

Communication sur le progrès

Communication of Progress

2022



sommaire



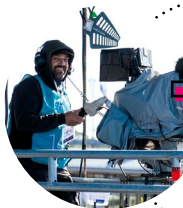
4.

LE GROUPE AMP VISUAL TV



12.

NOTRE DÉMARCHE RSE



14.

NOS ENGAGEMENTS SOCIAUX



26.

NOS ENGAGEMENTS ENVIRONNEMENTAUX



36.

NOS ENGAGEMENTS SOCIÉTAUX



“

« AMP VISUAL TV est l'un des principaux prestataires européens de tournages télévisés.

Depuis 1986, l'entreprise fédère des équipes fidèles et enthousiastes qui ont su créer et développer un état d'esprit unique constitué d'engagement, de volonté de curiosité, d'imagination et de recherche d'excellence.

Fidèle à ces valeurs, AMP VISUAL TV a choisi de s'engager pour être une entreprise responsable, vertueuse et durable. Nous sommes aujourd'hui heureux de réitérer notre soutien aux dix principes du Pacte Mondial des Nations Unies et d'affirmer de nouveau avec conviction notre engagement en faveur des droits de l'Homme, des normes internationales du travail, de la protection de l'environnement et de la lutte contre la corruption.

Pour la troisième année consécutive, nous vous présentons notre communication sur le progrès (Communication Of Progress) qui décrit les actions que nous mettons en œuvre continuellement pour intégrer les principes du Pacte Mondial et ses objectifs à la stratégie, à la culture et aux opérations quotidiennes de notre entreprise en tenant compte depuis un an de la pandémie de la COVID-19.

Ce rapport vient concrétiser la conscience générale des enjeux de Développement Durable de tous les collaborateurs du Groupe AMP VISUAL TV. »

”

GILLES SALLÉ

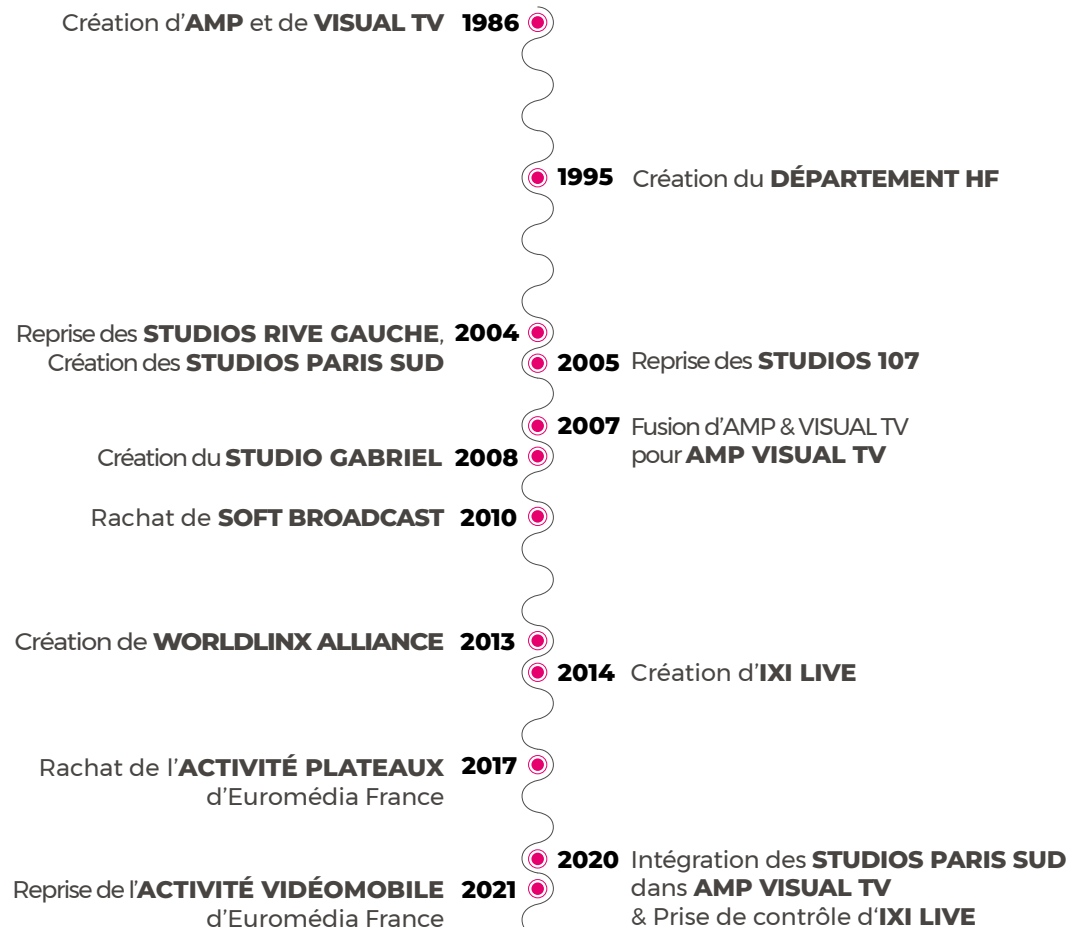
Fondateur et Président-Directeur Général

une entreprise atypique

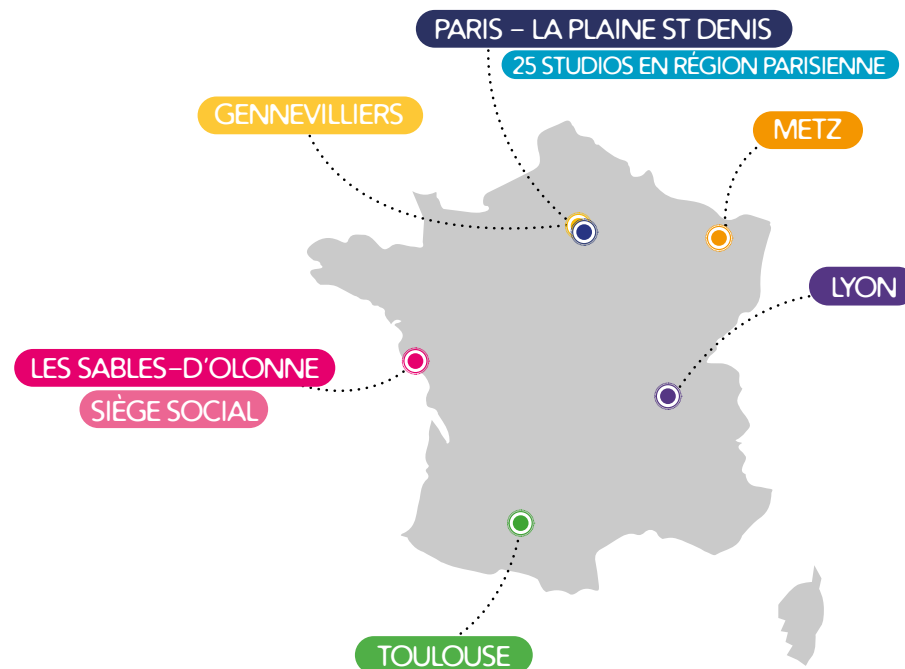
AMP et VISUAL TV ont été créées ensemble au bord de l'Atlantique : VISUAL TV à Nantes et AMP aux Sables-d'Olonne par Gilles Sallé, l'actuel PDG de la société. L'union des deux entités en 2007 a permis de développer un modèle économique et social réussi et de projeter l'entreprise à un niveau international majeur. La culture de l'innovation permanente, tant dans les domaines technologiques, des services, que dans l'organisation interne, est au cœur de notre stratégie d'entreprise. Aujourd'hui, le Groupe rassemble **521 collaborateurs permanents**, tous des passionnés et engagés pour le meilleur service.



HISTORIQUE D'AMP VISUAL TV



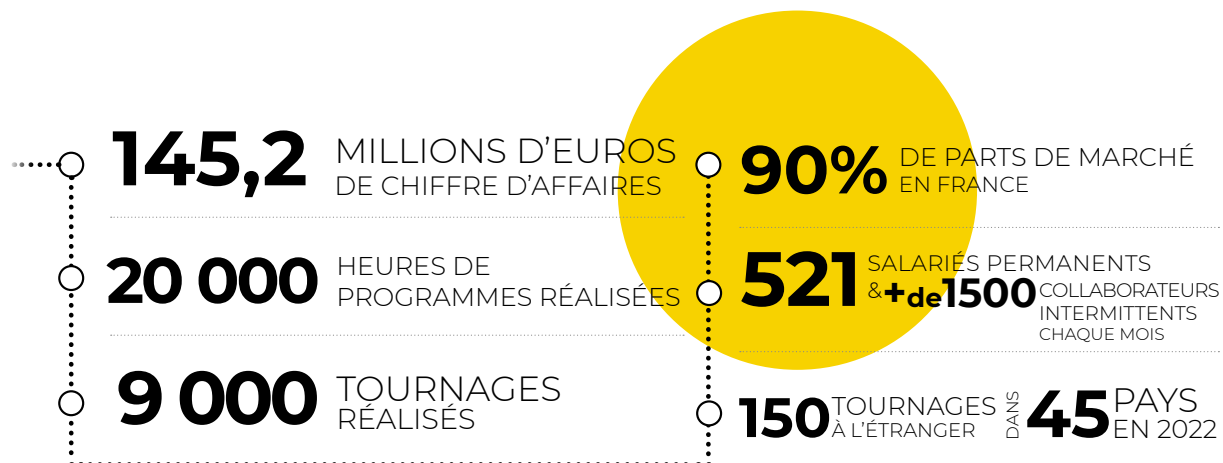
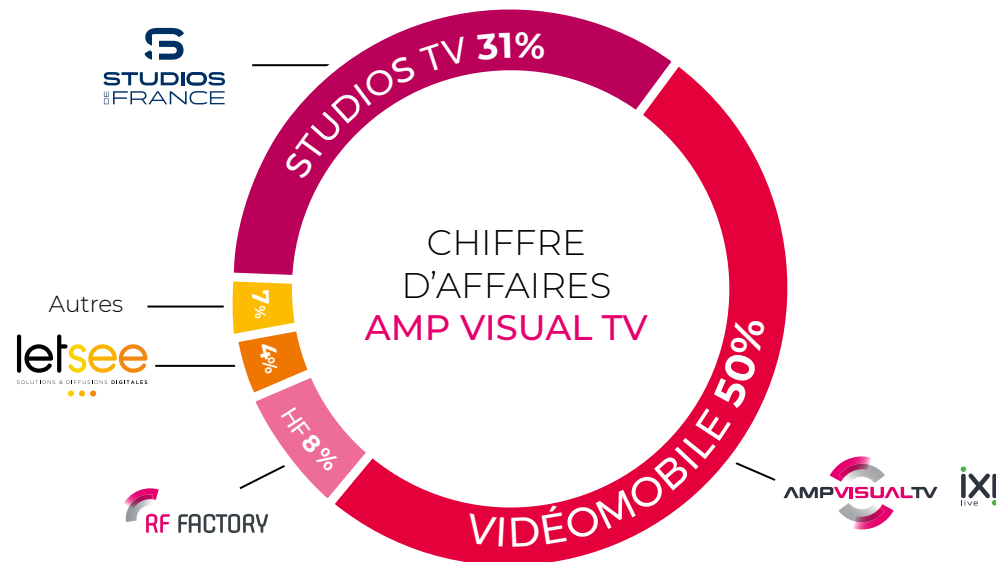
NOS IMPLANTATIONS EN FRANCE



solide

L'exercice 2021/2022 a été marqué par deux événements majeurs qui ont impactés positivement les activités de l'entreprise.

D'une part, nous avons assisté à **la levée des mesures sanitaires** ce qui a entraîné une reprise importante de nos activités de tournage et le retour des collaborateurs sur les sites. D'autre part, et surtout, **nous avons repris l'activité vidéomobile d'Euromédia France** ce qui a renforcé avec succès notre place de leader de la prestation technique audiovisuelle en France. Cette opportunité unique consolidera notre taille critique indispensable à notre pérennité. Les avantages de cette acquisition sont détaillées dans un focus spécifique dans les pages à venir.



NOS ACTIVITÉS

ACTIVITÉ VIDÉOMOBILE



72 MILLIONS D'EUROS
DE CHIFFRE D'AFFAIRES

2 600 TOURNAGES
PAR AN

1 756 PRESTATIONS SPORTIVES
PAR AN
DONT **150** À L'ÉTRANGER

PREMIUM

Réalisation de tournages audiovisuels en extérieur réalisés avec des moyens techniques mobiles (cars-régie, régies fly, etc.)



