2025

Rapport de durabilité

Sagemcom

- Table des matières -

Informations générales 6
1. La responsabilité sociétale d'entreprise chez Sagemcom 7
2. Sagemcom, entreprise à mission 7
2.1 La raison d'être de Sagemcom 8
2.2 Les 5 piliers et objectifs opérationnels 8
2.3 Un engagement ancré au Pacte Mondial des Nations Unies 8
3. Standards de reporting, reconnaissances externes et vérifications tierce partie 10
4. Politique Groupe 2025 12
5. Gestion des impacts, risques et opportunités (IRO) 14
Changement climatique 16
1. Politiques liées à l'atténuation du changement climatique et à l'adaptation à celui-ci incluant le plan de transition 17
2. Actions et ressources en rapport avec les politiques en matière de changement climatique 18
2.1 Un bilan des émissions de gaz à effet de serre quasiment exclusivement mesuré en flux physiques 18
2.2 Périmètre du bilan des émissions de gaz à effet de serre Sagemcom 19
2.3 Actions scope 1 & 2 19
2.4 Consommation d'électricité 19
2.5 Actions spécifiques scope 3 (éco-conception, consommation des produits) 20
2.6 Analyses de cycle de vie 20
2.7 Une gestion responsable des transports amont et aval 23
2.8 Analyse des risques environnementaux 24
2.9 Mesurer l'engagement environnemental des fournisseurs, à travers le CDP 25
3. Objectifs et indicateurs 25
3.1 Indicateurs et objectifs liés à l'atténuation du changement climatique et à l'adaptation à celui-ci 25
Pollution 30
1. Politiques en matière de pollution 31
1.1 Système de management environnemental 31
1.2 Méthodologie d'évaluation des aspects environnementaux significatifs 31
1.3 Pollution du sol 32
1.4 Pollution atmosphérique 32
2. Actions et ressources relatives à la pollution 32
2.1 Gestion des déchets 32
2.2 Eau de process 33
3. Indicateurs et objectifs en matière de pollution 34
3.1 Déchets 2025 34
Ressources aquatiques et marines 36
1. Politiques en matière de ressources aquatiques 37
1.1 Gestion de l'eau 37
2. Actions et ressources relatives aux ressources aquatiques et marines 38
2.1 Consommation d'eau sur les sites Sagemcom 38
2.2 Impact produits 38
2.3 Chaîne d'approvisionnement 39
3. Indicateurs et objectifs liés à la réduction de la consommation d'eau 39
3.1 Consommation d'eau 40
Biodiversité et écosystèmes 42
1. Action et ressources relatives à la biodiversité et aux écosystèmes 43
Utilisation des ressources et économie circulaire 44
1. Politiques en matière d'utilisation des ressources et d'économie circulaire 45
1.1 L'engagement de Sagemcom dans l'économie circulaire 45
2. Actions et ressources relatives à l'utilisation des ressources et à l'économie circulaire 46
2.1 Réduire le prélèvement des ressources naturelles 46
2.2 Utiliser des matériaux alternatifs 46

2.3 Faciliter la remise à neuf des produits 47
2.4 Étendre la durée de vie des produits 48
2.5 Gérer la fin de vie des produits, lorsque cela est du ressort de Sagemcom 48
2.6 Vers une industrie électronique plus responsable 49
3. Indicateurs et objectifs liés à l'utilisation des ressources et à l'économie circulaire 49
3.1 Respect des standards 49
3.1.1 Pourcentage de matériaux alternatifs (recyclés ou biosourcés) 49
3.2 Ressources sortantes 49
Effectifs de l'entreprise 52
1. Effectifs de l'entreprise 53
1.1 Politiques RH 53
1.2 Politique en matière de développement des talents et gestion des compétences des collaborateurs 54
1.2.1 Soutenir et diversifier les carrières professionnelles au sein du Groupe 54
1.3 Actions et ressources liées aux effectifs de l'entreprise 56
1.3.1 Mise en place d'un SIRH 56
1.3.2 Piloter et accompagner la performance, le développement et le progrès 56
1.3.3 La formation, pour développer et ajuster les compétences 57
1.3.4 Formation - Indicateur GRI 404 - 1 59
1.3.5 Mesurer la qualité des formations 59
1.3.6 Mise en place d'une plateforme de formation en ligne 60
1.3.7 Développement et animation de la filière Experts 60
1.4 Indicateurs et objectifs liés aux effectifs de l'entreprise - Indicateur GRI 2 - 7 62
2. Dialogue social et négociations collectives 70
2.1 Politique en matière de dialogue social et de négociations collectives 70
2.1.1 Le dialogue social comme vecteur d'un accompagnement social durable 70
2.2 Exemples d'actions et ressources liées au dialogue social et aux négociations collectives 70
2.2.1 En France 70
2.2.2 En Tunisie 71
2.3 Indicateurs et objectifs liés au dialogue social et aux négociations collectives - Indicateur GRI 2 - 30 72
3. Diversité et Inclusion (D&I) 73
3.1 Politique en matière de diversité et d'inclusion 73
3.2 Actions et ressources en matière de diversité et d'inclusion 73
3.2.1 Prévenir les discrimination, les agissements sexistes et le harcèlement sexuel 73
3.2.2 Valoriser notre diversité culturelle 74
3.2.3 Valoriser et encourager la diversité dans toutes ses composantes 75
3.2.4 Egalité professionnelle 75
3.2.5 Lutter contre toutes les formes de discrimination 77
3.2.6 La mixité des âges, vecteur de performance 78
3.2.7 Intégration et maintien dans l'emploi de personnes en situation de handicap 78
3.2.8 Susciter des vocations et soutenir l'égalité des chances 79
3.2.9 Indicateurs liés à la diversité et à l'inclusion - Indicateur GRI 401 - 1 80
4. Rémunération, protection sociale et salaires décents 84
4.1 Politiques en matière de rémunération, protection sociale et salaires décents 84
4.2 Action en matière de rémunération, protection sociale et salaires décents 86
4.2.1 Couverture santé avec financement majoritaire de Sagemcom 86
4.2.2 Egalité salariale et maintien de salaire pendant le congé maternité 86
4.3 Indicateurs en matière de rémunération, protection sociale et salaires décents 87
4.3.1 Ratio entre le salaire au premier échelon standard par genre comparé au salaire minimum local - Indicateur GRI 202 - 1 87
5. Santé, sécurité et qualité de vie au travail 89
5.1 Politique de santé, sécurité et qualité de vie au travail 89
5.2 Actions et ressources liées à la santé, sécurité et qualité de vie au travail 89
5.2.1 Mesures de sécurité au travail 89

5.2.2 Prévention et accompagnement de la santé ... 94
5.2.3 Qualité de vie au travail ... 96
6. Dispositif de dialogue permettant aux salariés de s'exprimer sur leurs conditions de travail ... 96
6.1 Indicateurs liés à la santé, sécurité et qualité de vie au travail - Indicateur GRI 403 - 9 ... 97
7. Procédures de réparation des incidences négatives et canaux permettant aux travailleurs de l'entreprise de faire part de leurs préoccupations et cas, plaintes et impacts sur les droits de l'homme ... 100
7.1 Traitement des signalements ... 100
Travailleurs de la chaîne de valeur ... 102
1. Politiques liées aux travailleurs de la chaîne de valeurs ... 103
2. Actions et ressources liées aux impacts importants sur les travailleurs de la chaîne de valeur ... 103
2.1 Signature de la Charte éthique ... 103
2.2 Des audits sur site ... 105
2.3 Formation régulière des équipes internes ... 105
2.4 Dispositifs de signalement ... 105
3. Indicateurs et objectifs liés aux travailleurs de la chaîne de valeur ... 107
Consommateurs ... 108
1. Politiques relatives aux consommateurs ... 109
1.1 Gouvernance éthique et politique qualité ... 109
2. Actions et ressources liées aux impacts importants sur les consommateurs ... 110
2.1 Conformité réglementaire et gestion environnementale ... 110
2.2 Protection de la santé et de la sécurité des consommateurs ... 110
2.3 Cybersécurité ... 110
2.4 Protection des données personnelles ... 112
3. Indicateurs et objectifs liés à la cybersécurité ... 113
Informations sur la conduite des affaires ... 114
1. Politiques en matière de conduite des affaires et prévention et détection de la corruption et des pots-de-vin ... 115
2. Actions et ressources liées aux sujets de conduite des affaires et prévention et détection de la corruption et des pots-de-vin ... 117
2.1 Engagement en matière de conformité ... 117
2.2 Programme interne de conformité ... 117
2.3 Prévention de la corruption ... 118
2.4 La cartographie des risques de corruption ... 118
2.5 Le guide de prévention de la corruption et du trafic d'influence ... 119
2.6 Dispositifs de signalement ... 120
2.7 L'éthique dans la supply chain ... 121
2.8 Prévention de la fraude ... 122
2.9 Conformité avec les réglementations internationales et restrictions de business ... 122
2.10 Conformité aux règles relatives à la concurrence ... 123
2.11 Gestion des conflits d'intérêts ... 123
2.12 Conformité aux règles relatives aux contrôles des exportations (Export Control) ... 124
2.13 Lutte contre le blanchiment de capitaux et le financement du terrorisme ... 124
3. Indicateurs et objectifs liés à la corruption ou au versements avérés de pots-de-vin ... 125
3.1 Résultats opérationnels ... 125
Gestion des relations avec les fournisseurs ... 126
1. Politique de gestion des relations avec les fournisseurs ... 127
2. Actions et ressources en lien avec la gestion des relations fournisseurs ... 128
2.1 Charte éthique ... 128
2.2 Les audits sur site ... 128
2.3 Management de l'environnement avec les fournisseurs ... 130
2.4 Inventaire et traçabilité des substances chimiques utilisées dans les composants ... 130
2.5 Politique sur les minerais de conflit ... 131
2.6 Les matières premières critiques ... 132
2.7 Contrôles ... 133
3. Indicateurs et objectifs liés à la gestion des relations fournisseurs ... 133

Informations générales

1. La responsabilité sociétale d'entreprise chez Sagemcom

Depuis de nombreuses années, le groupe Sagemcom s'engage activement dans sa démarche de responsabilité sociétale d'entreprise, qu'il considère comme un levier stratégique de différenciation et de transformation, reconnue tant sur ses marchés qu'au sein de son écosystème, ainsi que par l'ensemble de ses parties prenantes, internes comme externes.

Membre du Global Compact depuis 2011, certifié Ecovadis Gold à partir de 2016 et platinum à partir de 2021, publiant un rapport RSE de manière volontaire depuis 2014, adossé au SBTi depuis 2021, nombreuses sont les initiatives du Groupe qui attestent de cet engagement devenu une culture d'entreprise.

Ainsi en 2022, Sagemcom a fait le choix de franchir un cap dans cette culture d'entreprise, en allant encore plus loin dans ses engagements liés à sa responsabilité sociétale : le Groupe devient « entreprise à mission ». Cette démarche est volontaire, et surtout très volontariste, car elle repose sur la définition d'une raison d'être associée à des objectifs devenant statutaires, et régulièrement audités par une tierce partie.

La spécificité de ce statut tient:

- Dans sa vision 360 des sujets de responsabilité sociétale des entreprises,
- Dans la dimension transformante qu'elle donne aux engagements pris dans le cadre de la mission, tant pour l'entreprise que pour son écosystème,
- Dans la structuration d'une gouvernance spécifiquement dédiée à la mission du Groupe,
- Dans la réalisation d'audits réguliers par une tierce partie visant aussi bien à analyser la pertinence et la qualité de cette gouvernance, la cohérence de la mission, l'ambition des objectifs statutaires et des trajectoires associés, ainsi que la solidité et l'atteinte des indicateurs associés.

La création en 2024 d'une Direction RSE, directement intégrée au Comité de direction, est venue compléter ce dispositif. Cette direction a pour rôle de piloter la mise en œuvre de la stratégie climat, de coordonner les fonctions clés (R&D, Achats, Opérations) et d'aligner le plan de transition avec les standards européens de reporting (CSRD).

2. Sagemcom, entreprise à mission

Depuis janvier 2022, Sagemcom est devenu entreprise à mission. Cet engagement s'est inscrit dans la continuité de l'ensemble des actions menées jusqu'alors, permettant de donner un nouveau sens au Groupe et devenant un projet d'entreprise engageant et fédérateur.

Ce nouveau statut s'est progressivement structuré autour d'une raison d'être, déclinée autour de cinq piliers qui guident désormais sa stratégie et ses actions au quotidien.

2.1 La raison d'être de Sagemcom

« Partout dans le monde, grâce aux solutions innovantes conçues et fabriquées par nos équipes, nous permettons au plus grand nombre d'accéder au haut débit Internet, aux divertissements, et à une énergie maîtrisée : c'est notre raison d'être ».

2.2 Les 5 piliers et objectifs opérationnels

- **Soutenir l'action en faveur de l'environnement afin de réduire l'impact de nos activités** en tenant compte des spécificités des situations environnementales et économiques locales, dans une optique globale de lutte contre le changement climatique.
- **Développer nos processus d'éco-conception** afin de limiter les impacts environnementaux de nos produits et services tout au long de leur cycle de vie.
- **Orienter nos exigences éthiques et environnementales, dans le cadre de notre politique achats, selon une feuille de route partagée avec les fournisseurs du Groupe** et validée par notre stratégie d'audits et d'évaluation.
- **Promouvoir un environnement de travail contribuant à préserver la santé et la sécurité de nos collaborateurs, et à favoriser leur qualité de vie au travail.**
- **Accompagner nos collaborateurs dans leur développement professionnel** tout au long de leur parcours au sein du Groupe en s'appuyant notamment sur le partage de nos valeurs et la promotion de la diversité.

Ce statut d'entreprise à mission doit être vu et compris comme la traduction de la culture d'entreprise de Sagemcom sur les sujets RSE, comme une colonne vertébrale de ses actions et comme une feuille de route ambitieuse et transformante pour Sagemcom et ses parties prenantes. Il y sera fait référence régulièrement au sein de ce rapport.
Au-delà des engagements inclus dans la mission de Sagemcom, des sujets transverses structurent la politique du Groupe, parmi lesquels la cybersécurité, qui est un enjeu majeur pour Sagemcom, pour l'ensemble de l'écosystème du Groupe. En ce sens, même si ce sujet n'est pas à ce jour inclut dans les obligations de reporting de la CSRD, il est considéré par Sagemcom comme hautement matériel et fera l'objet d'une section dédiée dans ce rapport.

2.3 Un engagement ancré au Pacte Mondial des Nations Unies

Signataire du Pacte mondial des Nations Unies (le « Global Compact ») depuis janvier 2011, Sagemcom s'engage en faveur d'une approche éthique, de la promotion des droits de l'Homme et du respect des règles de l'Organisation Internationale du Travail (incluant les 8 conventions) tant au sein du Groupe qu'auprès de ses fournisseurs.

Principes du Pacte mondial des Nations Unies

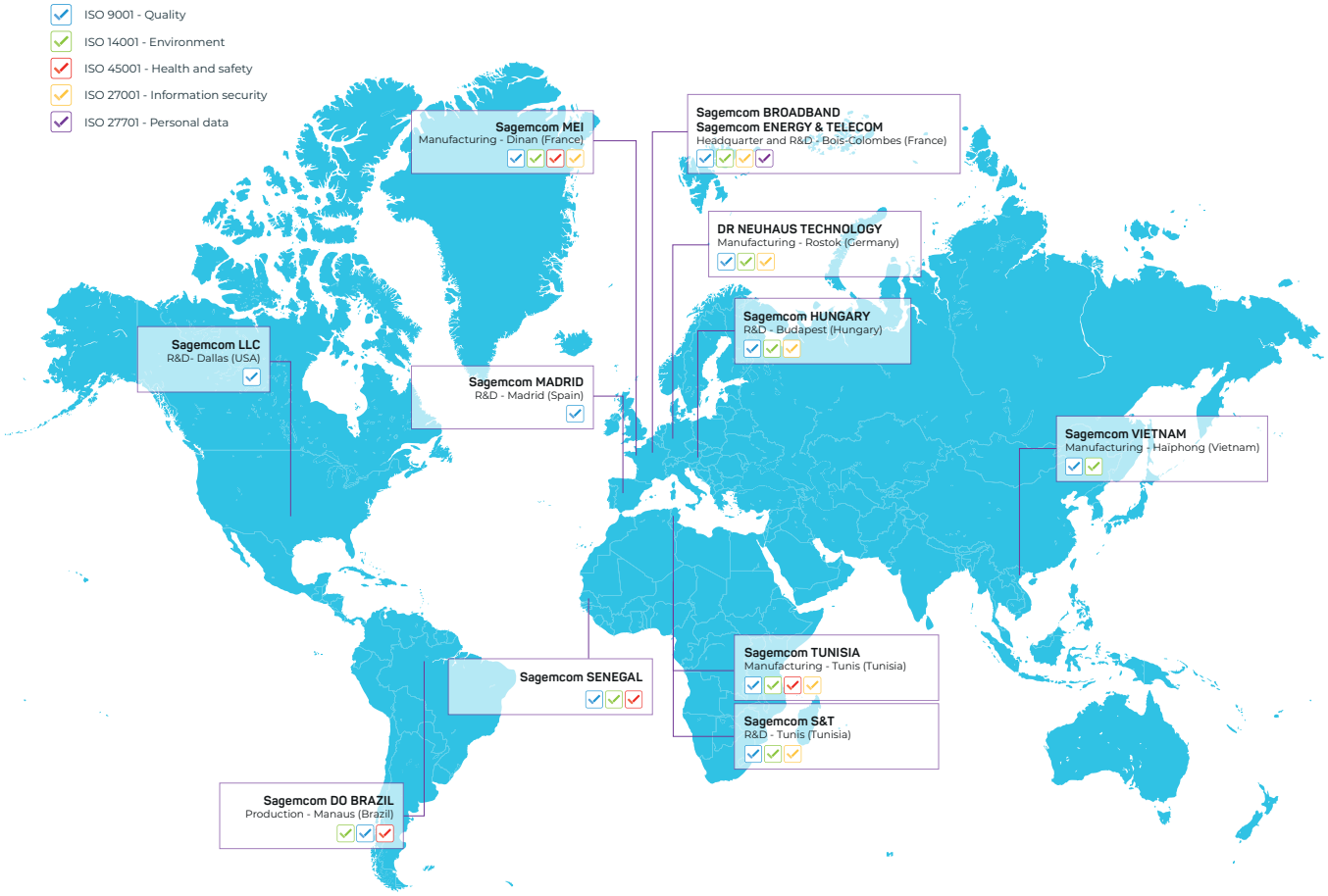
Les droits de l'homme	Soutenir et respecter internationalement les droits de l'homme.
	S'assurer de la non violation des droits de l'homme.
Travail	Confirmer la liberté d'association ainsi que le droit de négociation collective.
	Confirmer la suppression de toute forme de travail obligatoire ou forcé.
	Confirmer l'abolition du travail des enfants.
	Confirmer l'élimination de la discrimination pour l'emploi.
Environnement	Soutenir une approche environnementale.
	Entreprendre des initiatives pour promouvoir davantage de responsabilité environnementale.
	Encourager le développement et la diffusion de technologies soucieuses de l'environnement.
Anti-corruption	Lutter contre la corruption sous toutes ses formes, incluant l'extorsion.

En tant que signataire du Global Compact, le groupe Sagemcom s'engage à respecter et encourager ces principes, qui se retrouvent dans la politique Groupe « Politique globale Sagemcom sur les conditions de travail, le respect des Droits de l'Homme et la protection de l'environnement », et qui sont transcrits dans la mission statutaire de Sagemcom.
Le Groupe invite également ses fournisseurs, partenaires et sous-traitants à adopter, soutenir et appliquer, dans leurs champs d'action respectifs, ces valeurs fondamentales traduites notamment dans une Charte éthique obligatoire à toute relation commerciale avec Sagemcom (voir page 128). Ces principes sont abordés à travers différents axes de travail décrits dans ce document.

Enfin, il est à noter qu'en 2024, le groupe Sagemcom a créé spécifiquement une Direction RSE, rattachée à la Direction RSE & Communication, intégrée au Comité de Direction du Groupe, dont les objectifs sont de structurer et de mettre en œuvre la stratégie RSE de Sagemcom, d'assurer le respect des trajectoires de décarbonation du Groupe — notamment par le renforcement de l'éco-conception des produits —, de piloter la mission de Sagemcom, ainsi que de conduire la mise en œuvre de la CSRD..

3. Standards de reporting, reconnaissances externes et vérifications tierce partie

Les principaux sites du Groupe sont certifiés ISO 9001 et ISO 14001. Les sites industriels sont également certifiés ISO 45 001 et nos plus grands sites en Tunisie, ISO 50 001. Enfin, tous les sites opérationnels* sont certifiés ISO 27 001.



*

	ISO 9001	ISO 14001	ISO 50001	ISO 45001	ISO 27001	ISO 27701
Corporate	100%	100%			100%	100%
Site R&D	100%	96%			96%	22%
Site industriel	100%	100%	93%	97%	95%	

Organisation et initiative externe	Description	Engagement de Sagemcom
United Nations Global Compact (UNGC)	Initiative des Nations Unies pour l'adoption de principes en matière de droits humains, travail, environnement et lutte contre la corruption.	Signataire depuis janvier 2011
Carbon Disclosure Project (CDP)	Plateforme de transparence sur les actions climatiques des entreprises et leurs chaînes d'approvisionnement.	Note B sur le climat en 2024 ; Note A sur l'engagement fournisseur en 2024 ; évaluation des fournisseurs via CDP depuis 2022
Responsible Business Alliance (RBA)	Réseau promouvant des pratiques responsables dans les chaînes d'approvisionnement mondiales.	Membre depuis novembre 2022
Sustainable IT Charter (INR)	Engagement en faveur d'un numérique éthique, durable et respectueux des droits fondamentaux.	Signataire depuis février 2024
Global Reporting Initiative (GRI)	Référentiel international pour le reporting extra-financier des entreprises.	Sagemcom est conforme aux obligations GRI et présente un reporting en référence à ces dernières
Responsible Minerals Initiative (RMI)	Outil de référence pour assurer la traçabilité et la responsabilité dans l'approvisionnement en minerais.	Conformité aux principes RMI et utilisation des modèles de traçabilité
EcoVadis	Plateforme d'évaluation RSE des fournisseurs, couvrant éthique, social, environnemental, achats responsables.	Certification platinum 2025 (99e percentile)
Science Based Targets initiative (SBTi)	Initiative établissant des objectifs de réduction carbone alignés avec l'Accord de Paris.	Trajectoire validée par le SBTi : · 2030 : 100% d'énergies renouvelables sur nos sites ; - 47% de réduction pour nos scopes 1 et 2 ; -31% pour notre scope 3. · 2040 : Net Zéro comparé à 2019

4. Politique Groupe 2025

SATISFAIRE NOS CLIENTS POUR CONSERVER

- Dans un contexte concurrentiel renforcé, utiliser nos capacités d'innovation pour fidéliser nos clients et en conquérir de nouveaux
- Consolider notre portefeuille clients tout en maintenant notre rentabilité
- Poursuivre la croissance de notre revenu, tout en répondant aux attentes de nos clients et en anticipant leurs besoins

CONTINUER LE DÉPLOIEMENT DE NOS ENGAGEMEN LES NOUVELLES EXIGEN

- Soutenir l'action en faveur de l'environnement afin de réduire l'impact de nos activités en tenant compte de spécificités des situations environnementales et économiques locales, dans une optique globale de lutte contre le changement climatique
- Développer nos processus d'écoconception afin de limiter les impacts environnementaux de nos produits e services tout au long de leur cycle de vie
- Orienter nos exigences éthiques et environnementales, dans le cadre de notre politique achats, selon une feuille de route partagée avec les fournisseurs du Groupe et validée par notre stratégie d'audits et d'évaluation

MAÎTRISER NOS PRODUITS ET SOLUTIONS

- Sécuriser le time to market et la qualité du logiciel par le déploiement :
  - des méthodes Agile et l'intégration/validation continue automatique
  - de l'approche DevOps pour les logiciels solution end to end
  - de la maîtrise des projets notamment par l'analyse des risques
- Amplifier la démarche security by design sur nos produits/solutions, anticiper les évolutions réglementaires sur la cybersécurité et maintenir la sécurité des produits déployés
- Poursuivre les actions DFM (design for manufacturing)
- Anticiper les évolutions réglementaires
- Innover dans la réduction de l'impact de nos produits et solutions
- Amplifier l'innovation en intégrant l'IA dans nos offres de produits et solutions

DÉVELOPPER NOTRE CAPITAL TALENTS

- Adapter et accompagner les évolutions du groupe en termes d'organisation et de pilotage
- Favoriser et garantir le partage et l'adhésion de nos collaborateurs aux valeurs du groupe
- Attirer, développer et fidéliser les talents, dans un environnement international et multiculturel
- Capitaliser les connaissances et adapter les compétences des équipes à nos besoins actuels et futurs
- Garantir l'efficacité de nos organisations notamment dans le cadre de travail en mode hybride

NOTRE POSITION DE LEADER SUR LE MARCHÉ

- Valoriser et développer les offres de services à valeur ajoutée
- Enrichir notre excellence par la prise en compte des remontées terrain, via les « Boucles Qualité Rapide », et des indicateurs de performance
- Déployer l'intelligence artificielle dans nos process, méthodes et outils pour améliorer notre efficacité et notre réactivité

ITS D'ENTREPRISE À MISSION TOUT EN PREPARANT NCES DE REPORTING GES

- Promouvoir un environnement de travail contribuant à préserver la santé et la sécurité de nos collaborateurs, et à favoriser leur qualité de vie au travail
- Accompagner nos collaborateurs dans leur développement professionnel tout au long de leur parcours au sein du Groupe en s'appuyant notamment sur le partage de nos valeurs et la promotion de la diversité
- Se préparer aux nouvelles exigences de reporting GES (Gouvernance environnementale et sociétale)

SÉCURISER L'INFORMATION

- Amplifier la sécurisation des infrastructures, des données (dont les données à caractère personnel) et des services (y compris ceux opérés pour nos clients)
- Etendre la certification 27001 pour garantir la conformité de nos sites de production
- Améliorer notre réactivité/protection face à la forte croissante des menaces cyber
- Encadrer et sécuriser nos dépendances avec nos partenaires, notamment cloud et partenaires industriels
- Maintenir une formation régulière de l'ensemble des employés aux risques de cybersécurité (e-learning, phishing...)
- S'assurer de notre conformité règlementaire dans un contexte très évolutif (NIS2, Cyber Resilience Act, ...)
- Accompagner le déploiement de solutions basées sur l'IA (outils internes/produits)

OPTIMISER NOTRE SUPPLY CHAIN

- Adapter nos stratégies logistique, industrielle, achats et qualité, à l'évolution du contexte mondial pour répondre aux différents enjeux
- Sécuriser la supply chain grâce à notre savoir-faire industriel et à la maitrise de nos principaux fournisseurs
- Renforcer la maîtrise qualité des fournisseurs et des composants dans un environnement évolutif
- Dans un contexte concurrentiel, optimiser nos coûts d'achat de produits finis, de composants et de services
- Renforcer la mise en œuvre de nos plans de continuité d'activité

5. Gestion des impacts, risques et opportunités (IRO)

Depuis sa création, Sagemcom conduit des analyses de risques à travers différents dispositifs : normes ISO, process internes, etc. Ces analyses ont conduit à des prises de décision organisationnelles, techniques ou financières qui ont montré l'efficacité du Groupe dans sa capacité à appréhender les risques et à construire des stratégies pour faire en sorte de les surmonter (repositionnement stratégique, crise Covid, incidents sur l'un de ses sites (incendie) ou sur sa chaîne de valeur (crise des composants, tsunami...).

L'approche CSRD a conduit le Groupe à intégrer une nouvelle méthodologie dans la cartographie de ses risques ESG (Environnemental, Social et de Gouvernance). Chacune des thématiques concernées par la CSRD a été analysée par des groupes de travail dédiés, croisant des compétences techniques métiers, sectoriels ou complémentaires. Il est à noter que chacune des personnes impliquées dans le processus d'analyse des IROs maintient des relations continues avec ses parties prenantes, sur les thématiques qui lui sont propres. En interne, la prise en compte des attentes des employés sur ces sujets s'effectue grâce à un dialogue social régulier structuré autour d'instances telles que le comité social et économique ou la commission santé, sécurité et conditions de travail.

Le travail d'analyse des IRO, conduit tout au long de l'année 2024, a permis à Sagemcom de formaliser une première analyse de double matérialité, présentée aux instances de gouvernance du Groupe Sagemcom. (Comité de Direction, Conseil de Surveillance, Comité d'Audit). En l'absence d'obligation de reporting CSRD en 2026 sur les données 2025, cette démarche demeure volontaire et n'a pas pour vocation d'être à 100% conforme à la méthodologie exigée par la norme CSRD. Elle a pour objectif de se caler sur un standard adopté par une grande partie de l'écosystème du Groupe et qui comporte des effets considérés comme vertueux par Sagemcom, notamment en termes de transparence des reportings extra-financiers.
Il est à noter également que l'ensemble des activités du Groupe au sein de ses différentes géographies a été pris en compte dans cette analyse, sauf exceptions précisées dans le texte. L'analyse concernant la chaîne de valeur de Sagemcom est concentrée aujourd'hui sur les fournisseurs de rang 1.

Changement climatique

1. Politiques liées à l'atténuation du changement climatique et à l'adaptation à celui-ci incluant le plan de transition

Sagemcom est impliqué concrètement dans l'atténuation du changement climatique, et prend sa part pour limiter le réchauffement climatique à +1,5* degrés avant l'ère industrielle, en fixant une feuille de route ambitieuse de réduction de ses émissions de gaz à effet de serre pour arriver à un net zéro, en valeur absolue et tous scopes confondus, d'ici à 2040.

Cette trajectoire est validée par la SBTi (Science Based Targets initiative), qui exige l'identification d'une cible intermédiaire, dix ans après l'année de référence, afin d'évaluer la crédibilité et la faisabilité de la trajectoire fixée. A ce titre, Sagemcom a fixé un point de rendez-vous en 2030, validé par le SBTi, correspondant à une réduction en valeur absolue de -47% pour les scopes 1 et 2, et de -31% sur le scope 3, de ses émissions de gaz à effet de serre par rapport à 2019. Par ailleurs, le Groupe s'est engagé auprès du SBTi à s'approvisionner à 100% en énergies renouvelables sur ses sites d'ici à 2030.

