concevant et fabriquant des **produits écoresponsables** participant ainsi à la nécessité d'engager des actions concrètes en faveur d'un développement durable.



## ACCOMPAGNEMENT FOURNISSEUR

Nous accompagnons nos fournisseurs afin de les faire monter en compétence et de concevoir, développer et **fabriquer en commun des produits fiables et sécuritaires** autant pour nos clients que pour les usagers.



## ÉCOUTE DE NOS CLIENTS

Être à l'écoute de nos clients est l'une des priorités de CENTUM T&S. Nous établissons des **liens commerciaux** basés sur la **confiance** afin d'être au plus proche de leurs besoins et d'établir une relation solide et à long terme.

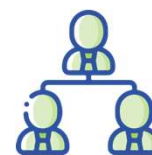


## MULTICULTUREL

Nous soutenons et encourageons la **mixité culturelle et sociale** au sein de CENTUM T&S avec des collaborateurs répartis sur plusieurs continents. La diversité de leurs compétences et expériences permet **d'enrichir notre expertise et notre savoir-faire**.



## ENGAGEMENTS SOCIAUX



L'épanouissement de nos équipes passe par notre engagement à :

- Instaurer des **relations de travail** qui permettent d'impliquer nos collaborateurs dans l'amélioration continue de CENTUM T&S (méthodes de travail, système qualité).
- Enrichir nos ressources humaines par le biais de **formations**, la possibilité de **mobilité** et la **gestion des compétences**.
- Adopter une **charte éthique et déontologique** favorisant le respect de chacun.

## ENGAGEMENTS ENVIRONNEMENTAUX



Étant conscients de la nécessité de **préserver l'environnement**, nos engagements consistent à :

- **Promouvoir l'efficacité énergétique** en développant des produits utilisant des sources d'énergie renouvelables.
- **Limiter notre production de déchets** dans nos différentes activités.
- **Sensibiliser nos collaborateurs** aux gestes du quotidien participant à la réduction de notre impact environnemental.

## ENGAGEMENTS CITOYENS



Notre attitude citoyenne se traduit par nos engagements à :

- Accomplir nos activités dans le **respect des normes/règlements** qui les encadrent, en protégeant nos salariés par l'adoption de mesures contre les risques sanitaires, ceci dans un **esprit de solidarité et de coopération** internationale.
- Respecter les mesures mises en place pour la **lutte contre la corruption** en suivant nos politiques de ventes et d'achats.
- **Soutenir** la participation de nos collaborateurs à diverses associations autant sportives que caritatives.



# **PACTE MONDIAL DES Nations-Unies**

## **- Les 10 principes**

### **Droits de l'Homme**

**Principe 1** : Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme dans leur sphère d'influence ;

**Principe 2** : Veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'Homme ;

### **Normes internationales du travail**

**Principe 3** : Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective ;

**Principe 4** : L'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire ;

**Principe 5** : L'abolition effective du travail des enfants ;

**Principe 6** : L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

### **Environnement**

**Principe 7** : Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement ;

**Principe 8** : À entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement ;

**Principe 9** : À favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

### **Lutte contre la corruption**

**Principe 10** : Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.



# **DROITS DE L'HOMME ET NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL**

# RESPECT DES DROITS DE L'HOMME

Chez CENTUM T&S, nous respectons les droits de l'Homme par l'entremise :

- De notre participation au 60<sup>ème</sup> anniversaire de la déclaration universelle des droits de l'Homme.
- Du rattachement de nos collaborateurs à une **convention collective** adaptée à leur type d'activités.
- De nos **conditions générales d'achat** requérant de nos fournisseurs et sous-traitants le respect :
  - Des conventions internationales sur les droits de l'enfant.
  - Des dispositions légales relatives au travail illégal, à l'embauche et à la protection de la main d'œuvre.
  - Des obligations relatives aux conditions de travail.
  - Du report de ces obligations vers leurs propres sous-traitants et fournisseurs.
- D'une **Charte Ethique et Déontologique** diffusée et applicable à tous les employés reflétant les valeurs du groupe en matière de :
  - Droits de l'Homme
  - Droit du travail
  - Diversité et égalité des chances
  - Respect de l'environnement
  - Lutte contre la corruption
  - Santé et sécurité
  - Moyens de communication
  - Utilisation des réseaux sociaux
  - Protection des biens CENTUM T&S
  - Respect des règles de confidentialité
  - Propriété intellectuelle
  - Communication avec les médias et investisseurs
- De la **formation de référents** « harcèlement sexuel et agissements sexistes ».