21 UNITÉS MOBILES

PRODUCTION SIMPLIFIÉE

Offre spécifique de vidéomobile pour des productions agiles à coûts maîtrisés



14 UNITÉS MOBILES

ACTIVITÉ HF



11,8 MILLIONS D'EUROS
DE CHIFFRE D'AFFAIRES

700 TOURNAGES
PAR AN

153 HEURES
D'AVION RELAIS

Un service entièrement dédié au déploiement de tous les systèmes HF nécessaires aux tournages



100 LIAISONS HF HD/UHD
4 SCOOTERS ÉLECTRIQUES
2 AVIONS PRESSURISÉS

ACTIVITÉ PLATEAUX



45,4 MILLIONS D'EUROS
DE CHIFFRE D'AFFAIRES

3 000 TOURNAGES
PAR AN

75 ÉMISSIONS TOURNÉES
(DU MAGAZINE AU PRIME)
DONT **5** QUOTIDIENNES
EN DIRECT

Une offre unique de plateaux en région parisienne et tous les services associés pour y réaliser sereinement vos émissions.



25 PLATEAUX DE 120 À 2090 M²
8 RÉGIES FIXES

ACTIVITÉ DIGITALE



6,3 MILLIONS D'EUROS
DE CHIFFRE D'AFFAIRES

900 TOURNAGES
PAR AN

6 000 HEURES DE DIFFUSION
LIVE/REPLAY/CLIPPING
STREAMING SUR
LES RÉSEAUX SOCIAUX

Un département dédié et tous les services pour les nouveaux médias

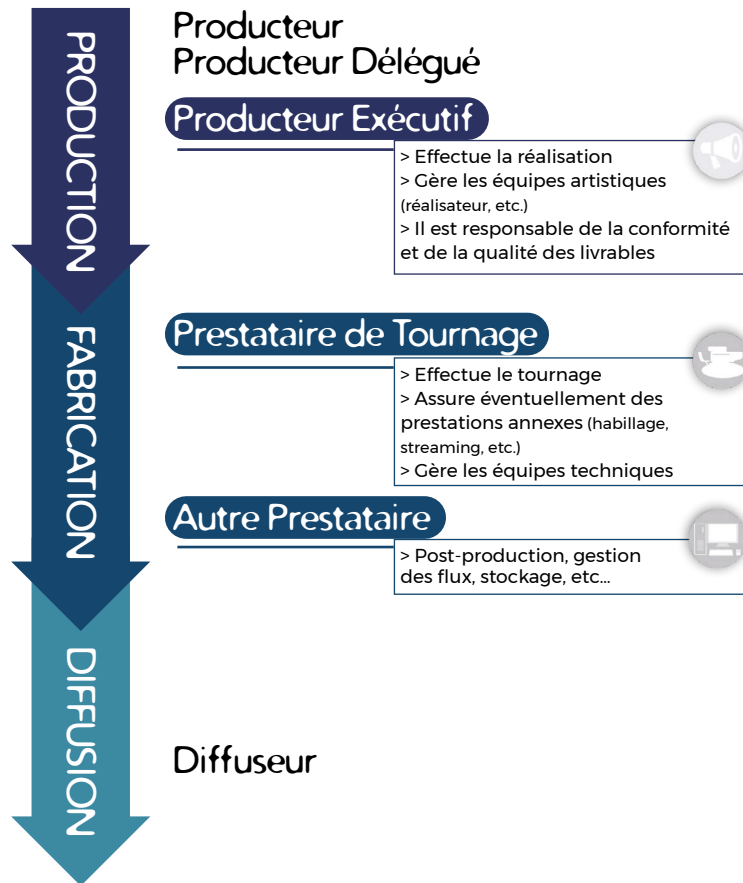


1 MEDIA CENTER
2 SMART STUDIOS
1 REMOTE CONTROL ROOM

notre modèle d'affaires

NOTRE POSITION SUR LA CHAÎNE DE VALEUR

AMP VISUAL TV est présent sur **ces 3 segments**



NOS RESSOURCES - 5 CAPITAUX

Humain

521 salariés permanents
+ de 1500 collaborateurs intermittents chaque mois
Un personnel passionné et formé
Une entreprise à taille humaine avec peu de niveaux hiérarchiques
Un climat social de qualité

Économique €

Un président fondateur et actionnaire majoritaire
Un actionariat de long terme
Un modèle économique basé sur le service et l'innovation

Environnemental

Nos consommations énergétiques
Notre usage des bâtiments
Nos modes de transport
Nos déchets

Sociétal

Notre engagement local et responsable
Notre engagement éthique et achats
Notre promotion des valeurs RSE

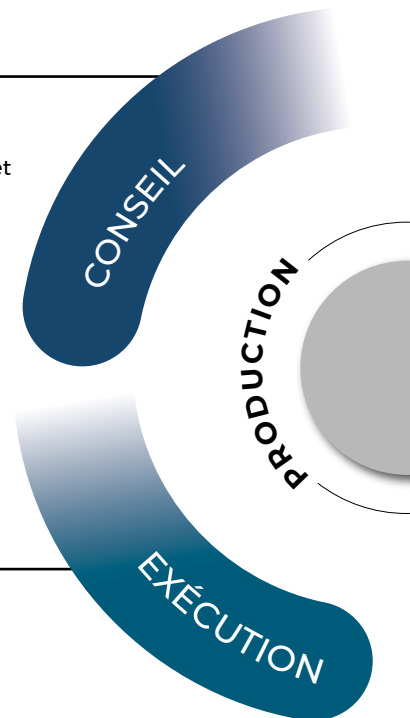
Production

25 studios en région parisienne
& un réseau de **4 agences** régionales
Large flotte de cars-régie
Des moyens techniques mobiles et adaptables
Une expertise sur toute la chaîne de fabrication des programmes télévisés

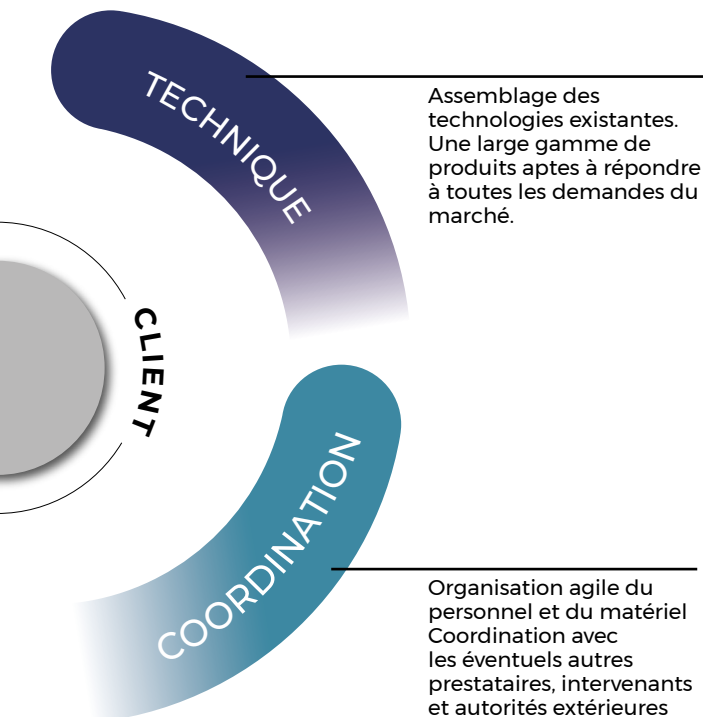
**AVEC NOS DIFFÉRENTES
MARQUES, NOUS APPORTONS
À NOS CLIENTS NOTRE SAVOIR-
FAIRE SUR L'ENSEMBLE DE LA
CHAÎNE DE FABRICATION DE
TOURNAGES TÉLÉVISÉS.**

Imagination et
conception des
dispositifs de
tournages avec et
pour ses clients

Exploitation
des moyens
techniques



DEPUIS PLUS DE 35 ANS, NOTRE AGILITÉ ET NOTRE EXPERTISE REPRÉSENTENT UN ATOUT MAJEUR DANS UN SECTEUR D'ACTIVITÉ FONDÉ SUR LA CONFIANCE.



NOS CHIFFRES & ACTIONS

Humain

64,7 millions d'euros de masse salariale

Promotion du **bien-être au travail**

6 accords sociaux signés

École de formation interne & externe **MY TV SCHOOL**

3 032 heures de formation réalisées

Index égalité professionnelle H/F 2021 : **86/100**

Économique €

145,2 millions d'euros de chiffre d'affaires

21,6 millions d'euros d'EBE

90% de parts de marché en France

Environnemental

Consommation **d'électricité verte**

Usage de véhicules **électriques** et **hybrides**

Recyclage des déchets et **économie circulaire**

Calcul du **bilan carbone**

Sociétal

119 fournisseurs locaux, dont 51 vendéens

Charte d'**achats responsables**

Code **éthique** des pratiques

Médaille d'argent EcoVadis 2022

Score de **66/100**

Production

20 000 heures de programmes réalisées

9000 tournages réalisés

NOS INDICATEURS CLÉS

Humain

Le nombre de journées d'absences

Le nombre d'accords signés avec les IRP

Le nombre d'heures de formations réalisées

Le taux de fréquence et de gravité des accidents du travail

L'index égalité professionnelle H/F

Le nombre de bénéficiaires RQTH

Économique €

Le montant du chiffre d'affaires

Le montant de l'EBE

La part de marché en France

Environnemental

La consommation électrique des sites

La consommation de carburant des véhicules

La quantité de déchets DIB et de piles

Le calcul des émissions de CO2

Sociétal

Le nombre de fournisseurs locaux

Le nombre de documents éthiques

Le nombre d'actions de promotion

Production

Le nombre d'heures

de programmes réalisées

Le nombre de tournages réalisés

LES ODD* ASSOCIÉS

Humain



Économique €



Environnemental



Sociétal



Production



* Objectifs de développement durable

notre organisation

UNE ORGANISATION DANS LAQUELLE
SALARIÉS ET CLIENTS SONT CONNUS ET RECONNUS

L'entreprise est organisée en entités opérationnelles, un fonctionnement qui permet **aux salariés d'être proches des clients**, et **aux managers d'être proches des salariés**. La hiérarchie est courte, identifiée, accessible, et les collaborateurs agissent en autonomie. Les prises de décisions sont plus rapides et les informations circulent aisément.

Nous créons de la valeur partagée par notre méthode de gouvernance qui répond aux enjeux collectifs et garantit **la durabilité de notre modèle économique**. La responsabilité d'entreprise est au cœur de notre vision. C'est le moteur des valeurs de notre marque, de **la satisfaction de nos clients** et de **l'engagement de nos collaborateurs**.



GILLES SALLÉ
PRÉSIDENT
DIRECTEUR GÉNÉRAL

IGOR TRÉGAROT
DIRECTEUR GÉNÉRAL
DÉLÉGUÉ
DIRECTION DES ACTIVITÉS
ET DÉVELOPPEMENT

STÉPHANE ALESSANDRI
DIRECTEUR GÉNÉRAL
DÉLÉGUÉ
PILOTAGE DES PROJETS INTERNES
DE TRANSFORMATION DE
L'ENTREPRISE
AFFAIRES INTERNATIONALES

CHRISTOPHE ARRIVÉ
DIRECTEUR GÉNÉRAL
DÉLÉGUÉ
DIRECTION
DES PRODUCTIONS

FRANÇOIS VALADOUX
DIRECTEUR GÉNÉRAL
DÉLÉGUÉ
DIRECTION TECHNIQUE

OLIVIER GERRY
DIRECTEUR GÉNÉRAL
DÉLÉGUÉ
SECRÉTARIAT GÉNÉRAL

COMITÉ STRATÉGIQUE

**GUILLAUME
ALLAIS**
DIRECTEUR
LETSEE

**JÉRÔME
BERT**
DIRECTEUR
FINANCIER

**PAULINE
CHASLUS-JUSTO**
DIRECTRICE
DES RESSOURCES
HUMAINES

**ERIC
COTIGNY**
DIRECTEUR
TECHNIQUE DE
L'EXPLOITATION

**GUILLAUME
LIEBENS**
DIRECTEUR DE LA
COMMUNICATION

**OLIVIER
HONORÉ**
DIRECTEUR
DES SYSTÈMES
D'INFORMATION

**FRANÇOIS
MARCHAND**
DIRECTEUR DES
ACTIVITÉS
PLATEAUX

**JÉRÔME
GAUDIN**
DIRECTEUR
DE PRODUCTION
PLATEAUX

**JULIE
PERNOUD**
DIRECTRICE
DE PRODUCTION
HORS SPORTS

**AUDREY
DE BORTOLI**
RESPONSABLE
JURIDIQUE
GROUPE

**GRÉGORY
DRAY**
DIRECTEUR
COMMERCIAL
PLATEAUX

**JEAN-MARC
PONTHIEU**
DIRECTEUR
COMMERCIAL
VIDÉOMOBILE

COMITÉ DE DIRECTION



INITIÉE DEPUIS 6 ANS, NOTRE DÉMARCHE RSE EST RATTACHÉE
À NOTRE **DIRECTEUR GÉNÉRAL DÉLÉGUÉ ET SECRÉTAIRE GÉNÉRAL**,
ET PRISE EN CHARGE PAR NOTRE **RESPONSABLE JURIDIQUE GROUPE**.