Sagemcom s'engage également dans un plan de transition aligné sur l'Accord de Paris, sur un objectif de réduction à 1.5° C, pour les scopes 1, 2 et 3. Cet engagement couvre :

- l'atténuation du changement climatique par des mesures de réductions tel que l'éco-conception apportée à travers les produits que Sagemcom conçoit, fabrique et livre pour ses clients,
- l'adaptation au changement climatique par des mesures

d'efficacité énergétique (déploiement intra Sagemcom de solution d'autoconsommation personnelle),

- l'efficacité énergétique avec des plans d'actions localisés par site afin de réduire les consommations énergétiques,
- le déploiement de solutions d'énergies renouvelables, par la mise en œuvre ou conclusion de Power Purchase Agreement (PPAs) ou certificats d'origine renouvelable.

** Le seuil de 1,5 °C par rapport à l'ère préindustrielle correspond à l'objectif fixé par l'Accord de Paris (2015) visant à limiter et réduire significativement les risques et impacts liés au changement climatique.*

2. Actions et ressources en rapport avec les politiques en matière de changement climatique

Sagemcom a mis en place une comptabilité carbone réalisée annuellement et vérifiée par une tierce partie, en lien avec son statut d'entreprise à mission (trois objectifs statutaires de la mission Sagemcom sont liés à la réduction de son empreinte carbone), aux enjeux de reporting extra-financier, et pour accompagner les clients et partenaires du Groupe dans une transition vers le « Net Zéro ».
L'empreinte gaz à effet de serre (GES) de Sagemcom est basée sur Sagemcom Broadband SAS, filiale de Sagemcom Topco, autrement dit sur le même périmètre comptable que la consolidation financière du Groupe. Le bilan des gaz à effet de serre est établi conformément aux préconisations du Green House Gas Protocol (GHG). Le choix de la modélisation des actifs est basé sur la politique comptable d'amortissement interne du groupe Sagemcom (amortissement sur un an), aucun amortissement n'étant prévu pour le parc immobilier.

2.1 Un bilan des émissions de gaz à effet de serre quasiment exclusivement mesuré en flux physiques

Le choix de Sagemcom de mettre en place un bilan des émissions de GES sur la base de flux physiques a été mis en œuvre pour la première fois sur le bilan carbone 2023. Ce choix fait figure d'exception dans l'écosystème de Sagemcom, et démontre surtout la qualité de son engagement et la précision de ses indicateurs, indispensables à la construction d'une trajectoire de décarbonation réaliste et pilotable d'année en année.
Le bilan d'émissions de GES de Sagemcom est vérifié annuellement par une tierce partie.

Plus de 95% des émissions de gaz à effet de serre (GES) du groupe Sagemcom proviennent ainsi de flux physiques, correspondant à des données physiques primaires ou secondaires plus précises que les analyses

par flux monétaires et comprenant moins d'incertitudes.

La part des émissions de gaz à effet de serre (GES) en flux monétaires représente donc moins de 5% du total Groupe.

2.2 Périmètre du bilan des émissions de gaz à effet de serre Sagemcom

Le bilan des émissions de gaz à effet de serre publié dans ce rapport couvre l'ensemble des activités de Sagemcom Broadband SAS et ses filiales sur l'exercice 2025, et inclut ainsi l'ensemble des entités juridiques consolidées dans les états financiers du Groupe.

Ce périmètre organisationnel est aligné avec celui utilisé pour le reporting financier, sauf mention contraire, afin d'assurer cohérence et comparabilité entre les informations financières et extra-financières vérifiées par le même commissaire aux comptes répondant à la CNCC.
À la date de clôture, le périmètre comprend l'ensemble des activités du Groupe.

2.3 Actions scope 1 & 2

Sagemcom a mis en place un reporting détaillé des données environnementales site par site.
L'activité est ainsi mesurée en flux physiques primaires, et ces données sont suivies via un outil permettant le pilotage des performances environnementales des sites, notamment dans le cadre des engagements ISO 14001 du Groupe. Ces données d'activité servent de base au bilan carbone du Groupe.

2.4 Consommation d'électricité

Dans le cadre de son management ISO 14001, Sagemcom a augmenté la part des énergies renouvelables dans sa consommation d'électricité.
Depuis 2023, au sein de ses usines en Tunisie, Sagemcom a mis en place sa propre centrale solaire produisant environ 15% de ses besoins énergétiques annuels, et avec pour ambition d'étendre cette capacité de production dans les années à venir.
En parallèle, le Groupe a souscrit à des contrats d'électricité certifiés d'origine renouvelable (PPA) à hauteur de la consommation de ses sites partout où cela est possible. Lorsque les PPA ne sont pas disponibles, Sagemcom fait l'acquisition de certificats d'Energie renouvelable (iREC) pour couvrir sa consommation résiduelle.
Au total, la consommation d'électricité de Sagemcom se répartit de la façon suivante (en % des MWh consommés) :

- Consommation d'électricité de réseau (principalement Tunisie) : 63,9%
- Contrat d'électricité verte : 20.6%

- Certificats d'énergie renouvelable : 8.8%
- Autoproduction (niveau groupe) : 6.7%

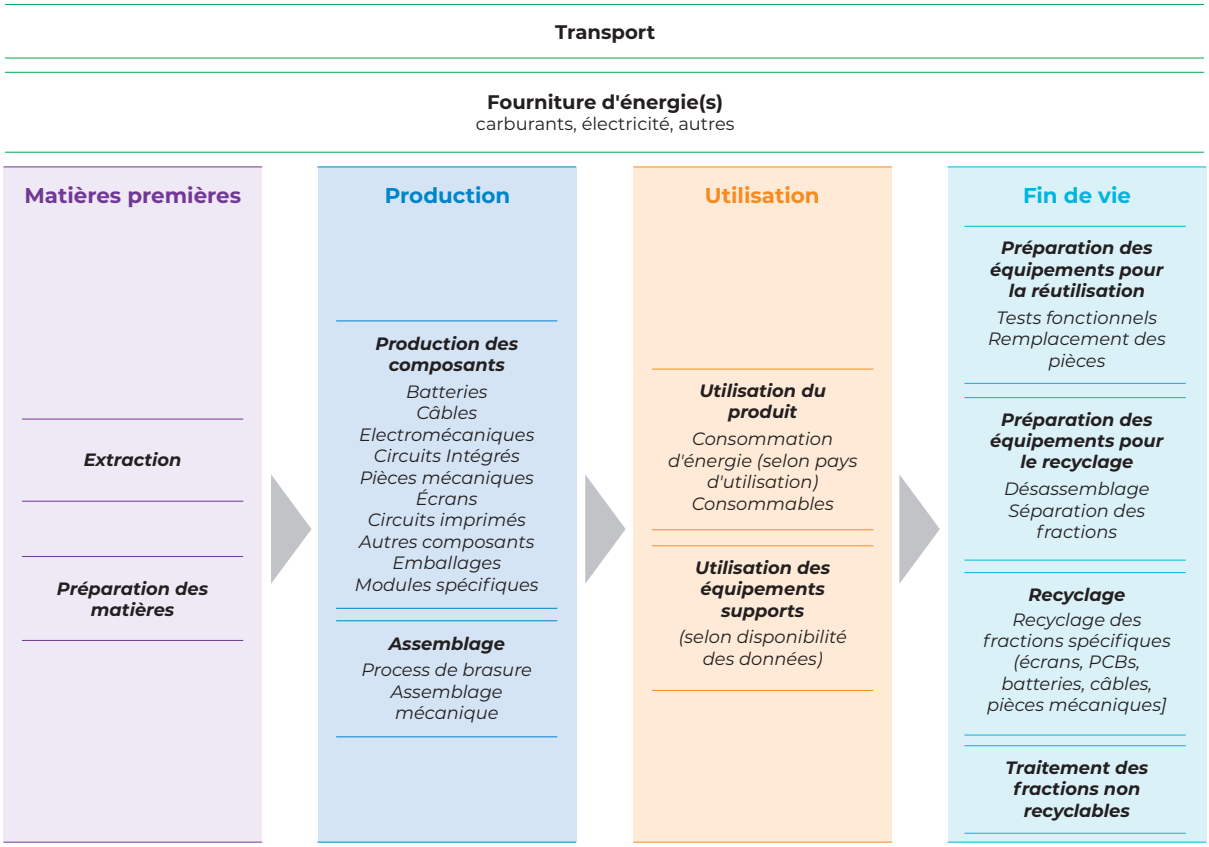
2.5 Actions spécifiques scope 3 (éco-conception, consommation des produits)

Le scope 3 de Sagemcom représente 99% des émissions de Sagemcom et la diminution de son impact est un des indicateurs de la mission du Groupe. En 2025, parmi ces émissions, 78% concernent l'utilisation des produits et 18% leur fabrication.
Il est à noter que la répartition client du Groupe dans de nombreux pays avec un mix énergétique très carboné, a un impact direct sur le bilan carbone. Une stratégie a ainsi été mise en place visant à identifier les principaux postes d'émissions liés à l'usage de nos produits, et à décliner des actions concrètes et ciblées entraînant leur diminution. Afin de mettre l'éco-conception au cœur du développement des produits Sagemcom, des analyses de cycle de vie des produits (ACV) sont réalisées à partir de données primaires et secondaires, permettant de calculer le bilan carbone en flux physiques. L'ensemble de ces informations permet de définir les priorités dans les actions d'éco-conception en vue de réduire les impacts environnementaux des produits et solutions du Groupe.

Les données physiques (primaires) démontrant les caractéristiques environnementales des produits sont regroupés dans un passeport environnemental produit, interne à Sagemcom, pensé et déployé en anticipation du futur Passeport Digital Produit européen. Cette initiative doit permettre de normaliser la collecte des informations nécessaires aux analyses de cycles de vie.
La synthèse des émissions de GES du groupe Sagemcom témoigne de l'engagement du Groupe dans la réduction des gaz à effet de serre.

2.6 Analyses de cycle de vie

Les ACV sont au cœur de la démarche éco-conception de Sagemcom. Elles permettent d'analyser l'existant au cours des différentes phases de vie du produit et d'identifier des pistes d'amélioration environnementales. Tous les projets majeurs font l'objet d'analyses afin d'appréhender leurs impacts : chaque famille de produits bénéficie d'une approche spécifique pour réduire ses impacts environnementaux.
Ces modélisations de cycle de vie sont réalisées à l'aide d'un outil dédié, spécifiquement développé pour les analyses de cycle de vie d'équipements électriques et électroniques: le logiciel EIME développé par CODDE Bureau Veritas. Les analyses de cycle de vie sont conduites en interne conformément aux normes ISO 14040 et ISO 14044, ainsi qu'aux référentiels sectoriels (PCR, PSR, PEF, ITU, etc.) en respectant les frontières d'études suivantes :



Ces analyses guident les choix stratégiques de développement, notamment autour de la réduction des consommations énergétiques : en effet, l'utilisation des produits constitue la phase la plus impactante de leur cycle de vie pour la majorité du portefeuille Sagemcom.
Cette expertise permet également de conduire des analyses de cycle de vie dès les phases d'études amont des nouveaux produits réalisées conjointement avec certains clients. L'objectif est d'estimer l'impact environnemental d'un produit pour accompagner les clients dans leurs choix entre différents scénarii, en particulier sur la phase logistique et la sélection des matériaux. Elle permet également d'imaginer des fonctionnalités permettant une meilleure gestion de la consommation électrique des produits participant à la démarche d'innovation de Sagemcom.

Sagemcom pilote la qualité de son bilan carbone grâce à une échelle de notation de ses ACV : plus cette note est élevée, plus l'ACV est fiable, la note la plus élevée correspondant à une revue par une tierce partie, la plus faible à une analogie avec un produit similaire. Sur cette échelle de 1 à 10, Sagemcom affiche une note de 8.45/10 (7,7 sur 10 en 2024) : cette notation est revue par tierce partie.
La qualité de cette démarche a permis à Sagemcom de devenir le premier groupe au monde à obtenir le label « Green Product Mark Certification », certifié par l'organisme allemand TÜV Rheinland pour les décodeurs TV, ain-

si que le label Footprint Progress© de Bureau Veritas pour un couple de produits box internet et extender Wi-Fi.
Il est à noter qu'en 2025, 15.7% des produits de Sagemcom sont écolabellisés (contre 7.8% en 2024) : par exemple, 28.1% des ventes de la business unit Audio Video Solutions sont couvertes par un écolabel, et 16.7% des ventes de la business unit Broadband Business Solutions.

Réduire la consommation énergétique des produits : un axe stratégique prioritaire

Sagemcom a identifié, à travers ses analyses de cycle de vie (ACV) sur ses catégories de produits, que 78 % de leur empreinte carbone est générée durant leur phase d'usage, principalement liée à la consommation d'énergie. C'est donc sur la base de ce constat que le Groupe concentre une part majeure de ses efforts RSE et d'innovation technologique.
Sagemcom a pour objectif de réduire significativement la consommation électrique des équipements en fonctionnement comme en veille, tout en garantissant performance, sécurité et fiabilité pour l'ensemble de ses gammes de produits : un enjeu important quand la grande majorité des produits livrés par le Groupe restent sous tension 24h/24 chez les utilisateurs finaux.
Pour répondre aux enjeux de baisse de la consommation énergétique, Sagemcom a conçu et déployé plusieurs innovations impactantes telles que :

- La mise en veille ultra-basse consommation : les produits Sagemcom de dernière génération intègrent des modes « deep sleep » permettant de réduire la consommation de plus de 90 % lorsque l'appareil est inactif avec une consommation inférieure à 0,3W,
- Des fonctions programmables (coupure Wi-Fi la nuit, veille automatique) accessibles via interface ou appli mobile, pour encourager des usages plus sobres,
- Une programmation intelligente : systèmes permettant l'arrêt automatique des services inutilisés (Wi-Fi la nuit, ports Ethernet inactifs, etc.),
- Des composants électroniques à très faible consommation : choix de composants nouvelle génération plus efficaces, moins énergivores.

Sur les gammes de compteurs électriques intelligents, la priorité est de minimiser la consommation, d'améliorer l'efficacité de l'alimentation électrique AC/DC, de réduire le nombre de composants grâce à l'optimisation de la conception schématique électronique, de choisir des composants moins énergivores et enfin de baisser la fréquence du micro-contrôleur principal pour les compteurs de gaz et d'eau, d'optimiser la durée de vie des batteries :

- transmission radio basse fréquence (LoRa, WMBus) ultra-efficace, permettant des communications de quelques millisecondes seulement,
- algorithmes de gestion de l'énergie embarquée permettant d'atteindre plus de 15 ans d'autonomie sur batterie, réduisant les maintenances et déchets,
- optimisation logicielle : en réduisant les volumes de données échangées et la fréquence des relevés sans perte de performance utilisateur.

Les produits ne se contentent pas de consommer moins : ils permettent aussi aux utilisateurs finaux — particuliers comme entreprises — de réduire leur propre empreinte énergétique. Grâce aux compteurs intelligents, des millions de logements en Europe et dans le monde peuvent désormais piloter et réduire leur consommation d'énergie.
À plus grande échelle, les compteurs intelligents permettent aux gestionnaires de réseaux un accès en temps réel à la consommation et à la production énergétique, à la détection et l'anticipation des pics, et à l'analyse des usages. Ces équipements deviennent ainsi des leviers au service de politiques d'efficacité énergétique et de pilotage de l'offre et de la demande.

Circularité et fin de vie des produits

L'économie circulaire s'impose aujourd'hui comme un modèle incontournable pour répondre aux défis environnementaux posés par la surconsommation de ressources et l'accumulation de déchets. Dans le secteur de l'électronique, cette approche s'impose comme un enjeu majeur, car les équipements électroniques génèrent chaque année des millions de tonnes de déchets, dont une grande partie reste mal recyclée. Pour faire face à cette problématique, Sagemcom a adopté des stratégies concrètes visant à prolonger la durée de vie des produits, réduire leur impact écologique et favoriser leur réemploi.
Les produits électroniques, tels que les box internet, compteurs intelligents ou les décodeurs, sont composés de nombreux matériaux, parfois rares (métaux, plastiques, composants chimiques) ; et leur fabrication et usage nécessitent une certaine consommation d'énergie et de ressources naturelles. L'économie circulaire vise à limiter les impacts de ces consommations en s'appuyant sur trois principes clés : réduire, réutiliser, recycler.
L'ensemble des actions menées par Sagemcom est présenté dans le chapitre dédié à la circularité (page 45).

2.7 Une gestion responsable des transports amont et aval

La maîtrise de l'empreinte environnementale passe aussi par une gestion rigoureuse et innovante des flux logistiques, depuis l'acheminement des composants jusqu'à la livraison des produits finis. Sagemcom s'engage à réduire l'impact écologique du transport tout au long de sa chaîne de valeur.
Sur le transport amont, Sagemcom travaille en étroite collaboration avec ses fournisseurs pour optimiser les itinéraires et privilégier les moyens de transport les moins émetteurs de CO_2. Parmi les principales actions du Groupe:

- priorité au transport maritime et ferroviaire, bien moins polluants que le transport aérien ou routier,
- ecosystème de proximité en sélectionnant des fournisseurs proches des usines lorsque cela est possible.

Sur le transport aval, les produits sont acheminés à travers le monde avec une attention constante portée à la réduction des émissions liées à la distribution :

- Partenariats avec des transporteurs engagés dans la transition énergétique (véhicules à faibles émissions, biocarburants, certifications ISO 14001…) et priorité au transport maritime et ferroviaire,
- Expérimentations de nouveaux moyens de transport moins polluants comme le bateau à voile,
- Fabrication à proximité des clients notamment en Europe, avec des sites de fabrication en France, en Allemagne, en Italie et en Tunisie,
- Optimisation des emballages pour réduire le volume et le poids transportés, et ainsi diminuer l'impact carbone par produit livré.

Mesurer, améliorer, innover

Sagemcom pilote l'impact environnemental de ses opérations logistiques grâce à des indicateurs clés de performance (émissions de GES, kilométrage, taux de fret écologique).

Impact des transports en tCO2

Numéro GHG	Sources d'émissions	2020	2021	2022	2023	2024	2025
3-4	Upstream freight and distribution	2 937	3 228	7 509	4 355	9 247	11 273
3-9	Downstream freight and distribution	29 503	32 425	62 510	43 750	15 902	23 918

En agissant sur ses transports amont et aval, Sagemcom affirme sa volonté de construire une chaîne logistique plus durable, en cohérence avec ses engagements climatiques et ceux de ses clients.

2.8 Analyse des risques environnementaux

Les sites opérationnels de Sagemcom sont certifiés ISO 14001. Une analyse des risques environnementaux est réalisée et renouvelée chaque année systématiquement afin d'identifier et de traiter les aspects environnementaux les plus significatifs de nos activités.
Sagemcom s'attache à maîtriser les aspects environnementaux de ses sites tels que la pollution de l'air, de l'eau et du sol mais aussi des nuisances sonores, la production des déchets (eau, énergie…) et la maîtrise des substances dangereuses. Ces dispositions sont mises en œuvre dans les établissements du Groupe sous la responsabilité de leur Directeur d'établissement, eux-mêmes en collaboration étroite avec les correspondants environnementaux et la Direction RSE du Groupe, et selon des processus d'amélioration continue.
Les deux principaux sites industriels du Groupe, situés en Tunisie, sont au cœur des préoccupations environnementales de Sagemcom et font l'objet d'un pilotage énergétique spécifique à travers un système de management certifié ISO 50001.

2.9 Mesurer l'engagement environnemental des fournisseurs, à travers le CDP

Sagemcom est membre du CDP (Carbon Disclosure Project), une organisation qui vise à rendre publiques les données sur l'impact environnemental des grandes entreprises et à les accompagner dans le changement via un système de notation strict. Dans la continuité des avancées enregistrées en 2024, Sagemcom poursuit en 2025 le renforcement de l'implication de ses fournisseurs dans la démarche du CDP. Les fournisseurs identifiés au sein des panels prioritaires du Groupe, restent au cœur de cette mobilisation, avec un niveau d'engagement qui se maintient à un niveau élevé, avec un taux de réponse de 100% des fournisseurs interrogés, à nouveau bien au-delà des moyennes sectorielles.

Et pour s'appuyer sur une analyse juste et pertinente, une notation interne complémentaire à celle du CDP a été développée pour mieux répondre aux enjeux spécifiques du Groupe, qui se concentre sur les réponses concernant les engagements de décarbonation : plus ces derniers se rapprochent de ceux de Sagemcom, à savoir un Net zéro en 2040, plus la maturité du fournisseur est valorisée, et inversement. Cette montée en puissance permet de mieux identifier les fournisseurs les plus en retrait sur ces sujets et de mettre en place des actions ciblées pour les aider à progresser.

Notes Sagemcom	Commentaires
1/6	Aucun bilan carbone réalisé
2/6	Bilan carbone sur les scopes 1 & 2 et plan de transition
3/6	Bilan carbone sur les scopes 1, 2 & 3 ou sur les scopes 1 & 2 avec une validation SBTi des scopes 1 & 2
4/6	Bilan carbone sur les scopes 1, 2 & 3 avec plan de transition et validation SBTi sur les scopes 1 & 2
5/6	Bilan carbone sur les scopes 1, 2 & 3 avec validation SBTi
6/6	Bilan carbone sur les scopes 1, 2 & 3 avec validation SBTi Net Zéro à horizon 2040

3. Objectifs et indicateurs

3.1 Indicateurs et objectifs liés à l'atténuation du changement climatique et à l'adaptation à celui-ci

Les trajectoires de Sagemcom sont clairement définies, et validées par le SBTi :

- à horizon 2030 :
  - réduction absolue de 47 % des émissions sur les scopes 1 et 2

(émissions directes et énergie achetée),
  - 100% d'énergies renouvelables sur les sites du Groupe,
  - réduction absolue de 31 % des émissions sur le scope 3, y compris celles liées à la chaîne de valeur et sans exclusion de catégories de GHG,
- à horizon 2040 :
  - Net Zéro, soit une réduction de 90% des émissions totales du Groupe, en valeur absolue, par rapport à l'année de référence 2019.

Les tableaux ci-dessous présentent l'évolution des émissions brutes de gaz à effet de serre (GES) du groupe Sagemcom sur les scopes 1, 2 et 3, calculées selon le GHG Protocol et vérifiées par une tierce partie, sur un périmètre aligné avec la consolidation financière du Groupe. Les évolutions sont appréciées par rapport à 2019, année de référence de notre trajectoire climat validée par le SBTi. Les émissions de scope 2 sont présentées selon les approches location-based et market-based, afin de refléter à la fois les mix électriques locaux et l'effet désapprovisionnements en électricité d'origine renouvelable. Ce bilan carbone repose par ailleurs très majoritairement sur des flux physiques, ce qui renforce la robustesse des données publiées. Enfin, la lecture de ces tableaux doit tenir compte du poids du scope 3 dans notre empreinte carbone : il représente 99 % des émissions du Groupe, principalement en lien avec la fabrication, l'utilisation et la fin de vie de nos produits. Ces indicateurs constituent ainsi un outil de pilotage important de notre trajectoire de décarbonation.

Scope 1 & 2 :

	Scope 1 (tonnes eCO2)	Scope 2 (tonnes eCO2)		Scope 1+2 combinés (tonnes eCO2)	
		approche fondée sur la localisation (location based)	approche fondée sur le marché (market based)	approche fondée sur la localisation (location based)	approche fondée sur le marché (market based)
2019	1 692	9 790	9 177	11 452	10 869
2023	3 802	9 150	8 761	12 952	12 563
2024	1 192	7 893	7 968	9 085	9 160
2025	856	8 492	7 107	9 348	7 963

Pilier 1 - Entreprise à mission indicateurs 2025

Objectifs opérationnels	Indicateurs	2024	2025	Trajectoire
D'ici à 2030, réduire à minima nos émissions de 47% sur nos scopes 1 et 2 (objectif validé par le SBTi sur la base de 2019), et couvrir nos sites avec 100% d'énergies renouvelables	Scopes 1+2 des sites Sagemcom émissions directes et indirectes de gaz et d'électricité, fluide frigorigène et fioul	-16% vs. 2019	-18% vs 2019	47% scope 1+2 d'ici à 2030 -31% scope 3 d'ici à 2030
	Scope 3 site Sagemcom : déchets & eau	Déchets : -80% vs. 2019 (impact CO_2)	Déchets : +49% vs. 2019 (impact CO_2)	
	Impact des Transports (impact moyen par t.km)	-23% vs 2019 -53% vs 2023	+29.9% vs 2019 +70% vs 2024	
	% d'énergie renouvelable	26.6%	36.1%	
Contribuer à la transition écologique en participant à des actions concrètes dans notre écosystème	Contributions externes : workshops, adhésions, prises de parole...	4	6	5 événements /an d'ici 2025
	% de produits vendus répondants aux critères de la taxonomie verte (produits de BLE et produits écolabellisés)	22%	33.9%	100% des nouveaux produits lancés en 2030

Scope 3 :

Numéro GHG	Sources d'émissions	2025	2024	2023	2019	Évolution 2025 comparé à l'année de référence (2019)
3-1	Achats de biens et services	549 583	618 534	872 783	1 093 224	-50%
3-2	Immobilisations de biens	10 229	4 109	973	665	1252%
3-3	Activités relevant des secteurs des combustibles et de l'énergie (non incluses dans les scopes 1 et 2)	3 094	3 197	4 168	2 849	9%
3-4	Transport et distribution amont	13 208	9 247	4 355	2 977	279%
3-5	Déchets générés par les activités	1 776	241	1 741	1 190	49%
3-6	Déplacements professionnels	5 040	3 816	6 293	4 302	7%
3-7	Déplacements domicile-travail	94	93	1 280	875	-7%
3-8	Actif en leasing amont	1 808	6 470	13 527	9 248	-91%
3-9	Transport et distribution aval	31 639	15 902	43 750	29 910	-20%
3-10	Transformation des produits vendus	pas calculé, pas pertinent	pas calculé, pas pertinent	pas calculé, pas pertinent	pas calculé, pas pertinent	-
3-11	Utilisation des produits vendus	2 343 566	2 193 535	3 063 609	3 803 155	-38%
3-12	Traitement de fin de vie des produits vendus	33 435	31 632	55 652	64 050	-48%
3-13	Actif en leasing aval	pas calculé, pas pertinent	pas calculé, pas pertinent	pas calculé, pas pertinent	pas calculé, pas pertinent	-
3-14	Franchises	pas calculé, pas pertinent	pas calculé, pas pertinent	pas calculé, pas pertinent	pas calculé, pas pertinent	-
3-15	Investissements	pas calculé, pas pertinent	pas calculé, pas pertinent	pas calculé, pas pertinent	pas calculé, pas pertinent	-
3-15bis	Autres émissions indirectes aval	pas calculé, pas pertinent	pas calculé, pas pertinent	pas calculé, pas pertinent	pas calculé, pas pertinent	-

Toutes les mesures d'atténuation du cycle de vie des produits (fret amont, fabrication, fret aval, utilisation des produits vendus et fin de vie des produits vendus) ont permis de réduire de 32,7% les émissions de GES en intensité carbone (kgCO2e/produits vendus) en 2025 par rapport à l'année de référence 2019.

Pilier 2 - Entreprise à mission indicateurs 2025

Objectifs opérationnels	Indicateurs	2024	2025	Trajectoire
Atteindre le Net Zéro (tel que défini par le SBTi) en 2040 sur notre scope 3 à travers l'innovation et l'écoconception de nos produits et services	Y1 : Conformité aux standards volontaires de consommation Y2+ : % de mieux-disance par rapport aux standards	AVS : -70% vs. VIA BBS : -31% vs. CoC BLE : N/A	AVS : -73.9% vs. VIA BBS : -29.3% vs. CoC BLE : N/A	Scope 3 : -31% d'ici à 2030 ; puis Net Zéro en 2040
	% de matériaux alternatifs achetés par rapport aux matières vierges (plastique et métal)	31%	41%	
Construire des alternatives innovantes utilisant moins de substances controversées et les proposer aux clients	% de composants Halogen Free dans la base article	76.2% (PARTs)	77.8% (PARTs)	50% de déclarations matières et 50% de composants Halogen Free disponibles en 2025. 100% en 2030

Awards Sustainability clients

Ces dernières années, Sagemcom s'est distingué par sa politique ambitieuse en matière d'innovation durable et s'est ainsi vu régulièrement récompensé par son écosystème.

- Sagemcom a reçu le « Green Future Best Practice Award » de Deutsche Telekom, pour récompenser l'efficacité de ses solutions hardware et software permettant de réduire significativement le Scope 3 de Deutsche Telekom.
- lors du KPN Supplier Event, Sagemcom s'est vu décerner le « Sustainability Award » pour ses nombreuses innovations en matière d'éco-conception,
- Sagemcom a reçu le « Orange Decarbonisation Award » pour ses travaux en matière d'éco-conception et de décarbonation,
- enfin la CCI Tuniso-Française a honoré Sagemcom pour ses engagements sociaux et environnementaux, valorisant les performances RSE de tous ses sites tunisiens.

Pollution

1. Politiques en matière de pollution

1.1 Système de management environnemental

Les principaux sites du groupe Sagemcom sont certifiés ISO 14001, et sont donc structurés autour d'un système d'amélioration continue basé sur la planification, l'analyse des risques à travers des bases AES (Aspects Environnementaux Significatifs), la mise en place de process et de procédures permettant d'intégrer les enjeux environnementaux et notamment la pollution au cœur des préoccupations quotidiennes et de limiter les risques éventuels.

1.2 Méthodologie d'évaluation des aspects environnementaux significatifs

Afin de mieux maitriser ses impacts environnementaux, Sagemcom a déployé en 2025 une nouvelle méthodologie d'évaluation des aspects environnementaux significatifs (AES). Cette base AES, basée sur une approche AMDEC et fruit d'une collaboration entre les différents responsables environnement du groupe, conjointement avec le service qualité, permet aux différents sites de hiérarchiser leurs impacts afin d'adresser les priorités environnementales, et d'en réduire les pollutions, que ce soit en situation normale, anormale, ou d'urgence.
Cette méthode unifier permet également au niveau corporate de définir les chantiers transverses, ce qui permettra de définir de nouveaux objectifs environnementaux dans le cadre du management ISO14001 en 2026.