# RESPECT DES NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL - Recrutement & Emploi

- La mise en place d'un processus de recrutement non-discriminatoire favorise l'égalité des chances pour chaque candidat postulant à un emploi au sein de CENTUM T&S.



- Un parcours d'intégration du nouvel arrivant est mis en place afin de l'accueillir dans de bonnes conditions et de l'intégrer dans son collectif de travail tout en ayant les moyens d'être opérationnel :
  - Présentation des valeurs de la société retranscrites dans la Charte Éthique et Déontologique.
  - Présentation des outils de travail.
  - Présentation Qualité/Sécurité/Environnement basée sur notre manuel qualité.



# RESPECT DES NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL - Crise sanitaire

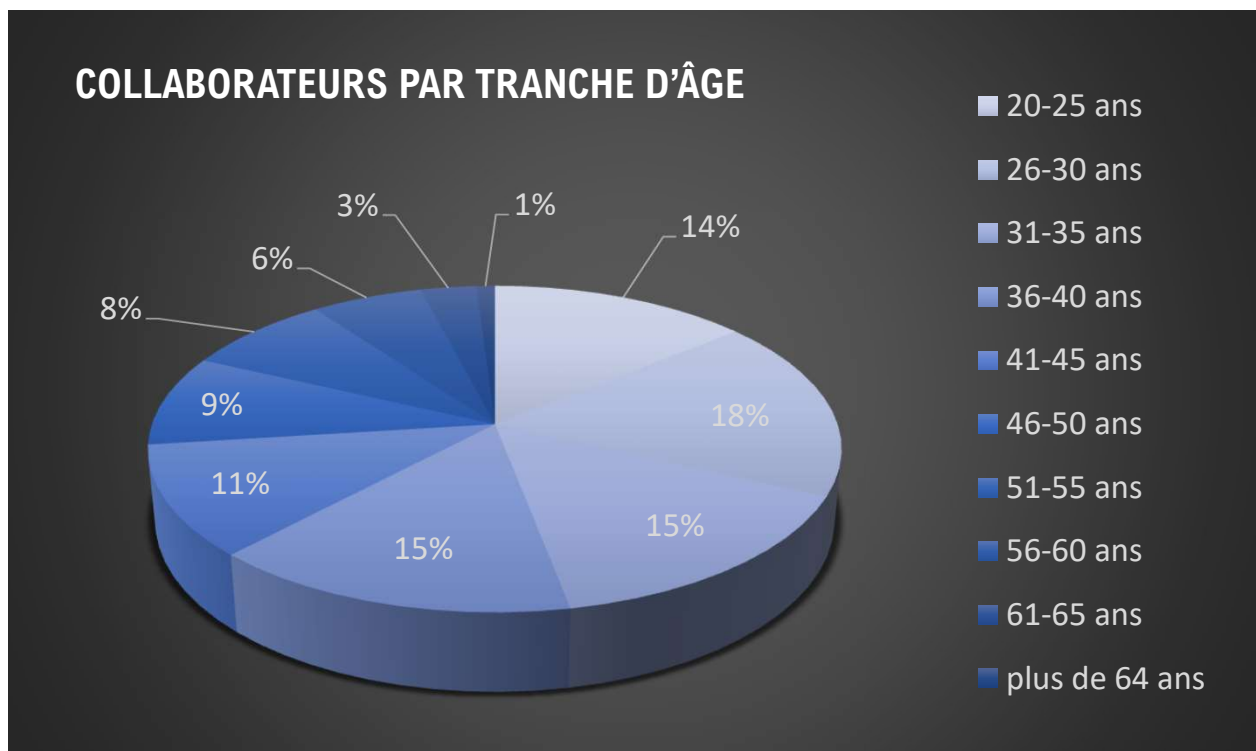
Mise en œuvre de mesures pour assurer la protection de tous nos salariés sans distinction et lutter contre la pandémie mondiale :

- Hygiène des mains
- Port de masque
- Nettoyage des surfaces
- Distance de sécurité
- Télétravail
- Visio-conférences pour garder le contact avec les salariés
- Visio-conférences pour limiter les déplacements professionnels

# RESPECT DES NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL - Effectifs

Sur la période d'étude 2021-2022, CENTUM T&S compte 62% de collaborateurs entre 20 et 40 ans. Nous constatons donc que les équipes sont majoritairement jeunes. Malgré tout, il est notable que 18% des effectifs ont plus de 51 ans.

Les métiers de l'entreprise attirent davantage les profils masculins que les profils féminins. Cependant, la part de femme au sein des effectifs est en augmentation chaque année, depuis 2015. Pour la période 2021-2022, 15,3% des effectifs étaient des femmes. Soit une augmentation de 2% par rapport à l'an dernier, et de 4% par rapport à 2015.