CWENOLA LEMARIÉ-MALPOT
THOMAS PETIT
ASSISTANTS DIRECTION GÉNÉRALE

notre démarche RSE

Pour la sixième année consécutive, nous continuons à affirmer notre démarche de Responsabilité sociétale d'entreprise (RSE) en mettant en place des actions concrètes. Pour cela, nous avons identifié les risques et les enjeux RSE inhérents à notre activité sur lesquels nous concentrons nos efforts de durabilité.

Membre du Global Compact depuis août 2019, nos enjeux sont alignés sur les 17 Objectifs de Développement Durable (ODD) établis par l'Organisation des Nations Unies (ONU). Par notre adhésion, nous avons pris l'engagement de mettre en œuvre les dix principes universels défendus par l'organisation et de communiquer annuellement sur les progrès réalisés.

Contrôlé par un organisme tiers indépendant, notre politique RSE est un levier de différenciation, elle permet de fédérer les équipes autour de ses enjeux, et contribue à la pérennité de l'entreprise. D'ailleurs, nous communiquons régulièrement en interne comme en externe sur nos avancées en matière de responsabilité.

FAITS MARQUANTS

Durant cet exercice, nous avons enrichi notre démarche responsable en mettant l'accent sur **le bien-être au travail, l'insertion des jeunes et la valorisation des déchets**. En effet, nous avons distribué une prime de participation à l'ensemble des collaborateurs et nous avons réalisé une première enquête de climat social. Également, nous avons développé notre politique d'insertion des jeunes en accueillant d'avantage de stagiaires et d'alternants. Enfin, nous avons amplifié notre politique de valorisation des déchets, notamment en organisant la collecte et le recyclage des archives administratives sur notre site situé aux Sables-d'Olonne.

AMBITIONS N+1

Pour le prochain exercice, nous souhaitons aller plus loin dans notre démarche de responsabilité sociétale en impliquant davantage nos parties prenantes. En effet, nous travaillons sur la création de notre **première matrice de matérialité** qui permettra d'identifier les enjeux RSE les plus importants et pertinents au regard des activités du Groupe et des attentes de chacun. Également, nous travaillons sur **la mise en place du tri sélectif des déchets** sur nos principaux plateaux parisiens et sur notre site des Sables-d'Olonne. Enfin, nous souhaitons **développer notre politique éthique et achats** en modernisant notre Code éthique des pratiques et notre Charte d'achats responsables.



IMPLANTÉS DANS UN CADRE RESPONSABLE ...

AMP VISUAL TV privilégie un cadre responsable pour l'implantation de ses studios.

73% de nos plateaux sont situés au Parc des Portes de Paris, dont ICADE le propriétaire et gestionnaire du parc, est reconnu pour son engagement RSE dynamique et proactif. D'ailleurs, le parc compte déjà plusieurs certifications à son actif, dont la norme ISO 14 001, et s'inscrit dans une démarche d'amélioration continue.

une politique RSE établie et reconnue

Depuis 2018, nous adhérons à des organisations de référence afin de promouvoir et rendre compte de nos actions en faveur du développement durable. Ainsi, nous comptons **5 adhésions à des organisations porteuses de valeurs** et **1 certification RSE de référence**, que nous avons renouvelée au cours de cet exercice.



engagé

Le Groupe AMP VISUAL TV développe sa démarche de Responsabilité Sociétale en plaçant l'humain et l'environnement au cœur de ses préoccupations.

Pour la troisième année consécutive, nous acceptons de rendre compte de nos actions et de nos évolutions en faveur des 17 Objectifs de Développement Durable de l'ONU (ODD).

A ce titre, sept objectifs que nous avons qualifiés de prioritaires et cinq de significatifs, font l'objet de notre engagement responsable pour répondre favorablement à l'ambitieux défi de changer le monde auquel les Nations Unies nous proposent de participer par la mise en œuvre de ce programme.

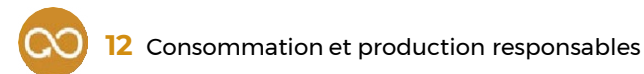
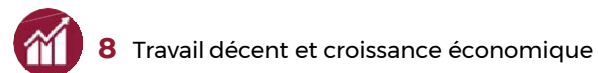
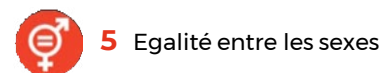
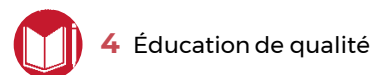
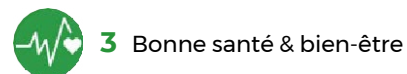


OBJECTIFS  **DE DÉVELOPPEMENT DURABLE**

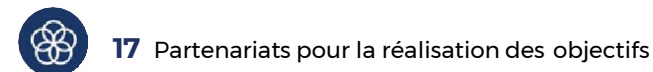
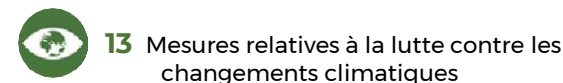
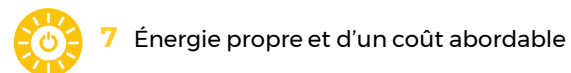
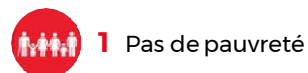


Notre contribution aux 17 Objectifs de Développement Durable (ODD)

Objectifs prioritaires








Objectifs significatifs



nos engagements SOCIAUX

Les valeurs d'humilité, de curiosité et de cohésion sont les marqueurs de l'état d'esprit de l'entreprise depuis sa création et des relations sociales qu'elle entretient.

Employeur responsable, chez AMP VISUAL TV nous animons une politique de ressources humaines autour de **5 fondamentaux** afin de fidéliser et veiller à l'épanouissement professionnel de nos collaborateurs.

-  LE DIALOGUE SOCIAL
-  LE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL
-  LA FORMATION
-  LA SANTÉ & LA SÉCURITÉ
-  L'ÉGALITÉ DES TRAITEMENTS



le dialogue social

OBJECTIF : FAVORISER LES RELATIONS SOCIALES DE QUALITÉ

Au sein de l'entreprise, les relations professionnelles sont actives et se déroulent dans un état d'esprit constructif.

Notre dialogue social est nourri quotidiennement par une communication interne réactive et variée. Pour cela, nous informons en continu nos collaborateurs sur l'actualité de l'entreprise en s'appuyant sur plusieurs outils de communication :

- Un réseau social interne nommé YAMMER ;
- Un direct live mensuel d'information et de sensibilisation nommé Master Pitch créé en 2019 ;
- Un journal interne trimestriel nommé Le MAG créé en 2017 ;
- Des échanges de mails réguliers entre les partenaires sociaux, la direction et les salariés ;
- Des affichages dynamiques présents dans nos locaux.

Mis en place en 2019, le **Comité Social et Économique (CSE)** remplace désormais les représentants élus du personnel dans l'entreprise. Il fusionne l'ensemble des instances représentatives du personnel : délégués du personnel, comité d'entreprise et comité d'hygiène, de

sécurité et des conditions de travail. Il a pour principal objectif de fluidifier la communication entre les salariés et la direction. Par ces missions de veille, d'écoute et de partage, il exprime les réclamations collectives et assure la prise en compte des intérêts des collaborateurs dans les décisions organisationnelles, économiques, juridiques et techniques.

Depuis 2015, l'entreprise possède un **Plan d'Épargne Retraite Collectif (PERCOL)**, système d'épargne collective permettant aux salariés de se constituer une épargne accessible au moment de la retraite sous forme de rente ou sous forme de capital. Ce dispositif offre la possibilité pour le salarié de verser au PERCOL son épargne salariale, une partie de ses congés ou repos dans la limite de 10 jours par an ou encore d'effectuer des versements libres.

Chez AMP VISUAL TV, le droit d'adhérer à des syndicats, instances de représentation du personnel ou autres organisation de négociation collective est garanti.

FAITS MARQUANTS

Au cours de l'année 2021, nous avons signé **les accords sociaux suivants** :

- Accord de participation d'UES des salariés aux résultats des entreprises composant l'UES ;
- Protocole de désaccord dans le cadre de la négociation annuelle de l'UES ;
- Avenant n°2, 3 et 4 à l'accord sur la gestion du maintien et de la reprise d'activité au sein de l'UES ;
- Accord de transition dans le cadre de la dénonciation de l'accord social d'EUROMEDIA en date du 20 août 2018, du transfert de l'entité vidéomobile d'EUROMEDIA à ATLANTIC MEDIA le 2 novembre 2021 et de la négociation d'un accord sur le temps de travail au sein d'ATLANTIC MEDIA.

AMBITIONS N+1

Au cours de cet exercice, nous avons entamé **une refonte équilibrée d'un nouvel accord sur le temps de travail adapté aux enjeux actuels**. En effet, nous souhaitons mixer intelligemment modèle social et modèle économique. Ce nouvel accord, récemment validé par les représentants des salariés, en est une illustration. Sa mise en application est fixée au 1^{er} avril 2022.

La négociation a été menée en prenant en compte :

- Les 3 accords existants, (AMP VISUAL TV, Studios de France et ex EMF) ;
- Les attentes des salariés remontées par les délégués syndicaux ;
- L'économie et les besoins de fonctionnement de l'entreprise.



INDICATEUR CLÉ

RELATIONS SOCIALES

6 accords sociaux signés

INDICATEUR DE SUIVI

RELATIONS SOCIALES

18 réunions du CSE dont 7 extraordinaires



contribution aux odd



le bien-être au travail

OBJECTIF : PROPOSER DES CONDITIONS DE TRAVAIL MOTIVANTES

Au sein de l'entreprise, nous agissons pour le **bien-être au travail** afin de contribuer à la performance globale et durable de l'entreprise. C'est un point essentiel à prendre en compte pour soutenir notre développement et faire la différence sur nos marchés. Nous assurons la motivation et la fidélisation de nos collaborateurs notamment en leur assurant **une rémunération globale et compétitive**. Celle-ci inclut une rémunération monétaire, reconnaissant la contribution de chacun au développement de l'entreprise.

Nous favorisons **l'articulation entre la vie professionnelle et personnelle** en proposant une organisation flexible du travail : jours dits de RTT, souplesse d'organisation possible sous réserve d'échanges avec son manager, etc. En l'absence d'accord sur le télétravail, celui-ci peut être accordé par le manager au cas par cas. Il a été favorisé chez nous dans le contexte de la crise sanitaire, tout comme les réunions à distance. Les salariés techniciens et les cadres de production ont des horaires atypiques, inhérents à leur fonction. Pour cette tranche de collaborateurs, les managers et le service de planification intègrent les contraintes personnelles chaque fois que possible.

Le Comité Social et Economique (CSE) joue un rôle essentiel au bien-être des collaborateurs dans l'entreprise. Chaque année, il dispose d'une contribution patronale pour la gestion des activités sociales et culturelles relevant de son périmètre. Ainsi, il choisit de nombreuses prestations culturelles et sociales variées destinées aux bénéficiaires dont les chèques vacances, chèques et cartes cadeaux. En outre, il contribue à la protection sociale de tous les collaborateurs notamment sur les sujets liés à la santé, l'incapacité, l'invalidité, la retraite et le décès. Désormais, tous les salariés peuvent retrouver les offres et les actions du CSE sur un site internet dédié.

Consciente de son rôle à jouer, la direction travaille conjointement avec les représentants sociaux afin de proposer aux collaborateurs **des avantages sociaux**. La prise en charge des titres restaurants est garantie à hauteur de 50%. Les salariés du site de Gennevilliers ont une adhésion à un restaurant inter-entreprise. Enfin, l'accès au logement est facilité pour l'ensemble des collaborateurs.

En outre, notre activité plateaux est centralisée au Parc des Portes de Paris, labellisé « Coach Your Growth », qui promeut la qualité de vie au travail de nos collaborateurs présents sur ces sites.



“

Le télétravail a ses bons côtés pour ma part : moins de stress, moins de fatigue avec le trajet, moins dérangée que lorsque nous sommes au bureau avec les va-et-vient des personnes... Je me sens plus réactive, et je « dépote » encore plus qu'avant !