1.3 Pollution du sol

Les activités de Sagemcom n'impliquent pas une exploitation directe des sols. Toutefois, en tant que gestionnaire de ses propres installations et processus de fabrication, le Groupe met en œuvre des mesures strictes pour prévenir tout risque de fuite accidentelle pouvant entraîner une pollution des sols. Ces mesures incluent la réduction des quantités de produits chimiques susceptibles de polluer les sols, ainsi que la mise en place de procédures, de formations et de tests pour anticiper et gérer efficacement d'éventuelles situations d'urgence.

En 2025, aucune fuite ou pollution des sols n'a été signalée sur les sites de Sagemcom.
Des exigences équivalentes en matière de protection des sols sont imposées aux partenaires industriels du Groupe. Ces aspects sont systématiquement vérifiés lors d'audits sur site effectués chez les fournisseurs.

1.4 Pollution atmosphérique

L'emplacement des sites de production de Sagemcom, souvent situés à proximité de zones urbaines, confère une importance accrue à la gestion des rejets atmosphériques. Les processus industriels du Groupe génèrent peu de polluants lourds, les principales émissions provenant des opérations de soudure des cartes de circuits imprimés. Les lignes de production sont équipées de systèmes d'extraction et de filtration visant à limiter ces émissions.

Sagemcom procède régulièrement à des vérifications effectuées par des organismes tiers afin de garantir la conformité de ces émissions avec les seuils réglementaires.
Le Groupe applique des standards similaires auprès de ses fournisseurs, dont les installations et résultats sont contrôlés lors d'audits sur site. En outre, les émissions liées au transport sont traitées dans le cadre du programme global de réduction des émissions de carbone mis en œuvre par Sagemcom.

2. Actions et ressources relatives à la pollution

2.1 Gestion des déchets

Dans la continuité de son statut d'entreprise à mission et de sa certification ISO 14001, le Groupe travaille à la gestion et à la réduction de ses déchets. Au-delà des obligations réglementaires, des partenariats avec différents prestataires ont été mis en place pour optimiser les quantités émises à la source et les filières de recyclage. Chaque site trie ses fractions de déchets selon les filières disponibles localement.

Au niveau des produits, Sagemcom travaille également à réduire les déchets à la source, à optimiser le démontage des produits, à permettre le reconditionnement, etc. Quelques exemples de mesures mises en place pour réduire la quantité de déchets émis dans nos usines :

- envoyer les matières premières des fournisseurs locaux dans des bacs en plastique consignés au lieu de boîtes en carton jetables,
- emballage tertiaire adapté aux familles de produits, réduisant ainsi l'utilisation de films et d'intercalaires, ce qui entraîne une réduction du poids transporté, sans compromettre la protection et la sécurité du produit,
- retrait des emballages plastiques pour les accessoires tels que les cordons, alimentations, dissipateurs thermiques, boîtiers, etc.

Sagemcom facilite également le recyclage de ses appareils dès la phase de conception (voir le paragraphe sur la gestion des ressources sortantes dans la partie « économie circulaire »).

2.2 Eau de process

L'activité de comptage eau du Groupe nécessite l'utilisation d'eau pour la qualification des produits, notamment en Tunisie. Sagemcom a fait le choix de développer en interne la ligne de production nécessaire à la fabrication de ces compteurs, notamment pour minimiser la consommation de cette eau, tout en respectant les règles et exigences métrologiques nécessaires à une activité de comptage.
En 2025, le volume d'eau utilisée pour la qualification des produits est de 3185m^3 sur le site industriel de Ben Arous, assurant la fabrication de compteurs d'eau communicants.

3. Indicateurs et objectifs en matière de pollution

Les efforts du Groupe se concentrent sur une surveillance des sources potentielles de pollution et sur la prévention de tout incident pouvant causer une éventuelle pollution. Sagemcom suit notamment des indicateurs sur la quantité de déchets produits et sur la qualité de leur tri.

Pilier 1 - Entreprise à mission indicateurs 2025

Objectifs opérationnels	Indicateurs	2024	2025	Trajectoire
D'ici à 2030, réduire à minima nos émissions de 47% sur nos scopes 1 et 2 (objectif validé par le SBTi sur la base de 2019), et couvrir nos sites avec 100% d'énergies renouvelables	Scopes 1+2 des sites Sagemcom émissions directes et indirectes de gaz et d'électricité, fluide frigorigène et fioul	-16% vs. 2019	-18% vs 2019	47% scope 1+2 d'ici à 2030 -31% scope 3 d'ici à 2030
	Scope 3 site Sagemcom : déchets & eau	Déchets : -80% vs. 2019 (impact CO_2)	Déchets : +49% vs. 2019 (impact CO_2)	
	Impact des Transports (impact moyen par t.km)	-23% vs 2019 -53% vs 2023	+29.9% vs 2019 +70% vs 2024	
	% d'énergie renouvelable	26.6%	36.1%	
Contribuer à la transition écologique en participant à des actions concrètes dans notre écosystème	Contributions externes : workshops, adhésions, prises de parole...	4	6	5 événements /an d'ici 2025
	% de produits vendus répondants aux critères de la taxonomie verte (produits de BLE et produits écolabellisés)	22%	33.9%	100% des nouveaux produits lancés en 2030

3.1 Déchets 2025

Le suivi des déchets a été repensé et homogénéisé en 2025 pour une meilleure compréhension de nos gisements, afin d'adopter des politiques de réduction de déchets.

déchets	2023 (tonnes)	2024 (tonnes)	2025 (tonnes)	Objectif 2030 vs 2025
Non dangereux	ND	2461 (est.)	2 814	-10%
Dangereux	ND	30.2 (est.)	117	-10%

Les objectifs seront revus en 2026 en continuant d'affiner les indicateurs, en particulier en termes de finalité de traitement, pour réduire les déchets à la source, réutiliser les matières, recycler plus et mieux, et réduire la part de valorisation thermique et d'enfouissement.
Cette revue sera réalisée à travers les séminaires environnementaux du groupe regroupant l'ensemble des interlocuteurs sites, afin d'adopter une démarche homogène et conjointe.

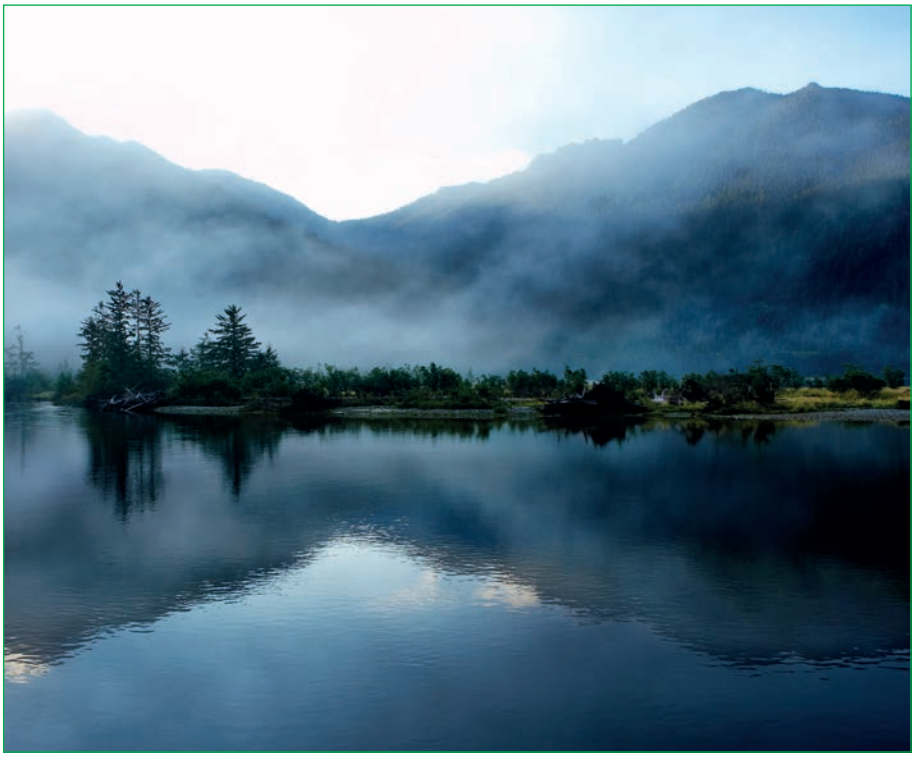
Ressources aquatiques et marines

1. Politiques en matière de ressources aquatiques

1.1 Gestion de l'eau

Signataire du Pacte mondial des Nations Unies, Sagemcom s'attache à décliner opérationnellement l'objectif de développement durable (ODD) n°6, visant « un accès universel et équitable à l'eau potable, à l'hygiène et à l'assainissement d'ici 2030, en particulier pour les populations vulnérables ». Parce que l'eau est une ressource rare, Sagemcom prône ainsi pour l'ensemble de ses sites une gestion raisonnable et raisonnée de l'eau, prenant en compte la disponibilité de l'eau douce ainsi que les risques de pollution. La politique environnementale du Groupe, adossée au référentiel ISO 14001, permet de fixer un cadre connu et partagé, de fixer des plans de prévention et d'actions correctives si nécessaire.
La politique de gestion de l'eau de Sagemcom couvre les points suivants :

- sur tous les sites du Groupe, s'assurer de la conformité réglementaire définie par les autorités locales et/ou nationales à la gestion de la ressource en eau notamment en matière de prélèvement et de rejets,
- promouvoir un usage efficace et raisonnable de l'eau en toutes circonstances,
- préserver la ressource en eau et les milieux aquatiques ou marins en développant des solutions permettant de compter, de recycler et d'équilibrer les réseaux d'eaux,
- s'appuyer sur le référentiel ISO 14001 pour mettre en place des plans de prévention et identifier d'éventuelles actions correctives,
- réduire les volumes d'eau prélevés et consommés sur nos sites,



- s'assurer que les eaux notamment de process ne sont pas en contact avec des substances dangereuses afin de garantir une utilisation viable de l'eau et ne pas générer de pollution,
- contrôler/réduire/éliminer la pollution de l'eau quand celle-ci est existante.

2. Actions et ressources relatives aux ressources aquatiques et marines

2.1 Consommation d'eau sur les sites Sagemcom

Les sites Sagemcom sont majoritairement situés dans des zones où l'eau douce est disponible et la majeure partie de la consommation d'eau de Sagemcom est utilisée à des fins sanitaires. En ce sens, des indicateurs et des objectifs de consommation sont fixés au niveau de chaque site pour mesurer activement la consommation d'eau et la réduire par différentes actions : réduction du volume utilisé pour tirer la chasse d'eau, robinets adaptés pour réduire le débit d'eau... mais aussi réutilisation des eaux grises sur le Campus du Groupe. Ainsi en 2025, la consommation d'eau du campus est inférieure de 30% par rapport aux consommations relevées sur l'ancien site que le groupe a quitté en décembre 2023.
Pour atteindre cette performance, plusieurs mesures ont été mises en œuvre dans ce nouveau bâtiment :

- équipements économes en eau : lavabo (maximum 2 litres/minute contre maximum 12 litres/minute précédemment), toilettes à double chasse (3/6 litres) et douches (6 litres/minute),
- réutilisation des eaux grises (du lavabo aux toilettes) après filtration et nettoyage,
- suivi des consommations avec comptage à l'usage (sanitaire/maintenance/ équipements techniques), systèmes de détection de fuites, capteur de pluie pour ajuster dynamiquement la consommation des espaces verts.

Côté production, deux des sites de fabrication du groupe Sagemcom sont situés dans des zones de stress hydrique, en Tunisie. Une attention particulière est donc accordée à la consommation d'eau sur ces sites.

2.2 Impact produits

Les analyses de cycle de vie des produits de Sagemcom prennent en compte la consommation et la pollution de l'eau. Cela permet d'identifier les composantes clés impactant les ressources aquatiques ; et d'analyser les effets des choix de conception afin d'éviter le transfert de pollution, tout en s'assurant que les réductions d'impact carbone n'affectent pas négativement l'eau.

2.3 Chaîne d'approvisionnement

À ce jour, Sagemcom ne fixe pas d'objectifs spécifiques liés aux ressources hydriques et marines dans sa chaîne de valeur, même si le Groupe s'assure que ses partenaires et fournisseurs adhèrent aux normes environnementales sectorielles, comme le Code de Conduite du Responsible Business Alliance (RBA) pour les activités identifiées comme les plus sensibles pour la gestion de l'eau et/ou l'exposition à des risques de pollution. Le Groupe est attentif aux risques d'exposition à la pénurie d'eau et à une pollution qui pourraient impacter les travailleurs de la chaîne de valeur et/ou les communautés locales. Enfin, tous les fournisseurs du Groupe sont engagés par la signature d'une Charte éthique, indispensable à toute relation commerciale (voir page 128), qui consacre plusieurs chapitres à la gestion de l'eau (prévention et utilisation des ressources, gestion des eaux usées et des eaux pluviales,...).

3. Indicateurs et objectifs liés à la réduction de la consommation d'eau

Les indicateurs de gestion de l'eau (consommation et pollution) du groupe Sagemcom sont encadrés notamment par les processus mis en place dans le cadre de la norme ISO 14 001.

Les consommations d'eau sont suivies selon un reporting centralisé, avec une granularité plus ou moins fine selon les spécificités des sites du Groupe. En effet, certains bâtiments très modernes comme le Campus du Groupe permettent un suivi et un pilotage très précis grâce à plusieurs compteurs sous-divisionnaires ; à l'autre extrémité, certains sites du Groupe sont situés dans des bâtiments partagés, ne permettant d'avoir une visibilité précise et personnalisée de la consommation Sagemcom.

En 2025, la consommation des principaux sites (production R&D et siège) est de 51325 m^3, soit une baisse de 1.6% comparé à 2024 sur le même périmètre.
Même si la consommation est stable, des actions de réductions ont été menées et ont significativement réduit les volumes consommés en production pour la calibration des compteurs : -30% pour notre site de Ben Arous, contrebalancée par l'augmentation de la production de notre site Vietnamien.

La pollution de l'eau quant à elle est surveillée de manière régulière, à travers des prélèvements en sortie pour vérifier les différents paramètres de qualité des rejets et prendre des actions si toutefois cela était nécessaire.

3.1 Consommation d'eau

Le suivi des consommations d'eau est l'objet de travaux spécifiques à mener en 2026 pour une meilleure compréhension de nos usages, afin d'adopter de nouvelles politiques de réduction.

	2023 (m^3)	2024 (m^3)	2025 (m^3)	Objectif 2030 vs 2025
Consommation d'eau*	ND	52 145	51 325	-10%

Périmètre partiel : siège social, Sagemcom Tunisie, Sagemcom Software et technologies, Sagemcom MEI, Froschl, Sagemcom China, Sagemcom Haiphong.

Les objectifs seront revus en 2026 en continuant d'affiner les indicateurs, en particulier en termes de types de prélèvements et d'usage pour réduire les consommations à la source, et évaluer la faisabilité de mécanismes de récupération et de recyclage de l'eau.
Cette revue sera réalisée à travers les séminaires environnementaux du groupe regroupant l'ensemble des interlocuteurs sites, afin d'adopter une démarche homogène et conjointe.

Biodiversité et écosystèmes

1. Action et ressources relatives à la biodiversité et aux écosystèmes

L'analyse d'impact des activités du groupe Sagemcom sur la biodiversité est réalisée lors de l'analyse environnementale annuelle dans le respect du référentiel ISO 14001. Ainsi, les impacts sur l'eau, l'air et le sol sont évalués chaque année au moyen d'une analyse environnementale. L'impact sur les plantes, les animaux et l'habitat humain est surveillé de près. Par exemple, le nouveau siège de Sagemcom rassemble de nombreuses initiatives en faveur de la préservation de la biodiversité :

- choix d'un programme immobilier situé sur une zone déjà construite, sans destruction de terres vierges mais des terres de faible valeur écologique réutilisées,
- quantité limitée d'animaux sauvages locaux, répertoriés comme étant une préoccupation mineure,
- effort de végétalisation, avec environ 9% des surfaces imperméables plantées. La plupart des espèces végétales plantées sont locales (plus de 70 %) et intéressent la faune locale (plus de 60 %), notamment pour nourrir les pollinisateurs, les oiseaux et autres petits animaux, ainsi que pour servir de refuge, de reproduction ou de nidification,
- installation d'équipements complémentaires pour favoriser la biodiversité, notamment des nichoirs, des abris anti-insectes et des vitres à faible reflet,
- une jachère fleurie de 400 m² a été aménagée sur le site de Dinan afin de favoriser la biodiversité locale.

À ce jour, la biodiversité n'apparaît pas comme matérielle pour Sagemcom. Pour autant, le Groupe projette de mener dans les prochaines années une analyse, basée sur la méthodologie GBS (Global Biodiversity Score) ; et sur une analyse basée sur les outils d'AXA Climate.

Utilisation des ressources et économie circulaire

1. Politiques en matière d'utilisation des ressources et d'économie circulaire

L'économie circulaire s'impose aujourd'hui comme un modèle incontournable pour répondre aux défis environnementaux posés par la surconsommation de ressources et l'accumulation de déchets. Dans le secteur de l'électronique, cette approche prend une importance cruciale, car les équipements électroniques génèrent chaque année des millions de tonnes de déchets, dont une grande partie reste mal recyclée. Pour faire face à cette problématique, Sagemcom a adopté des stratégies concrètes visant à prolonger la durée de vie des produits, réduire leur impact écologique et favoriser leur réemploi.

Les produits électroniques, tels que les box internet, décodeurs de télévision ou compteurs intelligents, sont composés de nombreux matériaux, parfois rares (métaux, plastiques, composants chimiques) ; et leur fabrication et usage nécessitent une certaine consommation d'énergie et de ressources naturelles. L'économie circulaire vise à limiter les impacts de ces consommations en s'appuyant sur trois principes clés : réduire, réutiliser, recycler.

1.1 L'engagement de Sagemcom dans l'économie circulaire

Sagemcom s'est engagé depuis plusieurs années dans une démarche proactive d'économie circulaire, selon une politique qui s'articule autour de plusieurs axes :

- réduire le prélèvement des ressources naturelles,
- utiliser des matériaux alternatifs,
- faciliter la remise à neuf,

- étendre la durée de vie,
- gérer la fin de vie,
- boucler la boucle.

Ces principes sont exposés dans la « Politique globale sur les conditions de travail, le respect des Droits de l'Homme et la protection de l'environnement » qui régit les actions du Groupe ; ainsi que dans la Charte Ethique à laquelle est soumis l'ensemble de la chaîne de valeur de Sagemcom : cette Charte éthique est alignée sur le Code de conduite du Responsible Business Alliance (RBA), qui s'adosse lui-même sur des standards internationaux.

Conscient de l'importance de la circularité, le Groupe a intégré l'utilisation de matériaux alternatifs dans ses engagements d'entreprise à mission, se fixant des objectifs ambitieux notamment dans l'utilisation des matériaux alternatifs dans ses produits. L'introduction de matériaux recyclés dans les produits restant le plus souvent soumise à des surcoûts pour les clients, son déploiement se poursuit en accord avec les clients dès que les projets le permettent.

Sagemcom est également représenté au sein du Conseil d'Administration d'Ecologic, un éco-organisme agréé par l'Etat français pour la collecte et le traitement des Déchets d'équipements Electriques et Electroniques (DEEE).

2. Actions et ressources relatives à l'utilisation des ressources et à l'économie circulaire

2.1 Réduire le prélèvement des ressources naturelles

Sagemcom miniaturise autant que possible ses produits pour baisser les quantités de matières utilisées, en réduisant les surfaces des cartes électroniques grâce à des composants de plus en plus intégrés, et en optimisant les volumes nécessaires à la gestion thermique des produits.

Dans la mesure du possible et en accord avec ses clients, le Groupe développe ses produits de manière à permettre leur réutilisation (refurbish) : cela se traduit par une conception permettant la séparation des principaux éléments ; ou encore un travail sur les plastiques par exemple, afin qu'ils soient peu exposés aux rayures ce qui les rendraient impropres à une réutilisation.

2.2 Utiliser des matériaux alternatifs

Sagemcom conçoit ses produits en intégrant des matériaux recyclés dans les coques plastiques de nombreux équipements. En 2025, 51% des plastiques utilisés par le Groupe étaient des plastiques recyclés post-consommation (PCR), utilisés principalement dans les décodeurs et box internet du Groupe. Ces plastiques sont certifiés, proviennent de circuits de recyclage contrôlés, et

garantissent les performances mécaniques et esthétiques des produits finis. Plus spécifiquement sur le périmètre de Sagemcom Broadband, ce sont plus de 72% des plastiques qui sont issus des filières de recyclage : un taux en croissance continue depuis 2018, année durant laquelle Sagemcom inaugurait sur le marché Broadband, avec le groupe Orange, l'introduction de plastiques recyclés dans ses conceptions.

Pour les compteurs intelligents de Sagemcom Energy & Telecom, Sagemcom s'attache à développer l'utilisation de plastiques biosourcés et recyclés, afin de s'affranchir des matériaux à base de pétrole.

Du côté des métaux, Sagemcom a qualifié des alliages d'aluminium recyclés pour ses dissipateurs thermiques, réduisant drastiquement l'impact environnemental lié à la fabrication de ses produits, tout en garantissant une traçabilité de l'origine de ces matières pour s'assurer qu'il s'agit bien de métaux recyclés. Les traitements de surface de ces pièces sont supprimés autant que possible, et de nouvelles solutions sont actuellement à l'étude pour diminuer l'impact des matériaux utilisés dans les produits du Groupe, notamment dans les circuits imprimés et les accessoires, afin de continuer à diminuer leur impact environnemental.
Enfin, il est à noter que Sagemcom veille à choisir des matériaux compatibles avec les phases de recyclage : ses produits sont ensuite assemblés de manière à faciliter leur démontage et la séparation des différents composants.

2.3 Faciliter la remise à neuf des produits

Sagemcom prend en compte le reconditionnement de ses produits dès la phase de conception, faisant en sorte de faciliter la remise à neuf, la réparation ou la refabrication par des méthodes d'assemblage réversibles, des travaux menés en partenariat avec ses clients et les entreprises de remise à neuf pour diagnostiquer et réparer les produits, tout en minimisant le remplacement des pièces. Des instructions détaillées (les fiches de démantèlement) et des outillages spécifiques sont fournis aux partenaires du Groupe pour remettre à neuf les produits le plus efficacement possible : cela permet d'éviter la mise au rebut prématurée de millions d'appareils.

Grâce à son expérience dans la conception de produits, et aux partenariats avec les recycleurs, Sagemcom a mis en place une mesure de recyclabilité de ses produits. Celle-ci permet de mesurer les bénéfices des méthodes de conception, avec un focus sur la fin de vie. Cette mesure tient compte de plusieurs paramètres :

- les matériaux utilisés,
- les techniques d'assemblage,
- les résultats connus des canaux de traitement des DEEE.

Cette mesure se veut réaliste avec trois scenarii possibles de traitement, allant de la remise à neuf à la destruction directe.

2.4 Étendre la durée de vie des produits

Pour réduire l'impact environnemental de ses produits, Sagemcom déploie avec ses clients des solutions innovantes et performantes, permettant d'évoluer au fil de leur vie sur le terrain. Ainsi, une première génération de box internet à destination du marché français a pu être récupérée pour être refabriquée en embarquant une nouvelle génération de Wi-Fi plus performante. En permettant de garder une grande part de l'électronique de la génération précédente, les coques plastiques et les accessoires des produits, cette nouvelle génération affiche un impact réduit de 58% par rapport à un produit neuf.

2.5 Gérer la fin de vie des produits, lorsque cela est du ressort de Sagemcom

Dès lors que le Groupe en a la responsabilité, Sagemcom participe à des systèmes de collectes agréés pour le recyclage de ses produits. Néanmoins, l'optimisation du recyclage passe par une prise en compte spécifique de ces aspects dès la phase de conception – point de vigilance constant chez Sagemcom : en veillant à la séparabilité des fractions matières, afin de ne pas polluer les gisements avec des matériaux incompatibles ; en fournissant des informations précises de démantèlement ; ou encore en calculant la recyclabilité des produits pour se fixer des objectifs d'amélioration dans ce domaine.
Pour favoriser le recyclage de ses anciens produits, Sagemcom fournit aux recycleurs, sur simple demande, une fiche de démantèlement. Cette fiche contient toutes les informations utiles pour permettre le recyclage et la valorisation optimale des machines :

- un bilan matière (métaux, plastiques, cartes électroniques...),
- la localisation des composants à séparer (selon la directive DEEE),
- les étapes de démantèlement,
- les risques potentiels pour les opérateurs de recyclage (arêtes métalliques, etc.).

Boucler la boucle

Sagemcom cherche en permanence l'amélioration, pour aller encore plus loin. Partant du principe qu'un produit usagé est potentiellement une ressource à utiliser, le Groupe a participé activement au projet Neocircuit routeur, mené avec Deutsch Telekom et d'autres partenaires, qui a permis de démontrer un concept de réutilisation directe de composants : des composants démontés sur d'anciennes box ont été testés et remontés sur un nouveau design, associé à des composants neufs et une carte électronique récupérée sur d'anciens téléphones pour créer un routeur fonctionnel. Le produit ainsi obtenu atteint un taux impressionnant de 70% de composants récupérés (en masse), pour une réduction d'impact environnemental évaluée à environ 50%. Même si l'industrialisation d'une telle solution reste encore à démontrer, ce projet a permis de démontrer qu'il existe encore de nombreuses sources d'innovation dans le domaine de la circularité. Dans la continuité de ce projet, Sagemcom participe à l'initiative Kibartroniks.

2.6 Vers une industrie électronique plus responsable

L'exemple de Sagemcom montre que la transition vers une économie circulaire dans l'électronique est non seulement possible, mais aussi bénéfique à la fois pour l'environnement et pour la compétitivité des entreprises. En valorisant le cycle de vie complet des produits, en favorisant leur réemploi et en réduisant les déchets, des acteurs industriels comme Sagemcom contribuent à un modèle plus soutenable et innovant.

3. Indicateurs et objectifs liés à l'utilisation des ressources et à l'économie circulaire

3.1 Respect des standards

L'ensemble des actions de circularité de Sagemcom est évalué à l'échelle d'un produit, par exemple à travers le standard ITU-T L.1023 sur la circularité des produits électroniques, permettant ainsi de détecter de nouvelles pistes d'amélioration en lien avec la réparabilité et la circularité des solutions du Groupe. Ce standard a été appliqué à un échantillon représentatif de produits, permettant d'identifier des pistes concrètes d'actions.

Sagemcom s'engage à augmenter sensiblement sa part de matériaux recyclés : dans le cadre de ses objectifs de mission, le pourcentage de matériaux recyclés, toutes activités confondues, devra atteindre 45% en 2027.

3.1.1 Pourcentage de matériaux alternatifs (recyclés ou biosourcés)

	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Objectifs	15%	20%	25%	30%	35%	-	-
Résultat Groupe	15%	20%	25%	33%	41%	-	-

3.2 Ressources sortantes

Dans la continuité de son statut d'entreprise à mission et de sa certification ISO 14001, le Groupe travaille à la gestion et à la réduction des déchets. Au-delà des obligations réglementaires, des partenariats avec différents prestataires ont été mis en place pour optimiser les quantités émises à la source et les filières de recyclage. Chaque site trie ses fractions de déchets selon les filières disponibles localement. La gestion des déchets est bien prise en compte, puisque Sagemcom vise à réduire son scope 3 afin d'atteindre les objectifs de décarbonation fixés et validés par l'initiative SBTi (Science Based Targets).

Au niveau des produits, Sagemcom travaille également à réduire les déchets à la source, à optimiser le démontage des produits, à permettre le reconditionnement, etc.

Quelques exemples de mesures mises en place pour réduire la quantité de déchets émis dans les usines de Sagemcom :

- envoyer les matières premières des fournisseurs locaux dans des bacs en plastique consignés au lieu de boîtes en carton jetables,
- emballage tertiaire adapté aux familles de produits, réduisant ainsi l'utilisation de films et d'intercalaires, ce qui entraîne une réduction du poids transporté, sans compromettre la protection et la sécurité du produit,
- retrait des emballages plastiques pour les accessoires tels que cordons, alimentations, dissipateurs thermiques, boîtiers, etc.

Sagemcom facilite également le recyclage de ses appareils dès la phase de conception.
Les combinaisons de différents types de matériaux peuvent avoir un impact sur la capacité de l'appareil à être recyclé. Sagemcom veille donc à choisir des matériaux compatibles avec les phases de recyclage. Ses produits sont ensuite assemblés de manière à faciliter leur démontage et la séparation des différents composants.

Effectifs de l'entreprise

1. Effectifs de l'entreprise

1.1 Politiques RH

Mesures relatives au travail des enfants, au travail forcé et à la traite des êtres humains

Dans sa politique globale sur les conditions de travail, le respect des Droits de l'Homme et la protection de l'environnement, Sagemcom s'engage à bannir toutes pratiques contraires aux Droits de l'Homme et à promouvoir des comportements vertueux. Ainsi, la politique de Ressources Humaines du Groupe s'appuie sur un engagement fort en matière d'éthique, de respect des individus et de protection des droits fondamentaux.

Au cœur des priorités de Sagemcom figurent l'interdiction absolue du travail des enfants, du travail forcé et de toute forme de traite d'êtres humains, conformément aux normes nationales et internationales. Le Groupe veille ainsi à garantir des conditions de travail respectueuses de la dignité humaine et à promouvoir les principes essentiels des droits de l'Homme dans l'ensemble de ses activités. Cette approche s'accompagne d'une lutte active contre les discriminations, par la promotion de l'égalité des chances ainsi que de la diversité et de l'inclusion au sein de ses équipes. Enfin, la politique de ressources humaines du Groupe repose sur un dialogue social ouvert et constructif, fondé sur la liberté d'expression, la liberté syndicale et la reconnaissance de la négociation collective, essentielles à un climat de confiance et d'engagement durable

Les priorités de Sagemcom pour ses salariés sont clairement définies et présentées dans les résultats de l'analyse de double matérialité, et fondent l'action du Groupe en matière :

- d'attractivité et de rétention des talents,
- de promotion de la diversité, de l'équité et de l'inclusion,
- de santé, sécurité qualité de vie au travail,
- de promotion et respect des droits fondamentaux.