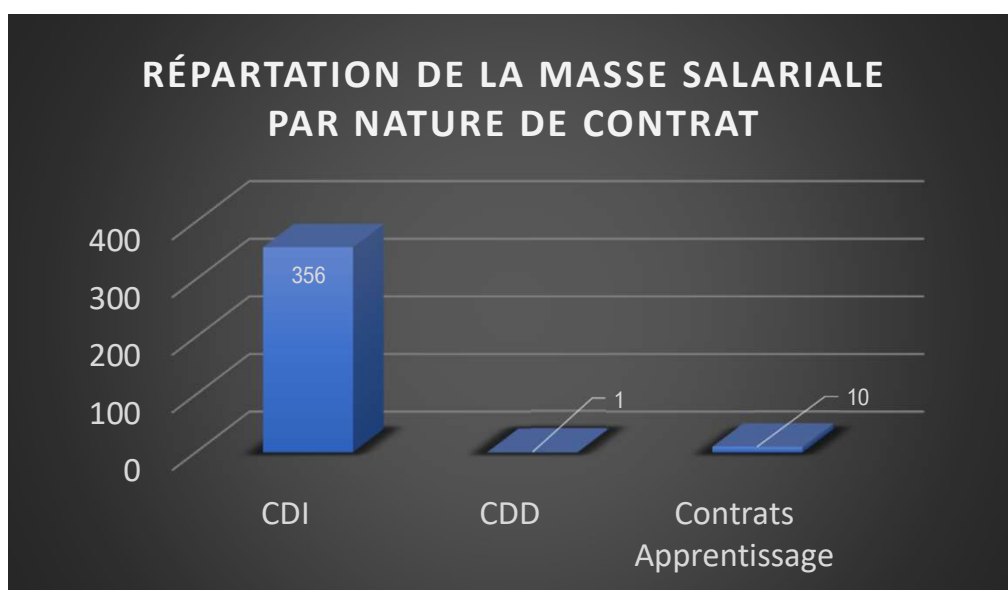
# RESPECT DES NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL - Contrats de travail (ODD 4 et 8)

Lutte contre la précarité de l'emploi :

Au cours de la période 2021-2022, plus de **97%** de nos collaborateurs ont un Contrat à Durée Interminée afin de leur apporter de la **stabilité et du confort**. Les pourcents restants se divisent entre 1 Contrat à Durée Déterminée et 10 Contrats d'Apprentissage.

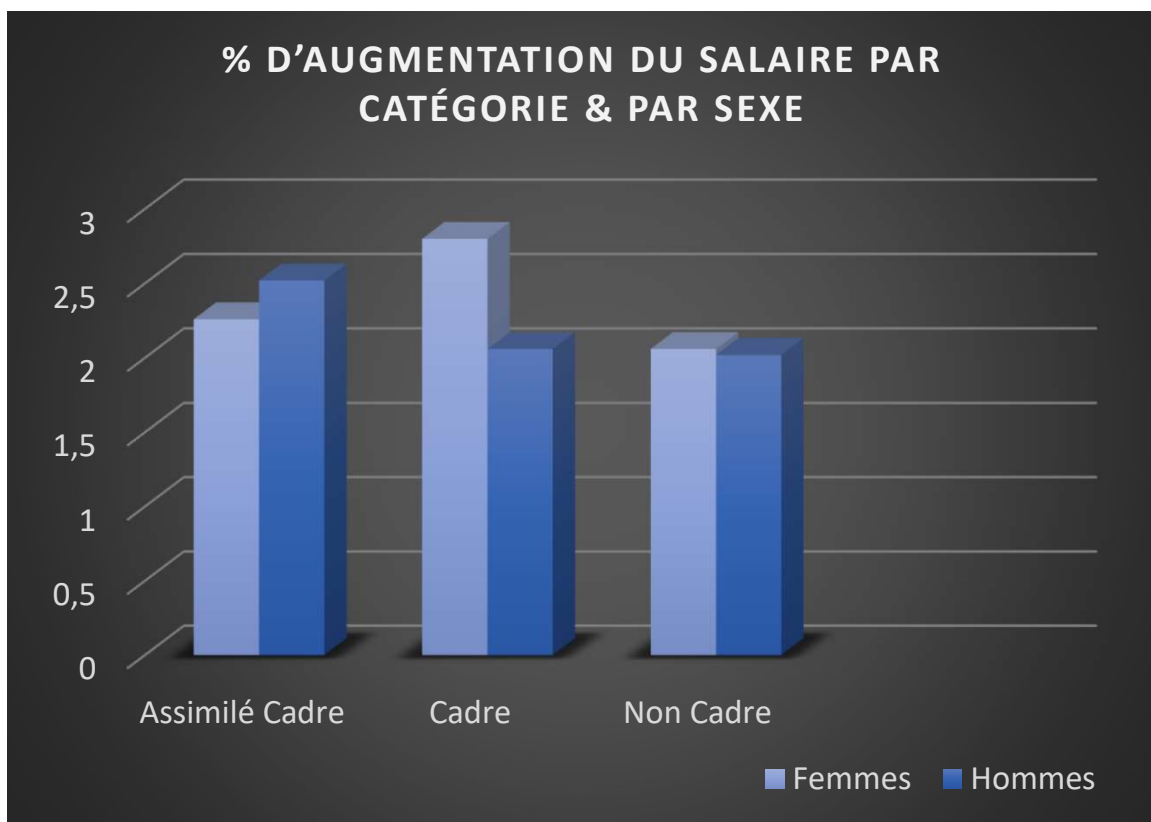
Notre politique de recrutement interne favorise l'embauche des stagiaires, des alternants et des personnes en professionnalisation à la fin de leur contrat(s).