”

Anonyme, Production



INDICATEUR CLÉ

BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

Pour l'UES

5 229 journées d'absence

-9% vs 2020

Pour Atlantic Media :

-9% vs 2020

Pour Studios de France :

-7% vs 2020

FAITS MARQUANTS

Pour l'année 2021, on constate **une diminution générale des journées d'absence** car il y a eu moins de salariés malades de la COVID-19. Egalement, cette année, nous avons fait un réel effort pour accentuer le bien-être au travail au sein de l'entreprise.

Fin avril 2021, nous avons distribué aux salariés **une prime de participation**. La règle de calcul de la participation permet à tous les collaborateurs qui ont contribué aux bons résultats d'en percevoir un retour quel que soit leur rémunération. La prime a été calculée en fonction du nombre de jours de présence dans l'entreprise. Chacun a pu choisir son mode d'attribution, soit dans les Fonds Communs de Placement du Plan d'épargne Groupe ou directement versé par le biais du bulletin de salaires.

En juillet 2021, nous avons réalisé **une première enquête de climat social** dans le cadre de l'annonce interne du rachat de l'activité vidéomobile d'Euromédia France. Cette étude avait pour objectif de connaître le ressenti des salariés, cerner leurs motifs de satisfaction et d'insatisfaction et identifier les différents axes d'amélioration. Pour ce faire, nous avons envoyé à chaque collaborateur un questionnaire en ligne. Puis, nous avons communiqué sur les résultats obtenus.

AMBITIONS N+1

Dans la continuité du grand plan d'actions cybersécurité que nous avons entamé durant cet exercice, nous prévoyons de mettre en place dans les mois à venir une autre **enquête de climat social** afin de faire remonter les ressentis des collaborateurs sur les premières réalisations mises en place.

Egalement, dans l'objectif de se retrouver et d'échanger dans un cadre convivial après un an et demi de confinement et autres mesures sanitaires, nous allons relancer en interne **les activités sportives** ainsi que **les journées de séminaire**.

Afin d'apporter de la visibilité et de la reconnaissance aux collaborateurs, la direction a choisi de relancer **les rencontres annuelles avec les salariés** en se déplaçant sur les différents sites en région. Ces réunions ont eu lieu en mars 2022 pour les sites de Lyon, de Gennevilliers et de Toulouse. Elles représentent une opportunité de contact direct à la fois très motivante et peu coûteuse. Dans la même lignée, nous avons organisé un jeu concours pour les salariés en décembre 2021 pour la journée du pull de Noël. À cette occasion, sur la base du volontariat, nous avons demandé aux collaborateurs de se prendre en photo avec un pull de Noël. Le gagnant remporté une bouteille de champagne.

Après constatation du déficit de nos contrats « frais de santé et prévoyance », **nous avons changé de mutuelle pour l'année 2021** car notre ancien assureur proposait une majoration de l'ensemble de nos contrats. Les négociations engagées ne nous ont pas permis d'échapper à une majoration des cotisations mais dans une moindre mesure (+9% au lieu de 10% pour le régime de base). En contrepartie, une option « facultative » a été créée et le coût de la surcomplémentaire a été divisé par deux.



“ C'est avec beaucoup de satisfaction que nous avons pu verser une prime de participation méritée à l'ensemble des salariés pour la première fois depuis 13 ans. C'est le fruit du travail collectif et de la bonne gestion de l'entreprise. Si les résultats le permettent, nous distribuerons en 2022 une participation plus importante que l'an passé. ”

Gilles Sallé, Président et fondateur d'AMP VISUAL TV

INDICATEURS DE SUIVI

BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

565 abonnés sur YAMMER

+51% vs 2020/2021

288 920 euros de contribution patronale

+25% vs 2020

➡ contribution aux odd



la formation

OBJECTIF : DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES

Parce que l'activité de l'entreprise nécessite un savoir-faire particulier, nous enrichissons continuellement notre offre de formation dans le but de favoriser les promotions internes, **le développement des compétences** et **l'employabilité de nos salariés**.

Notre stratégie de formation suit **les 5 axes stratégiques** suivants :

- La sécurité;
- Le développement;
- Les compétences linguistiques;
- Les compétences techniques transverses;
- Les « soft skills ».

Nous formons déjà de nombreux collaborateurs sur plusieurs thématiques comme les compétences transverses et les techniques métiers, notamment par l'intermédiaire de **notre école de formation interne « MY TV SCHOOL »** créée en 2019. C'est un outil très important qui s'inscrit pleinement dans notre stratégie d'entreprise. Aujourd'hui, notre école s'installe dans notre quotidien et nous commençons à en apprécier les effets bénéfiques. Nos formateurs internes transmettent leurs connaissances à de nombreux techniciens, ce qui est une très bonne nouvelle en terme de montée des compétences dans l'entreprise.



“ Par l'intermédiaire de «MY TV SCHOOL», nous pouvons offrir aux collaborateurs davantage d'opportunités nouvelles et actionner l'ascenseur social interne. ”

Mathieu Nguyen, Responsable développement RH

FAITS MARQUANTS

Suite à une année 2020 impactée par un contexte de crise sanitaire, d'activité partielle et de confinement, l'année 2021 a été marquée par **un effort de formation** en augmentation en interne et en externe.

Par ailleurs, nous avons obtenus **le numéro de déclaration d'activité de « MY TV SCHOOL »** en mai 2021, ce qui nous permet d'ouvrir notre offre de formation à l'externe. En complément, en septembre 2021, nous avons reçus **la certification DataDock**. Cette certification permet de vérifier la conformité de notre offre de formation au travers des critères de qualité que nous avons donc validés. Désormais, notre école de formation est éligible aux financements extérieurs.

AMBITIONS N+1

Sur le prochain exercice, nous allons poursuivre notre démarche d'identification des formateurs, le recensement des besoins et l'enrichissement du catalogue de formation existant.



INDICATEUR CLÉ

FORMATION

Pour Atlantic Média :

3 032 heures de formations réalisées

+95% vs 2020

INDICATEURS DE SUIVI

FORMATION

277 salariés formés

+61% vs 2020

116 356 € de budget formation

+109% vs 2020

24 sessions de formation réalisées en interne

Formation compétences techniques métiers : 60 salariés formés

Formation compétences transverses : 47 salariés formés

➔ contribution aux odd



la santé & la sécurité

OBJECTIF : AGIR SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Chez AMP VISUAL TV, nous agissons pour préserver **la santé et la sécurité de nos collaborateurs**. En effet, chaque salarié est suivi par un médecin ou une infirmière spécialiste de la santé au travail dès son entrée dans l'entreprise. Egalement, chaque année, nous réalisons un audit de nos équipements sur l'ensemble de nos sites afin de veiller à la sécurité de tous.

Notre département RH et nos référents sécurité animent **une démarche de prévention** au sein d'Atlantic Media. Elle a pour enjeux de :

- **Réduire** les risques, les accidents et les maladies liées au travail et améliorer les conditions de travail;
- **Renforcer** l'image d'entreprise responsable en interne et en externe;
- **Sensibiliser** l'ensemble des managers et collaborateurs sur les bonnes pratiques en matière de sécurité;
- **Atténuer** les coûts directs liés aux cotisations des accidents de travail et indirects liés à l'absentéisme et à la perturbation de l'activité.

En 2019, nous avons nommé **4 référents sécurité** qui accompagnent les salariés et les managers dans la gestion des risques au travail. Ils exercent un lien important afin de sensibiliser tous les salariés à la sécurité dans l'entreprise. En effet, la prévention des risques professionnels exige la prise de conscience de chacun des dangers et risques d'exposition liés à notre activité.

Depuis mars 2020, pour faire face à la pandémie de la COVID-19, nous avons mis en place en interne un pôle dédié et nous avons nommé **2 référents spécialisés** afin de réaliser une veille permanente et organiser l'ensemble des mesures nécessaires à la sécurité des collaborateurs et des clients, et assurer la continuité des activités.

Également, nous formons nos collaborateurs en matière de santé et sécurité, par le biais de **notre école de formation interne « MY TV SCHOOL »**. Nous les sensibilisons sur diverses thématiques comme les gestes de premiers secours et nous leur proposons également des cours de sophrologie.

FAITS MARQUANTS

Pour Studios de France, en 2020, il n'y avait pas d'informations relatives au taux de fréquence et de gravité car il n'y a pas eu d'arrêt de travail. Cette année, pour Atlantic Média, on constate **une baisse du taux de fréquence** car nous avons mis en place plusieurs petites actions pour éviter les accidents de travail et de trajet.

En outre, durant cet exercice, nous avons continué à **développer les formations en matière de sécurité** (SST, travail en hauteur, etc.).

AMBITIONS N+1

Sur le prochain exercice, nous allons mettre à jour **le document unique d'évaluation des risques** en suivant les nouveautés réglementaires en la matière.



INDICATEURS CLÉS

ACCIDENTS DE TRAVAIL

Pour Atlantic Media :

Taux de fréquence : 9,03

-21% vs 2020

Taux de gravité : 0,31

+15% vs 2020

Pour Studios de France :

Taux de fréquence : 20,08

Taux de gravité : 0,31

INDICATEURS DE SUIVI SÉCURITÉ

+17% d'accidents de travail (vs 2020)

0 maladie professionnelle

Formation sécurité : 56 salariés formés
+366% vs 2020

+226% vs 2020 pour le montant
des dépenses en formation sécurité

 **contribution aux odd**



l'égalité des traitements



OBJECTIF : FAVORISER L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE H/F

Source de cohésion sociale et d'enrichissement collectif, nous sommes convaincus que l'égalité H/F est un atout majeur pour la croissance de la société et sa pérennité. Naturellement, nous ne faisons pas de distinction en matière de mobilité interne, de recrutement, d'accès à la formation, ou de rémunération. A titre d'exemple, toutes nos offres d'emploi s'adressent indifféremment aux hommes et aux femmes.

Afin de lutter contre les agissements à connotation sexiste, en 2019, nous avons nommé **3 référents harcèlement sexuel**. Ils ont pour rôle de sensibiliser les salariés et les managers sur ces questions et de prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les risques. Cette mesure est une protection importante du salarié.

FAITS MARQUANTS

Cette année, la direction et les représentants du personnel ont travaillé sur les **négociations annuelles obligatoires (NAO)** afin d'établir la politique de rémunération de l'année. Cette année, l'équipe de direction a choisi de porter son intention sur les principes suivants :

- Le respect de l'équité interne des rémunérations;
- Les salariés percevant une rémunération inférieure au salaire moyen du titre d'emploi;
- Les salariés n'ayant pas eu d'augmentation individuelle depuis au moins 5 ans;
- Le respect de l'égalité H/F et des principes de non-discrimination.

En effet, personne ne peut être licencié ou sanctionné pour avoir dénoncé un fait de harcèlement sexuel. C'est pourquoi, le rôle du référent est très important. Il sera là pour aider l'employé dans toutes ses démarches.

Par la suite, **nous avons signé en 2020 un accord qui renforce notre engagement en faveur de l'égalité H/F** par des mesures concrètes et donne des orientations nouvelles sur les sujets suivants :

- Les conditions d'accès à l'emploi;
- La formation professionnelle;
- La promotion et le déroulement des carrières;
- La suppression des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes.

Dans la continuité de notre démarche contre le harcèlement sexuel, nous avons créé cette année **une procédure de non-discrimination à l'embauche**. En effet, nous souhaitons un recrutement basé uniquement sur les compétences et les motivations du candidat pour apprécier sa capacité à occuper l'emploi proposé.



INDICATEUR CLÉ

ÉGALITÉ H/F

Pour l'année 2021, le Groupe affiche un index égalité professionnelle de **86 points sur 100.**

Un très bon résultat global, bien supérieur à la moyenne de notre secteur d'activité. Nous rappelons que l'index est calculé au niveau de l'Unité Économique et Sociale « Broadcast Services » et porte sur 5 indicateurs.



Écarts de rémunération

38/40 -1 point vs 2019/2020



Écarts de taux d'augmentation

20/20



Écarts de taux de promotion

15/15



% d'augmentation au retour d'un congé maternité

INCALCULABLE/15



Sous représentation des plus hautes rémunérations

0/10

INDICATEURS DE SUIVI

ÉGALITÉ H/F

23% de femmes dans l'entreprise

102 femmes ont été formées en externe

+28% vs 2020

OBJECTIF : INTÉGRER LES TRAVAILLEURS EN SITUATION D'HANDICAP

Depuis toujours, nous menons **une politique globale de non-discrimination et de diversité**. C'est pourquoi, nous favorisons l'intégration et le recrutement des personnes en situation de handicap. Nous pensons qu'il est essentiel que les personnes portant un handicap soient personnellement encadrées au sein de l'entreprise.