Les enjeux de durabilité matériels identifiés précédemment sont couverts par plusieurs politiques au sein de Sagemcom, mises en place par la Direction des Ressources Humaines Groupe. De manière générale, les politiques décrites ci-après s'appliquent à l'ensemble des collaborateurs de toutes les entités. Toutes les politiques concernent ainsi l'ensemble des salariés Sagemcom, quel que soit leur lieu de travail et indépendamment de la nature de leur contrat (à durée indéterminée, à durée déterminée, en alternance, etc.), sous la responsabilité du Directeur Général en charge des Ressources Humaines du Groupe.

1.2 Politique en matière de développement des talents et gestion des compétences des collaborateurs

Sagemcom s'appuie sur une « Politique globale sur les conditions de travail, le respect des Droits de l'Homme et la protection de l'environnement », qui place le respect des Droits de l'Homme, la lutte contre les discriminations, le dialogue social, le développement professionnel, la formation et le développement des compétences ainsi que la conciliation des temps de vie comme des principes fondamentaux, socles d'un engagement commun pour une performance durable, éthique et socialement responsable.

Elle est renforcée par un engagement statutaire de Sagemcom quant au développement professionnel de ses collaborateurs, qui constitue le 5e pilier des statuts de la mission Sagemcom : « accompagner nos collaborateurs dans leur développement professionnel tout au long de leur parcours au sein du Groupe en s'appuyant notamment sur le partage de nos valeurs et la promotion de la diversité », engagement dont la qualité, la pertinence et la véracité, est audité régulièrement par un tiers indépendant.

1.2.1 Soutenir et diversifier les carrières professionnelles au sein du Groupe

Pour accompagner le développement professionnel de ses collaborateurs et les fidéliser, Sagemcom met en place différentes mesures, tout au long de leur carrière au sein du Groupe, permettant de leur proposer des parcours valorisants et riches d'expériences. Ces mesures favorisent l'attachement des collaborateurs à Sagemcom. Cet attachement se traduit dans l'ancienneté moyenne par exemple des collaborateurs du Campus et siège du Groupe de 13 années : un indicateur qui ressort comme une exception sectorielle.

La diffusion d'une charte de la mobilité permet d'afficher la politique visée par le Groupe en la matière : la mobilité favorise la créativité et le dynamisme de nos activités, le décloisonnement des entités et le brassage des expériences et des origines professionnelles propices au développement de notre organisation et des femmes et des hommes qui la composent. En ce sens, tous les postes disponibles sont ouverts à la mobilité interne et communiqués à l'ensemble des collaborateurs à travers une bourse à l'emploi.
Cette diffusion est complétée par l'organisation de comités recrutement / mobilité visant notamment à faciliter et à piloter les carrières professionnelles des collaborateurs au sein du Groupe. Par ailleurs, la France affiche un objectif de pourvoir un tiers des postes par le mobilité interne. Depuis plus de 5 ans, ce taux est largement atteint.

En outre, les collaborateurs ont la possibilité d'exprimer leur souhait de mobilité, aussi bien au sein de leur filiale que du Groupe, qu'elle soit transverse, verticale ou encore géographique, dans le cadre de leur Entretien Individuel D'appréciation et de Progrès (EIDP) et/ou, pour les collaborateurs travaillant en France, de leur entretien professionnel. Ces souhaits sont scrupuleusement analysés par les équipes RH et rebouclés avec les Managers qui en tiennent compte dans la construction des parcours professionnels au sein du Groupe. L'exploitation des EIDP constitue un objectif à part entière inscrit dans le pilier 5 de l'Entreprise à mission, dédié à l'accompagnement de nos collaborateurs dans leur développement professionnel. Elle vise à renforcer l'épanouissement individuel ainsi que les parcours professionnels au sein du Groupe. Ainsi par exemple, notre site de fabrication brésilien favorise la polyvalence et la mobilité transversale, en élargissant les tâches confiées aux opérateurs et en développant les compétences.

Sagemcom soutient également la diversité des carrières professionnelles en valorisant une filière « Experts » qui s'inscrit en parallèle de la filière managériale. Elle permet de reconnaitre l'expertise et l'acquisition par certains collaborateurs de compétences spécifiques avérées dans un domaine clé pour le Groupe. Les Experts bénéficient d'une reconnaissance de leurs compétences par le biais de la transmission de leurs connaissances et de leur rôle de représentation de l'entreprise et, en contrepartie, le Groupe capitalise et investit dans des domaines d'expertises stratégiques qui contribuent à sa performance (voir page 60 – paragraphe sur la filière Expert).
En outre, les orientations stratégiques du Groupe sont déclinées dans des catalogues de formation qui facilitent le recensement des besoins en formation. Ceux-ci sont collectés au travers des EIDP et analysés par les équipes RH. Ils sont ensuite mis en œuvre dans nos différentes filiales dans le cadre de plans de développement des compétences. Ainsi chaque année, c'est près de 3% de la masse salariale qui est investie en France pour développer les compétences de nos collaborateurs.

Autres actions menées en faveur de la gestion des carrières et de la formation

Par ailleurs, Sagemcom affiche son ambition de favoriser la construction de parcours d'évolution au sein de ses différentes filières professionnelles (R&D, Business, Achats...). Cette volonté se concrétise notamment par la mise en place de parcours de formation exigeants, permettant aux collaborateurs de développer progressivement leurs compétences tout au long de leur trajectoire professionnelle au sein du Groupe. En complément, des parcours de formation dédiés recensent les modules obligatoires et recommandés pour chaque filière, afin d'aider les salariés et leurs managers, d'une part, à identifier précisément les besoins en développement, et d'autre part, à se projeter dans les étapes futures de leur évolution professionnelle.

1.3 Actions et ressources liées aux effectifs de l'entreprise

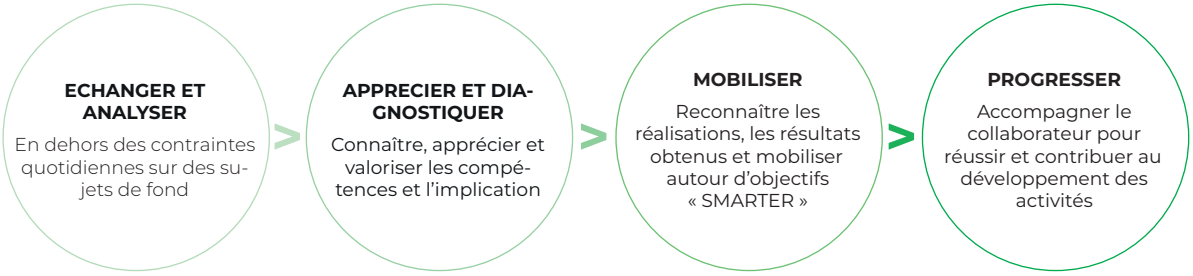
1.3.1 Mise en place d'un SIRH

Depuis quelques années, Sagemcom a déployé MyHR Solutions, un Système d'Information des Ressources Humaines (SIRH) intégré qui permet de centraliser et de digitaliser toutes les missions des ressources humaines : gestion des données relatives aux salariés, gestion des entretiens annuels de performance (EIDP) et professionnels, formation, carrière, recrutement et rémunérations.
Ce nouvel outil permet de centraliser le référentiel emplois et compétences de Sagemcom, répertoriant toutes les fonctions qui existent au sein du Groupe afin de disposer d'une véritable cartographie des compétences de l'entreprise. Ainsi, il devient plus facile pour les Directions RH, comme pour les managers et les collaborateurs, de projeter des parcours professionnels au sein de Sagemcom. Une rubrique « mobilité interne » permet à chacun de devenir acteur de sa mobilité professionnelle, l'application permettant à chaque collaborateur de consulter les postes vacants, de candidater et de suivre sa demande. En outre, cet outil présente l'avantage d'offrir une vision globale et centralisée de chaque collaborateur (statut, formation, évaluation, rémunération...), facilitant ainsi un pilotage dynamique et individualisé des parcours professionnels au sein du Groupe.

1.3.2 Piloter et accompagner la performance, le développement et le progrès

L'Entretien Individuel D'appréciation et de Progrès (EIDP), centralisé de fait dans MyHR Solutions, représente le point de départ de la construction des parcours professionnels chez Sagemcom, et est organisé chaque année dans l'ensemble des filiales du Groupe : il s'agit d'un des piliers fondamentaux de la politique de Ressources Humaines de Sagemcom. Leur taux de réalisation, d'analyse et les plans d'actions associés constituent d'ailleurs un objectif dans le 5e pilier de la mission Sagemcom (voir page 84).

Le manager, le collaborateur et l'entreprise trouvent un intérêt partagé à la réalisation de cet entretien, celui-ci permettant d'atteindre quatre objectifs majeurs dans un but commun de progression individuelle et collective :



La réalisation de ces entretiens permet notamment le pilotage des compétences individuelles et collectives du Groupe, par la mise en place d'actions concrètes accompagnant le développement professionnel des collaborateurs (formation, plan d'action individuel, évolution professionnelle, etc.). En France, tous les collaborateurs bénéficient également d'un entretien de projet professionnel axé sur leurs perspectives d'évolution professionnelle afin de leur permettre d'y participer activement.
Le Groupe continue ainsi de systématiser l'analyse et le rebouclage de ces entretiens avec les managers afin de définir les plans d'actions nécessaires (développement des compétences via des formations, mise en trajectoire, mobilité professionnelle, nouvelles responsabilités…) à mettre en œuvre pour favoriser le développement professionnel de ses collaborateurs.
En 2025, 99 % des EIDP ont été réalisés ; puis 100 % de ceux-ci ont fait l'objet d'une analyse et d'un rebouclage avec les managers.
Il est à noter également que même les EIDP non réalisés font l'objet d'un échange avec les managers : l'objectif étant de maintenir cette trajectoire d'ici à 2030.

Enquête de satisfaction des collaborateurs

Dans le cadre des EIDP, un échange ouvert et constructif est mené. À cette occasion, chaque collaborateur est invité à exprimer son niveau de satisfaction au travail, tant sur le plan de ses activités que des conditions de travail et de l'équilibre des temps de vie.
L'ensemble de ces éléments est analysé avec attention, ces retours annuels étant considérés comme une véritable source d'information assimilable à une enquête de satisfaction.
Sur cette base, des plans d'actions individuels et collectifs sont ensuite définis et déployés afin d'améliorer durablement les conditions de travail de l'ensemble des salariés.

1.3.3 La formation, pour développer et ajuster les compétences

Sagemcom considère la formation comme un investissement pour l'avenir, un outil de performance économique et un enjeu social majeur. Par

ailleurs, la capacité à identifier les compétences nécessaires pour anticiper le développement et répondre aux exigences du marché et des clients constitue un facteur clé de compétitivité. La formation est donc un véritable levier pour optimiser le potentiel et la performance des collaborateurs du Groupe.
Les actions de formation déployées relèvent de trois catégories complémentaires :

- L'adaptation au poste de travail, pour accompagner les collaborateurs dans leurs activités quotidiennes
- Le maintien dans l'emploi, afin de garantir la maîtrise durable des compétences clés
- Le développement des compétences, qui constitue la part la plus significative des formations mises en œuvre.

Cette dernière catégorie, majoritaire, reflète la volonté du Groupe de renforcer en continu l'expertise et le potentiel de ses collaborateurs.
Des efforts importants sont donc mis en place chaque année par le Groupe pour adapter, maintenir et faire évoluer les compétences des collaborateurs. En France par exemple, 3% du montant de la masse salariale est dédié annuellement au développement des compétences.
Enfin, il est à noter que Sagemcom a renouvelé en 2024 la mise en œuvre d'un accord GEPP (Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels) inscrivant notamment le Compte Personnel de Formation (CPF) comme un moyen pour le collaborateur et l'entreprise de co-construire un projet professionnel. Ainsi, le CPF co-investissement a été mis en place pour encourager les salariés à co-construire des projets de formation répondant aux besoins de compétences de Sagemcom tout en participant à l'évolution professionnelle de ses bénéficiaires.

En cohérence avec sa politique Groupe, Sagemcom veille à ce que l'ensemble de ses collaborateurs ait un accès à la formation équitable et sans discrimination. Une attention particulière est par ailleurs portée aux salariés n'ayant pas suivi de formation depuis 3 ans : une manière efficace et concrète de soutenir l'employabilité et le développement de l'ensemble des équipes tout au long de leur carrière.

Dans les différentes filiales du Groupe, des dispositifs de formation sont déployés pour répondre au contexte et aux besoins locaux. Là encore, cette dynamique est également portée par la mission de Sagemcom, qui a cadré le déroulement de 3 grandes familles de formations en 2025 : des formations à la sécurité spécifiques pour les filiales exposées à la gestion et au pilotage de chantier ; des formations au recrutement sans discrimination ; et des formations à la protection de l'environnement via la Fresque du Climat.

1.3.4 Formation - Indicateur GRI 404 - 1

Nombre moyen d'heures de formations annuel par employés

	Nombre moyen d'heures de formation par an et par employés	Nombre total d'employés	Nombre total d'heures
2023	11,8	5 894	69 497
2024	9,7	5 569	54 142
2025	8,8	5 666	50 018

Nombre moyen d'heures de formations annuel par employés par CSP et par genre

		Hommes	Femmes	Autres	Non communiqués
Ouvriers	**2023**	6,8	2,3	0,0	0,0
	2024	4,6	2,1	0,0	0,0
	2025	7,4	2,2	0,0	0,0
Employés	**2023**	17,9	20,3	0,0	0,0
	2024	9,9	11,2	0,0	0,0
	2025	11,4	8,3	0,0	0,0
Ingénieurs et cadres	**2023**	15,2	20,2	0,0	0,0
	2024	16,8	18,3	0,0	0,0
	2025	13,7	14,9	0,0	0,0

Ces données ne prennent pas en compte les formations e-learning, qui seront comptabilisées dans ce reporting à partir de 2026.

1.3.5 Mesurer la qualité des formations

Sagemcom est attentif à déployer des formations efficaces et répondant aux besoins métiers, afin d'accompagner l'adaptation et le développement des compétences. Ainsi, toutes les formations font l'objet d'évaluation à chaud et à froid. Réalisée dans le cadre de l'entretien annuel, l'évaluation à froid permet de vérifier la mise en œuvre effective des acquis de la formation dans la pratique professionnelle, ainsi que leur pertinence dans l'emploi de chacun. En cas d'écart avéré, une analyse est réalisée par les équipes RH et un plan d'action défini afin d'améliorer l'efficacité des formations.

Des catalogues de formation sont mis à la disposition des managers et collaborateurs afin de les guider et de faciliter le recensement des besoins en développement des compétences. En outre, des parcours de formation ambitieux au sein des différentes filières professionnelles sont affichés dans ces catalogues, afin de favoriser la construction de parcours d'évolution au sein du Groupe.

1.3.6 Mise en place d'une plateforme de formation en ligne

La Direction des Ressources Humaines Groupe met à la disposition de toutes les filiales de Sagemcom la « Smart Academy », une plateforme d'e-learning accessibles à tous. Offrant des modules digitaux construits pour la plupart sur-mesure, cet outil permet de former de manière agile, à l'échelle du Groupe. Les avantages de ce dispositif sont nombreux : élargir l'offre de formation, optimiser les ressources consacrées à la formation, individualiser les parcours de développement des compétences, faciliter l'accès à la formation, etc. L'offre de formation digitale s'est progressivement étoffée. Outre les formations obligatoires (prévention de la corruption, cybersécurité…), Smart Academy propose également des formations métiers.
Ainsi, dans notre filiale R&D hongroise, le développement des compétences est pris en compte dès l'intégration. Certains programmes e-learning sont devenus incontournables pour favoriser la bonne intégration des nouveaux collaborateurs, afin de leur permettre de découvrir notre Groupe, nos produits, nos modes de management des projets, etc. Ensuite, d'autres formations (y compris en présentiel) sont mises en œuvre en fonction des besoins identifiés, afin d'accompagner le développement des compétences : accès libre à une plateforme de formation en ligne, formations métiers, formations en langues, etc. Cette plateforme e-learning est également un outil puissant pour faciliter l'intégration des nouveaux salariés à Sagemcom.

1.3.7 Développement et animation de la filière Experts

Afin de maintenir le haut niveau de compétences de ses équipes, Sagemcom continue de développer et d'animer sa filière Expert. En effet, afin de soutenir la diversité des carrières professionnelles, Sagemcom a créé une filière « Experts » s'inscrivant en parallèle de la filière managériale. Elle permet de reconnaitre l'expertise et l'acquisition par certains collaborateurs de compétences spécifiques avérées dans un domaine clé pour le Groupe. Les Experts bénéficient d'une reconnaissance de leurs compétences notamment à travers leur rôle primordial dans la diffusion et le partage de leurs connaissances (notamment via la formation interne), dans l'innovation, et également dans le conseil et l'appui aux équipes ou encore le rayonnement du Groupe. En contrepartie, le Groupe capitalise et investit dans des domaines d'expertises stratégiques qui contribuent à leur performance.
Co-animé par la direction R&T et la DRH Groupe, un projet d'animation vise à renforcer le rayonnement de la filière et de développer les synergies entre les Experts. Diverses actions sont ainsi déployées : des groupes de travail visant à développer des expertises stratégiques, un large plan de communication

pour faire connaitre et reconnaitre les Experts au sein du Groupe, divers événements pour rassembler les Experts (séminaires, réunions à échéance régulière, Techdays, interview « Les Experts ont la parole »), etc.
En 2025, la filière Experts de Sagemcom compte 22 membres, répartis en 3 niveaux de seniorité : Expert émérite (1), Expert Senior (10), Expert (12) et la filière est internationale depuis 2020.

1.4 Indicateurs et objectifs liés aux effectifs de l'entreprise - Indicateur GRI 2 - 7

Effectif Total par Genre et par Régions

2023

Effectif total (employés et autres travailleurs) par sexe et par régions	Europe	Afrique et Moyen Orient	Amérique	Asie et Océanie	TOTAL
Hommes	998	1 987	135	135	**3 255**
Femmes	370	2 497	51	81	**2 999**
Autres	0	0	0	0	**0**
Non communiqués	0	0	0	0	**0**
TOTAL	**1368**	**4484**	**186**	**216**	**6254**

2024

Effectif total (employés et autres travailleurs) par sexe et par régions	Europe	Afrique et Moyen Orient	Amérique	Asie et Océanie	TOTAL
Hommes	925	1 833	123	120	**3 001**
Femmes	307	2 384	53	74	**2 818**
Autres	0	0	0	0	**0**
Non communiqués	0	0	0	0	**0**
TOTAL	**1232**	**4217**	**176**	**194**	**5819**

2025

Effectif total (employés et autres travailleurs) par sexe et par régions	Europe	Afrique et Moyen Orient	Amérique	Asie et Océanie	TOTAL
Hommes	922	1 901	90	117	**3 030**
Femmes	285	2 472	50	73	**2 880**
Autres	0	0	0	0	**0**
Non communiqués	0	0	0	0	**0**
TOTAL	**1207**	**4373**	**140**	**190**	**5910**

Effectif Total par Type de contrat, par genre et par région

2023

Employés permanents	Europe	Afrique et Moyen Orient	Amérique	Asie et Océanie	TOTAL
Hommes	841	1 724	110	135	**2 810**
Femmes	297	2 000	48	81	**2 426**
Autres	0	0	0	0	**0**
Non communiqués	0	0	0	0	**0**
TOTAL	**1138**	**3724**	**158**	**216**	**5236**

2024

Employés permanents	Europe	Afrique et Moyen Orient	Amérique	Asie et Océanie	TOTAL
Hommes	817	1 675	101	120	**2 713**
Femmes	278	2 019	41	74	**2 412**
Autres	0	0	0	0	**0**
Non communiqués	0	0	0	0	**0**
TOTAL	**1095**	**3694**	**142**	**194**	**5125**

2025

Employés permanents	Europe	Afrique et Moyen Orient	Amérique	Asie et Océanie	TOTAL
Hommes	777	1 841	67	112	**2 797**
Femmes	255	2 372	37	69	**2 733**
Autres	0	0	0	0	**0**
Non communiqués	0	0	0	0	**0**
TOTAL	**1032**	**4213**	**104**	**181**	**5530**

2023

Employés temporaires	Europe	Afrique et Moyen Orient	Amérique	Asie et Océanie	TOTAL
Hommes	5	204	0	0	**209**
Femmes	2	447	0	0	**449**
Autres	0	0	0	0	**0**
Non communiqués	0	0	0	0	**0**
TOTAL	**7**	**651**	**0**	**0**	**658**

2024

Employés temporaires	Europe	Afrique et Moyen Orient	Amérique	Asie et Océanie	TOTAL
Hommes	2	108	4	0	**114**
Femmes	1	329	0	0	**330**
Autres	0	0	0	0	**0**
Non communiqués	0	0	0	0	**0**
TOTAL	**3**	**437**	**4**	**0**	**444**

2025

Employés temporaires	Europe	Afrique et Moyen Orient	Amérique	Asie et Océanie	TOTAL
Hommes	2	23	18	5	**48**
Femmes	0	73	11	4	**88**
Autres	0	0	0	0	**0**
Non communiqués	0	0	0	0	**0**
TOTAL	**2**	**96**	**29**	**9**	**136**

2023

Autres travailleurs (Interimaires, prestataires, stagiaires, travailleurs indépendants, sous-traitants, ...)	Europe	Afrique et Moyen Orient	Amérique	Asie et Océanie	TOTAL
Hommes	152	59	25	0	**236**
Femmes	71	50	3	0	**124**
Autres	0	0	0	0	**0**
Non communiqués	0	0	0	0	**0**
TOTAL	**223**	**109**	**28**	**0**	**360**

2024

Autres travailleurs (Interimaires, prestataires, stagiaires, travailleurs indépendants, sous-traitants, ...)	Europe	Afrique et Moyen Orient	Amérique	Asie et Océanie	TOTAL
Hommes	106	50	18	0	**174**
Femmes	28	36	12	0	**76**
Autres	0	0	0	0	**0**
Non communiqués	0	0	0	0	**0**
TOTAL	**134**	**86**	**30**	**0**	**250**

2025

Autres travailleurs (Interimaires, prestataires, stagiaires, travailleurs indépendants, sous-traitants, ...)	Europe	Afrique et Moyen Orient	Amérique	Asie et Océanie	TOTAL
Hommes	143	37	5	0	**185**
Femmes	30	27	2	0	**59**
Autres	0	0	0	0	**0**
Non communiqués	0	0	0	0	**0**
TOTAL	**173**	**64**	**7**	**0**	**244**

2023

Employés horaires non garanti	Europe	Afrique et Moyen Orient	Amérique	Asie et Océanie	TOTAL
Hommes	0	0	0	0	**0**
Femmes	0	0	0	0	**0**
Autres	0	0	0	0	**0**
Non communiqués	0	0	0	0	**0**
TOTAL	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**

2024

Employés horaires non garanti	Europe	Afrique et Moyen Orient	Amérique	Asie et Océanie	TOTAL
Hommes	0	0	0	0	**0**
Femmes	0	0	0	0	**0**
Autres	0	0	0	0	**0**
Non communiqués	0	0	0	0	**0**
TOTAL	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**

2025

Employés horaires non garanti	Europe	Afrique et Moyen Orient	Amérique	Asie et Océanie	TOTAL
Hommes	0	0	0	0	**0**
Femmes	0	0	0	0	**0**
Autres	0	0	0	0	**0**
Non communiqués	0	0	0	0	**0**
TOTAL	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**

Effectif total par durée de contrat, par genre et par région

2023

Temps Pleins	Europe	Afrique et Moyen Orient	Amérique	Asie et Océanie	TOTAL
Hommes	983	1 986	127	135	**3 231**
Femmes	341	2 497	49	81	**2 968**
Autres	0	0	0	0	**0**
Non communiqués	0	0	0	0	**0**
TOTAL	**1 324**	**4483**	**176**	**216**	**6199**

2024

Temps Pleins	Europe	Afrique et Moyen Orient	Amérique	Asie et Océanie	TOTAL
Hommes	909	1 832	116	120	**2 977**
Femmes	281	2 384	53	74	**2 792**
Autres	0	0	0	0	**0**
Non communiqués	0	0	0	0	**0**
TOTAL	**1190**	**4216**	**169**	**194**	**5769**

2025

Temps Pleins	Europe	Afrique et Moyen Orient	Amérique	Asie et Océanie	TOTAL
Hommes	904	1 900	85	117	**3 006**
Femmes	262	2 472	48	73	**2 855**
Autres	0	0	0	0	**0**
Non communiqués	0	0	0	0	**0**
TOTAL	**1166**	**4372**	**133**	**190**	**5861**

2023

Temps Partiels	Europe	Afrique et Moyen Orient	Amérique	Asie et Océanie	TOTAL
Hommes	15	1	8	0	**24**
Femmes	29	0	2	0	**31**
Autres	0	0	0	0	**0**
Non communiqués	0	0	0	0	**0**
TOTAL	**44**	**1**	**10**	**0**	**55**

2024

Temps Partiels	Europe	Afrique et Moyen Orient	Amérique	Asie et Océanie	TOTAL
Hommes	16	1	7	0	**24**
Femmes	26	0	0	0	**26**
Autres	0	0	0	0	**0**
Non communiqués	0	0	0	0	**0**
TOTAL	**42**	**1**	**7**	**0**	**50**

2025

Temps Partiels	Europe	Afrique et Moyen Orient	Amérique	Asie et Océanie	TOTAL
Hommes	18	1	5	0	**24**
Femmes	23	0	2	0	**25**
Autres	0	0	0	0	**0**
Non communiqués	0	0	0	0	**0**
TOTAL	**41**	**1**	**7**	**0**	**49**

Nombre d'employés ayant passé un EIDP par genre et par CSP - Indicateur 404 - 3

		Nombre d'ouvriers	Nombre d'EIDP ouvriers	Nombre d'employés	Nombre d'EIDP employés	Nombre d'ingenieurs et cadres	Nombre d'EIDP ingénieurs et cadres	Nombre d'employés total	Nombre d'EIDP total
2023	**Hommes**	536	32	977	362	1 508	1 468	**3 021**	**1 862**
	Femmes	1 824	34	419	247	630	597	**2 873**	**878**
	Autres	0	0	0	0	0	0	**0**	**0**
	Non communiqués	0	0	0	0	0	0	**0**	**0**
2024	**Hommes**	473	18	931	377	1 423	1 388	**2 827**	**1 783**
	Femmes	1 765	21	391	224	586	569	**2 742**	**814**
	Autres	0	0	0	0	0	0	**0**	**0**
	Non communiqués	0	0	0	0	0	0	**0**	**0**
2025	**Hommes**	530	46	900	360	1 415	1 386	**2 845**	**1 792**
	Femmes	1 796	44	403	222	622	609	**2 821**	**875**
	Autres	0	0	0	0	0	0	**0**	**0**
	Non communiqués	0	0	0	0	0	0	**0**	**0**

		Hommes	Femmes	Autres	Non communiqués
Ouvriers	**2023**	6%	2%	0%	0%
	2024	4%	1%	0%	0%
	2025	9%	2%	0%	0%
Employés	**2023**	37%	59%	0%	0%
	2024	40%	57%	0%	0%
	2025	40%	55%	0%	0%
Ingénieurs et cadres	**2023**	97%	95%	0%	0%
	2024	98%	97%	0%	0%
	2025	98%	98%	0%	0%
TOTAL	**2023**	**62%**	**31%**	**0%**	**0%**
	2024	**63%**	**30%**	**0%**	**0%**
	2025	**63%**	**31%**	**0%**	**0%**

Nombre d'heures travaillées

	Employés			Autres travailleurs		
	2023	2024	2025	2023	2024	2025
Total Groupe	11 205 532,82	9 979 002,46	9 905 448,33	795 647,53	356 043,00	202 618,00

2. Dialogue social et négociations collectives

2.1 Politique en matière de dialogue social et de négociations collectives

2.1.1 Le dialogue social comme vecteur d'un accompagnement social durable

Les relations sociales au sein du groupe Sagemcom relèvent de la compétence des responsables de chacun des sites dans les différents pays au sein duquel le Groupe est présent, en lien avec la Direction des Ressources Humaines Groupe. Certains pays permettent la mise en place d'un dialogue social structuré autour d'instances réglementées (par exemple en Tunisie et en France). Les négociations se tiennent avec les organisations syndicales représentatives au sein des sociétés juridiques du Groupe, sur les thématiques de la politique sociale.

Ainsi, Sagemcom s'attache à trouver, à travers le dialogue social, le meilleur équilibre entre les besoins de l'entreprise et les intérêts des salariés, afin d'accompagner au mieux le développement de ses activités et des personnes qui y contribuent.
Il est à noter que plus de 90% des collaborateurs du Groupe sont couverts par des négociations collectives.

2.2 Exemples d'actions et ressources liées au dialogue social et aux négociations collectives

2.2.1 En France

Le Comité Social d'Entreprise en France réunit 28 représentants du personnel. Il a été renouvelé en 2022 pour un mandat de 4 ans.
En 2025, 18 réunions se sont tenues : au cours de ces réunions, des thématiques en lien avec l'actualité de Sagemcom ont été présentées, dans les domaines stratégique, financier, environnemental et social.

Au niveau Corporate, l'année 2025 a été marquée notamment par la signature d'un accord relatif à la Diversité et à l'Inclusion. Celui-ci prévoit des mesures innovantes en matière d'accès égalitaire à l'emploi, de politique de ré-

munération et égalité salariale, de parcours professionnel, de maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap et de conciliation des temps de vie professionnelle et personnelle.
La mise en œuvre des divers accords et plans d'actions en cours a par ailleurs été poursuivie (gestion prévisionnelle des emplois et des parcours professionnels, plan de prévention des risques psychosociaux, équilibre des temps de vie, télétravail, etc.). Ceux-ci font l'objet d'une communication spécifique dans la rubrique « Dialogue social » de l'Intranet, permettant aux salariés de les consulter à tout moment, et d'un suivi annuel, au cours duquel les ajustements à envisager et les avancées obtenues sont partagés dans le cadre d'une commission de suivi paritaire.