Chaque année, CENTUM T&S propose des sujets de stage et d'apprentissage. Au-delà de permettre des embauches à leur terme, ces contrats permettent de **faciliter l'intégration** des étudiants sur le marché du travail.



## RESPECT DES NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL - Égalité Homme/Femme (ODD 5)

- Une action de **réajustement des coefficients de rémunération** a été mise en place afin d'équilibrer les salaires par catégorie d'employés tout en respectant l'égalité homme/femme. Au cours de la période 2021-2022, le salaire des femmes a davantage augmenté (2,80%) que celui des hommes (2,02%).
- Volonté de **renforcer le recrutement d'ingénieurs femmes**.
- Volonté **d'encourager l'accès** aux fonctions d'encadrement et d'assurer l'égalité d'accès à la formation.



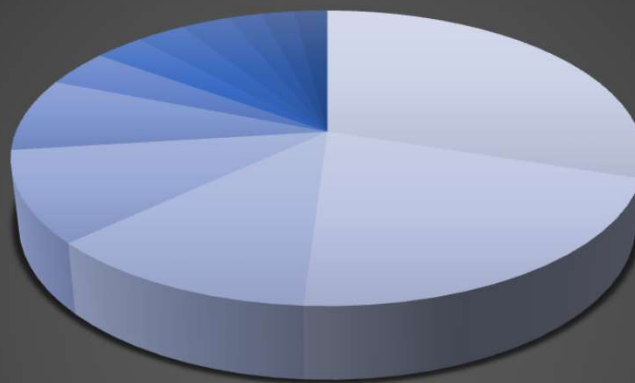


## RESPECT DU DROIT DU TRAVAIL

### - Développement des compétences (ODD 4)

Sur la période 2021-2022, **28%** des collaborateurs ont été formés (en hausse de 4% par rapport à la période précédente). Cela représente un total de **622 jours de formation** répartis sur les différents métiers de l'entreprise.

#### RÉPARTITION SALARIÉS FORMÉS PAR DÉPARTEMENT



- |                         |                                  |
|-------------------------|----------------------------------|
| ■ Électronique          | ■ Logiciel                       |
| ■ FPGA                  | ■ Métiers Support (RH/SI/COMPTA) |
| ■ Moyens essais         | ■ Systèmes                       |
| ■ Indus                 | ■ Meca/IPEM                      |
| ■ Management transverse | ■ Proto                          |
| ■ Commerce              | ■ CAO                            |