FAITS MARQUANTS

Depuis 2018, nous constatons **une augmentation du nombre de bénéficiaires RQTH, et une baisse du montant versé pour la contribution AGEFIPH**. Ces tendances témoignent de nos efforts en faveur de l'insertion des personnes handicapées au sein de l'entreprise.

Cette démarche semble porter ses fruits car cette année plusieurs personnes se sont faites connaître et des dossiers sont en cours de constitution. En effet, **nous avons entamé un travail qui vise à renforcer la politique handicap existante**. Pour ce faire, nous avons distribué à chacun des salariés un flyer de sensibilisation sur le handicap. L'objectif est de permettre une meilleure intégration des personnes porteuses de handicap. En effet, on constate que par peur ou méconnaissance de ses droits un salarié porteur de handicap hésite à en parler.

En 2019, nous avons établis un premier diagnostic, désigné **une référente handicap**, et mis en place un Comité de pilotage. Notre référente handicap pilote, en collaboration avec le département des ressources humaines, la démarche en faveur des personnes en situation de handicap. Elle a pour mission de sensibiliser les collaborateurs concernés à se faire connaître. De plus, elle accompagne les personnes concernées dans leur travail quotidien et favorise la mise en relation avec les services spécialisés. En outre, nous mettons en place des aménagements de poste lorsque cela est nécessaire.

AMBITIONS N+1

Pour le prochain exercice, nous allons poursuivre **le développement de notre politique handicap**. En effet, nous souhaitons prochainement mettre en place un partenariat avec l'association Handicap Prévention pour organiser la collecte et la valorisation des bouchons sur l'ensemble de nos sites.



INDICATEUR CLÉ

HANDICAP

Pour Atlantic Média :

9 bénéficiaires RQTH

Pour Studios de France :

1 bénéficiaire RQTH

INDICATEUR DE SUIVI

HANDICAP

Pour Atlantic Média :

90 928,56 euros de contribution AGEFIPH

Pour Studios de France :

0 euro de contribution AGEFIPH

OBJECTIF : AGIR POUR L'INSERTION DES JEUNES

Depuis de nombreuses années déjà, nous menons **une politique forte en matière d'embauche, d'accueil et de suivi des alternants et des stagiaires**. Nous donnons une chance aux jeunes de - de 25 ans en leur permettant d'acquérir des compétences, d'apprendre un métier et d'obtenir un diplôme dans un cadre et un rythme adapté à leur situation. La transmission est dans notre société l'un des piliers sur lesquels elle repose, c'est pourquoi nous formons au mieux nos stagiaires et alternants en les associant à des salariés expérimentés. Conforme à nos valeurs, cette démarche est essentielle pour assurer **l'avenir de notre filière** et s'inscrit dans le projet stratégique de l'entreprise.

Notre politique d'insertion des jeunes met l'accent sur les objectifs suivants :

- « **Les compétences** » : favoriser l'adéquation des dispositifs de formation avec les besoins en compétences;
- « **L'employabilité** » : accompagner la professionnalisation, l'insertion des jeunes et développer leur employabilité ;
- « **Le recrutement** » : promouvoir les métiers de notre société et la filière audiovisuelle auprès des acteurs du système éducatif et des jeunes, pour développer notre attractivité et se constituer des viviers de compétences.



La politique forte d'accueil de stagiaires et d'alternants est une sorte de système vertueux de pré-embauches pour envisager des intégrations de nouveaux diplômés. Nous travaillons à nouer des partenariats avec les écoles pour accueillir plus d'étudiants de qualité. C'est aussi une manière de développer notre marque employeur et de faire part aux écoles de nos besoins en termes de compétences.

Mathieu Nguyen, Responsable développement RH

FAITS MARQUANTS

Sur l'année 2021, nous avons bénéficié d'une aide exceptionnelle appelée : **aide à l'embauche d'un jeune de -26 ans**. Grâce à cette aide, nous avons augmenté le recrutement d'alternants et de stagiaires, notamment dans nos métiers techniques.

AMBITIONS N+1

Sur le prochain exercice, nous continuerons à développer **notre process d'intégration des jeunes ainsi que les formations** pour cette tranche de collaborateurs. En effet, en 2022, nous formerons les tuteurs et les maîtres d'apprentissage par le biais d'un organisme de formation externe.

INDICATEURS DE SUIVI

RECRUTEMENT

Pour Atlantic Media :

27 stagiaires

+108% vs 2020

59 permanents de - 25 ans

+55% vs 2020

ALTERNANCE

Pour Atlantic Media :

25 alternants

+150% vs 2020

21 contrats d'apprentissage

+320% vs 2020

 **contribution aux odd**



recruter et former la nouvelle génération

Grâce aux partenariats avec l'enseignement des filières audiovisuelles, **nous recrutons les jeunes candidats les plus adaptés, avec des profils diversifiés** pour contribuer pleinement à la technicité croissante de nos métiers et à leur complémentarité.

Cette année, nous sommes allés à la rencontre de deux d'entre eux et leurs tuteur : Elena, alternante Assistante de Production chez AMP VISUAL TV et Ibrahima, alternant Développeur Web chez LETSEE. Ils ont accepté de témoigner sur leurs missions et leurs expériences respectives depuis leur arrivée en septembre 2021. Leur investissement est récompensé par l'implication sur de grands évènements.



“ Pour le moment, je m'occupe des matchs de Ligue 2 et de la Cérémonie des Césars. Je suis très bien entourée avec mon équipe ce qui me permet d'apprendre et de travailler dans d'excellentes conditions. ”

Elena MEUNIER MARTIN, Assistante de production
- Solutions simplifiées AMP VISUAL TV



“ Dès le premier jour, j'ai été très bien accueilli, on m'a présenté les différents domaines de l'entreprise ce qui m'a permis de faire connaissance avec beaucoup de monde. ”

Ibrahima SAGNA, Assistant Développeur Web chez LETSEE



nos engagements environnementaux



Notre secteur d'activité est source de pollutions. C'est pourquoi, depuis plusieurs années déjà, nous développons une démarche environnementale globale, où se mêlent petites et grandes actions afin de favoriser la réduction de notre empreinte carbone au quotidien.

Au cours de cet exercice, nous avons mis l'accent sur **4 thématiques majeures** afin de donner une orientation plus verte à notre démarche responsable.

- 01/ L'ÉNERGIE
- 02/ LES DÉCHETS
- 03/ LES ÉMISSIONS DE CO2
- 04/ LES ÉCOGESTES



l'énergie

OBJECTIF : OPTIMISER NOTRE UTILISATION DES RESSOURCES ÉNERGÉTIQUES

Nous nous inscrivons dans **une démarche de sobriété et d'optimisation énergétique** afin de préserver les ressources naturelles, minimiser les émissions de CO2, et promouvoir l'usage de l'énergie verte au sein de l'entreprise.

Depuis 2018, nous maîtrisons et assurons **le suivi de nos consommations énergétiques**. Nous consommons de l'eau sur nos sites de Toulouse, des Sables-d'Olonne et du Studio 107. Pour ce dernier, nous sommes fournis par l'entreprise VEOLIA Eau d'Ile-de-France qui est délégataire du SEDIF, le Syndicat des Eaux-d'Ile-de-France. Ce sont deux acteurs engagés activement depuis 2011 en faveur de la biodiversité et le SEDIF est le premier service d'eau potable français neutre en carbone.

En concentrant notre activité plateaux au Parc des Portes de Paris, **certifié ISO 14 001**, nous nous inscrivons dans une stratégie

FAITS MARQUANTS

La consommation électrique totale de l'entreprise n'a pas varié significativement par rapport à l'exercice précédent car nous avons fermé les studios LES LILAS fin décembre 2020 et nous avons repris les consommations énergétiques des deux bâtiments d'Euromédia France à partir de janvier 2022. Néanmoins, **depuis 2018, nous constatons une baisse de la consommation totale de 22%**. Par ailleurs, nous venons de changer de fournisseur d'électricité verte car l'ancien a fait faillite durant l'année 2021.

L'exercice 2021/2022 est marqué par **une forte augmentation de la consommation de carburant** car la levée des mesures sanitaires a entraîné une importante reprise de l'activité de tournage et donc des déplacements professionnels. De plus, au fil des années, nous augmentons notre flotte de véhicules, ce qui explique également la hausse de la consommation de carburant.

d'amélioration continue de la performance énergétique de nos studios. De plus, ICADE, le propriétaire et gestionnaire du parc, met à notre disposition l'application « Deepki Ready », un outil nous permettant d'avoir une vision fine des consommations énergétiques de nos plateaux.

Depuis janvier 2021, nous avons changé de fournisseur d'électricité pour la majorité de nos sites au profit d'un **fournisseur d'électricité verte**. Désormais, l'électricité que l'on consomme est issue de sources renouvelables hydrauliques d'origine européenne. Ce changement nous permet d'avoir une visibilité sur l'origine de l'électricité que l'on consomme, et d'utiliser une énergie plus propre et respectueuse de l'environnement. **C'est un grand pas vers l'usage de l'énergie renouvelable au sein de l'entreprise.**

AMBITIONS N+1

A l'avenir, nous souhaitons exploiter **l'application « Deepki Ready »** afin de mettre en place des actions ciblées et pertinentes pour optimiser notre utilisation des ressources énergétiques.

Egalement, dans l'objectif de se conformer à la législation sur le bail vert, on ambitionne de s'associer avec nos bailleurs afin de dresser ensemble **le bilan de la performance énergétique et environnementale de nos studios parisiens**, et de s'engager sur un plan d'actions visant à l'améliorer.



INDICATEURS CLÉS

CONSUMMATIONS ÉNERGÉTIQUES



Électricité :

6 707 120 kWh consommés

+6% vs 2020/2021



Carburant :

467 m³ consommés

+34% vs 2020/2021

INDICATEURS DE SUIVI

CONSUMMATIONS ÉNERGÉTIQUES



Gaz :

+68% vs 2020/2021

pour la consommation globale



Eau :

+10% vs 2020/2021

pour la consommation globale



contribution aux odd



les déchets

OBJECTIF : RÉDUIRE ET VALORISER

La valorisation des déchets est un enjeu majeur de la politique environnementale d'AMP VISUAL TV.

Nous organisons **la collecte et le recyclage de tous les déchets que nous produisons**, notamment ceux liés à l'activité de tournage, qui sont principalement les piles et les métaux. Également, nous encourageons les initiatives personnelles des collaborateurs en les incitant à réutiliser les piles utilisées pour leur usage personnel.

Les piles usagées sont récupérées par l'éco-organisme COREPILE pour être transformées en zinc, alliages, ou en métaux divers. Produits principalement sur notre site de Gennevilliers, les déchets métaux sont collectés et recyclés par l'entreprise SOREVO Environnement. La part valorisable est réutilisée comme matière première secondaire et la part non valorisable est transformée en biogaz puis en électricité.

Concernant **les déchets tout venant**, tous nos sites en région parisienne et en province bénéficient d'une solution de collecte dite en mélange. Une fois collectés, ces déchets sont triés et valorisés par nos prestataires. Pour le moment, nous n'avons pas de données de recyclage propres à chacun de nos bâtiments.

Également, nous portons une attention particulière à **notre**

consommation de papier et d'encre. Chaque encre usagée est déposée par nos collaborateurs dans une écobox, mise à notre disposition par la société Canon Fac-Similé. Lorsque les écobox sont pleines, cette dernière les récupère pour les transmettre à la société CONIBI, qui se charge de leur valorisation finale. Pour le moment, nous n'avons pas de données de recyclage propres à l'entreprise car les cartons récupérés font partie d'un circuit de collecte. Néanmoins, on estime que ; une encre livrée = une encre usagée recyclée.

En outre, depuis toujours, nous organisons **la revente et le don de nos outils audiovisuels et véhicules** auprès de sociétés, de particuliers, ou d'écoles. Ainsi, nous favorisons les boucles d'économie circulaire en allongeant la durée de vie de nos biens par le recours au réemploi.

Depuis janvier 2020, nous œuvrons pour **la suppression du plastique à usage unique** au sein de nos locaux. C'est pourquoi, nous avons offert à tous nos salariés un mug réutilisable afin de limiter l'utilisation de gobelets jetables. Dans la même lignée, en février 2020, nous avons installé des fontaines à eau sur notre site des Sables-d'Olonne et au Studio 130 pour éviter l'usage de bouteilles en plastique.