2.2.2 **En Tunisie**

Ces dernières années ont été marquées par un dialogue social particulièrement riche. Tenant compte des retours d'expérience de la crise sanitaire, la filiale SS&T de Sagemcom (centre de R&D en Tunisie) a été la première société tunisienne à négocier et à signer un accord télétravail avec le syndicat de base, incluant la mise en place d'une commission de suivi, gage d'un dialogue social nourri et ouvert.
Le dialogue social au sein de Sagemcom se manifeste sous diverses formes. Au-delà du dialogue avec les instances représentatives du personnel qui est essentiel, il s'inscrit également pleinement dans la relation quotidienne entre les collaborateurs et l'encadrement. Il constitue un axe structurant de la culture de dialogue du Groupe.

Tout au long de l'année, des temps forts jalonnent la vie de l'entreprise, permettant à l'ensemble des collaborateurs d'accéder à une information transparente sur les résultats financiers, les réalisations majeures et les perspectives stratégiques. À deux reprises chaque année, des échanges directs sont organisés avec la Direction Générale. Ces moments privilégiés offrent aux collaborateurs l'opportunité d'interroger les dirigeants, de mieux comprendre les orientations de l'entreprise et de faire entendre leurs interrogations ou suggestions.
Par ailleurs, des rencontres sont mises en place trimestriellement entre la Direction et la ligne managériale. Ces réunions visent à assurer une déclinaison cohérente de la stratégie à court terme, tout en permettant aux managers de s'approprier les messages clés et de faire remonter les retours du terrain.

En complément de ces dispositifs institutionnels, le dialogue social s'exerce au quotidien à travers des réunions d'équipe régulières, propices à l'échange d'informations, à la coordination des actions et à l'expression des idées. Des entretiens individuels entre managers et collaborateurs viennent renforcer cette dynamique, en favorisant un suivi de proximité, un accompagnement personnalisé et une écoute active des besoins et attentes de chacun.
Ainsi, Sagemcom veille à instaurer un dialogue social solide et transparent, à tous les niveaux de l'organisation.

Autres actions mises en œuvre pour promouvoir un dialogue social structuré

En outre, afin de promouvoir un dialogue social constructif, transparent et durable, Sagemcom veille à adapter les modalités ainsi que les instances de représentation du personnel en fonction des besoins organisationnels et des contextes spécifiques. Ainsi, lorsque la situation l'exige, des comités paritaires ad hoc peuvent être constitués afin de faciliter les échanges avec les représentants des salariés. Ce fut notamment le cas durant la crise sanitaire du Covid, période au cours de laquelle un comité hebdomadaire dédié a été instauré pour assurer un suivi régulier des impacts de la crise et renforcer la coordination avec les représentants du personnel.

En France, un comité spécifique a également été mis en place pour accompagner et suivre l'avancement des travaux relatifs à la classification des emplois issue de la nouvelle convention collective de la métallurgie. Cette instance a permis un dialogue structuré et continu sur les évolutions impactant la classification des emplois et les parcours professionnels.

Par ailleurs, Sagemcom intègre pleinement le dialogue social dans la conduite de ses projets structurants. À ce titre, un représentant du personnel siège au Comité de mission aux côtés de membres de la Direction générale et d'autres collaborateurs. Cette participation garantit à la fois une expression directe des salariés au sein de cette instance stratégique, et une diffusion cohérente des orientations et décisions prises concernant les engagements de l'entreprise à mission.

2.3 Indicateurs et objectifs liés au dialogue social et aux négociations collectives - Indicateur GRI 2 - 30

	HOMME	FEMME	AUTRE**	NON COMMUNIQUE	TOTAL
Nombre total d'employés au 31/12 (Hors « Autres travailleurs »)	2845	2821	0	0	**5666**
Nombre d'employés couverts par des négociations collectives (Hors « Autres travailleurs »)	2583	2707	0	0	**5290**

	2023	2024	2025
Nombre total d'employés au 31/12 (hors « Autres travailleurs »)	5894	5569	5666
Nombre d'employés couverts par des négociations collectives (hors « Autres travailleurs »)	5437	5139	5290
% Total d'employés couverts par des négociations collectives	92,2%	92,3%	93,4%

3. Diversité et Inclusion (D&I)

3.1 Politique en matière de diversité et d'inclusion

La diversité fait partie des principes fondamentaux exposés dans la « Politique globale Sagemcom sur les conditions de travail, le respect des Droits de l'Homme et la protection de l'environnement ». L'ambition de Sagemcom est d'assurer la convivialité dans les équipes, d'encourager le développement individuel et l'innovation, tout en garantissant le respect des différences : le brassage des origines et des expériences fait partie intégrante de la culture du groupe Sagemcom. Dans tous les pays, les filiales du groupe Sagemcom ont donc pour ambition que leurs équipes reflètent la diversité des sociétés qui les entourent.
Le cinquième pilier de la mission de Sagemcom reflète cet engagement du Groupe, permettant de piloter des indicateurs concrets, soumis à des vérifications régulières par tierce partie (voir page 7 consacré à entreprise à mission).

3.2 Actions et ressources en matière de diversité et d'inclusion

3.2.1 Prévenir les discrimination, les agissements sexistes et le harcèlement sexuel

Actions de prévention du harcèlement au travail

Dans le cadre de son engagement fort en faveur de la diversité, de l'inclusion et de la prévention du harcèlement, Sagemcom déploie plusieurs actions structurantes visant à garantir un environnement de travail respectueux, sûr et équitable.

D'une part, l'entreprise généralise le déploiement de deux programmes essentiels : « Recruter sans discriminer » et « Prévenir les agissements sexistes et le harcèlement sexuel ».
La première formation, dédiée à la prévention de toute forme de discrimination lors du recrutement ainsi que plus largement tout au long du parcours professionnel, a été rendue obligatoire dans l'ensemble de nos filiales. Elle s'inscrit pleinement dans nos engagements d'entreprise à mission et contribue de manière significative à la diffusion d'une culture fondée sur la diversité et l'inclusion à l'échelle du Groupe. En 2025, année de sa généralisation à toutes nos entités, le taux de réalisation a atteint 86 %. L'objectif fixé pour 2026 est de finaliser ce déploiement afin d'atteindre un taux de réalisation proche de 100 %.

La seconde formation, portant sur la prévention des agissements sexistes et du harcèlement sexuel, a été mise en place dans un premier temps en France dans le cadre d'une phase pilote. Obligatoire, elle poursuit trois objectifs complémentaires : garantir un environnement de travail respectueux et sécurisé, promouvoir l'égalité et l'inclusion, et renforcer la culture d'entreprise. Suivie par

93 % des collaborateurs français, cette formation a été très favorablement accueillie et a permis de réaffirmer et diffuser les valeurs de respect, d'inclusion et de bienveillance au sein de l'entreprise. En 2026, elle sera déployée dans toutes les filiales du Groupe.

L'engagement de Sagemcom en faveur de la Diversité et de l'Inclusion se traduit également par la mise en place d'autres mesures. préventives.
Un guide est remis à chaque acteur du recrutement afin d'écarter toute discrimination à l'embauche, et plusieurs accords conclus avec les partenaires sociaux garantissent un parcours et un développement professionnel exempt de toute discrimination (égalité salariale, accès équitable à la formation, à l'évolution professionnelle ou encore à la mobilité interne).

Procédure de remédiation pour les victimes de discrimination et de harcèlement

En complément de ces mesures de prévention, Sagemcom dispose d'une procédure de remédiation claire en cas de discrimination, d'agissements sexistes ou de harcèlement moral ou sexuel. Toute situation avérée déclenche systématiquement une enquête paritaire, neutre et contradictoire, suivie de mesures adaptées (mesures de précaution, sanctions disciplinaires, etc.). Le règlement intérieur définit précisément les comportements inappropriés ainsi que les sanctions applicables.
Enfin, pour garantir une prise en charge rapide et accessible, plusieurs canaux de signalement sont mis à disposition : des référents désignés parmi la direction et les représentants des salariés, ainsi qu'une ligne d'alerte neutre, ouverte à l'ensemble des collaborateurs.

Autres actions menées en faveur de l'inclusion des groupes minoritaires et vulnérables au travail

Par ailleurs, l'entreprise a rejoint en 2025 l'initiative ≠StOpE engagée en faveur de la lutte contre le sexisme ordinaire en entreprise et le harcèlement, affirmant ainsi son engagement sur ces thématiques et à développer chaque année de nouvelles actions de sensibilisation.

3.2.2 Valoriser notre diversité culturelle

Sagemcom compte près de 6500 collaborateurs répartis dans une quarantaine de pays partout dans le monde et porteurs de cultures différentes. Le multiculturalisme des effectifs du Groupe constitue un véritable levier de diversité des talents, d'innovation, de collaboration et de compétitivité sur lequel Sagemcom capitalise. Réunis autour des valeurs communes du Groupe, Sagemcom veille à poursuivre l'accompagnement de ses collaborateurs par la mise en place de formations spécifiques destinées à leur transmettre les clés de décryptages et les moyens d'optimiser les collaborations entre membres d'équipes multiculturelles.

L'accompagnement de l'internationalisation constitue un des axes du plan de développement des compétences du Groupe. Ainsi, de nombreux collaborateurs sont accompagnés dans le cadre de formations interculturelles, déclinées en fonction des principaux pays dans lesquels le Groupe est présent (Tunisie, France, Allemagne, Chine, Brésil, Hongrie…). Ces formations spécifiques fournissent les clés pour optimiser les collaborations entre membres d'équipes multiculturelles. Lorsque Sagemcom s'implante dans un nouveau pays, un accompagnement interculturel renforcé est également proposé aux collaborateurs concernés, ainsi qu'à leur conjoint le cas échéant. Ce dispositif a notamment été déployé lors de l'implantation récente du Groupe au Vietnam.

3.2.3 Valoriser et encourager la diversité dans toutes ses composantes

Sagemcom considère la diversité de ses collaborateurs comme une source d'innovation, d'enrichissement et de performance. Pour nos salariés travailler dans un environnement qui encourage la diversité et l'inclusion permet à chacun de donner la pleine mesure de son potentiel tout en contribuant activement à la performance du Groupe.
La diversité figure parmi les principes fondamentaux énoncés dans la « Politique globale Sagemcom sur les conditions de travail, le respect des Droits de l'Homme et la protection de l'environnement » du Groupe. L'objectif de Sagemcom est d'assurer la convivialité au sein des équipes, d'encourager le développement individuel et l'innovation, tout en garantissant le respect des différences, la diversité des origines et des expériences. Dans chaque pays, les filiales de Sagemcom s'efforcent ainsi de faire en sorte que leurs équipes reflètent la diversité des sociétés environnantes.
Le cinquième pilier de la mission de Sagemcom traduit cet engagement, permettant de piloter des indicateurs concrets, soumis à des vérifications régulières par des tiers (voir page 5 consacré à l'entreprise à mission).

Au cours des cinq dernières années, ce sont ainsi plus de 100 collaborateurs qui ont suivi les formations « interculturelles ». Cette politique reflète la volonté de Sagemcom de valoriser et d'encourager la diversité dans toutes ses composantes.

3.2.4 Egalité professionnelle

La promotion de l'égalité professionnelle entre femmes et hommes constitue l'un des principaux défis en termes de diversité pour Sagemcom. Dans un secteur d'activité traditionnellement masculin, il s'agit de faire de la mixité une réalité à tous les niveaux de l'entreprise. Si le taux de féminisation des effectifs poursuit sa progression pour atteindre désormais 48%, des efforts importants restent nécessaires, en particulier dans les métiers techniques ou à responsabilités. Cette nécessité est d'autant plus marquée que notre comité exécutif ne compte actuellement aucune femme, et que le comité de direction groupe en compte 8%. À l'inverse, le centre de R&D tunisien de Sagemcom se distingue comme un exemple encourageant : il affiche une quasi parité avec 43% de

femmes, résultat notamment porté par une forte dynamique de recrutement en 2024, année durant laquelle 52% des embauches ont concerné des femmes.

Pour attirer des femmes issues de filières techniques ou technologiques dans ses filiales françaises, Sagemcom adhère depuis plusieurs années à l'association partenaire « Elles Bougent ». Cette dernière œuvre pour inciter les jeunes femmes à s'engager dans des études scientifiques, généralement davantage plébiscitées par la gent masculine. Aux côtés de cette association, Sagemcom développe également des initiatives pour promouvoir la féminisation des métiers scientifiques, mettant par exemple régulièrement en avant des portraits et rôles modèles des salariées ingénieures du Groupe dans les différents supports de communication du Groupe, ou lors de rencontres externes.

Engagé en faveur de la diversité, Sagemcom se doit également d'être exemplaire en termes d'égalité salariale entre les femmes et les hommes. Pour ce faire, divers dispositifs sont mis en place pour proscrire les situations d'inégalité salariale. Ainsi, une analyse des rémunérations basée sur des nuages de points est réalisée lors des recrutements externes ou issus de mobilités internes. En cas d'écart injustifié, un rattrapage salarial est effectué. En outre, les périodes de maternité font l'objet d'une attention accrue et sont neutralisées afin d'assurer une égalité salariale (augmentation moyenne à minima, ajustement des objectifs pour les personnes ayant un bonus, etc.).

Dans ses filiales internationales, Sagemcom a décidé de déployer progressivement l'index égalité femmes-hommes, alors que ce dispositif n'est légalement imposé qu'en France. Il prévoit de prévenir les éventuels écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et d'orienter en conséquence la politique salariale. Cet axe fait partie des indicateurs suivis dans le cadre de la mission du Groupe : ainsi depuis 2023, cet indicateur a été déployé dans nos filiales R&D et fabrication de Tunisie et en Chine. Son déploiement sera poursuivi en 2026.

Considérant que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est un vecteur de performance collective, Sagemcom a poursuivi ses actions de sensibilisation visant à faire évoluer les mentalités et les comportements de tous : collaborateurs femmes et hommes, étudiants, milieu éducatif, partenaires, etc. Ainsi en France, pour aller encore plus loin et structurer cette démarche, Sagemcom est couverte, depuis plusieurs années, par un accord d'entreprise couvrant 6 domaines d'actions en faveur de la diversité : l'intégration durable de la diversité dans la culture du Groupe, l'accès à l'emploi, la politique de rémunération et d'égalité salariale, le parcours professionnel, le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap et la recherche de l'équilibre entre l'activité professionnelle et la vie personnelle.
Avec cet accord, co-construit avec la Direction générale et les organisations syndicales, Sagemcom n'en est pas à son coup d'essai. L'engagement de Sagemcom s'était déjà traduit dès 2016 par la signature d'accords indépendants sur les thèmes de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que sur la lutte contre les discriminations, l'emploi et l'insertion des per-

sonnes en situation de handicap. Le bilan réalisé au terme de ces derniers accords a permis de souligner des progrès notables et l'importance de mutualiser les synergies pour opérer communément sur des thématiques plaidant pour une cause commune : ancrer la diversité au centre des préoccupations.

Fidèle à ses valeurs, Sagemcom affiche sa volonté et son engagement pour soutenir la parentalité, considérant que des parents épanouis sont des collaborateurs impliqués et engagés dans leur travail. Ainsi, dans les usines tunisiennes, de manière unilatérale, la Direction a mis en place le maintien du salaire pour les femmes pour toute la durée de leur congé de maternité, en complément des dispositions légales existantes. Pour informer sur cette mesure phare, notamment dans les sites industriels de Tunis, des ateliers de préparation à la maternité sont proposés aux femmes concernées, lors d'une journée dédiée. À cette occasion, divers types d'accompagnement sont proposés : conseils sur le suivi de la grossesse, l'allaitement maternel et la pratique de sports doux, participation à des ateliers de yoga prénatal, etc. Parce que l'égalité professionnelle concerne aussi bien les femmes que les hommes, ce soutien à la parentalité se traduit également dans les engagements pris par Sagemcom en faveur de la paternité. Dorénavant, les collaborateurs du siège peuvent prendre un congé paternité allongé avec un maintien de leur salaire.

3.2.5 Lutter contre toutes les formes de discrimination

Sagemcom estime qu'une politique de promotion de la diversité doit aussi contribuer à prévenir et à lutter fermement contre toutes les formes de discrimination, pour faire de la diversité l'un des leviers de sa performance. Cette politique passe notamment par l'objectivation de l'ensemble des processus de gestion des ressources humaines (recrutement, rémunération, formation, carrière, etc.). Elle passe également par la promotion d'actions positives visant à assurer des conditions de travail et de parcours professionnel similaires pour tous.

Le Groupe a affirmé son engagement en faveur de la lutte contre les discriminations en faisant partie des toutes premières entreprises à adhérer à l'association « À compétence égale ». Engagée dans la lutte contre toute forme de discrimination à l'embauche et dans les parcours professionnels, l'association accompagne Sagemcom dans l'audit des processus et outils de recrutement et dans la mise à disposition de ressources et outils, dans une logique d'amélioration continue.
En outre, Sagemcom est signataire de la charte « À compétence égale » et affirme ainsi clairement son engagement à lutter activement contre la discrimination sous toutes ses formes durant toutes les étapes du processus de recrutement ainsi que durant toute la carrière des collaborateurs. On compte près d'une trentaine de critères de discrimination, tels que la discrimination de genre, d'âge, d'origine ou encore liée à l'orientation sexuelle ou à l'identité de genre. Dans ce dernier cas, par exemple, Sagemcom met un point d'honneur à favoriser la diversité et l'inclusion de tous, y compris les personnes LGBT+.

Sagemcom a rédigé, avec le soutien de « À compétence égale », le guide « Mettre son expertise de recruteur au service d'une meilleure égalité des chances », qui permet de décrypter les situations discriminatoires trop souvent ignorées ou banalisées afin de permettre à chacun d'adopter les comportements adaptés.
En 2025, Sagemcom a continué le déploiement de sa formation « Recruter sans discriminer », dont la réalisation fait partie des indicateurs de la mission du Groupe. Le suivi de cette action est dorénavant un prérequis obligatoire pour intervenir dans le processus de recrutement. A défaut, toute personne n'est pas autorisée à émettre des demandes de recrutement ou à être partie prenante au processus de recrutement

3.2.6 La mixité des âges, vecteur de performance

La diversité des âges au sein du Groupe constitue également un enjeu majeur. Selon les métiers, les environnements professionnels et les contextes locaux, notre Groupe se caractérise par une grande hétérogénéité en matière d'âge. Alors que l'âge moyen à l'échelle de Sagemcom s'établit à 37 ans, un quart de nos collaborateurs ont 30 ans ou moins. Par ailleurs, des disparités sont observées au sein des salariés âgés de 60 ans et plus : bien que cette tranche d'âge représente 2 % des effectifs globaux du Groupe, elle atteint 10% au sein des effectifs en France.
Il est donc indispensable de porter une attention particulière à la pyramide des âges, ainsi qu'à la préparation de l'évolution des emplois et au renouvellement des générations. En ce sens, de nombreuses initiatives ont été mises en œuvre ces dernières années, notamment en collaboration avec le milieu éducatif, afin de favoriser le recrutement des jeunes. Entre 2016 et 2025, dans le cadre de notre développement, le nombre de jeunes collaborateurs (jusqu'à 30 ans) en France a connu une croissance significative, passant de 9 % à 25 %.
Cependant, ce défi ne se relève pas au détriment des salariés plus âgés. Sagemcom entend poursuivre sa politique de maintien et d'évolution dans l'emploi de l'ensemble de ses collaborateurs. Dans le cadre de son accord relatif à la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP), le Groupe affirme son engagement en faveur du maintien en emploi des seniors, notamment par le biais du recrutement de salariés seniors, de la mobilité interne, de la formation, et autres dispositifs adaptés.

3.2.7 Intégration et maintien dans l'emploi de personnes en situation de handicap

L'intégration et le maintien dans l'emploi de personnes en situation de handicap constituent un autre défi important pour le Groupe. Les difficultés à recruter des salariés en situation de handicap au regard des ambitions et des actions en la matière, sont le reflet du déficit de qualification et de formation professionnelle. Malgré tout, le Groupe entend affirmer son attachement à accueillir tous les talents et à accompagner au mieux les salariés ayant des besoins spécifiques. À cet effet, des actions sont mises en place pour soutenir l'insertion et le maintien des personnes en situation de handicap dans le monde professionnel.

En France, l'accord diversité souligne les mesures prises en faveur de l'intégration durable des salariés en situation de handicap. Il prévoit aussi des conditions de travail permettant d'accompagner les parcours professionnels et le maintien dans l'emploi, de développer la sous-traitance avec les milieux protégés et adaptés, de soutenir les salariés accompagnant un proche en situation de handicap. Quelques exemples permettent d'illustrer ces engagements : ainsi toutes les offres d'emploi publiées en France comprennent la mention « Sagemcom, société handi-accueillante », ou encore il est à noter que des salariés en situation de handicap ont été maintenus dans leur emploi grâce à la mise en œuvre de conditions particulières alternant télétravail et travail sur site. Également, des jours d'absence rémunérés sont octroyés aux salariés en situation de handicap pour accomplir les démarches administratives liées au handicap (à ce titre, 21 jours d'absence rémunérés ont été comptabilisés en France en 2025).

3.2.8 Susciter des vocations et soutenir l'égalité des chances

De nombreuses initiatives sont prises localement pour tisser des liens entre le monde éducatif et celui du travail. L'objectif est de favoriser la diversité et l'égalité des chances et de contribuer à la mixité des âges au sein du Groupe. Ainsi, le Groupe soutient Article 1 depuis près d'une quinzaine d'années, une association qui accompagne l'insertion professionnelle de jeunes issus de milieux défavorisés : le Groupe figure parmi ses principaux partenaires historiques. En 2025 en France, une dizaine de salariés bénévoles se sont investis pour accompagner des jeunes dans le cadre des différents programmes d'Article 1. Cet engagement se manifeste également par un soutien financier pour accompagner l'association dans le déploiement de ces actions.
Le Groupe s'est également mobilisé dans le partenariat avec l'association Elles Bougent, qui a démarré en 2020, visant à promouvoir les études scientifiques et techniques auprès de jeunes collégiennes et lycéennes. Dans ce cadre, le Groupe agit en faveur de la sensibilisation des jeunes filles aux études scientifiques, constatant qu'elles sont peu nombreuses dans les écoles d'ingénieurs convoitées pour attirer les meilleures compétences et favoriser la diversité.
Les filiales tunisiennes ont aussi lancé diverses initiatives pour accompagner les personnes dans le besoin. Sur les sites de fabrication, un comité social a été créé il y a quelques années. Celui-ci a été doté d'un budget mis à la disposition par la Direction, afin d'accompagner les salariés dans le besoin et de faire face à des imprévus. Des opérations caritatives « 200 cartables pour 200 écoliers » et « 100 couffins pour 100 familles » ont également permis de récolter des fonds pour distribuer des fournitures scolaires et des couffins à des familles démunies. Depuis une dizaine d'années, les salariés du centre R&D tunisien font preuve de générosité pour soutenir cette initiative en faveur de l'égalité des chances. Le siège social a également mis en œuvre plusieurs initiatives en ce sens. Il a notamment mobilisé ses collaborateurs pour participer à la « Foulée du Cortex », une course destinée à collecter des fonds au profit de l'Institut du Cerveau. Par ailleurs, il s'est engagé aux côtés d'un client en prenant part au « Street Child Charity Event », un dîner caritatif visant à soutenir les enfants vivant dans la rue.

3.2.9 Indicateurs liés à la diversité et à l'inclusion - Indicateur GRI 401 - 1

Nombre total des employés par tranche d'âge et par genre

		HOMMES	FEMMES	AUTRES	NON COMMUNIQUÉS	TOTAL
< 25 ANS	2023	145	125	0	0	**270**
	2024	96	88	0	0	**184**
	2025	126	98	0	0	**224**
DE 25 A 35 ANS	2023	1 012	1 596	0	0	**2 608**
	2024	877	1 398	0	0	**2 275**
	2025	874	1 324	0	0	**2 198**
DE 36 A 45 ANS	2023	1 284	945	0	0	**2 229**
	2024	1 215	1 015	0	0	**2 230**
	2025	1143	1100	0	0	**2 243**
DE 46 A 55 ANS	2023	383	158	0	0	**541**
	2024	450	186	0	0	**636**
	2025	529	239	0	0	**768**
DE 56 A 65 ANS	2023	192	49	0	0	**241**
	2024	181	51	0	0	**232**
	2025	172	58	0	0	**230**
> A 65 ANS	2023	4	3	0	0	**7**
	2024	11	1	0	0	**12**
	2025	2	1	0	0	**3**
TOTAL	2023	**3 020**	**2 876**	**0**	**0**	**5 896**
	2024	**2 830**	**2 739**	**0**	**0**	**5 569**
	2025	**2 846**	**2 820**	**0**	**0**	**5 666**

Répartition des embauches totales par genre

	HOMMES	FEMMES	AUTRES	NON COMMUNIQUÉS	TOTAL
2023	361	304	0	0	**665**
2024	190	207	0	0	**397**
2025	358	430	0	0	**788**

Répartition des embauches par régions

	Répartition des embauches totales par régions en nombre		
	2023	**2024**	**2025**
Europe	121	90	99
Afrique et Moyen orient	472	291	662
Amériques	59	13	20
Asie et Océanie	13	3	7
TOTAL	**665**	**397**	**788**

Répartition des embauches totales par tranche d'âge et par genre

		HOMMES	FEMMES	AUTRES	NON COMMUNIQUÉS	TOTAL
< 25 ANS	2023	64	33	0	0	**97**
	2024	24	17	0	0	**41**
	2025	72	46	0	0	**118**
DE 25 A 35 ANS	2023	214	232	0	0	**446**
	2024	114	151	0	0	**265**
	2025	195	258	0	0	**453**
DE 36 A 45 ANS	2023	70	34	0	0	**104**
	2024	41	34	0	0	**75**
	2025	50	67	0	0	**117**
DE 46 A 55 ANS	2023	13	5	0	0	**18**
	2024	10	4	0	0	**14**
	2025	34	45	1	0	**79**
DE 56 A 65 ANS	2023	0	0	0	0	**0**
	2024	0	1	0	0	**1**
	2025	7	14	0	0	**21**
> A 65 ANS	2023	0	0	0	0	**0**
	2024	1	0	0	0	**1**
	2025	0	0	0	0	**0**
TOTAL	2023	361	304	0	0	**665**
	2024	190	207	0	0	**397**
	2025	358	430	1	0	**788**

Taux de rotation

	2023	2024	2025
Taux de rotation Total	10,6%	9,9%	15,5%

Taux de rotation par genre	2023	2024	2025
Hommes	11,3%	8,7%	11,2%
Femmes	9,9%	11,0%	19,9%
Autres	0,0%	0,0%	0,0%
Non communiqués	0,0%	0,0%	0,0%

Taux de rotation par régions	2023	2024	2025
Europe	11,0%	9,5%	8,4%
Afrique et Moyen orient	10,3%	10,0%	17,9%
Amériques	26,1%	17,5%	13,8%
Asie et Océanie	7,4%	2,8%	3,4%
TOTAL	**10,6%**	**9,9%**	**15,5%**

Pourcentage de cadres supérieurs recrutés dans la communauté - Indicateur GRI 202 - 2

Indicateur 202-2 part de cadres supérieurs recrutés dans la communauté locale		Existence d'un politique pour favoriser le recrutement de salariés locaux	Nombre total de cadre superieurs dans la filiale	Nombre de cadres superieurs locaux dans la filiale	% de cadres superieurs recrutés dans la communauté locale
Sagemcom UES (Broadband France et Energy & Telecom France)	2023	oui	12	12	**100%**
	2024		12	12	**100%**
	2025		13	13	**100%**
Sagemcom Multi Energy Industrie	2023	oui	5	5	**100%**
	2024		5	5	**100%**
	2025		5	5	**100%**
Sagemcom Brazil Telecommunicacoes Ltda	2023	oui	5	5	**100%**
	2024		5	5	**100%**
	2025		5	5	**100%**
Sagemcom (Tianjin) Co ltd	2023	oui	9	8	**89%**
	2024		9	8	**89%**
	2025		9	8	**89%**
Sagemcom Fröschl Gmbh	2023	oui	1	1	**100%**
	2024		1	1	**100%**
	2025		1	1	**100%**
Sagemcom Dr Neuhaus Gmbh	2023	oui	4	4	**100%**
	2024		4	4	**100%**
	2025		4	4	**100%**
Sagemcom Magyarorszag Elektronika kft	2023	oui	1	1	**100%**
	2024		1	1	**100%**
	2025		1	1	**100%**
Sagemcom Software & Technologie Broadband SARL	2023	oui	12	11	**92%**
	2024		8	7	**88%**
	2025		8	7	**88%**
Sagemcom Tunisie SARL (incluant Sagemcom Services Tunisie SARL)	2023	oui	11	7	**64%**
	2024		10	7	**70%**
	2025		10	8	**80%**

Pilier 5 - Entreprise à mission indicateurs 2025

Objectifs opérationnels	Indicateurs	2024	2025	Trajectoire
Promouvoir le développement professionnel	Taux d'EIDP analysés et exploités	EIDP réalisés : 98% EIDP analysés : 100% EIDP exploités : 97%	EIDP réalisés : 98% EIDP analysés : 100% EIDP exploités : 100%	100% d'EIDP réalisés, analysés et exploités jusqu'en 2030
	Egalité salariale F/H	France : 92,5 SST : 95% (2022 et 2023) Chine : 77,5%	France : 92,5% (87% index complet) SST : 95% Chine : 77,5% STC : 92,5%	Maintenir au moins le même niveau de performance jusqu'en 2030
Promouvoir la diversité et l'égalité des chances au sein d'un collectif engagé	Nombre d'événements à caractère solidaire et/ou fédérateurs soutenus par le Groupe	15 événements réalisés	13 événements réalisés	20 événements par an jusqu'en 2030
	Taux d'acteurs impliqués dans le processus de recrutement formés à « Recruter sans discriminer » (France : managers/ collaborateurs; International : managers)	France : 100% Hongrie : 100% USA : 50% Vietnam : 100%	Groupe : 86%	100% d'ici 2030

4. Rémunération, protection sociale et salaires décents

4.1 Politiques en matière de rémunération, protection sociale et salaires décents

La politique relative aux rémunérations et avantages sociaux du Groupe Sagemcom est fondée sur le respect des droits de l'homme et des réglementations en vigueur. L'entreprise s'engage fermement à lutter contre toutes formes de discrimination et à promouvoir l'équité salariale. Les salaires sont conformes aux lois et conventions internationales et locales, tout en respectant les normes éthiques.