# RESPECT DU DROIT DU TRAVAIL

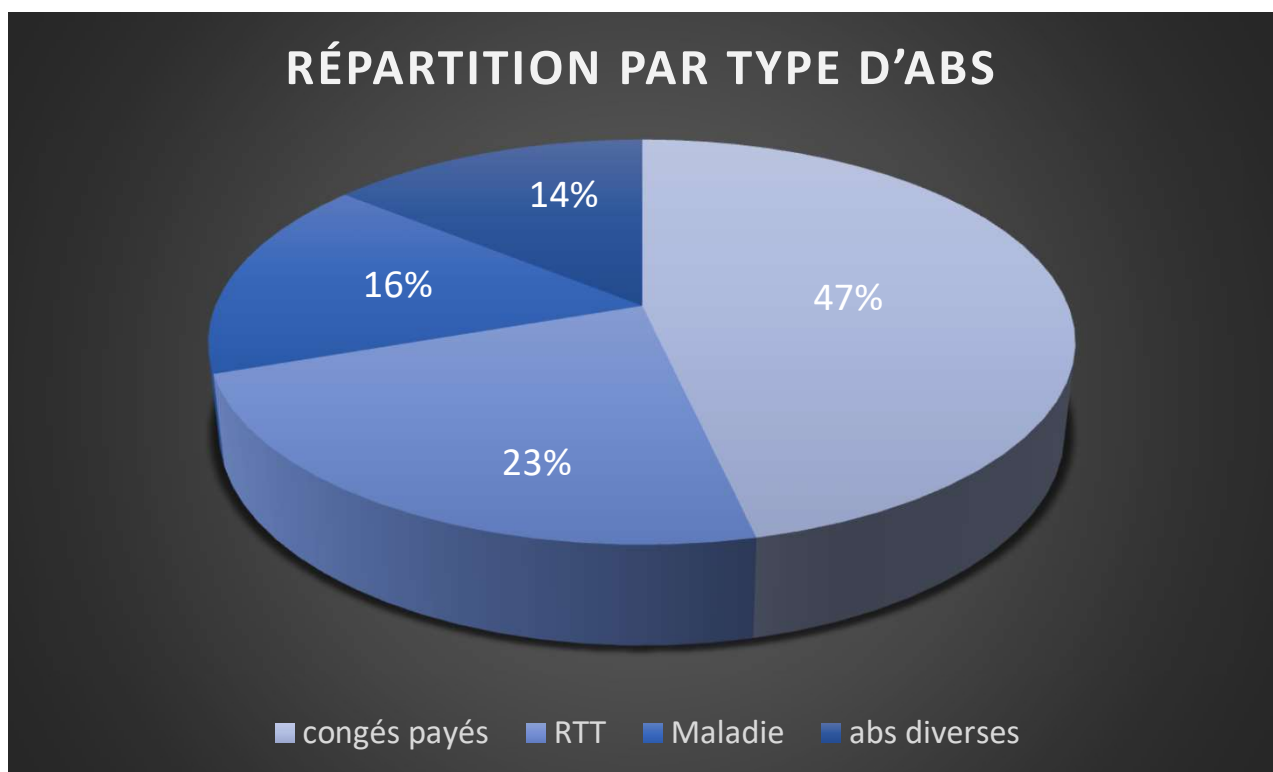
## - Taux d'absentéisme

Le taux d'absentéisme de CENTUM T&S pour 2021-2022 équivaut à 22,2%.

69,5% des jours d'absence correspondent aux congés payés et aux RTT.

Dans le contexte sanitaire actuel, les congés maladie restent également des vecteurs importants de l'expression du taux d'absentéisme.

Les absences diverses incluent : mi-temps thérapeutique, congé paternité, enfant malade, congé pour évènement familial, congé sans solde, heures de récupération.



# RESPECT DU DROIT DU TRAVAIL

## - Bien être des collaborateurs (ODD 3)

En 2022, 104 personnes cumulaient plus de 10 ans d'ancienneté chez CENTUM T&S, soit plus de 28% du total des collaborateurs. Ce chiffre est un véritable indicateur de bien-être dans un secteur d'activité très tendu en termes de turnover.

### Équilibre vie professionnelle – vie privée

CENTUM T&S permet un aménagement du temps de travail en laissant la possibilité aux collaborateurs qui le désirent d'occuper un poste à temps partiel : 4,64% des effectifs ont fait ce choix.

Indépendamment des mesures prises en raison de la crise sanitaire, un accord de télétravail est en place. Il permet aux salariés qui le souhaitent de télétravailler une journée par semaine dans la mesure où les activités le permettent. Néanmoins, à la suite d'une enquête de satisfaction réalisée en interne, l'accord sur le télétravail pourrait prochainement être étendu à 2 journées par semaine pour prendre en compte les attentes des salariés.

### Evaluation des risques psychosociaux

Une enquête relative à la qualité de vie au travail a été réalisée auprès des salariés par l'intermédiaire d'une société spécialisée en gestion des risques professionnels.

### Protection individuelle du salarié

Des équipements de protection individuelle sont à disposition de tout salarié dont les activités le nécessitent (gants, chaussures de sécurité, masques, etc.).

# RESPECT DU DROIT DU TRAVAIL

## - Bien être des collaborateurs (ODD 3)

### Suivi médical

Les salariés bénéficient d'un **suivi médical** régulier dès la première année d'embauche.

### Mutuelle

Tous les salariés et les membres de leur famille proche ont accès à une **mutuelle de santé** avantageuse.