INDICATEURS CLÉS

PRODUCTION ET RECYCLAGE



Déchets piles :

Pour Atlantic Media :

610 Kg collectés et recyclés

-54% vs 2020/2021

Transformés en **256 kg** de zinc,
159 kg d'alliages, et **61 kg** de métaux



Déchets DIB :

1 574 tonnes collectées et valorisées

+69% vs 2020/2021

Pour le site du Lendit (janvier, février, mars 2022) :

6 776 kg collectés et valorisés



40 arbres sauvés



70 829 L d'eau économisés



1 299 kg CO2e évités



9 444 KWH économisés



1,460 tonnes de déchets D3E
100% valorisées en matière

FAITS MARQUANTS

La baisse de la consommation de piles sur cet exercice s'explique par le fait qu'il y a eu qu'un seul enlèvement contrairement au précédent exercice où il y eu deux collectes. La hausse de la consommation des déchets DIB est due à la levée des mesures sanitaires qui a entraîné une forte reprise de nos activités de plateaux et de bureaux.

Dans la continuité de notre politique de tri et de valorisation des déchets, durant cet exercice, nous avons fait appel à la société CÈDRE pour mettre en place **le tri à la source des déchets** au studio du Lendit. Ce premier pas nous permet dans un premier temps d'étudier le dispositif proposé.

En juillet 2021, nous avons distribué à l'ensemble des salariés **des gourdes personnalisables et réutilisables** CONIBI. Également, nous avons retiré de nos distributeurs de boissons les touillettes et les gobelets en plastique. Enfin, nous commençons à équiper nos cars-régie de **fontaines à eau**. Pour le moment, seul le Millénium 1 en possède une.

En outre, en septembre 2021, nous avons lié un partenariat avec la société TRIETHIC dans le but d'organiser **la collecte, le tri et le recyclage de nos vêtements professionnels usagés**. Une fois collectés, ils seront transformés en matières premières secondaires tels que des chiffons à partir de tissus découpés, du rembourrage pour des sièges automobiles, ou en isolant thermique et phonique.

AMBITIONS N+1

Afin de se conformer à la législation en matière de déchets, nous allons continuer à mettre en place **le tri à la source des déchets** sur nos principaux plateaux ainsi que sur notre siège social situé aux Sables-d'Olonne. D'ailleurs, à partir du 1^{er} avril 2022, nous organiserons la tri, la collecte et la valorisation des déchets avec

Toujours soucieux de travailler avec des fournisseurs responsables, TRIETHIC est une Entreprise Adaptée qui emploie des personnes en situation de handicap. Nous prévoyons de mettre en place une première collecte de vêtements courant avril 2022.

En février 2022, nous avons organisé **une opération de destruction et de valorisation des archives administratives** sur notre site des Sables-d'Olonne. Les détails de cette action sont détaillées dans un focus spécifique dans les prochaines pages de ce document.

CROMWELL, le propriétaire de la zone industrielle où est localisée notre site de Gennevilliers, a mis en place durant cet exercice des cendriers CYCLOPE à proximité de chaque entreprise afin d'organiser **la collecte et la valorisation des mégots de cigarettes** en circuit court. Ainsi, 100% du déchet mégot est valorisé en énergie. Nous n'avons pas de données de recyclage propres à l'entreprise car les cendriers installés font partis d'un circuit de collecte.

Pour finir, nous commençons à valoriser **nos capsules de café usagées** produites sur notre siège social basé aux Sables-d'Olonne. En effet, nous collectons les capsules usagées et nous les donnons à un supermarché local qui propose gratuitement un service de valorisation pour ce type de déchets.

la société LE PETIT PLUS pour notre site situé au 29 rue Georges Sand à Saint-Denis. LE PETIT PLUS est une Entreprise Adaptée qui emploie au moins 80% de collaborateurs en situation de handicap.

INDICATEURS DE SUIVI

PRODUCTION ET RECYCLAGE



Déchets métaux & électroniques :

Pour Atlantic Media :

2,6 tonnes de déchets



Déchets papier :

1 393 impressions papier par salarié

+67% vs 2020/2021



Déchets encre :

102 cartouches d'encre utilisées

+59% vs 2020/2021



Déchets capsules de café (mars 2022) :

368 capsules collectées et recyclées



Reventes :

12 000 € récoltées par la revente d'outils audiovisuels

3 750 € récoltées par la revente de véhicules

contribution aux odd



Valoriser pour réduire notre empreinte carbone

En février 2022, nous avons programmé sur le site des Sables-d'Olonne **une opération de destruction et de valorisation des archives administratives confidentielles** en faisant appel à l'entreprise EXIGO Archives.

Pour ce faire, nous avons regroupé en interne les dossiers à détruire, puis nous avons remplis les contenants mis à notre disposition. Une fois les contenants remplis, le prestataire est venu les récupérer en vue de leur acheminement et de leur recyclage dans un centre de tri agréé.

Cette action nous a permis de concilier gain de place, recyclage responsable et confidentialité.

LES BÉNÉFICES ENVIRONNEMENTAUX DU PROJET :

Grâce à cette opération, nous avons économisé l'équivalent de :



ENERGIE

4.08

pleins de
gasoil



EAU

La consommation
d'eau d'un français
pendant

2,88

mois



CO2

Les émissions de

0,54

trajets Paris - Rome
en voiture



Car nous avons trié et RECYGO a valorisé :

600 kg

Papiers de bureau

>

240

ramettes de 500 feuilles
de papier A4



Allier

challenge sportif et écoresponsabilité

En mars 2022, **34 salariés d'AMP VISUAL TV** ont participé à la **Grande Course du Grand Paris Express**. C'est la première course parisienne éco-conçue et durable.

Nos collaborateurs ont vécu une expérience humaine et riche à travers le sport collectif ce qui a renforcé la cohésion et les échanges. Nous avons pris le pack entreprise pour pouvoir après la course se retrouver autour d'un cocktail, avoir un accès au coin massage et kiné, et effectuer une visite du Stade France.

L'objectif de ce challenge était de se retrouver, de partager des moments inoubliables autour d'une éthique durable et solidaire ainsi que de valoriser les valeurs environnementales de notre entreprise.

LES INNOVATIONS ENVIRONNEMENTALES DU PROJET :



Un village des start-up de l'innovation urbaine



Un coureur = 1 arbre planté



Une médaille à planter 0 déchet



Collecte et traitement des déchets



0 bouteille plastique



les émissions de CO2

OBJECTIF : LIMITER LES REJETS POLLUANTS

Nous menons une politique globale de réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES) liées aux déplacements des collaborateurs, des outils et à la consommation énergétique des bâtiments de l'entreprise.

Pour cela, nous mettons en œuvre plusieurs **actions d'optimisation des transports** pour limiter les déplacements :

- L'utilisation systématique des remorques motos et camions;
- La prise en charge des abonnements de transports en commun;
- Le covoiturage pour les équipes de production;
- La mise à disposition d'hôtels à proximité des lieux de tournages;
- L'interopérabilité des cars-régie;
- (3 à 4 millions d'euros sont investis chaque année pour les construire à l'identique)
- L'installation de parking vélos et bornes de recharge électrique sur les sites.
- Le développement des agences régionales, proches des lieux de tournages.

Depuis 2018, le service HF dispose de **11 kits motos transportables** pour équiper les motos afin de réaliser nos prestations à l'international. Ainsi, nous sommes le seul prestataire au monde qui n'a pas l'obligation de déplacer ses motos pour réaliser des tournages. Les kits sont démontables et permettent d'acheminer le matériel nécessaire sur des motos louées sur place, ce qui limite les déplacements de notre flotte véhicules. En outre le service HF dispose de **4 scooters électriques** pour le tournage d'événements sportifs. En effet, nous avons adapté notre matériel afin de pouvoir louer partout dans le monde ce type de scooters et ainsi être en mesure de proposer systématiquement ce dispositif à nos clients.

En complément, nous utilisons la **Remote Production** qui constitue une première étape vers la dématérialisation de la production audiovisuelle. Des gains économiques et environnementaux sont

induits par ce mode de production qui cause moins de déplacements pour les cars-régie et les équipes techniques, et donc limite les rejets en CO2.

Depuis 2017, nous tâchons de renouveler progressivement notre flotte automobile en intégrant **des véhicules moins polluants**. Ainsi, une partie de nos véhicules lourds sont à la norme antipollution « Euro 6 » et la moitié environ de nos véhicules légers, plutôt destinés à un usage urbain, sont hybrides.

Depuis l'exercice précédent, nous réalisons le **bilan carbone** de l'entreprise. Pour cela, nous évaluons les émissions directes et indirectes de CO2, induites par l'utilisation de notre flotte automobile (voitures, scooters, avions, cars-régie) et par les consommations énergétiques de nos bâtiments.

Depuis 2018, le service HF dispose de **11 kits motos transportables**. Ils sont démontables et permettent d'acheminer le matériel nécessaire sur des motos louées sur les lieux de tournage. Ainsi, ce dispositif limite les déplacements de notre flotte de véhicules. Nous sommes le seul prestataire au monde qui n'a pas l'obligation de déplacer ses motos pour réaliser des tournages.



“ Grâce à nos agences régionales, on maintient et on crée de l'activité sur les bassins de vie. En plus d'améliorer la qualité de vie de nos salariés, on anime les régions et on diminue les trajets des salariés vers Paris et des cars-régie pour se rendre sur les lieux de tournages. ”

Gilles Sallé, Président et fondateur d'AMP VISUAL TV





FAITS MARQUANTS

Afin de contribuer davantage à la lutte contre le réchauffement climatique, nous accompagnons les collaborateurs dans la transition vers **la mobilité verte**.

Pour cela, nous leur proposons aux collaborateurs de se désolidariser de leur véhicule personnel ancien au profit d'un véhicule de fonction ou de service plus propre, hybride ou électrique. Ce dispositif vient compléter **notre politique d'optimisation des transports** en apportant une réponse à des trajets professionnels en dehors des heures et jours ouvrés. En parallèle, nous équipons progressivement nos sites de bornes de recharge électrique. Dès lors, les collaborateurs peuvent recharger leur véhicule directement sur le lieu de travail. Ainsi, en septembre 2021, nous avons posé une borne de recharge électrique sur le site des Sables-d'Olonne. En mars 2022, nous avons posé 4 prises de courant sur notre site de Gennevilliers et 2 prises de courant à proximité du studio 107. De plus, le parc des Portes de Paris dans lequel se situent les studios 107, 102, 128, 130, 210, 217 et 224 est équipé de **bornes de recharge électrique**, et d'autres seront installées prochainement.

Cette année, nous avons réalisé **notre deuxième bilan carbone**. Les émissions de CO2 ont fortement augmenté par rapport au précédent exercice car nous avons intégré au calcul les rejets induits par les déplacements professionnels des collaborateurs effectués en train et en avion.

AMBITIONS N+1

La réalisation du bilan carbone va nous permettre d'établir **un plan d'action ciblé et efficace** pour réduire les émissions de CO2 rejetées.

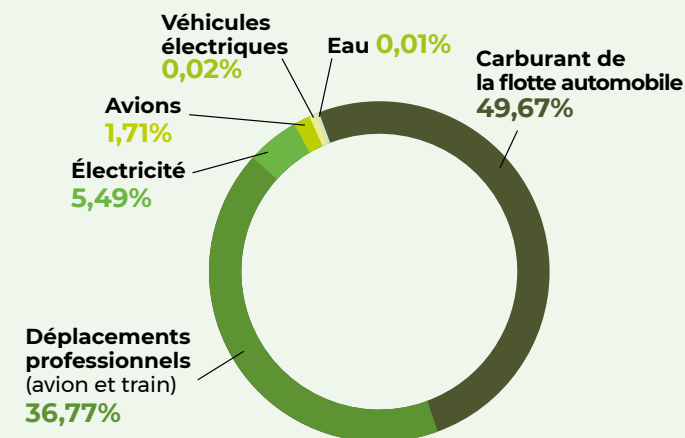
Par ailleurs, nous allons continuer à renouveler notre flotte de véhicules en y intégrant des **véhicules moins polluants**. Dans ce sens, 3 nouveaux cars-régie de dernière génération sont en préparation. Moins polluants, ils permettront d'alléger la pression sur les rotations et les enchaînements de tournages afin de permettre **une logistique plus intelligente réduisant les longs trajets routiers**.

INDICATEUR CLÉ

REJETS EN CO2

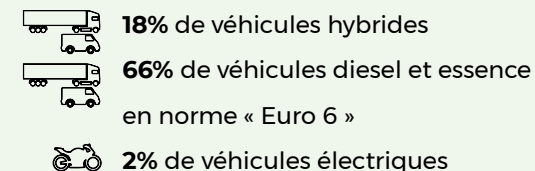
2915 tonnes de CO2e émis

+57% vs 2020/2021



INDICATEURS DE SUIVI

FLOTTE DE VEHICULES



contribution aux odd



les écogestes

OBJECTIF : PROMOUVOIR L'ÉCO-RESPONSABILITÉ

Nos mettons en place régulièrement des écogestes afin de contribuer à l'épanouissement de nos collaborateurs et à la protection de l'environnement.