Pourcentage de salariés directs couverts par une analyse de benchmark sur le salaire décent

Sagemcom s'engage à assurer à chaque collaborateur une rémunération qui couvre les besoins essentiels du quotidien, favorise une participation à la vie sociale et permet de se projeter sereinement dans l'avenir. Ce niveau de rémunération a été déterminé à partir de benchmarks réalisés localement et actualisés régulièrement grâce à des outils reconnus comme les données de l'organisation Internationale du travail, afin d'être précisément adapté aux réalités économiques propres à chaque zone géographique. A ce titre, 100 % des salariés en bénéficient aujourd'hui, notre objectif étant de maintenir ce taux jusqu'en 2030 et au-delà grâce à des réévaluations régulières.

Autres actions mises en œuvre pour réduire l'écart au regard du salaire décent

En outre, certaines des filiales du Groupe accordent des primes qui augmentent de manière notable le niveau de rémunération des collaborateurs ; primes qui relèvent du partage de la valeur et/ou d'avantages tels que des participations aux coûts des repas, des transports, de la scolarité, etc. qui améliorent substantiellement leur pouvoir d'achat et leurs conditions de vie. De manière concrète, l'ensemble de nos filiales bénéficient chaque année d'un budget d'augmentation de la masse salariale dédié à chacune d'entre elles ; ces budgets d'augmentation sont notamment construits et définis à partir de benchmarks locaux au regard de nos activités et métiers et sont systématiquement supérieurs aux prévisions d'inflation et aux évolutions réglementaires et/ou conventionnelles prévus et/ou applicables en la matière . Ces budgets d'augmentation sont ensuite déclinés en politique salariale annuelle (augmentation des salaires de base) qui font l'objet :

- soit de négociations (Négociations annuelles obligatoires) et d'accords locaux entre la Direction et les représentants du personnel et/ou syndicats concernés ; accords qui couvrent aujourd'hui plus de 80% des salariés du Groupe,
- soit, par défaut, d'une décision unilatérale de la Direction des Ressources Humaines Groupe.

Communication à l'ensemble des salariés sur le processus de rémunération

Afin d'assurer une répartition objective, équitable et transparente du budget d'augmentations salariales, une note de cadrage est systématiquement transmise aux managers responsables de formuler les propositions d'évolution individuelle. Ce document encadre l'ensemble du processus : il précise les critères d'attribution des augmentations, rappelle les principes fondamentaux d'égalité salariale, d'équité de traitement et de non discrimination, et détaille les règles à respecter pour garantir une prise de décision cohérente et responsable. En fournissant ce cadre de référence, Sagemcom veille à harmoniser les pratiques managériales, à limiter les risques de biais et à offrir aux collaborateurs une visibilité accrue sur les modalités de progression salariale.

Dispositif de rémunération variable lié à la performance de l'entreprise

Sagemcom dispose d'un dispositif de rémunération variable visant à reconnaître la performance de manière équitable et transparente. Environ 15 % des collaborateurs sont éligibles de par leur fonction, à ce mécanisme. Le calcul du bonus correspondant repose sur une combinaison d'objectifs collectifs et individuels, définis selon des critères mesurables, vérifiables et communiqués aux collaborateurs concernés. Ce système contribue à l'alignement des performances individuelles avec les priorités stratégiques et opérationnelles de l'entreprise, tout en respectant les principes d'intégrité, de non discrimination et de traitement équitable. Le dispositif est conçu pour encourager l'amélioration continue et la performance durable. En cas de dépassement significatif des objectifs fixés, les bénéficiaires peuvent percevoir un bonus supérieur à 100 %, objectifs atteints, dans la limite de 200%, conformément aux règles internes et aux pratiques de rémunération responsables adoptées par l'entreprise.

4.2 Action en matière de rémunération, protection sociale et salaires décents

4.2.1 Couverture santé avec financement majoritaire de Sagemcom

Sagemcom s'est fixé comme objectif, dans le cadre de ses engagements d'entreprise à mission, d'assurer une couverture santé incluant un financement majoritaire de l'entreprise, à 100% de ses collaborateurs. Un engagement important et un objectif ambitieux, pour un pari réussi puisque le taux de salariés, à l'échelle mondiale, couverts par une assurance santé majoritairement financée par Sagemcom, atteint 98%. Ainsi par exemple, les équipes installées en début d'année 2024 dans le nouveau site de production au Vietnam ont tout de suite pu bénéficier d'une couverture sociale garantissant l'accès à des soins de qualité, mais également à un check-up santé, pris en charge par Sagemcom. Le Groupe se fixe pour objectif d'atteindre un niveau de couverture à 100% pour l'ensemble de ses collaborateurs d'ici à 2030.

4.2.2 Egalité salariale et maintien de salaire pendant le congé maternité

Dans la plupart de nos filiales, les collaboratrices bénéficient d'un maintien intégral de leur rémunération pendant la durée légale de leur congé maternité. Pour garantir ce niveau de protection, Sagemcom verse un complément de salaire tenant compte des dispositions locales, la couverture maternité variant selon les pays où nous opérons. Ce maintien de salaire constitue un levier essentiel pour préserver l'égalité salariale entre les femmes et les hommes. Fidèle à ce principe, Sagemcom entend harmoniser cette mesure l'élargissant à l'ensemble de ses filiales. Cette généralisation sera déployée à partir de 2026, dans le cadre des engagements pris en tant qu'entreprise à mission.

4.3 Indicateurs en matière de rémunération, protection sociale et salaires décents

4.3.1 Ratio entre le salaire au premier échelon standard par genre comparé au salaire minimum local - Indicateur GRI 202 - 1

EMPLOYÉS PERMANENTS		HOMMES	FEMMES	AUTRES	NON COMMUNIQUÉS
Sagemcom UES (Broadband France et Energy & Telecom France)	2023	108%	108%	0%	0%
	2024	120%	120%	0%	0%
	2025	125%	125%	0%	0%
Sagemcom Tunisie SARL (incluant Sagemcom Services Tunisie SARL)	2023	165%	165%	0%	0%
	2024	154%	154%	0%	0%
	2025	121%	121%	0%	0%
Sagemcom Multi Energy Industrie	2023	100%	100%	0%	0%
	2024	101%	101%	0%	0%
	2025	101%	101%	0%	0%
Sagemcom Brazil Telecommunicacoes Ltda	2023	155%	155%	0%	0%
	2024	156%	156%	0%	0%
	2025	156%	156%	0%	0%
Sagemcom (Tianjin) Co ltd	2023	246%	242%	0%	0%
	2024	249%	275%	0%	0%
	2025	299%	268%	0%	0%
Sagemcom Fröschl Gmbh	2023	151%	100%	0%	0%
	2024	152%	100%	0%	0%
	2025	151%	100%	0%	0%
Sagemcom Dr Neuhaus Gmbh	2023	113%	100%	0%	0%
	2024	117%	102%	0%	0%
	2025	116%	100%	0%	0%
Sagemcom Magyarorszag Elektronikai Kft	2023	158%	137%	0%	0%
	2024	153%	148%	0%	0%
	2025	156%	146%	0%	0%
Sagemcom Software & Technologie Broadband SARL	2023	503%	503%	0%	0%
	2024	141%	141%	0%	0%
	2025	141%	141%	0%	0%

EMPLOYÉS TEMPORAIRES		HOMMES	FEMMES	AUTRES	NON COMMUNIQUÉS
Sagemcom UES (Broadband France et Energy & Telecom France)	2023	108%	108%	0%	0%
	2024	120%	120%	0%	0%
	2025	125%	125%	0%	0%
Sagemcom Tunisie SARL (incluant Sagemcom Services Tunisie SARL)	2023	165%	165%	0%	0%
	2024	154%	154%	0%	0%
	2025	121%	121%	0%	0%
Sagemcom Multi Energy Industrie	2023	102%	102%	0%	0%
	2024	0%	0%	0%	0%
	2025	0%	0%	0%	0%
Sagemcom Brazil Telecommunicacoes Ltda	2023	155%	155%	0%	0%
	2024	156%	156%	0%	0%
	2025	100%	100%	0%	0%
Sagemcom (Tianjin) Co ltd	2023	0%	0%	0%	0%
	2024	0%	0%	0%	0%
	2025	296%	276%	0%	0%
Sagemcom Fröschl Gmbh	2023	0%	0%	0%	0%
	2024	0%	0%	0%	0%
	2025	0%	0%	0%	0%
Sagemcom Dr Neuhaus Gmbh	2023	0%	0%	0%	0%
	2024	0%	0%	0%	0%
	2025	0%	0%	0%	0%
Sagemcom Magyarorszag Elektronikai Kft	2023	0%	0%	0%	0%
	2024	0%	0%	0%	0%
	2025	0%	0%	0%	0%
Sagemcom Software & Technologie Broadband SARL	2023	503%	503%	0%	0%
	2024	141%	141%	0%	0%
	2025	0%	0%	0%	0%

5. Santé, sécurité et qualité de vie au travail

5.1 Politique de santé, sécurité et qualité de vie au travail

Le Groupe mène une politique proactive visant à garantir l'intégrité physique et mentale ainsi que la santé des personnes présentes sur ses sites. Cette démarche s'inscrit dans une volonté de promouvoir un cadre de travail favorable à la qualité de vie tout en préservant la santé et en maintenant la productivité ; et s'inscrit dans le cadre des normes internationales (IS0 9001, 14001 et 45001) qui sont utilisées comme référence pour la gestion de l'environnement et de la santé et sécurité au sein du Groupe.

L'objectif prioritaire du Groupe est d'éliminer les dangers et de réduire les risques liés aux maladies professionnelles, aux accidents graves ainsi qu'aux incidents fréquents. Cet engagement s'articule autour d'une ambition claire : tendre chaque année vers un objectif de « zéro accident ». Bien que cet objectif représente un défi significatif, il est considéré comme indispensable dans le cadre des valeurs portées par le Groupe. Ce principe fondamental s'inscrit ainsi dans les statuts du Groupe, à travers l'entreprise à mission, ainsi que dans la « Politique globale Sagemcom sur les conditions de travail, le respect des Droits de l'Homme et la protection de l'environnement » qui régit les engagements de Sagemcom.

Ces initiatives se déclinent notamment à travers des actions de prévention et de formation menées, prenant en compte la santé et la sécurité des collaborateurs, quels que soient les métiers et leur environnement de travail. Pour mener ces actions, la Direction Groupe des Ressources Humaines est à la manœuvre, s'appuyant sur des équipes Santé et Sécurité qui lui sont directement rattachées, et qui agissent avec un seul et même objectif : entretenir une culture commune favorisant la santé et la sécurité de tous.

5.2 Actions et ressources liées à la santé, sécurité et qualité de vie au travail

5.2.1 Mesures de sécurité au travail

La sécurité des collaborateurs est systématiquement analysée pour chaque métier. Cette analyse des risques, revue annuellement ou lors de modifications des activités ou processus, permet d'anticiper les situations potentiellement dangereuses et de mettre en place des mesures préventives et de protection, tant individuelles que collectives. Les domaines de vigilance incluent notamment la sécurité incendie, la protection contre les risques électriques et l'exposition à des substances chimiques ou à des nuisances acoustiques.
Diverses procédures ont été instaurées pour gérer efficacement les risques encourus par les collaborateurs. Ces procédures incluent :

- l'évaluation des risques,

- la conformité aux exigences légales,
- la validation des équipements de protection,
- l'enregistrement des accidents et incidents,
- la mise en œuvre d'actions préventives et correctives,
- la sensibilisation et l'information des collaborateurs,
- la gestion des substances dangereuses.

Les collaborateurs bénéficient de formations continues en matière de sécurité dès leur intégration et tout au long de leur parcours professionnel. Par exemple, au sein du centre de R&D tunisien, des journées de sensibilisation à la sécurité sont régulièrement organisées pour aborder des thèmes essentiels tels que l'évacuation incendie, l'utilisation des équipements de protection individuelle ou encore les premiers secours. Dans les filiales africaines, des formations certifiantes en sécurité (IOSH) ont été proposées afin d'anticiper les risques spécifiques aux activités locales.

Toujours dans le cadre de ses engagements d'entreprise à mission, et en complément des formations réglementaires obligatoires qui couvrent l'ensemble des personnes exposées, Sagemcom a couvert en 2025, 90% de ses équipes avec des formations préventives spécifiques dédiées à la sécurité. et 100% de ses équipes avec au moins 5 actions liées à la sécurité, parmi lesquelles :

- mise en place d'acteurs / écosystème sécurité (référents sécurité, acteurs de prévention, liens étroits avec médecine du travail…),
- actions préventives (projet « ergonomie », port des EPI, affichage des zones à risque, circuits de circulations dans les ateliers…),
- formations et sensibilisations (Installations électriques et interventions = équipe de maintenance, stockage et déplacement des matériaux = équipe logistique, manipulation de produits chimiques = équipe de nettoyage, ergonomie = équipe Sécurité et Ingénierie…),
- pilotage et suivi « sécurité » (accidents du travail, tableaux de bord…).

Procédure de signalement permettant aux salariés de faire remonter les incidents, risques et préoccupations en matière de santé et de sécurité au travail

Une procédure de signalement des incidents existe pour l'ensemble de nos usines, de nos sites de R&D, ainsi que pour nos filiales impliquées dans des activités de chantiers (filiales GIS). Ces sites représentent les environnements avec les plus hauts niveaux d'exposition aux risques opérationnels, il est donc important d'y garantir un dispositif de déclaration et de traitement des incidents.

La procédure permet à tout collaborateur de signaler sans délai un incident ou une situation dangereuse, via les canaux prévus localement (outil de déclaration, référent HSE, encadrement de proximité, etc.). Chaque signalement déclenche une analyse des causes et des risques, ainsi que la

mise en œuvre d'actions correctives ou préventives.

Pour les sites considérés comme moins exposés (souvent les bureaux), il peut ne pas exister de procédure. Toutefois, tout collaborateur confronté à un risque ou à une préoccupation SST a l'obligation de remonter l'information à l'équipe HSE ou RH, selon l'organisation locale.
Cette remontée permet de conduire une analyse de risque adaptée et, le cas échéant, de mettre en place les mesures nécessaires :

- Actions de sensibilisation,
- Communication d'une fiche réflexe,
- Mise à jour de l'évaluation des risques.

Ce dispositif permet d'assurer que l'ensemble des collaborateurs, quels que soient leur métier ou leur localisation, dispose d'un moyen de signalement clair et accessible.

Actions préventives contre les troubles musculosquelettiques (TMS)

En raison des diverses activités (usines, laboratoires, chantiers etc.), il n'existe pas de procédure unique applicable à l'ensemble du Groupe liée à la prévention et la gestion des TMS, tous les sites potentiellement exposés à ces risques ergonomiques répétés (principalement les usines) mettent en place des procédures locales sur mesure, adaptées à la nature de leurs activités et à leurs équipements. Voici 2 sites qui illustrent ces pratiques.
Site de production MEI (France) :

- Rotation au poste de travail toutes les 2h.
- Études ergonomiques réalisées sur les postes sensibles.
- Équipements ergonomiques spécialisés, notamment :
  - Visseuses à pousser,
  - Bras de support pour visseuses,
  - Assis debout à roulettes réglable en hauteur.
- Intégration de solutions de cobotique (cobot pour vissage/dévissage en ligne métro) afin de réduire la charge physique.
- Échauffement en début de poste, pour préparer les muscles et prévenir les blessures.
- Actions de sensibilisation aux gestes et postures adaptés.
- Système de remontées de presque accidents, favorisant l'amélioration continue.
- Mise à disposition d'un exosquelette (peu ou pas utilisé mais disponible pour les tâches à risque accru).

Site de production de Manaus (Brésil) :

- Une équipe est en charge de l'évaluation des lignes de production. Elle analyse systématiquement :
  - Les contraintes ergonomiques,
  - Les mouvements répétitifs,
  - Les possibilités d'amélioration.
- Rotation des postes toutes les heures.

- Automatisation de certaines stations, permettant :
  - Une meilleure performance industrielle,
  - Une réduction directe de l'exposition aux efforts répétitifs.
- 2 pauses de 10min par poste.

Pourcentage de sites opérationnels ayant fait l'objet d'une évaluation des risques en matière de santé et de sécurité des salariés

L'évaluation des risques en matière de santé et de sécurité au travail (SST) couvre 100 % des sites opérationnels de Sagemcom. Cette exigence s'applique à l'ensemble du périmètre du Groupe, quels que soient la taille des sites, leur localisation ou leur niveau d'exposition aux risques.

Siège, usines, centres R&D, filiales GIS :
Pour ces sites présentant les risques SST les plus significatifs, une équipe dédiée SST/HSE est en place. Ces équipes assurent quotidiennement :

- La mise à jour des évaluations des risques,
- Le suivi des plans d'action,
- L'adaptation des mesures de prévention,
- Le lien avec les managers opérationnels et les représentants du personnel.

Ces environnements étant plus exposés (production, laboratoires, chantiers), la démarche SST est structurée, documentée et intégrée au fonctionnement quotidien du site.

Sites de bureaux (filiales à faible exposition) :
Dans les filiales où l'activité est essentiellement tertiaire et où le niveau de risque SST est plus faible, il n'existe pas systématiquement d'équipe HSE locale. Dans ce cas, la responsabilité de l'évaluation des risques est assurée par l'équipe RH, qui prend en charge :

- L'identification des risques propres au bureau (ergonomie, sécurité incendie, déplacements, etc.),
- La mise en place des mesures préventives adaptées,
- La sensibilisation des collaborateurs.

Petites filiales (1 à 10 personnes) :
Pour les entités de très petite taille, l'entreprise a mis en place un dispositif spécifique :

- La responsabilité incombe au niveau corporate,
- L'analyse des risques est réalisée en s'appuyant sur la réglementation locale du pays concerné,
- Les besoins individuels des collaborateurs sont pris en compte (consignes, procédures minimales, en cas de besoin, mise à disposition de matériel de sécurité, etc.).

En 2025, une enquête a été réalisée pour mieux appréhender les besoins en matière SST et pour renforcer la prévention des risques au travail. Ainsi même les plus petites implantations bénéficient d'un cadre SST conforme et adapté.

Actions visant à prévenir l'exposition au bruit

L'ensemble des sites concernés met en place des mesures de prévention adaptées, au risque d'exposition au bruit. Ces actions garantissent la maîtrise de l'exposition au bruit dans l'ensemble des environnements de travail concernés.

L'approche de prévention du bruit repose sur :

- Une évaluation du risque selon la nature du site,
- Des mesures pour supprimer ou réduire le bruit à la source,
- Des mesures organisationnelles limitant l'exposition,
- Des équipements de protection individuelle,
- La formation et sensibilisation des collaborateurs,
- Un suivi médical adapté lorsque la réglementation l'exige.

Les usines, davantage exposées aux risques liés au bruit, déploient plusieurs mesures techniques et organisationnelles parmi lesquelles :

- Cartographie et mesures régulières du bruit dans les ateliers afin d'identifier les zones à risque et d'ajuster les mesures de prévention.
- Réduction du bruit à la source, incluant :
  - L'installation d'équipements moins bruyants,
  - L'ajout d'insonorisations sur les machines,
  - La maintenance préventive pour limiter les niveaux sonores anormaux.
- Mise en place de zones spécifiques (zones bruyantes / zones calmes) clairement identifiées.
- Rotation des opérateurs dans les zones les plus exposées afin de réduire le temps d'exposition cumulée.
- Fourniture d'EPI adaptés, tels que casques antibruit ou bouchons moulés.
- Sensibilisation des collaborateurs au bon port des EPI et aux risques auditifs associés.
- Suivi médical approprié selon les obligations locales.

Pour les centres R&D, des dispositifs spécifiques sont déployés auprès des équipes exposées notamment dans le développement de nos produits Video Sound Box qui réalisent régulièrement des tests acoustiques à des niveaux parfois élevés. Afin de garantir leur protection, le port de bouchons d'oreilles moulés sur mesure est rendu obligatoire. Ces équipements, parfaitement adaptés à la morphologie de chaque utilisateur, offrent une atténuation optimale du bruit tout en préservant le confort et la capacité de communication.

Actions visant à contrôler l'exposition aux substances dangereuses

Pour les sites dont l'activité implique la manipulation ou la présence de substances dangereuses, une analyse des risques chimique est systématiquement réalisée. Cette analyse permet d'identifier les dangers associés aux produits, d'évaluer le niveau d'exposition potentiel des

collaborateurs et de définir des mesures de prévention adaptées à l'activité et à l'environnement de travail.

Sur la base de cette analyse, des actions techniques (comme la substitution de produits dangereux, le stockage sécurisé), ainsi que des actions organisationnelles et humaines (procédures de manipulation, formation obligatoire des collaborateurs, mise à disposition d'EPI adaptés) sont mises en œuvre afin de réduire au maximum les risques liés aux agents chimiques. Une sensibilisation aux bonnes pratiques et aux obligations liées à la manipulation de substances dangereuses complète ce dispositif.

Exemple du siège de Bois-Colombes (France) :
Certaines activités de laboratoire nécessitent une vigilance renforcée, une procédure dédiée encadre l'ensemble de la gestion des produits chimiques. Cette procédure prévoit :

- Un inventaire biannuel des produits utilisés ;
- La vérification et la mise à jour systématique des fiches de données de sécurité ;
- La présence d'équipements collectifs de protection adaptés (hottes, zones de stockage dédiées) ;
- Des consignes d'urgence précises en cas de projection ou de déversement.

5.2.2 Prévention et accompagnement de la santé

Le Groupe accorde également une attention particulière à la santé de ses collaborateurs en déployant des démarches préventives.
Ces initiatives visent notamment à prévenir les troubles musculo-squelettiques (TMS), à travers la mise en place de mesures ergonomiques dans la conception des outils et des espaces de travail, mais aussi par l'organisation d'ateliers de sensibilisation sur divers sujets de santé.
Par exemple, sur certains sites, les premières minutes de la journée sont consacrées à des exercices d'assouplissement pour réduire les risques de TMS : des séances sont régulièrement organisées sur les sites de Shenzhen, ou sur les sites industriels de Sagemcom à Taden ou Tunis.

Sagemcom n'entend pas limiter son engagement à la sécurité mais souhaite l'appliquer aussi à la santé, en déployant une démarche de prévention. Ainsi, au sein des équipes de recherche et développement en Tunisie, un service médical élargi — composé d'un médecin conventionné, d'un médecin du travail, d'un kinésithérapeute et de référents santé et hygiène — est accessible à tous, tous les jours de la semaine. Des campagnes d'information, telles que « Octobre Rose », ont également été menées pour sensibiliser les collaborateurs aux risques de maladies graves et encourager des modes de vie sains.
Sur les sites de R&D tunisiens, des ateliers de sensibilisation sont régulièrement organisés sur différentes thématiques sanitaires : sensibilisation anti-tabac, prévention et dépistage du cancer du sein, sensibilisation aux TMS,

alimentation équilibrée, bien-être digestif, etc.
Dans cette perspective de renforcement de la prévention en matière de santé, le Groupe a poursuivi en 2025 la mise en œuvre de plans d'action déclinés en plusieurs axes :

- développer les démarches préventives et ergonomiques dans la conception des nouveaux outils et locaux ou la préparation à la prise du poste de travail et diminuer ainsi les risques dont l'apparition des troubles musculo-squelettiques (TMS),
  - un module e-learning adapté aux métiers du groupe est ainsi déployé afin de prévenir l'apparition des TMS (abordant par exemple le travail sur écran, les manutentions…),
  - sous la coordination de la Médecine du travail dédiée aux usines tunisiennes, des études approfondies ont été menées sur l'ergonomie des postes de travail, à la fois d'un point de vue de leur conception, intégrée dès la création des postes et des outils de travail, en conformité avec les normes de sécurité et de dimensionnement ; et d'un point de vue correctif, fondée sur des évaluations des risques, menées en collaboration avec les équipes opérationnelles. Ces études ont ensuite été partagées au sein d'un comité pluridisciplinaire, réunissant les équipes Santé, RH, Méthodes, Sécurité, Production, Industrie et Amélioration Continue : elles ont permis des réaménagements de poste et une automatisation de certaines tâches, notamment celles présentant un risque élevé de troubles musculosquelettiques (TMS),
- impliquer la médecine du travail et les services de santé au travail, au-delà de la surveillance médicale, par la dispense de conseils visant à participer à la démarche de prévention des risques professionnels (pénibilité, réglage ergonomique des postes de travail, déplacements…) mais plus généralement en vue d'encourager les salariés à adopter des modes de vie sains. Ces conseils sont donnés soit dans un cadre individuel, soit lors de séances collectives d'information et de sensibilisation dans le cadre de campagnes d'information ou au gré de visites des ateliers, de bureaux ou encore lors de la mise en place de campagnes d'informations et de prévention. Plusieurs actions ont également été menées sur les différents sites tunisiens, telles que des dépistages du diabète et de l'hypertension artérielle, ainsi que des campagnes de sensibilisations sur des sujets tels que l'allaitement maternel.

Afin de limiter au maximum les risques, des équipements de protection individuelle sont mis à disposition de chacun, afin de compléter les actions collectives de prévention mises en place. En complément, les collaborateurs sont également impliqués dans la définition des consignes de sécurité, indispensables pour s'assurer que les mesures et les équipements associés (gants, lunettes, bouchons d'oreilles, harnais, chaussures de sécurité, etc) sont compatibles avec leur vie quotidienne. En outre, l'encadrement veille à l'application des consignes de sécurité et des méthodes recommandées. Sagemcom prend également en compte les évolutions technologiques de

ses outils de production (par exemple l'intégration de lignes automatisées) dans la cartographie et la gestion de nouveaux risques. Des analyses de sécurité en toutes situations (maintenance ou gestion des déchets incluses) sont menées, et des règles spécifiques sont mises en place. Elles sont complétées par des séances de formation des opérateurs, et bien entendu par la mise à disposition d'équipements adaptés. Des tests sont réalisés annuellement ou plus, selon leurs impacts, et les résultats de ces tests sont reportés chaque mois par la Direction locale. Une synthèse est réalisée en milieu d'année pour vérifier que les résultats réels sont en adéquation avec les objectifs. Des actions correctives sont mises en place si ce n'est pas le cas, et les résultats sont analysés par la Direction générale.

En complément des mesures prises pour la production, des processus sont également mis en place pour les équipes manipulant des produits électriques, à gaz ou intégrant des batteries ou piles Lithium : ainsi, même sans certification, les mêmes règles leurs sont appliquées. Par exemple, chaque collaborateur amené à travailler à proximité d'un produit ou d'une machine électrique doit suivre une formation de qualification aux risques électriques. À l'issue de cette formation, et sous réserve de réussir l'examen final, un titre d'habilitation électrique lui est ensuite remis. Des protections dédiées aux chocs électriques, aux incendies et aux explosions ont également été implantées au sein des laboratoires : et dans l'ensemble des entités du Groupe, un responsable QHSE (Qualité, Hygiène, Sécurité et Environnement) est nommé afin de veiller à la santé et la sécurité des salariés. Par exemple, pour l'ensemble des filiales africaines (hors Tunisie), une démarche cohérente QHSE a été établie et déployée sous le pilotage d'un Responsable QHSE Afrique. Cette démarche s'inscrit dans la politique volontariste de Sagemcom en matière de santé, sécurité et environnement, afin d'offrir à nos collaborateurs les meilleures conditions de travail, tout en répondant aux attentes de nos clients.

5.2.3 Qualité de vie au travail

Dispositif de dialogue permettant aux salariés de s'exprimer sur leurs conditions de travail

Le Groupe met en œuvre des initiatives visant à améliorer la qualité de vie au travail, en modernisant les espaces de travail et en favorisant une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle. En 2024, l'emménagement dans de nouveaux locaux en Chine, aux Etats-Unis ou à Bois-Colombes ont permis d'offrir des environnements adaptés, propices à la collaboration et au bien-être des collaborateurs.
Les postes de travail sont conçus de manière ergonomique avec des équipements ajustables, adaptés en accord avec le service Santé au travail qui peut proposer des aménagements personnalisés adaptés à la morphologie de chacun.
En France, un accord « Gestion des emplois et des parcours professionnels » a été signé en 2024 par la Direction avec les représentants du personnel, faisant de la lutte contre la sédentarité une priorité : campagnes d'affichage, sensibilisations

collectives, ou encore espace dédié sur l'Intranet : chacun peut trouver les informations nécessaires pour être acteur de sa santé en complément des actions engagées par la Direction.
Enfin, des dispositifs sont mis en place pour identifier et résoudre les problématiques liées à l'articulation des temps de vie. Cette démarche proactive repose sur des retours des collaborateurs, analysés par les équipes des ressources humaines, afin de définir des actions concrètes en vue d'améliorer durablement les conditions de travail. Ainsi l'analyse systématique des difficultés d'articulation entre les temps de vie, telles qu'elles sont exprimées lors des Entretiens Individuels d'Appréciation et de Progrès (EIDP), font l'objet d'un traitement rigoureux par les équipes des ressources humaines, qui procèdent à une étude approfondie des situations évoquées. L'objectif est d'identifier, de manière ciblée, les leviers d'action pertinents et de définir des plans d'actions concrets, adaptés aux besoins identifiés. Cette démarche proactive vise à apporter des réponses durables aux problématiques rencontrées, dans une logique d'amélioration continue des conditions de travail et plus largement d'amélioration de la qualité de vie au travail.
En 2025, 98% des EIDP sont réalisés, 100% sont analysés, et 100% sont rebouclés, pour une trajectoire 2025 de 100% d'EIDP analysés et rebouclés (voir paragraphe « Piloter et accompagner la performance, le développement et le progrès »).

Il est à noter que 100% des salariés du Groupe sont en 2025 couverts par un plan d'actions favorisant la qualité de vie au travail, conformément aux engagements prévus dans le cadre de l'entreprise à mission : cela signifie que 98% des collaborateurs du Groupe sont couverts par, à minima, deux actions intégrées dans un plan d'actions « Qualité de vie au travail » :

- analyse et traitement des difficultés d'articulation des temps de vie exprimées dans les EIDP,
- accord ou plan d'actions en faveur de la QVT (équilibre des temps de vie, télétravail, prévention des risque psycho-sociaux, droit à la déconnexion...),
- chantiers « ergonomie » dans les usines notamment (projet ergonomie et conditions de travail en Tunisie, exosquelette à MEI...),
- autres : nouveaux environnements de travail (Bois-Colombes, USA, Chine...), suivi des amplitudes horaires élevées pour prévenir les difficultés d'articulation des temps de vie, salle détente dans certaines filiales...