# RESPECT DU DROIT DU TRAVAIL

## - Dialogue social

CENTUM T&S offre à tous ses employés des **avantages sociaux** :

- Depuis 1996, l'entreprise a signé un **accord d'intéressement sur les bénéfices** avec ses salariés récompensant ainsi les employés pour les efforts fournis.
- Chaque salarié dispose d'une **carte ticket restaurant**.
- Chaque année, les salariés qui le souhaitent ont accès à des **chèques vacances**.
- Des **chèques cadeaux** sont offerts à l'occasion des fêtes de fin d'année.

### Entretien annuel

Un entretien annuel de chacun des salariés est mené afin, entre autres, de mesurer leur **niveau de satisfaction de l'entreprise**.

### Election d'instances représentatives

- Comité Social et Économique (CSE)
- Sauveteurs Secouristes du Travail (SST)

### Sondages et Questionnaires

Des sondages sont réalisés en interne afin de récolter de l'information auprès des salariés (communication ascendante). L'objectif est de leur permettre de faire remonter leurs attentes, leurs satisfactions ainsi que leurs désaccords.

### Newsletter CONNECT&S

Notre newsletter CONNECT&S est régulièrement diffusée en interne. C'est un outil d'information inter-agences permettant de créer du lien, mais aussi un outil de communication descendante.

# RESPECT DU DROIT DU TRAVAIL

## - Accompagnement en matière d'emploi

Accompagnement en matière d'emploi par la mise en place, en 2016, d'un accord GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences) se traduisant par :

- Le droit pour les collaborateurs d'exercer leur métier dans les **meilleures conditions** et favoriser un **travail de qualité**.
- Le **partage des décisions et orientations stratégiques** en matière d'emploi entre différents acteurs afin de rendre visible les prévisions sur l'emploi et les compétences, notamment le partage et la diffusion des perspectives d'évolution des métiers et de leurs localisations afin de permettre à chaque collaborateur d'anticiper l'évolution de son parcours professionnel.
- L'implication du collaborateur dans son évolution professionnelle permettant à l'organisation de s'adapter aux contraintes de l'environnement.
- La poursuite et le développement de la **politique de diversité et mixité**.
- La poursuite d'un **dialogue social** de qualité avec les représentants du personnel tant au niveau national que local.

# RESPECT DU DROIT DU TRAVAIL

## - Accompagnement en matière d'emploi

**Ouverture sur la mobilité externe**, par l'accompagnement des collaborateurs ayant effectué une démarche de bilan professionnel :

- Aide à la création d'entreprise.
- **Appui à l'élaboration** et la mise en œuvre du projet par le biais d'une commission guidant la réflexion, les accompagnant dans les démarches administratives, juridiques et commerciales tout au long du parcours.
- Evaluation de l'étude technique dans le but de **valider la viabilité** du projet.

### **Ouverture sur la mobilité interne**

- Possibilité de mobilité interne pour les salariés le désirant (**France, Belgique, Inde, Canada**).

### **Support aux organismes de formation**

- CENTUM T&S fait partie du comité de pilotage du projet de « Campus des métiers et qualifications Auto'Mobilités Auvergne-Rhône-Alpes ».

### **Participation à 3PE (Plateforme Pédagogique Partagée de l'Électromobilité)**

- Plateforme destinée à préparer l'avenir de la filière automobile en rassemblant les acteurs de la recherche, de l'enseignement et des entreprises en abordant de manière novatrice les questions de compétences et d'emploi au niveau régional afin de se donner les moyens de relever les défis écologiques et économiques de demain.

### Analyse des différents risques liés à nos activités :

- Intervention d'une **société externe** dans le but d'analyser et de dresser un bilan des risques professionnels à tous les niveaux au sein de l'entreprise :
  - Risques environnementaux
  - Risques de sécurité de la personne
  - Risques psychosociaux
  
- Aménagement des laboratoires et plateformes « haute tension » afin d'accroître la **sécurité** des personnes.
  
- Mise en place de **plans de prévention** pour les intervenants extérieurs présents sur notre site précisant :
  - Les zones d'intervention autorisées
  - Les risques et les actions de prévention associées
  
- Mise en place d'une **analyse de risques** pour les prestations réalisées par nos collaborateurs sur site client :
  - Risques et mesures à prendre en fonction des tâches à effectuer

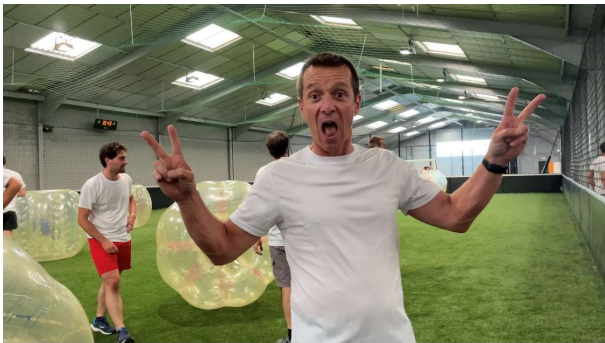


# RESPECT DU DROIT DU TRAVAIL

## - Esprit d'équipe

Organisation de manifestations extra-professionnelles dans le but de renforcer la cohésion interne :