Impression des documents marketing
sur **du papier issu de forêts
gérées durablement**



**Politique de suppression
du plastique à usage unique**



Dématérialisation **des fiches de paie
et des tickets restaurants**



Offre de **5 cafés gratuits**
par jour



Installation de **parking vélos**



Installation de **bornes
de recharge électrique**



Usage de vêtements professionnels constitués de **cotons OEKOTEX** et de **fibres en polyester recyclé**



Eclairage des locaux en basse consommation (LED A++)



Mise à disposition de **cuisines équipées** sur les sites



Impression des documents en **recto/verso** et en **noir et blanc** par défaut



Coupure du chauffage dans le hangar du site de Metz en hiver



Création d'un Master Pitch « **Agir pour l'environnement** »

nos engagements sociétaux

Entreprise citoyenne, AMP VISUAL TV répond aux obligations juridiques applicables, et surtout va au-delà en développant son ancrage territorial et ses relations avec l'ensemble de ses parties prenantes. Ainsi, notre engagement sociétal s'articule autour de **4 piliers** en lien direct avec nos valeurs;

- 01/ L'ÉTHIQUE DES AFFAIRES
- 02/ L'IMPLICATION TERRITORIALE
- 03/ LA PROMOTION DES VALEURS RESPONSABLES
- 04/ L'INNOVATION



l'éthique des affaires

OBJECTIF : GARANTIR LA LOYAUTÉ DES PRATIQUES

Par notre adhésion au Global Compact des Nations Unies en 2019, nous nous sommes engagés à respecter les Dix Principes de l'organisation et à promouvoir **les comportements éthiques dans l'ensemble de nos relations d'affaires**. Par conséquent, nous agissons contre la corruption sous toutes ses formes.

En 2017, nous avons créé un premier **Code éthique des pratiques** afin de formaliser les principes de bonne conduite des collaborateurs. Ces principes marquent la volonté du Groupe de donner à chacun les moyens d'agir dans le meilleur intérêt de l'entreprise et de sa réputation, et de conduire ses activités en toute légalité. La même année, nous avons formulé une première **Charte d'achats responsables**, revue en 2020, afin de nous assurer que nos partenaires partagent et respectent nos ambitions sociétales. En adhérant aux principes de cette charte, nos partenaires s'engagent à agir de manière loyale.

Depuis 2018, nous avons entamé **une démarche de conformité au RGPD** pour l'ensemble de nos sociétés afin de protéger les données personnelles de nos clients, partenaires et collaborateurs. Pour cela, nous avons nommé en interne **une référente RGPD** qui a pour

mission de sensibiliser les salariés en matière de protection des données personnelles. Egalement, nous avons ajouté à nos conditions générales d'exécution des prestations de services un paragraphe concernant la protection des données afin de sensibiliser les clients et prestataires lors de la signature des contrats.

En 2020, nous avons été évalué par **la plateforme de notation ECOVADIS** sur les thèmes Environnement, Social & Droits de l'Homme, Éthique et Achats Responsables. Cette certification nous permet d'obtenir une image claire de nos bonnes pratiques RSE et d'identifier des axes d'amélioration pour l'avenir notamment en matière éthique.

Enfin, nous évaluons **la conformité de nos sous-traitants** via la plateforme de suivi e-Attestations dans le but de simplifier et sécuriser nos relations avec nos parties prenantes externes. Dans ce cadre, nous sollicitons nos sous-traitants pour qu'ils nous apportent la preuve qu'ils exercent leurs activités en conformité avec la législation. À titre d'exemple, nous récupérons de façon régulière leurs extraits k-bis, leurs attestations de vigilance et de régularité fiscale.

FAITS MARQUANTS

Avec la note de 66/100 en février 2022, nous progressons de 5 points par rapport à notre évaluation ECOVADIS 2020. En effet, cette année, nous avons pris soin de mieux communiquer et d'apporter davantage de preuves sur nos actions responsables. Ce résultat nous positionne dans le top 2% des entreprises évaluées par la plateforme dans notre secteur d'activité. Egalement, il nous permet de figurer dans le top 25% des entreprises évaluées par la plateforme.

De plus, nous travaillons actuellement sur **un grand plan d'action de cybersécurité** au sein de l'entreprise. Les détails de nos actions en la matière sont détaillés dans un focus spécifique dans les deux prochaines pages.

AMBITIONS N+1

Pour le prochain exercice, nous souhaitons moderniser **notre Code éthique** des pratiques et créer un dispositif d'alerte interne afin de contrôler sa bonne application par les salariés. Egalement, nous souhaitons moderniser **notre Charte d'achats responsables**.

De plus, nous souhaitons développer **notre politique RGPD existante** en créant une cartographie et un registre des traitements. La cartographie permettra de mesurer l'impact du règlement sur la protection des données de notre activité. Le registre aura pour objectif de recenser les traitements de données personnelles et disposer d'une vue d'ensemble de ce que nous faisons de ces données.



INDICATEUR CLÉ

ÉTHIQUE

2 documents éthiques

- 1 Code éthique des pratiques
- 1 Charte d'achats responsables

INDICATEUR DE SUIVI

CONFORMITÉ

36 sous-traitants conformes



Certification EcoVadis

Score de 66/100

+5 points
VS 2020



contribution aux odd



Sensibiliser à la cybersécurité

Grâce à un audit réalisé en mars 2021, **nous travaillons actuellement sur un grand plan d'action pour garantir la cybersécurité dans l'entreprise**, dont la première tâche est de sensibiliser les utilisateurs.

Il est indispensable d'adopter les bons réflexes ou de les améliorer pour préserver au maximum l'entreprise des causes dévastatrices qu'une cyberattaque interne ou externe pourrait provoquer. Dans un premier temps, un groupe de gestion de crise a été créé en interne afin d'avoir des représentants des différents services en cas d'attaque pour pouvoir le plus rapidement possible, avec le service informatique, identifier et corriger le problème.

CYBERSÉCURITÉ

FAIRE FACE À LA MENACE



SUPPORTS AMOVIBLES

N'UTILISE PAS DE CLÉ USB INCONNUE,
DISTINGUE TES USAGES PROFESSIONNELS ET PERSONNELS.



CYBERMENACES

NE FACILITE PAS LA TÂCHE AUX ATTAQUANTS.
SOIS CONSCIENT DES DANGERS DU NUMÉRIQUE.

- ▶ Vérifie la légitimité des demandes que tu reçois avant de communiquer des informations.
- ▶ Fais attention avant de cliquer sur les liens ou les documents que l'on t'envoie.
- ▶ Respecte les processus établis et n'outrepasse pas les circuits de validation.
- ▶ Ne baisse pas ta garde que ce soit sur ton ordinateur ou sur ton smartphone.

ET LA
BONNE
PRATIQUE
C'EST D'ALERTER
LE SERVICE INFORMATIQUE

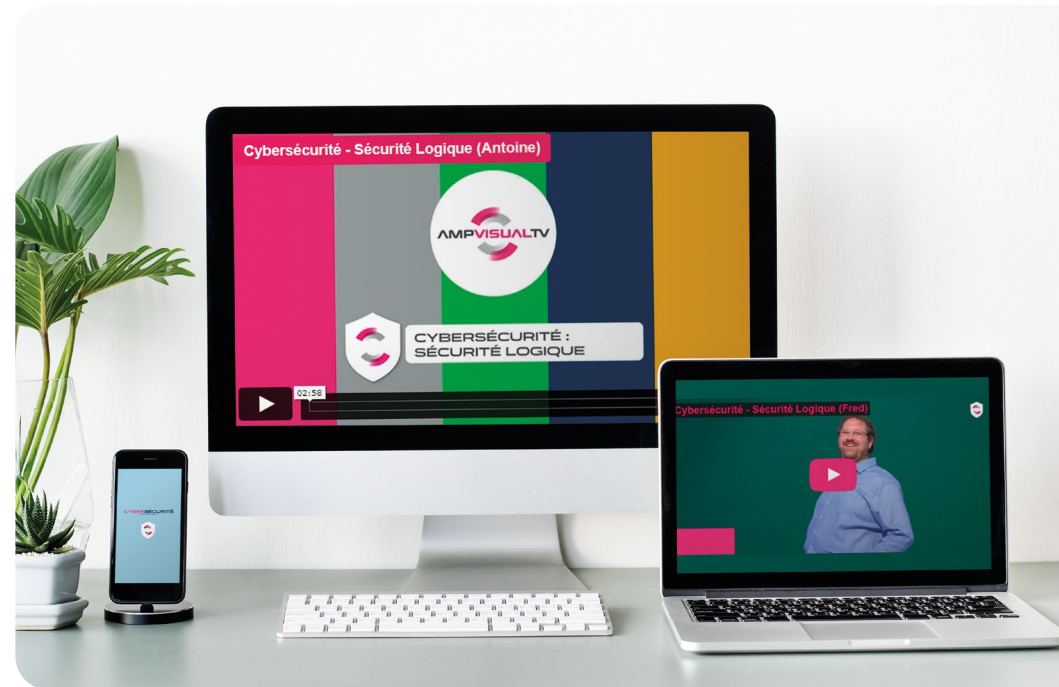


incidentcyber@campvisualtv.tv

LES DÉTAILS DU PROJET :

Durant cet exercice, nous avons mis en place **plusieurs solutions** pour réduire au maximum l'éventualité d'une cyberattaque. Le service informatique et le service communication ont travaillé en collaboration pour réaliser les outils de sensibilisation suivants :

- **Des vidéos ;**
- **Des affichages** dans les locaux ;
- **Un lien cybersécurité automatique** lors de la navigation web ;
- **Une adresse mail** dédiée ;
- **Un MFA (authentification multi-facteur)** sur le poste client ;
- **Un questionnaire de satisfaction** à venir.



“ La cybercriminalité n'est pas une fiction. Il est lointain le temps où nous nous posions la question « Est ce que nous allons nous faire attaquer », la question maintenant est « Quand allons-nous être attaqué ». C'est pour cela que nous mettons en place un ensemble d'actions pour d'abord identifier le champs d'attaque, puis éventuellement les contrer, et enfin pourvoir réagir en cas de faille. Nous allons créer une cellule de crise pour prendre les décisions nécessaires : arrêter, nettoyer et redémarrer notre système d'information en cas de besoin. Ce n'est pas qu'un problème informatique mais bien un problème qui concerne tout le monde dans ses actions aux quotidiens. L'important est de rester vigilant et de suivre les différentes communications qui ont été faites. ”

Olivier Honoré, Directeur des Systèmes d'Information

l'implication territoriale

OBJECTIF : DÉVELOPPER L'ANCRAGE LOCAL

Depuis quelques années, AMP VISUAL TV développe **son ancrage territorial** pour une croissance durable, respectueuse à la fois de l'humain et des territoires. Pour cela, nous privilégions les collaborations avec des fournisseurs de service locaux ou des antennes locales d'enseignes nationales. Ainsi, la plupart de nos partenaires sont des acteurs économiques situés dans les départements où nous avons nos agences en région à savoir en

Vendée, dans le Rhône, la Moselle, et en Haute-Garonne.

Depuis février 2021, nous avons souscrit un abonnement au **journal de l'association « Demain Vendée »** pour notre site des Sables-d'Olonne. Ce journal est un média local qui met en lumière les initiatives positives sur la Vendée, sur des thématiques variées de la transition sociétale, écologique et sociale.

OBJECTIF : FAVORISER LE MÉCÉNAT & LES PARTENARIATS

Depuis 2017, nous sommes partenaire d'**une dizaine d'événements sportifs ou sociaux** à proximité de nos implantations. Également, nous nous impliquons dans **certaines manifestations nationales**. Concrètement, nous faisons régulièrement des dons financiers et nous mettons à disposition gracieusement plusieurs de nos moyens techniques afin d'apporter notre aide dans le financement et l'organisation d'événements ou de missions sociales.

Entreprise citoyenne, nous contribuons au développement et à l'attractivité du territoire, **tout en répondant aux besoins de nos clients et nos fournisseurs**. Naturellement, nous sommes à leur écoute pour répondre au mieux à leurs attentes lors de la réalisation de tournages. Afin de renforcer ces liens, chaque année, nous avons pris l'habitude d'inviter nos principaux clients français et internationaux à partager un moment convivial avec nous.