Le Groupe se fixe pour objectif de maintenir, à minima jusqu'en 2030, ce niveau de couverture pour l'ensemble de ses collaborateurs.

5.3 Indicateurs liés à la santé, sécurité et qualité de vie au travail - Indicateur GRI 403 - 9

Nombre et taux de décés

	Employés			Autres travailleurs		
	2023	2024	2025	2023	2024	2025
Nombre Groupe	0	0	0	0	0	0
Taux Groupe	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000

Nombre et taux d'accidents du travail aux conséquences graves (hors décés)

	Employés			Autres travailleurs		
	2023	2024	2025	2023	2024	2025
Nombre Groupe	0	0	0	0	0	0
Taux Groupe	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000

Nombre et taux d'accidents du travail enregistrable

	Employés			Autres travailleurs		
	2023	2024	2025	2023	2024	2025
Nombre Groupe	255	50	50	15	18	12
Taux Groupe	22,757	5,011	5,048	18,853	50,556	59,225

Taux de gravité

	Employés + Autres travailleurs		
	TG 2023	TG 2024	TG 2025
Sagemcom UES (Broadband France et Energy & Telecom France)	0,273	0,081	0,031
Sagemcom Tunisie SARL (incluant Sagemcom Services Tunisie SARL)	0,024	0,011	0,019
Sagemcom Multi Energy Industrie	0,020	0,088	0,022
Sagemcom Brazil Telecommunicacoes Ltda	0,000	0,000	0,000
Sagemcom (Tianjin) Co ltd	0,000	0,000	0,000
Sagemcom Fröschl Gmbh	0,289	0,000	0,000
Sagemcom Dr Neuhaus Gmbh	0,000	0,206	0,069
Sagemcom Magyarorszag Elektronika kft	0,000	0,000	0,000
Sagemcom Software & Technologie Broadband SARL	0,007	0,014	0,012
Total Sagemcom	**0,049**	**0,024**	**0,018**

Taux de fréquence

	Employés + Autres travailleurs		
	TG 2023	**TG 2024**	**TG 2025**
Sagemcom UES (Broadband France et Energy & Telecom France)	0,000	0,832	2,365
Sagemcom Tunisie SARL (incluant Sagemcom Services Tunisie SARL)	2,913	1,300	2,378
Sagemcom Multi Energy Industrie	13,172	13,561	5,577
Sagemcom Brazil Telecommunicacoes Ltda	0,000	0,000	0,000
Sagemcom (Tianjin) Co ltd	0,000	0,000	0,000
Sagemcom Fröschl Gmbh	13,782	0,000	0,000
Sagemcom Dr Neuhaus Gmbh	0,000	68,559	11,421
Sagemcom Magyarorszag Elektronika kft	0,000	0,000	0,000
Sagemcom Software & Technologie Broadband SARL	3,495	3,499	1,387
Total Sagemcom	**2,666**	**2,032**	**2,176**

Pilier 4 - Entreprise à mission indicateurs 2025

Objectifs opérationnels	Indicateurs	2024	2025	Trajectoire
Assurer une couverture santé avec financement majoritaire de l'entreprise à 100% de nos collaborateurs	Taux de salariés couverts par une assurance santé	98% en 2024 (vs. 89% en 2023)	100%* en 2025	
Déployer les bonnes pratiques en termes de sécurité de nos collaborateurs	Taux de salariés couverts par un plan d'action sécurité	98% en 2024	100% en 2025	100% en 2030
	Taux de salariés formés à la sécurité sur les périmètres GIS	89% des salariés formés à la sécurité sur le périmètre GIS International : · Formations règlementaires : 100% · Formations préventives : 83%	94% des salariés formés à la sécurité sur le périmètre GIS International : · Formations règlementaires : 100% · Formations préventives : 90%	
Déployer les bonnes pratiques afin de concourir à l'amélioration du bien-être au travail de nos collaborateurs	Taux de salariés couverts par un plan d'actions favorisant la qualité de vie au travail	100% des salariés couverts par un plan d'actions favorisant la qualité de vie au travail sur le scope défini dans la trajectoire (96% sur le périmètre Groupe)	100% des salariés couverts par un plan d'actions favorisant la qualité de vie au travail sur le scope défini dans la trajectoire (97% sur le périmètre Groupe)	100% en 2030

** Sur le périmètre réalisable validé par le comité de mission*

6. Procédures de réparation des incidences négatives et canaux permettant aux travailleurs de l'entreprise de faire part de leurs préoccupations et cas, plaintes et impacts sur les droits de l'homme

Le Groupe met en place des mécanismes accessibles et efficaces pour identifier, traiter et réparer les incidences négatives potentielles ou avérées sur les droits humains et les conditions de travail. Ces procédures s'inscrivent dans le cadre de notre Politique globale en matière de durabilité et de respect des droits humains.

Plusieurs canaux sont mis à disposition de l'ensemble des collaborateurs, quel que soit leur poste ou leur implantation géographique, pour exprimer librement toute préoccupation liée au respect des droits humains ou à l'éthique :

- les référents RH présents sur chaque site ou filiale, spécialement formés à la gestion éthique des signalements,
- la plateforme Whispli, outil sécurisé garantissant l'anonymat des alertes lorsque cela est légalement autorisé,
- l'adresse dédiée ethics@sagemcom.com,
- le Comité Conformité, garant d'un traitement indépendant, impartial et confidentiel des signalements.

Ces dispositifs permettent de remonter tout type d'incident, notamment en matière de harcèlement, discrimination, conditions de travail inappropriées ou toute atteinte aux droits fondamentaux..

6.1 Traitement des signalements

Tous les signalements sont traités de façon structurée et confidentielle. Le processus comprend les étapes suivantes :

- enregistrement et traçabilité du signalement dans un outil sécurisé, garantissant la protection des données et la confidentialité des informations transmises,
- analyse initiale conduite par une cellule spécialisée réunissant des représentants des Ressources Humaines et de la Conformité, afin d'évaluer la nature et la gravité des faits,
- mise en place de mesures correctives, proportionnées et adaptées, lorsque les faits sont avérés (par exemple : actions de sensibilisation, ajustements organisationnels, médiation ou sanctions disciplinaires),
- suivi individualisé et communication avec l'auteur du signalement (lorsqu'identifié), dans le respect strict de la confidentialité et de la protection contre toute forme de représailles.

Travailleurs de la chaîne de valeur

1. Politiques liées aux travailleurs de la chaîne de valeurs

La politique de Sagemcom concernant les travailleurs de sa chaîne de valeur s'inscrit dans le cadre du Pilier 3 de sa démarche d'Entreprise à Mission et est ensuite déclinée dans la politique Achats du Groupe et traduite notamment dans les engagements décrits dans la « Charte éthique » Sagemcom, préalable obligatoire à toute relation commerciale avec le Groupe.
Il est en effet essentiel pour Sagemcom de pouvoir s'appuyer sur une chaîne d'approvisionnement responsable. Acteur engagé en ce sens depuis de nombreuses années, cette conviction est apparue comme centrale dans la construction de la mission de Sagemcom, puisqu'un des 5 objectifs du Groupe adresse spécifiquement sa chaîne de valeur.

2. Actions et ressources liées aux impacts importants sur les travailleurs de la chaîne de valeur

2.1 Signature de la Charte éthique

Sagemcom a mis en place d'une « Charte éthique », à laquelle chaque fournisseur du Groupe est tenu d'adhérer. Cette charte s'appuie, entre autres, sur les conventions internationales du travail de l'OIT (Organisation Internationale du Travail), sur la Déclaration universelle des droits de l'homme, la convention de l'ONU sur les Droits de l'enfant, ainsi que sur le code de conduite de la Responsible Business Alliance.

Elle s'articule autour de 11 principes majeurs :

- Proscrire le travail des enfants en deçà de l'âge légal en vigueur dans le pays, sauf clause dérogatoire de l'OIT.
- Prohiber toutes les formes de travail obligatoire ou forcé.
- Éliminer tout type de travail qui, de par sa nature ou ses conditions, présente un danger immédiat ou serait susceptible de compromettre la santé et la sécurité.
- Promouvoir et respecter la protection des droits de l'homme reconnus sur le plan international.
- Respecter la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective.
- S'assurer de ne pas se rendre complice de violations des droits de l'homme.
- Appliquer une approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement.
- Encourager le développement et la diffusion de technologies dans le respect de l'environnement.
- Entreprendre des initiatives tendant à favoriser une plus grande responsabilité en matière d'environnement.
- Éliminer la discrimination en matière d'emploi et de profession.
- Agir contre toutes les formes de corruption, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.

Les fournisseurs, en signant cette charte, s'engagent notamment à promouvoir les principes ci-dessus, à les respecter et à inciter leurs propres sous-traitants et fournisseurs à les respecter.
Pour plus de transparence entre Sagemcom et ses fournisseurs, la charte éthique reprend également les conditions des audits qui seront effectués à l'intérieur des locaux des fournisseurs. Les fournisseurs s'engagent à accepter les audits de vérification conformément à ce qui a été défini dans la charte éthique.
L'un des premiers jalons de la démarche éthique de Sagemcom a été l'adhésion de 100 % des fournisseurs existants à la Charte Éthique, assurant ainsi un socle commun de principes à respecter. Depuis 2023, cette charte est ainsi rendue obligatoire pour l'ensemble des nouveaux fournisseurs souhaitant travailler avec Sagemcom. En 2025, les efforts ont été poursuivis pour renforcer la responsabilité sociale et environnementale de l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement et atteindre une couverture de 100% des fournisseurs du Groupe ayant signé cette charte éthique.

Il est à noter que le Comité de mission du Groupe a été sollicité en 2024 pour acter les critères d'exclusion de certaines familles de fournisseurs de cette obligation : une décision acceptée car les familles en question étaient marginales soit par le volume d'affaires qu'elles représentent pour le Groupe ; soit par leur domaine d'activité (exemples : hôtels, location d'espaces pour les salons, fournisseurs d'énergie,...)

2.2 Des audits sur site

La démarche de Sagemcom pour obtenir 100% de partenaires engagés et responsables en 2030 s'articule en trois temps :

- d'abord s'assurer que tous les fournisseurs de composants et de produits finis du Groupe aient bien signé la charte éthique. Ainsi fin 2024, 99,4% des fournisseurs concernés avaient bien signé cette charte,
- en parallèle, en 2023, 100% des fournisseurs critiques ont été audités afin de définir une notation de départ quant à leur maturité sur les sujets éthiques,
- dans un troisième temps, des actions correctives et sanctions sont mises en place pour les fournisseurs dont les résultats d'audits ne sont pas conformes.

En 2025, 176 audits ont été menés, contre 195 audits en 2024, auprès des fournisseurs, afin de s'assurer de leur respect des principes éthiques attendus par Sagemcom. Cette démarche a porté ses fruits, avec une hausse du nombre de fournisseurs obtenant les meilleures notations (A/B), preuve que les actions d'accompagnement menées par Sagemcom contribuent à des améliorations concrètes sur les référentiels éthiques de ses partenaires. Ainsi en 2025, 111 fournisseurs obtiennent une note A ou B, 29 une note C et 36 une note D. Enfin, il est à noter qu'en 2025, quatre fournisseurs de Sagemcom ont été exclus du panel pour non-conformité aux exigences éthiques ou absence d'évolution satisfaisante de leur situation entre deux audits.

2.3 Formation régulière des équipes internes

Afin d'accompagner les équipes du Groupe dans le déploiement de la politique éthique et environnementale au sein de la chaîne d'approvisionnement, des formations sont régulièrement organisées. Ainsi, chaque nouvel entrant amené à être en contact avec cette chaîne participe à une journée de formation organisée conjointement par la Direction des Achats et la Direction RSE.

L'organisation des « Suppliers days » annuels, réunissant tous les fournisseurs du Groupe ainsi que les équipes achats, est également l'occasion de partager avec l'ensemble des fournisseurs de rang 1 de Sagemcom, les exigences, les enjeux et les objectifs éthiques et environnementaux du Groupe auxquels la chaîne d'approvisionnement doit se conformer.

Il est à noter qu'en 2024, les équipes achats du groupe Sagemcom ont suivi une formation à la « Fresque du Climat », action continuée en 2025 avec les nouveaux arrivants.

2.4 Dispositifs de signalement

Un dispositif sécurisé et confidentiel de signalement est mis à disposition de toutes les parties prenantes, qu'elles soient internes ou externes au

Groupe. Il comprend notamment une plateforme Whispli, accessible depuis le site internet du Groupe, et une adresse dédiée :

- ethics@sagemcom.com.

Ce dispositif permet aux utilisateurs d'exercer leur droit d'alerte, de manière anonyme si souhaité (dans le respect de la réglementation locale), et garantit l'absence de représailles.

Chaque signalement fait l'objet d'un traitement rigoureux, traçable et confidentiel. Une évaluation initiale est rapidement engagée afin d'en apprécier la gravité et la recevabilité. Le cas échéant, une enquête approfondie est conduite, pouvant conduire à la mise en œuvre de mesures correctives adaptées, notamment en cas d'impact avéré sur les collaborateurs, les consommateurs ou toute autre partie concernée.
Une traçabilité complète est assurée via un système sécurisé, permettant le suivi et l'archivage des cas traités. Une analyse agrégée des signalements est également effectuée de manière périodique afin d'identifier d'éventuelles tendances récurrentes et de mettre en place des actions de prévention ou d'amélioration continue.

En 2025, quatre alertes ont été reçues : trois via la plateforme Whispli et une via un référent éthique. Toutes ont été examinées ; une a donné lieu à une enquête approfondie suivie de mesures correctives appropriées.

3. Indicateurs et objectifs liés aux travailleurs de la chaîne de valeur

Pilier 3 - Entreprise à mission indicateurs 2025

Objectifs opérationnels	Indicateurs	2024	2025	Trajectoire
Atteindre le Net Zéro (tel que défini par le SBTI) sur notre chaîne d'approvisionnement en 2040	Taux de fournisseurs des panels ayant une stratégie bas carbone 2040	7 nouveaux panels interrogés en 2024 via le CDP pour atteindre 80% du chiffre d'affaires	Taux de réponse de 100% via le CDP	100% de taux de réponse au CDP pour les fournisseurs clés en 2030 ; Net Zero sur le scope 3.1 en 2040
	Taux de réponse des fournisseurs sur les scopes carbone			
	Taux de réponse des fournisseurs sur les impacts composants			
100% de nos partenaires engagés et responsables d'ici à 2030	Taux de fournisseurs engagés par la signature de la Charte éthique	100% de nos fournisseurs, hors exclusions validées en comité de mission	100% de nos fournisseurs, hors exclusions validées en comité de mission	100% à maintenir jusqu'en 2030
	Taux de couverture d'audit par panel	100%	100%	100% à maintenir jusqu'en 2030
	Taux de fournisseurs responsables (Audits CSR A ou B) vs. volume fournisseurs audités	193 audits réalisés en 2024, 62% de fournisseurs audités A ou B, 3 fournisseurs exclus du panel	176 audits réalisés en 2025, 75% de fournisseurs audités A ou B, 4 fournisseurs exclus du panel	100 % de fournisseurs audités A ou B en 2030

Consommateurs

1. Politiques relatives aux consommateurs

Le groupe Sagemcom s'engage pleinement à garantir la sécurité, la santé et la protection des consommateurs et des utilisateurs finaux, en s'appuyant sur des référentiels internationaux rigoureux et des politiques internes exigeantes. Cette démarche s'inscrit dans une vision globale de responsabilité sociétale et environnementale, visant à offrir des produits et services conformes aux normes les plus élevées, quelles que soient les régions où ils sont distribués.

En intégrant la protection des consommateurs, la réduction des impacts environnementaux, la cybersécurité et la gouvernance éthique, Sagemcom contribue de manière transversale à plusieurs objectifs de développement durable du Pacte Mondial des Nations Unies, en particulier les ODD 3, 9, 12, 13 et 16, consolidant son impact positif sur la société.

1.1 Gouvernance éthique et politique qualité

Toutes ces actions s'intègrent dans une politique éthique globale, soutenue par une politique de sécurité et une politique qualité Groupe qui définissent des exigences claires pour l'ensemble des filiales et partenaires. Cette gouvernance assure la cohérence et la transparence des engagements pris vis-à-vis des consommateurs et des utilisateurs finaux, tout en contribuant à la durabilité des activités du Groupe.

Ainsi, Sagemcom veille à ce que chaque produit et service réponde aux plus hauts standards de sécurité, de qualité et de responsabilité, renforçant la confiance des utilisateurs et consolidant son rôle d'acteur engagé en faveur d'une consommation durable et sécurisée.

2. Actions et ressources liées aux impacts importants sur les consommateurs

2.1 Conformité réglementaire et gestion environnementale

Sagemcom adhère strictement aux principales réglementations européennes et internationales, telles que RoHS (Restriction of Hazardous Substances) et REACH (Registration, Evaluation, Authorisation and Restriction of Chemicals), garantissant ainsi la limitation des substances dangereuses dans ses produits. Le Groupe déploie également des systèmes de management environnemental certifiés ISO 9001, ISO 14001 et ISO 45001, assurant une amélioration continue de la qualité, de la sécurité et de la performance environnementale.
Afin de préserver les ressources naturelles et de minimiser son empreinte environnementale, Sagemcom utilise des outils de Quality Management System (QMS) intégrés, permettant de suivre et d'optimiser ses processus industriels tout en réduisant les impacts sur l'environnement et la santé humaine.

2.2 Protection de la santé et de la sécurité des consommateurs

La protection des consommateurs est un pilier fondamental de la stratégie du Groupe. Sagemcom applique sans compromis les normes de sécurité produit les plus strictes, y compris dans les pays où les exigences réglementaires locales sont moins élevées que celles de l'Union européenne. Cette approche garantit une homogénéité de qualité et de sécurité sur l'ensemble des marchés, offrant aux utilisateurs finaux un haut niveau de confiance dans les solutions proposées.

Le Groupe met en œuvre des tests rigoureux, des audits réguliers et des contrôles qualité à chaque étape du cycle de vie des produits, assurant la prévention des risques pour la santé et la sécurité.

2.3 Cybersécurité

Dans des secteurs où la continuité de service, l'intégrité des données et la résilience des infrastructures sont critiques, Sagemcom fait de la cybersécurité un enjeu stratégique de long terme. Le Groupe sécurise en particulier des produits et solutions déployés par millions sur le terrain, (équipements télécom et solutions de comptage communicants), qui constituent un point d'exposition important au sein des infrastructures numériques et énergétiques.
L'approche de Sagemcom repose sur une vision globale de la cybersécurité, couvrant à la fois les systèmes d'information internes, les plateformes, les produits et les solutions déployées chez les clients. Cette démarche s'inscrit dans l'ensemble du cycle de vie, depuis la conception et le développement jusqu'au déploiement, à l'exploitation, à la gestion des vulnérabilités, à la réponse aux

incidents et au maintien en conditions de sécurité des équipements en service. En ce sens, Sagemcom intègre les exigences de cybersécurité dès la conception de ses produits et solutions. Ainsi en en 2025, 209 nouveaux projets avec 100% de revues de libération incluant une revue de sécurité et 29 audits de sécurité complémentaires (20 jours de pentest) ont été réalisés sur les versions critiques.

Cette approche vise à réduire les risques en amont, à renforcer la robustesse des architectures, à sécuriser les mécanismes d'accès, de mise à jour et de supervision, et à assurer un suivi des vulnérabilités tout au long de la durée de vie des équipements. Elle permet également d'accompagner les clients dans des environnements réglementaires et opérationnels de plus en plus exigeants.
La gouvernance du dispositif s'appuie sur un Système de Management de la Sécurité de l'Information certifié ISO 27001, complété par un pilotage structuré de la protection des données personnelles. Elle mobilise les équipes de sécurité des systèmes d'information, les équipes opérationnelles IT, le SOC, le CSIRT ainsi que les expertises dédiées à la sécurité des produits, dans une logique coordonnée au niveau du Groupe et de ses implantations. 22 collaborateurs contribuent à ce dispositif au sein du Groupe.
Sur le plan opérationnel, le Groupe s'appuie sur des capacités de supervision, de détection et de réaction permettant d'identifier, de qualifier et de traiter les événements de sécurité dans les meilleurs délais sur plus de 200 millions de produits.
L'articulation entre sécurité produit, surveillance des environnements, traitement des incidents et retour d'expérience contribue à une amélioration continue du dispositif. Cette organisation renforce la capacité du Groupe à limiter les effets d'un incident, à préserver la continuité de service et à soutenir la résilience des infrastructures critiques opérées par ses clients : ainsi en 2025, ce sont plus de 5000 événements de sécurité qui ont été catégorisés, dont 624 incidents avérés, avec un délai moyen de qualification des incidents importants inférieur à 1 jour ouvré un délai moyen de confinement de 6,7 jours et 133 vulnérabilités critiques traitées prioritairement parmi l'ensemble des vulnérabilités traitées.
Par cette approche de bout en bout, Sagemcom entend non seulement protéger ses propres actifs, mais également créer une valeur durable pour ses clients en réduisant les risques systémiques liés aux équipements connectés, en facilitant la conformité aux exigences applicables et en proposant des solutions intégrées, résilientes et conçues pour durer.

En outre, Sagemcom s'appuie sur un dispositif de supervision de ses infrastructures numériques reposant à la fois sur des outils de détection avancée (SIEM, EDR) et sur la mobilisation d'équipes expertes. Ces dernières regroupent des profils complémentaires issus de la Direction des Systèmes d'Information (DSI) et de la Direction de la Sécurité des Systèmes d'Information (DSSI), en coordination avec un réseau d'Experts présents sur les différents sites du Groupe.

Depuis 2021, le Groupe a également structuré un CSIRT (Computer Security Incident Response Team), rattaché à l'interCERT-FR depuis 2022.

Celui-ci pilote les aspects sécurité au travers :

- du SPSL (Secure Product Security Lab) qui a pour priorité la sécurité des produits/solutions vendues à nos clients,
- des membres de la Direction de la Sécurité des Systèmes d'Informations avec pour priorité la sécurité de nos infrastructures et de nos données,
- des équipes opérationnelles IT et le SOC (Security Operation Center) qui gèrent au quotidien les alertes de sécurité et sont capables d'intervenir en continu, 24h/24 et 7j/7.

Cette organisation permet d'identifier et de traiter rapidement les incidents, d'en limiter les effets, et d'assurer la traçabilité des actions menées. Elle contribue ainsi à la maîtrise des risques pesant sur les produits et services du Groupe, en particulier ceux susceptibles de compromettre la sécurité numérique des utilisateurs.

Enfin, un PIMS (Privacy Information Management System) vient compléter ce dispositif, assurant le pilotage de la conformité en matière de protection des données personnelles, en cohérence avec le Système de Management de la Sécurité de l'Information du Groupe.

2.4 Protection des données personnelles

Sagemcom s'appuie sur une politique stricte de protection des données personnelles, pilotée par un Délégué à la Protection des Données (DPO), nommé en février 2018, garantissant le respect des réglementations telles que le RGPD, et disponible sur sagemcom.com.

Cette politique prône le respect des principes de licéité et loyauté, de transparence, de limitations des finalités, de minimisation des données, d'exactitude, de limitation de la conservation, d'intégrité et confidentialité, de responsabilisation, de protection dès la conception et par défaut, et de droits des personnes, tels qu'issus du RGPD. Ces principes s'appliquent à l'ensemble des filiales de Sagemcom à travers le monde. Des formations et des sensibilisations sont régulièrement menées au sein du Groupe : ainsi en 2025, un e-learning consacré à la protection des données personnelles a été déployé à l'ensemble des salariés du Groupe.
L'engagement de Sagemcom ne s'arrête pas à ses collaborateurs : une documentation concernant les traitements de données est ainsi demandée à l'ensemble des fournisseurs, clients et filiales. Et le Groupe, depuis 2023, voit ses activités corporate certifiées ISO 27701 avec extension du périmètre à la R&D.

3. Indicateurs et objectifs liés à la cybersécurité

	2026	2028	2030
Délai en jours de patch CVE (Defcon1&2) sur serveurs exposés	20	5	1
Sensibilisation des employés à la cybersécurité (%)	90	95	100
Suivi des sous-traitants : % de sites OEM/ODM audités anullement	50	75	100
% de certification des sites Sagemcom de plus de 50 personnes	70	90	100

Informations sur la conduite des affaires

1. Politiques en matière de conduite des affaires et prévention et détection de la corruption et des pots-de-vin

Depuis son adhésion au Pacte mondial des Nations Unies en 2011, le Groupe affirme publiquement sa volonté de s'inscrire dans une démarche éthique, fondée sur le respect des réglementations nationales et internationales tant en matière de lutte contre la corruption que sur l'ensemble des sujets relevant de la compliance, en s'appuyant sur les meilleures pratiques du secteur. Selon les principes du Pacte mondial des Nations Unies, Sagemcom s'engage ainsi à :

- Déployer ses pratiques éthiques et déontologiques à la fois en interne et auprès de ses partenaires,
- Lutter contre la corruption, le blanchiment de capitaux et le financement du terrorisme,
- Renforcer la traçabilité des minerais issus de zones de conflit dans sa chaîne d'approvisionnement.

Sagemcom adopte une politique de tolérance zéro à l'égard de toute forme de corruption, qu'elle soit active ou passive, directe ou indirecte. Cet engagement fondamental vise à garantir une conduite des affaires intègre, équitable et transparente dans l'ensemble de ses activités.

> Sagemcom s'engage à travers tous ses collaborateurs et ses partenaires à développer ses activités de façon transparente, équitable et honnête.

Ces engagements se traduisent en premier lieu dans une politique Groupe « Politique globale Sagemcom sur les conditions de travail, le respect des Droits de l'Homme et la protection de l'environnement », fixant le cadre « Conformité et éthique » dans lequel s'inscrit le Groupe. Sagemcom s'engage ainsi à travers tous ses collaborateurs et ses partenaires à développer ses activités de façon transparente, équitable et honnête.

Cette politique s'applique à l'ensemble des collaborateurs, dirigeants, partenaires commerciaux et fournisseurs du Groupe, quels que soient leur niveau hiérarchique ou leur zone géographique d'intervention. Elle couvre notamment :

- l'interdiction formelle de proposer, promettre, offrir ou accepter un

avantage indu de quelque nature que ce soit en vue d'obtenir ou de conserver un marché, ou d'influencer une décision,
- le respect strict des lois anti-corruption applicables, y compris celles régissant les relations avec les autorités publiques,
- l'extension des exigences éthiques à l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement, matérialisée par une charte éthique fournisseurs en place depuis 2007.

Cette politique constitue un socle de référence pour l'ensemble des parties prenantes du Groupe, dans le cadre de leur engagement quotidien en faveur d'une conduite des affaires exemplaire.

Pour mettre en œuvre sa politique en matière de conduite des affaires et prévention et détection de la corruption et des pots-de-vin, Sagemcom déploie un ensemble d'actions concrètes au sein d'un dispositif structuré :

- un guide de prévention de la corruption, conçu comme un outil pédagogique et opérationnel. Ce guide détaille les principales situations à risque, propose des exemples concrets et fournit des recommandations pratiques. Il vise à sensibiliser les collaborateurs à la diversité des formes que peut prendre la corruption, y compris les risques à caractère extraterritorial liés à certaines législations étrangères, et à développer leur capacité de discernement,
- un programme de formation dédié, incluant :
  - un module de e-learning obligatoire pour l'ensemble des collaborateurs et renouvelé tous les deux ans. Un quizz de validation avec atteinte d'un score minimum de 80% permet de valider la formation.
  - En 2023, 7,60% des collaborateurs étaient formés via ce module, puis 9,30% en 2024. En 2025, 99% des collaborateurs ont suivi la formation de prévention anti-corruption. Notre ambition : maintenir ce score de 99% jusqu'en 2028.
  - des sessions de sensibilisations présentielles ciblées pour les populations les plus exposées,
  - un déploiement progressif dans l'ensemble des entités du Groupe, à l'international.
- Un dispositif de signalement sécurisé, accessible à tous les collaborateurs et parties prenantes via :
  - la plateforme externe d'alerte Whispli,
  - une adresse courriel dédiée,
  - la possibilité de contacter directement un référent éthique du Groupe ou sa Direction des Ressources Humaines locale.
- un processus de sélection et d'audit des fournisseurs via une charte éthique, permettant de s'assurer du respect des engagements éthiques contractuels,
- un pilotage centralisé et une gouvernance identifiée, assurés par une fonction dédiée au sein de l'organisation. Celle-ci veille à l'application homogène des mesures, à leur actualisation en fonction des évolutions réglementaires, ainsi qu'au suivi des incidents ou signalements éventuels.

2. Actions et ressources liées aux sujets de conduite des affaires et prévention et détection de la corruption et des pots-de-vin

2.1 Engagement en matière de conformité

Sagemcom est fermement engagé à respecter les exigences règlementaires et à promouvoir une culture de conformité et d'éthique des affaires. Dans le cadre de sa stratégie de mise en conformité, le Groupe a mis en place des mesures rigoureuses pour garantir que toutes ses opérations soient conduites dans le respect des lois et règlement applicables.
Cette démarche est structurée autour d'un Comité Conformité, crée en juin 2023, qui contribue à l'orientation stratégique et au suivi des enjeux de conformité au sein du Groupe. Composé de représentants des Directions Administrative et Financière, Juridique, Ressources Humaines et RSE. Ce comité se réunit une fois par mois, et adresse l'ensemble du périmètre couvert en matière de compliance, incluant à ce jour :

- la prévention de la corruption,
- la prévention de la fraude, sous toutes ses formes,
- la conformité avec les sanctions internationales,
- la conformité aux règles relatives à la concurrence,
- la prévention et la gestion des conflit d'intérêts,
- la conformité aux règles relatives aux contrôles des exportations,
- la lutte contre le blanchiment de capitaux et le financement du terrorisme.