- Quadri annuelle ; **évènement team building** ayant lieu dans toutes les agences CENTUM T&S : ski, jeux sportifs collectifs, etc.
- Petits évènements de **vie d'entreprise** ; petits déjeuners, blind test, suit up day, clean up day, barbecue estival, aménagement de lieux d'échanges au sein des locaux : babyfoot, cafétéria, etc.
- **Activités sportives** hebdomadaires (football, tennis, course, marche, yoga, etc.)





# **RESPECT DE L'ENVIRONNEMENT**

# ENVIRONNEMENT - Participation à des projets écoresponsables (ODD 7 et 9)

## ST@T

Gestion de l'usure des pneumatiques des véhicules de transports routiers de marchandises par le biais de l'automatisation de la collecte d'information (identification, pression, niveau d'usure, kilométrage parcouru) dans le but de déclencher des activités de maintenance au meilleur moment. Lorsque la solution sera mise en œuvre, des **réductions** sont attendues à plusieurs niveaux :

- **CO<sub>2</sub>** : 0,5 tonne/an/véhicule
- Consommation de **matières premières** : 56 000 tonnes/an
- **Déchets** générés : 56 000 tonnes/an



## SUNSET

Module de stockage d'énergie bidirectionnel pour le train d'atterrissage électrique d'un avion. Ce système permettra de ne plus utiliser les moteurs de l'avion ni un camion remorque lors de la phase de taxiing sur le tarmac. Cette solution permettra de **diminuer** :

- Les **émissions de gaz et de CO<sub>2</sub>**
- Le **bruit** dans l'aéroport
- La **consommation de carburant** de l'avion et du camion remorque



## E-DRIVE

Convertisseur de puissance faisant partie d'un sous-système électromécanique intégré dans un hélicoptère. Cette solution devrait permettre le survol des villes aux appareils monomoteurs en ajoutant une voie de secours par motorisation électrique.

- **Sécurité accrue**
- **Coût réduit**

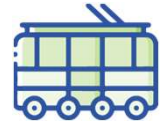




## Plateforme d'essais **CARA POWER**

La plateforme CARA POWER répond à une problématique de la filière de l'électromobilité régionale, nationale et européenne. Il s'agit d'une plateforme d'expérimentation qui permet la réalisation d'essais d'équipements d'électronique de puissance destinés aux applications à la convergence **des infrastructures et des véhicules électriques** :

- Filière EP : Production et Réseaux, Véhicules
- Filière H2 : Véhicules
- Bornes de recharge



## **ECHOSTETHOSCOPE**

Scanner à ultrasons portatif, connecté à un smartphone, moins performant que les appareils à ultrasons utilisés dans les hôpitaux, mais suffisamment précis pour évaluer la plupart des pathologies. L'avantage de la solution est de permettre un **diagnostic plus rapide** :

- Utilisation dans les hôpitaux afin d'accélérer les diagnostics.
- Utilisation en cabinet de médecine générale permettant une meilleure prise en charge des patients dans les zones insuffisamment pourvues en services médicaux, en particulier les **territoires défavorisés**.

L'application intègre aussi un puissant réseau et des applications d'Intelligence Artificielle pour assister les praticiens dans leur diagnostic sur la base d'un important **retour d'expérience**.

Avec la crise sanitaire, une application complémentaire a été développée pour disposer d'un outil de diagnostic COVID, d'orientation du patient et d'aide à la décision du niveau de prise en charge.



## CONNECTAIR

Convertisseur de puissance de moteur pour système HVAC (Heating, Ventilation and Air-Conditioning), avec remplacement du fluide réfrigérant par une climatisation à air.

Avantages à cette solution :

- **Neutre vis-à-vis des gaz à effet de serre** : GWP (Global Warming Potential) = 0
- Le turbocompresseur pourra être utilisé pour augmenter la puissance de piles à combustible en améliorant leur rendement par un meilleur contrôle des flux de gaz dans la pile.