FAITS MARQUANTS

Le nombre de fournisseurs locaux n'a pas varié significativement par rapport à l'exercice précédent. **Cependant, depuis 2017/2018, il a augmenté de 28%**. Ce résultat témoigne de notre implication territoriale sur le département vendéen.

Après une année et demi préoccupations sanitaires, **les activités événementielles et de tournages ont fortement repris**. En septembre 2021, nous avons organisé notre traditionnelle fête de la rentrée au studio Gabriel. Également, nous nous sommes rendus au SPORTEL à Monaco en octobre 2021. C'est deux événements nous ont permis de revoir un très grand nombre de nos clients.

AMBITIONS N+1

Sur le prochain exercice, nous continuerons à développer **nos actions de mécénat et nos partenariats**. D'ailleurs, nous allons apporter notre soutien à l'édition 2022 des SOLIDAYS, qui sont 3 jours de concerts géants donnés au profit de la lutte contre le sida. Dans le cadre de cette solidarité, AMP VISUAL TV mettra à disposition gracieusement 2 unités de production ainsi que des salariés bénévoles qui souhaitent donner un peu de leur temps pour défendre une cause importante.



INDICATEUR CLÉ

FOURNISSEURS LOCAUX

119 fournisseurs locaux

-8% vs 2020/2021

dont : **51** fournisseurs en Vendée
40 fournisseurs dans le Rhône
7 fournisseurs en Moselle
21 fournisseurs en Haute-Garonne

INDICATEUR DE SUIVI

MÉCÉNAT ET PARTENARIAT

14 actions de mécénat et partenariats

+75% vs 2020/2021



contribution aux odd



3 jours de chant et de solidarité pour les Restos du Cœur !

Pour le tournage du concert des Enfoirés 2022, nous avons déployé une captation en 12 caméras depuis notre Millenium Signature 12 au Sud de France Arena de Montpellier. Egalement, cette année, **nous avons fait un don financier important** à l'association afin de la soutenir dans la réalisation de ses missions sociales.

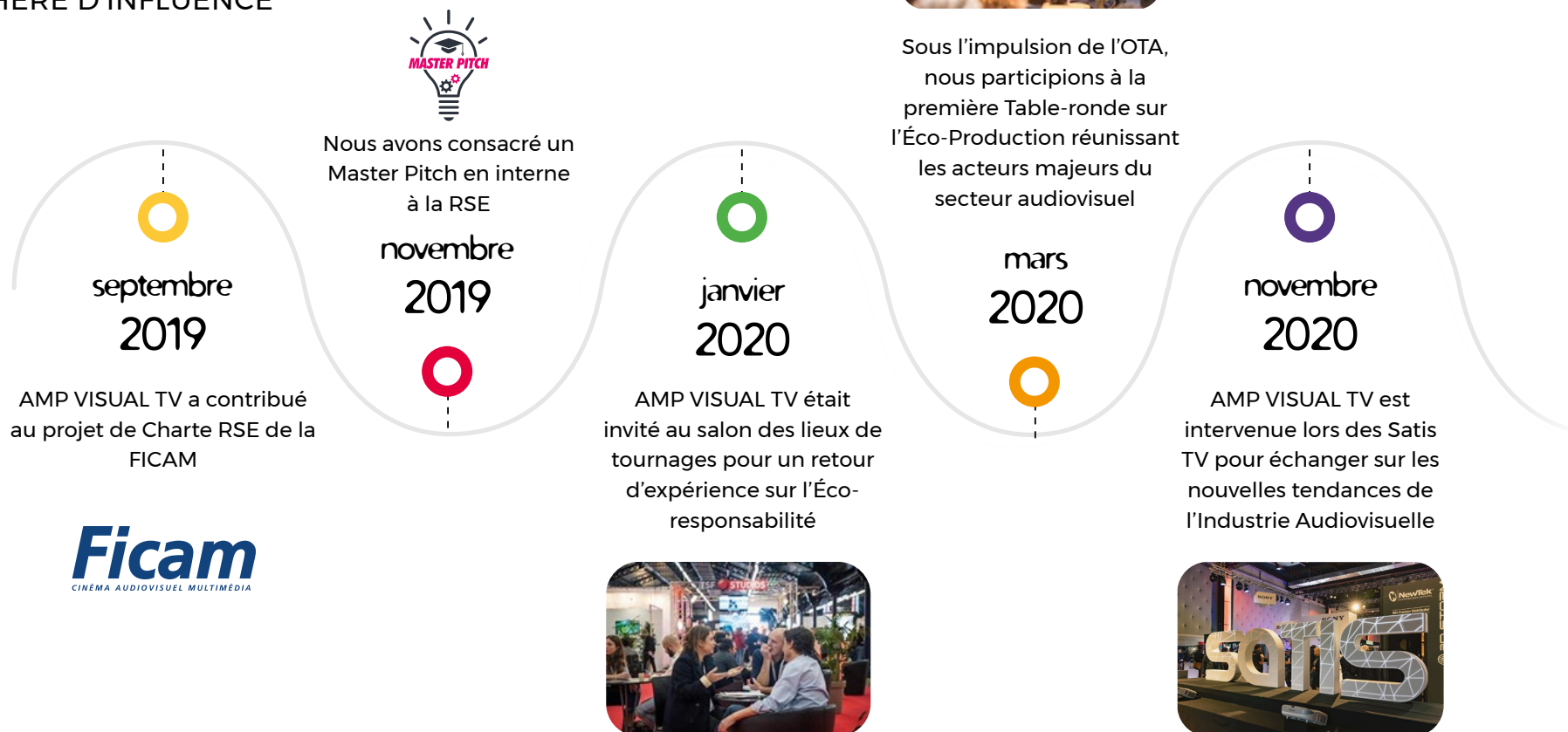


une soirée de mobilisation, solidarité et partage !

Les équipes du Millenium Signature 10 étaient en place pour un tournage exceptionnel à la Maison de la radio et de la musique, pour LA CROIX ROUGE FRANCAISE, France Inter et France 2 qui organisaient un grand concert afin de solliciter des dons pour venir en aide aux ukrainiens. Pour l'occasion, **nous avons mis à disposition gracieusement certains de nos moyens de production.**

la promotion des valeurs responsables

**OBJECTIF : DÉVELOPPER LA RSE AU SEIN
DE NOTRE SPHÈRE D'INFLUENCE**





Nous avons participé à la seizième Assemblée générale ordinaire et à l'Assemblée générale extraordinaire de l'association Global Compact France sous un format dématérialisé.

septembre
2021

décembre 2020 mars 2021

AMP VISUAL TV a contribué au projet de Charte RSE de la FICAM

Ficam
CINÉMA AUDIOVISUEL MULTIMÉDIA

octobre 2021

Cilles Sallé, notre président et fondateur, a participé à une journée de rencontre de parties prenantes externes organisée par le Groupe TF1.

TF1
LE GROUPE

Ficam
CINÉMA AUDIOVISUEL MULTIMÉDIA

Nous avons participé à deux commissions RSE organisées par la FICAM.

novembre 2021 février 2022



INDICATEUR CLÉ

PROMOTION DES VALEURS RSE

4 actions de promotion

+33% vs 2020/2021



contribution aux odd

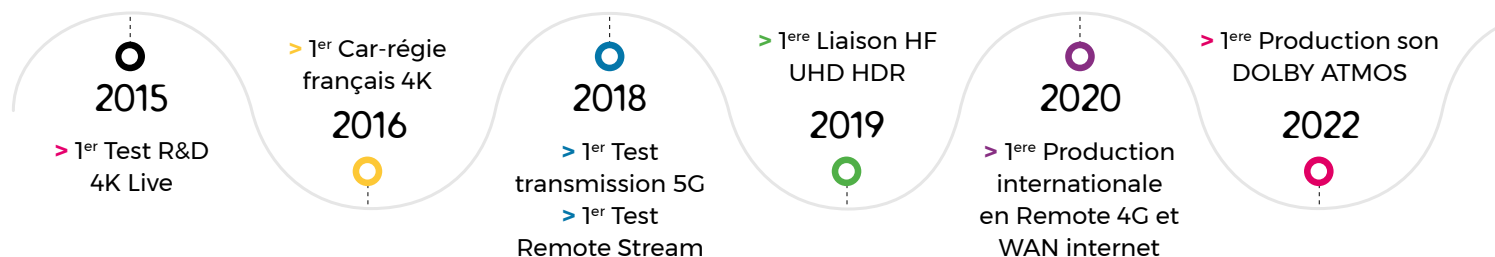


l'innovation

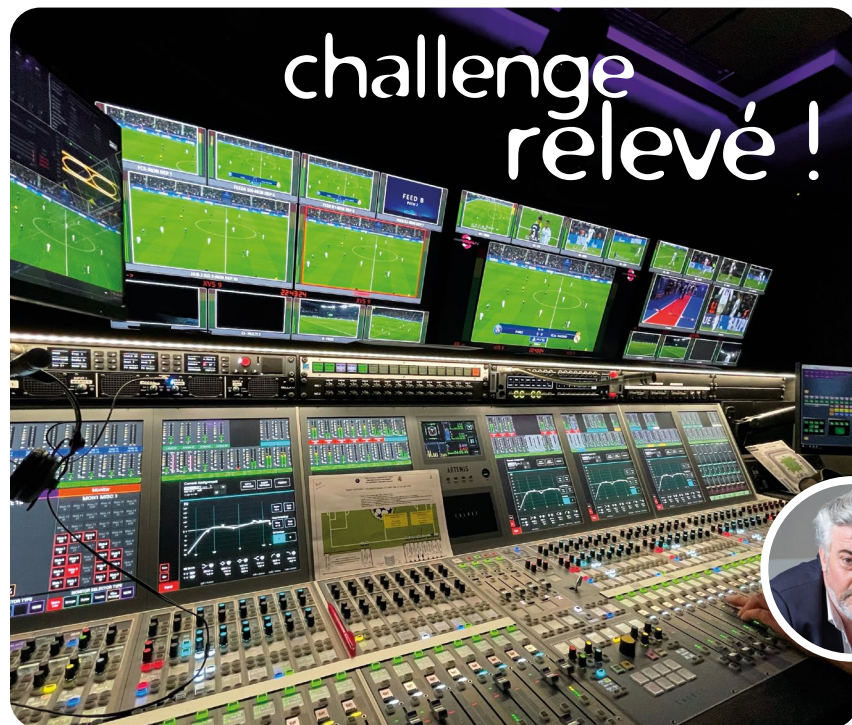
Nous sommes reconnus internationalement pour **l'expertise technique de nos équipes**. Toujours à la pointe de l'innovation, nous nous dotons sans cesse des outils les plus performants et novateurs. Depuis une quinzaine d'années, nos innovations dépassent le simple cadre technique, en accompagnant les bouleversements des usages des téléspectateurs. Technologie, process, management, tous les aspects de la vie de l'entreprise sont impactés par cette transformation.

Conquérir puis conserver la confiance de nos clients passe tout autant par l'innovation que par le service, ces deux éléments constituent l'ADN d'AMP VISUAL TV.

20 INNOVATIONS MAJEURES DEPUIS 1986, **DONT 7 CES DERNIÈRES ANNÉES...**



| EXEMPLES D'INNOVATIONS 2021-2022



En février 2022, à l'occasion des derniers matches à domicile de Paris et Lille en Champions League, nous avons apporté une nouveauté sur le signal international : le son était produit en « Dolby Atmos ». C'est une évolution du son « Surround », traditionnellement utilisé pour ce type de prestation. Produire ce type de son n'est ni simple ni courant, l'enjeu était double pour nos équipes; mais **elles étaient unies autour d'une volonté commune : servir nos clients.**



« Très tôt nous nous sommes engagés auprès des équipes des sports de Canal à préserver les acquis et, dès lors que cela est possible, d'upgrader les dispositifs pour leur faire profiter du meilleur de nos prestations... »

Igor Trégarot
Directeur Général en charge
des Activités France



il est là... l'IXI 5 !

Notre force réside dans notre capacité à proposer des prestations dites « simplifiées » pour les clients qui ont besoin de matérialiser leurs droits en images. C'est pourquoi, nous avons lancé récemment notre IXI 5 dans le but d'élargir notre offre et de réduire les sous-traitances.

Ce nouveau véhicule est **autonome en déplacement** et **en énergie** grâce à une génératrice intégrée au moteur. De plus, il dispose **des nouvelles technologies** : transmission 4 flux en HD, captation jusqu'à 4 caméras, etc.

➔ contribution aux odd





NOUS SOUTENONS
LE PACTE MONDIAL

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

Nous apprécions vos commentaires sur
son contenu.