## EMCC

Solution de charge sans fil des véhicules électriques. Ce système de charge par induction a pour but de favoriser l'utilisation de véhicules électriques en rendant la recharge plus conviviale (plus de câble à manipuler). Elle permettra entre autres d'améliorer la sécurité, l'efficacité, le coût et d'en faciliter l'utilisation. Lorsque la solution sera mise en œuvre, des améliorations sont attendues à plusieurs niveaux :

- **Efficacité** : taux de **transfert énergétique** (réseau vers batterie) : 92%
- **Sécurité** : minimisation de l'exposition humaine aux champs électromagnétiques
- **Modularité** : basé sur 2 modules de puissance qui peuvent être superposés afin d'adresser un large éventail d'applications (de 3kW à 300 kW)



# ENVIRONNEMENT

## - Éco-conception et gestion des déchets

### Éco-conception

- Utilisation d'une base de données des composants incluant les aspects REACH et RoHS relatifs aux substances dangereuses.
- Réalisation, à la demande, du profil environnemental des produits tout en prenant en compte les contraintes de l'électronique embarquée.

### Gestion des déchets

- Tri sélectif au niveau des produits
- Bennes extérieures pour le tri des déchets
- Mise en place de bacs de recyclage à chaque étage du bâtiment
- Bac de récupération pour recycler les ustensiles d'écriture usagés

### Incitation à générer moins de déchets

- Dématérialisation des fiches de paie et autres documents de travail afin de diminuer la consommation de feuilles de papier. *Nous avons réduit de plus de moitié notre consommation de papier depuis la période 2018-19. Nous sommes désormais à **64 cartons** de 5 ramettes au lieu de 121.*



- Passage à la carte ticket restaurant en remplacement des chèques en papier.
- 6<sup>ème</sup> café gratuit si utilisation d'un récipient personnel au lieu du gobelet plastique délivré par la machine.
- Utilisation d'essuie-mains textile afin de limiter la consommation de papier.



## Écogestes

- Système centralisé de chauffage/climatisation avec plages horaires d'arrêt ou de diminution lors d'absences (congrés, nuits, weekends)
- Détecteurs de présence limitant l'éclairage de certaines pièces
- Sensibilisation du personnel vis-à-vis des gestes écoresponsables (extinction des lumières et des appareils, recyclage, etc.)

## Diminution de notre empreinte écologique

- Déplacements professionnels limités : approbation du superviseur avant réservation. Le montant des frais de déplacement est passé de 1600 k€ en 2020-21 à 888 k€ en 2021-2022. Il a donc presque été divisé par 2.
- Télétravail et Vidéoconférence lorsque possible
- Utilisation de moyens de transport efficaces et respectueux de l'environnement lors de déplacements professionnels
- Places de parking destinées aux salariés qui covoiturent, ainsi que parkings à vélos



### Communication autour du développement durable

- Message intégré dans les communications vers les salariés : mails, réunions d'information, fiches de fonction, etc.
- Incitation à limiter les impressions papier
- Message vers les salariés pour les inciter à des actions vers les personnes en difficulté à l'occasion des fêtes de fin d'année : don de tickets restaurants au profit des « Restos du cœur », don de jouets au profit des enfants défavorisés et hospitalisés.

### Actions diverses en faveur du développement durable

- Utilisation de papier 80 gr au lieu de papier 100 gr
- Evènements d'entreprise : Achat de cartes cadeaux éthiques pour récompenser les gagnants de nos jeux en interne
- 7<sup>ème</sup> participation au **Challenge Mobilité Auvergne-Rhône-Alpes** qui consiste à sensibiliser les gens aux modes de transport alternatifs à la voiture individuelle
- Organisation du **Clean Up Day** : un moment de partage entre salariés, destiné à ramasser et à nettoyer les incivilités aux abords de l'entreprise





# **LUTTE CONTRE LA CORRUPTION**

# LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

Au travers de sa charte éthique, CENTUM T&S s'engage à respecter les dix principes du Pacte Mondial incitant ainsi ses employés à lutter contre la corruption en nouant des **relations objectives et intègres** avec les clients, fournisseurs et autres parties prenantes.

La présence d'un mécanisme de **contrôle et suivi de gestion interne** nous permet d'effectuer une surveillance rapprochée des dépenses de chacun des employés.

En 2018, nous avons de nouveau réitéré notre engagement à agir contre la corruption en signant la lettre « **anti-corruption Call to Action** ».



## Actions mises en place côté ventes

- Revue d'offre pluridisciplinaire avant envoi
- Suppression des cadeaux de fin d'année qui étaient déjà très limités les années précédentes (budget de 10 à 25 euros par cadeau)

## Actions mises en place côté achats

- Consultation de plusieurs fournisseurs avec données d'entrée identiques
- Choix des fournisseurs dans un panel défini et régulièrement évalué, choix objectif et collégial en fonction de la qualité, des délais, des services et du prix des prestations