Le comité de conformité s'est réuni 6 fois en 2023, 10 fois en 2024 et 11 fois en 2025. Sagemcom vise à maintenir une régularité et prévoit la tenue d'au moins neuf réunions par an.
Des processus continus d'identification, d'évaluation et de gestion des risques de non conformité sont déployés au sein du Groupe. Ils s'appuient sur des contrôles internes structurés, des procédures formalisées et des actions régulières de sensibilisation et de formation auprès des collaborateurs. Ces dispositifs contribuent à renforcer la culture de conformité du Groupe et à assurer la diffusion des bonnes pratiques en matière d'éthique des affaires.

2.2 Programme interne de conformité

Sagemcom a mis en place un programme interne de conformité exhaustif qui englobe tous les niveaux de son organisation pour garantir des pratiques commerciales éthiques et conformes aux réglementations.
Au sommet de cette structure se trouve le « Code de Conduite Ethique & Conformité », qui établit les principes fondamentaux et les valeurs que chaque membre de l'entreprise est tenu de respecter.
En complément de ce Code de Conduite ont été développés des politiques

et procédures détaillées sur chaque domaine clé de la conformité. Ces documents définissent les normes spécifiques devant être respectées au sein de Sagemcom, assurant ainsi une application cohérente et uniforme à travers le Groupe. Pour faciliter la compréhension et l'application de ces politiques, des fiches pratiques synthétiques ont été créées pour chaque sujet. Ces fiches fournissent un aperçu clair des enjeux clés, des règles à suivre, et des personnes à contacter en cas de doute ou de besoin. Elles sont conçues pour être accessibles à tous les collaborateurs, quel que soit leur niveau d'expérience ou leur rôle au sein de l'entreprise.
Enfin, pour les sujets plus complexes ou nécessitant une compréhension approfondie, des guides pratiques détaillés ont été développés : ces documents vont au-delà des simples directives et fournissent des explications détaillées, des exemples pratiques et des études de cas pour guider les collaborateurs du Groupe à travers des situations plus complexes ou ambiguës.

2.3 Prévention de la corruption

Le combat contre la corruption, et plus généralement pour l'intégrité de la vie économique, ne peut pas être mené sans les entreprises. Aussi, depuis de nombreuses années, Sagemcom s'engage à travers tous ses collaborateurs et ses partenaires à développer ses activités de façon transparente, équitable et honnête.
C'est notamment l'un des engagements pris par Sagemcom dans le cadre de son adhésion au Pacte mondial des Nations Unies en 2011. Par sa présence internationale, le Groupe est naturellement exposé au risque de corruption et contrairement aux idées reçues, ce risque est présent dans tous les pays, quelle que soit leur situation géographique, économique ou politique. Au-delà des réglementations qui permettent de fixer un cadre légal aux niveaux national et international, la lutte contre la corruption reste un enjeu majeur pour les entreprises et implique tous ses différents acteurs, quel que soit leur niveau (dirigeant(e)s, collaborateurs, partenaires commerciaux).

En plus des risques judiciaires, la corruption fait peser sur l'entreprise des risques d'image comme de réputation et donc des risques commerciaux ainsi que de déstabilisation de l'organisation interne (perte de marché, de clients, fermeture de filiale...). Nos clients, de par leur grande visibilité, sont particulièrement sensibles aux questions d'ordre éthique, qui pourraient entacher leur réputation. Ils exigent donc de l'ensemble de leurs partenaires commerciaux une parfaite maîtrise et une transparence accrue dans ce domaine. Plus que cela, leur responsabilité de donneurs d'ordres pouvant être mise en cause du fait de problèmes éthiques dans la chaîne d'approvisionnement, même sans être directement impliqués.

2.4 La cartographie des risques de corruption

La cartographie des risques de corruption constitue l'un des piliers du dispositif anticorruption de Sagemcom. Elle permet d'identifier, d'évaluer et

de hiérarchiser les situations susceptibles d'exposer le Groupe à des risques d'intégrité, afin de définir des mesures de prévention adaptées et proportionnées.
Élaborée et mise à jour sous la coordination de la fonction Conformité du Groupe, la cartographie des risques s'appuie sur une méthodologie structurée conduite en lien étroit avec les directions opérationnelles concernées.
Elle repose notamment sur :
l'identification des activités et processus sensibles ;
l'analyse des facteurs de risque (géographiques, sectoriels, opérationnels, tiers impliqués) ;
l'évaluation de la probabilité d'occurrence et de l'impact potentiel ;
la définition des mesures de maîtrise adaptées.

Cette approche permet de disposer d'une vision consolidée et actualisée des risques de corruption à l'échelle du Groupe.

La cartographie Groupe constitue le socle commun pour l'ensemble des filiales. Pour la grande majorité d'entre elles, le pouvoir décisionnaire engageant le Groupe — qu'il s'agisse d'engagements de dépenses, d'opérations ou de décisions stratégiques — est centralisé au siège. Dans ce contexte, la cartographie du siège constitue la référence prioritaire et le cadre méthodologique auquel les filiales se rattachent.

Afin de tenir compte des spécificités opérationnelles, des environnements réglementaires et des risques propres à chaque marché ou zone géographique, la cartographie est déclinée au niveau local. Cette déclinaison est réalisée conjointement par la Conformité Groupe et les équipes locales, qui contribuent à l'analyse et à l'identification des risques propres à leur périmètre. Les analyses locales sont systématiquement remontées au siège, qui conserve la responsabilité des arbitrages et des décisions engageant le Groupe, garantissant ainsi une cohérence méthodologique et une maîtrise centralisée des risques.

Les résultats de la cartographie orientent directement la mise en œuvre des mesures de prévention et de contrôle, notamment les procédures internes (cadeaux et hospitalités, due diligence tiers, conflits d'intérêts, etc.), les actions de formation et de sensibilisation, les contrôles internes ciblés ou encore les mesures d'atténuation pour les zones ou activités à risque élevé. La cartographie est revue régulièrement afin d'intégrer l'évolution des activités, des marchés et du contexte réglementaire, et demeure ainsi un outil central de pilotage du dispositif anticorruption.

2.5 Le guide de prévention de la corruption et du trafic d'influence

Afin de déconstruire les idées reçues et sensibiliser les acteurs de l'entreprise aux différents mécanismes de corruption, Sagemcom a développé un « Guide de prévention de la corruption et du trafic d'influence ». Il vise à réaffirmer clairement les normes et principes qui doivent régir la conduite

de chacun pour le respect des mesures rigoureuses mises en place pour lutter contre la corruption. Il a pour objectif de guider l'ensemble des collaborateurs et dirigeants du Groupe dans leurs activités quotidiennes, en leur fournissant les connaissances pratiques nécessaires, et en leur expliquant comment agir en conformité avec les règles de lutte contre la corruption, à travers une présentation des règles les plus importantes, des situations susceptibles d'être les plus rencontrées et des procédures à suivre.

Face à la multiplicité des formes de corruption, il y est proposé des pistes de solutions qui prennent la forme d'exemples d'action ou de réaction à avoir. Il est à noter cependant que les réponses proposées ne sont pas figées, elles laissent une place importante au bon sens dont chacun(e) doit faire preuve. Ainsi concrètement, les collaborateurs de Sagemcom sont formés et encadrés pour accorder leur pleine et entière vigilance afin de :

- ne pas corrompre, directement ou indirectement, afin de bénéficier d'avantages commerciaux indus,
- ne pas accepter d'être corrompu(e), directement ou indirectement, afin d'offrir des avantages commerciaux indus.

La prévention de la corruption en entreprise ne peut progresser dans l'entreprise qu'avec et pour ses salarié(e)s hommes et femmes qui la composent. Cela suppose que chacun(e) des collaborateurs du Groupe doit se mobiliser et s'impliquer au quotidien dans cette démarche dans le respect des principes de ce guide. C'est pourquoi des outils de formation ont été mis en place avec un programme spécifique de e-learning et des formations présentielles pour les personnels les plus exposés. D'abord déployés en France, ces dispositifs de formation ont été progressivement déployés dans les différentes filiales du Groupe.

Sagemcom dispose également d'une procédure d'approbation spécifique pour les transactions considérées comme sensibles, notamment en matière de cadeaux, d'invitations et d'hospitalités. Ces situations sont encadrées par une politique dédiée du Groupe, intégrée au Guide de prévention de la corruption.
Cette politique définit :

- les types de transactions considérées comme sensibles,
- les seuils et conditions d'acceptation ou d'offre,
- l'obligation d'obtenir une validation préalable de la hiérarchie ou de l'équipe Conformité lorsque les seuils sont dépassés ou que le contexte présente un risque accru,
- la traçabilité systématique des demandes et des approbations.

2.6 Dispositifs de signalement

Certaines situations peuvent soulever des interrogations éthiques ou des difficultés d'interprétation, malgré les informations et ressources mises à disposition des collaborateurs. Le droit d'alerte permet à chacun de signaler, en

toute bonne foi, une situation, une directive ou une opération qui lui semble non conforme aux règles qui encadrent les activités du Groupe. Sagemcom applique strictement une politique de non représailles à l'égard de toute personne signalant une préoccupation légitime.

Pour faciliter l'expression de ces alertes, plusieurs dispositifs de signalement sont mis à disposition des collaborateurs et des parties prenantes externes :

- une adresse dédiée : ethics@sagemcom.com ;
- une plateforme sécurisée de signalement professionnel Whispli, accessible à toute personne interne ou externe, permettant un échange confidentiel — et, lorsque la législation locale le permet, anonyme — avec l'équipe éthique du Groupe. Cette solution assure également le pilotage des alertes et la gestion des enquêtes associées ;
- un réseau de référents éthiques au sein des entités ;
- la possibilité de s'adresser à la Direction des Ressources Humaines locale.

Toute personne peut utiliser ces dispositifs de signalement afin de signaler tout problème lié aux :

- Vol, fraude, corruption, trafic d'influence, blanchiment d'argent ou financement du terrorisme
- Conflits d'intérêts
- Pratiques anticoncurrentielles
- Violation des droits de l'homme (notamment en matière de santé, de sécurité, de discrimination et de harcèlement)
- Violation des lois sur la protection des données
- Non-respect d'une exigence de sécurité ou de qualité d'un produit
- Dégradation de l'environnement (pollution, minerais de conflit…).

En 2025, deux alertes ont été reçues et aucune n'a révélé de cas avéré de corruption.

Sagemcom vise à maintenir un dispositif de signalement actif et utilisé, avec un objectif d'au moins deux alertes par an, reflétant une appropriation correcte du mécanisme. Le Groupe s'engage à traiter 100 % des alertes dans un délai de 60 jours et à maintenir un niveau zéro de cas avéré de corruption. En cas de détection, un plan de remédiation est déployé dans un délai de 15 jours.

2.7 L'éthique dans la supply chain

Au-delà des engagements et des mesures de formation et de contrôle développées pour ses collaborateurs, Sagemcom s'est ainsi attaché à étendre à ses fournisseurs ses engagements en matière de responsabilité d'entreprise, ce qui s'est notamment traduit en 2007 par l'élaboration d'une charte éthique « fournisseurs » à laquelle tous les partenaires du Groupe doivent se conformer. Sagemcom porte une attention toute particulière à la sélection et au suivi (via les audits notamment) de ses partenaires, dans une approche de progrès et d'amélioration continue, en lien direct avec la raison d'être et la

mission du Groupe (voir page 8).

La prévention de la corruption constitue également un axe central de notre démarche d'achats responsables et s'intègre pleinement à notre stratégie de durabilité. À travers la Démarche Éthique Fournisseurs du Groupe, nous veillons à ce que nos partenaires commerciaux respectent des standards élevés en matière d'intégrité, de droits humains et de conformité.

Dès la phase de sélection, les fournisseurs doivent adhérer aux principes d'éthique des affaires du Groupe. Cette étape repose sur la signature de la Charte Éthique Fournisseurs ou sur la présentation d'engagements équivalents. Ce processus permet d'identifier les risques potentiels et de s'assurer que nos partenaires partagent les valeurs et les exigences du Groupe.

Un screening systématique des tiers est réalisé au moyen de solutions spécialisées de veille et d'analyse des risques. Ces dispositifs permettent de détecter d'éventuels risques de corruption, de sanctions internationales ou de controverses réputationnelles. Les résultats alimentent une analyse graduée du risque, qui oriente le niveau de vigilance attendu et les mesures d'atténuation à mettre en place.

Chaque année, un programme d'audits éthiques est déployé auprès des fournisseurs identifiés comme les plus sensibles. Ces audits permettent de vérifier la conformité aux exigences du Groupe, notamment en matière de lutte contre la corruption, et d'accompagner les fournisseurs dans la mise en œuvre de plans d'amélioration lorsque cela est nécessaire. Les situations les plus critiques peuvent conduire à la suspension, voire à l'arrêt de la relation commerciale.

2.8 Prévention de la fraude

La prévention de la fraude étant une priorité pour Sagemcom, une série de mesures rigoureuses a été mise en place pour détecter et prévenir tout comportement frauduleux. Les procédures internes sont conçues pour identifier les anomalies et les transactions suspectes à chaque étape des processus opérationnels.
Sagemcom a également lancé un programme de sensibilisation des collaborateurs identifiés comme les plus exposés au risque de fraude, afin de les doter des connaissances et des outils nécessaires pour reconnaître et signaler toute activité suspecte. Des canaux de communication confidentiels sont disponibles pour leur permettre de signaler toute suspicion de fraude sans crainte de représailles.

2.9 Conformité avec les réglementations internationales et restrictions de business

Avant d'engager des relations commerciales ou de conclure des contrats, Sagemcom s'enquiert de manière approfondie des antécédents de

ses partenaires commerciaux, clients et fournisseurs. Ces vérifications comprennent l'examen des listes de sanctions et d'avertissements internationaux ainsi qu'une analyse réputationnelle. Cela permet d'assurer un premier niveau de garantie quant au fait qu'aucune des parties impliquées n'est soumise à des sanctions et restrictions, où n'est mêlée à un scandale rédhibitoire. Pour cela, Sagemcom utilise des bases de données actualisées et des outils de surveillance spécialisés pour suivre en temps réel les changements dans les régulations de sanctions. Ces dispositifs permettent de réaliser des contrôles de conformité sur des listes internationales de sanctions et d'avertissements couvant plus de 150 juridictions, ainsi que sur des sources médiatiques liées aux thématiques de conformité et de risque éthique.

Cette approche nous permet de rester alignés avec les exigences réglementaires, notamment dans un contexte où les régimes de sanctions évoluent rapidement en réponse à l'actualité géopolitique (notamment les listes de l'Union européenne, de la Direction générale du Trésor en France, et les listes OFAC SDN aux Etats-Unis).

En cas de mise à jour des sanctions, Sagemcom réagit rapidement pour adapter ses pratiques et ses relations commerciales en conséquence : ainsi, une « Business Restrictions Note » est diffusée régulièrement par la Direction, indiquant clairement les pays soumis à sanctions et pour lesquels des restrictions doivent être appliquées. Cette note précise les pays soumis à des embargos ou à des restrictions limitées et les précautions à respecter en cas d'activités dans ces pays. Ces directives claires permettent ainsi au groupe de minimiser les risques de non-conformité.

2.10 Conformité aux règles relatives à la concurrence

Sagemcom s'efforce de créer et de maintenir un environnement de marché libre et équitable, respectant scrupuleusement les lois et règlements anticoncurrentielles en vigueur. En ce sens, le Groupe a mis en place une « Politique sur les pratiques anti-concurrentielles » stricte et communiquée clairement à tous les niveaux de l'organisation. Une fiche pratique dédiée, intitulée « Pratiques anti-concurrentielles » a été élaborée, définissant les principaux types de comportements prohibés, tels que l'abus de position dominante, les ententes ou collusions.

Enfin, Sagemcom a également rédigé un guide pratique spécifiquement consacré aux risques liés aux pratiques anticoncurrentielles, notamment dans le cadre des marchés publics.

2.11 Gestion des conflits d'intérêts

La prévention et la gestion des conflits d'intérêts sont des aspects cruciaux des engagements de Sagemcom en faveur d'une gouvernance éthique et transparente. Des politiques et des procédures strictes ont ainsi été mises en

place pour identifier, prévenir et gérer ces situations de manière proactive :

- une politique et procédure de gestion des conflits d'intérêts,
- une fiche pratique Conflits d'Intérêt,
- un guide pratique Conflits d'intérêts.

Des lignes directrices claires pour tous les collaborateurs du Groupe, détaillant les types de situations susceptibles de créer des conflits d'intérêts, comme les relations personnelles ou financières pouvant influencer les décisions professionnelles sont communiquées à l'ensemble du personnel et intégrées dans les programmes de formation. Sagemcom favorise également une culture d'intégrité permettant aux collaborateurs de se sentir responsabilisés et encouragés à signaler toute préoccupation sans crainte de représailles. La Direction joue un rôle actif dans la supervision de ces politiques, garantissant que des actions correctives sont prises rapidement en cas de non-conformité.

2.12 Conformité aux règles relatives aux contrôles des exportations (Export Control)

Plus de 80% des revenus du groupe Sagemcom provient de pays autres que la France. Sagemcom s'engage à respecter les lois et réglementations internationales, nationales et locales en matière de contrôles des exportations, afin d'assurer que ses produits, technologies et services ne sont pas utilisés à des fins illicites. Avant toute exportation, des vérifications sont effectuées pour s'assurer que les destinataires, les destinations et les usages finaux des produits respectent les exigences légales et réglementaires. Ces vérifications incluent l'examen des listes de sanctions, des embargos et des restrictions spécifiques à certains pays, entités ou individus. Sagemcom a également mis en place des programmes de sensibilisations pour ses collaborateurs pour leur permettre de comprendre les règlementations en vigueur. Ces sensibilisations couvrent des sujets tels que l'identification des produits soumis à des restrictions, la classification des articles, et les procédures à suivre pour obtenir les licences nécessaires.

En informant ses collaborateurs des dernières évolutions législatives, Sagemcom s'assure qu'ils disposent des connaissances nécessaires pour respecter les règles en vigueur. Le Groupe collabore également avec des consultants externes et des conseillers juridiques spécialisés pour se maintenir informé des modifications des réglementations en matière de contrôles des exportations. Cette collaboration permet d'ajuster rapidement les politiques et les pratiques du Groupe en réponse aux changements législatifs, et de garantir une conformité continue.

2.13 Lutte contre le blanchiment de capitaux et le financement du terrorisme

Sagemcom a mis en place des politiques et des procédures robustes pour prévenir, détecter et signaler toute activité suspecte liée au blanchiment d'argent en maintenant un haut niveau de vigilance. Sagemcom renforce sa capacité à détecter et à prévenir les activités illicites liées au financement du terrorisme,

en conformité avec les lois et réglementations internationales et nationales. Pour garantir l'efficacité de son programme AML/CFT (Anti Money Laundering and Combating the Financing of Terrorism), Sagemcom a instauré des processus rigoureux de connaissance de ses clients (KYC). Ces processus incluent la vérification de l'identité des clients, l'évaluation de leur profil de risque et la surveillance de leurs transactions. Sagemcom met en place des actions de sensibilisation régulières auprès des collaborateurs exposés, afin de renforcer leur vigilance face aux signes potentiels de non conformité, notamment en matière de blanchiment de capitaux et de financement du terrorisme.

3. Indicateurs et objectifs liés à la corruption ou au versements avérés de pots-de-vin

3.1 Résultats opérationnels

Résultats	2022	2023	2024	2025	Objectif 2030
Taux de formation e-learning prévention de la corruption	7,6%	9,3%	65%	99%	**99%**
Taux de sensibilisation à la compliance	N/A	100%	100%	100%	**100%**
Nombre d'alertes reçues	2	2	4	2	**N/A**
Nombre de cas avérés	0	0	0	0	**0**
Taux de formation ciblée sur les fonctions exposées	N/A	100%	100%	100%	**100%**
Taux de sensibilisation à l'Export Control	N/A	N/A	66,7%	N/A	**100%**
Nombre de comités conformité tenus	N/A	6	10	11	**Supérieur ou égal à 9 par an**

Gestion des relations avec les fournisseurs

1. Politique de gestion des relations avec les fournisseurs

La politique Achats de Sagemcom, partagée avec les fournisseurs et les sous-traitants du Groupe, est dictée par six principes fondamentaux : la qualité, le prix, les délais, l'innovation, le respect de l'environnement et l'éthique.

L'ensemble des fournisseurs de Sagemcom sont sujets à une analyse de risque environnementale et sociétale à travers différents outils (tels que Reprisk, Elevate ou les outils du RBA) permettant à Sagemcom d'avoir une approche pragmatique d'engagement et de contrôle. De plus, les fournisseurs du Groupe sont associés depuis plusieurs années à la démarche RSE de Sagemcom ; et les membres de la fonction achats, en tant que responsables de la relation avec nos fournisseurs, sont également fortement impliqués dans cette démarche à travers les différents processus notamment de formation mis en place par le Groupe.

En ce sens, différents axes de travail sont identifiés au sein des achats en déclinaison de cette politique d'entreprise :

- 2007 : création de la charte éthique de Sagemcom, premier audit RSE dans la chaîne d'approvisionnement géré par un tiers,
- 2011 : adhésion au Pacte mondial des Nations Unies,
- 2016 : nouvelle stratégie RSE, renforcer les connaissances et compétences internes avec deux auditeurs dédiés en Chine
- 2023 : 144 audits éthiques dans l'année,
- 2024 : 195 audits éthiques dans l'année (3 exclusions),
- 2025 : 176 audits éthiques dans l'année (4 exclusions).

La démarche de Sagemcom se base sur une approche d'amélioration continue, et se veut positive et collaborative, afin de faire progresser l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement. Chaque nouveau fournisseur des panels critiques est donc associé à cette approche.

Une analyse de réputation est réalisée à l'aide d'outils d'analyse ESG, afin d'avoir une vue complète sur l'historique du fournisseur. Les résultats obtenus permettent de dresser un premier constat de la conformité du fournisseur et des points à améliorer. Une fois engagé dans une relation commerciale, chaque fournisseur est signataire de la charte éthique et se doit d'en respecter les règles et de fournir les éléments requis lors des audits. Ces audits sont non seulement des étapes clés qui confirment le statut de fournisseur, mais qui permettent également de dresser ensemble un plan d'amélioration pour atteindre le niveau souhaité. Les résultats de ces audits sont pris en compte dans la notation fournisseur globale influençant l'attribution des parts de marché, récompensant ainsi les fournisseurs les plus vertueux.

Afin de renforcer cette démarche, Sagemcom a adhéré à la Responsible Business Alliance (RBA) en 2022, afin de participer à l'effort collectif de l'industrie électronique en alignant ses méthodes de travail et enclencher les synergies permises par ce groupement en termes d'audits et de suivi.

Concernant les minerais de conflit, Sagemcom participe à la Responsible Minerals Initiative (RMI) et collabore avec d'autres entreprises et parties prenantes pour améliorer la traçabilité et l'approvisionnement responsable en minerais.

2. Actions et ressources en lien avec la gestion des relations fournisseurs

2.1 Charte éthique

La charte éthique du groupe Sagemcom s'appuie, entre autres, sur les conventions internationales du travail de l'OIT (Organisation Internationale du Travail), sur la Déclaration universelle des droits de l'homme, la convention de l'ONU sur les Droits de l'enfant, ainsi que le code de conduite RBA (voir section dédiée à la charte éthique dans la partie « Travailleurs de la chaîne de valeur » page 103).

2.2 Les audits sur site

Sur la base d'une analyse de risque complète, en prenant en compte le lieu de fabrication, les technologies mises en œuvre et les procédés, des audits sont planifiés chaque année pour vérifier le statut des fournisseurs sur nos panels d'achat et pour les accompagner dans leur process d'amé-

lioration. Ainsi, 176 audits ont été réalisés en 2025 sur différents panels de fournisseurs afin d'avoir la vue la plus complète possible sur notre chaîne d'approvisionnement. Ces audits incluent 185 points de vérification, et comprennent certains points nécessitant plus d'attention et guident la conduite avec les fournisseurs :

- **Ce qui est rédhibitoire**
  - travail des enfants,
  - travail forcé,
  - risque mortel,
  - données truquées,
  - refus de collaborer.

- **Ce qui est inacceptable – à corriger immédiatement**
  - Produits chimiques non gérés
  - Dortoirs verrouillés / sans évacuation de secours
  - Discrimination
  - Punitions corporelles, harcèlement physique ou mental
  - Absence des permis d'exploitation (Env)

- **Ce qui est critique : à corriger en priorité**
  - Conditions de travail non sécurisées
  - Conditions de vie dégradées (dortoirs insalubres ...)
  - Temps de travail excessif
  - Salaires minimums non respectés
  - Absence de process anti-corruption

Afin d'avoir la vue la plus complète possible et d'assurer une vérification indépendante, Sagemcom s'appuie sur des auditeurs tierce partie lors du premier audit d'un fournisseur. Un auditeur Sagemcom accompagne régulièrement ces audits, ce qui facilite par la suite le suivi, avec une meilleure connaissance des dossiers et des éventuelles non-conformités constatées. Une fois les audits réalisés, les auditeurs établissent un rapport complet pour le fournisseur. En cas de non-conformité, Sagemcom demande un plan d'actions correctives et réalise les audits de suivi nécessaires. Si les actions correctives sont jugées insuffisantes, un nouvel audit est déclenché. L'absence de progrès sur des audits successifs entraine une remise en cause de la relation commerciale entre Sagemcom et le fournisseur.
Si des non-conformités constatées sont rédhibitoires (travail des enfants, travail forcé, données truquées, refus de collaborer ou conditions de travail mettant en danger la vie des collaborateurs) Sagemcom met fin à toute relation commerciale avec le fournisseur. Celui-ci est alors déréférencé et « black listé » au sein du Groupe.

Ces audits sont également l'occasion d'échanger plus largement avec les fournisseurs sur leurs pratiques afin de les accompagner dans leur

proces-sus d'amélioration, en leur proposant des indicateurs de suivi, et en partageant les bonnes pratiques observées par ailleurs. Les indicateurs en particulier sont des outils précieux pour suivre l'évolution des fournisseurs et avoir une vision commune des objectifs à atteindre. Une réelle évolution a ainsi pu être constatée chez les principaux fournisseurs du Groupe avec des progrès significatifs, notamment dans la protection de la santé et de la sécurité de leurs collaborateurs, et ce partout dans le monde.

Des audits process et des audits qualité, qui incluent également des contrôles sur l'environnement, la santé-sécurité et l'éthique sont organisés en parallèle afin de détecter les fournisseurs à risque et déclencher des au-dits de contrôle supplémentaires.

2.3 Management de l'environnement avec les fournisseurs

L'impact environnemental des fournisseurs est une part importante de notre Scope 3, il est donc essentiel de travailler avec les acteurs de la supply chain à la réduction de leur bilan carbone. Sagemcom est engagé depuis 3 ans avec le CDP pour interroger les fournisseurs sur leur stratégie carbone et leurs résultats. Cette approche nous permet de vérifier l'alignement de nos fournisseurs avec notre stratégie de décarbonation ainsi que les résultats obtenus.
En 2025, nous avons interrogé plus de 85% de nos fournisseurs (en chiffre d'affaires). 80% de nos fournisseurs de production ont atteint un score satisfaisant (A, A-, B ou B-), selon la méthode de notation du CDP contre 48% en 2024. Fort de ce constat, nous avons initié une démarche approfondie avec des fournisseurs clés pour accélérer leur décarbonation à travers une utilisation renforcée des énergies renouvelables et une mesure plus fine des impacts à travers les analyses de cycle de vie des composants. Cela nous permettra de valoriser les efforts réalisés dans les bilans carbones de façon claire et justifiée.

En déclinaison directe de nos objectifs de décarbonation, notre objectif est d'avoir une supply chain Net Zero en 2040.

2.4 Inventaire et traçabilité des substances chimiques utilisées dans les composants

Afin de garantir la conformité des produits aux différentes directives européennes, notamment la directive REACH (1907/2006) et la directive ROHS (2011/65/EU), Sagemcom a mis en place un système de management des produits chimiques extrêmement rigoureux, qui commence par l'inventaire global de toutes les substances utilisées dans les centres de fabrication et dans les composants utilisés. Un système de traçabilité dédié pour les SVHC (Substances of Very High Concern) a été mis en place pour déterminer le contenu en substances extrêmement préoccupantes

dans les produits.

À travers cet outil, Sagemcom demande à ses fournisseurs de fournir l'information sur le contenu en SVHC des matériaux qu'ils utilisent. La liste des SVHC étant mise à jour tous les 6 mois par l'ECHA (European Chemical Agency), les fournisseurs sont réinterrogés périodiquement. Ils sont invités à fournir des descriptions physico-chimiques complètes afin de connaitre la totalité de substances présentes dans les composants. Une fois les informations obtenues, elles sont agrégées dans une base de données
Cette recherche couvre l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement du Groupe, soit plusieurs centaines de fournisseurs, et plusieurs dizaines de milliers de composants. Enfin, les centres de production du Groupe, notamment en Tunisie, sont équipés afin de réaliser des tests de conformité RoHS notamment sur les différents phtalates interdits par la règlementation.

2.5 Politique sur les minerais de conflit

La politique de Sagemcom en matière de minerais de conflit s'inscrit dans le cadre de l'engagement plus large de l'entreprise en faveur d'un approvisionnement responsable et de la durabilité. Les minerais de conflit comprennent généralement de l'étain, du tantale, du tungstène, de l'or et du colbalt, qui sont extraits dans des conditions de conflit armé et de violations des droits de l'homme, principalement en République Démocratique du Congo (RDC) et dans les pays voisins. L'analyse de la composition des produits Sagemcom et des produits électroniques en général montre que ces minerais sont largement présents ce qui constitue un risque notamment dans les composants (étain pour la soudure, or pour les bondings internes et certains traitements de surface, tungstène pour certaines caractéristiques mécaniques, tantale pour certains condensateurs spécifiques, cobalt pour les batteries…).
Sagemcom visant à éviter de contribuer aux conflits armés ou aux violations des droits de l'homme par le biais de sa chaîne d'approvisionnement en minerais, s'engage à ce que les minerais utilisés dans ses produits proviennent de sources responsables.

Pour ce faire, le Groupe exige de ses fournisseurs qu'ils fassent preuve de diligence raisonnable sur la source et la chaîne d'approvisionnement des minerais . Cette diligence raisonnable est conforme au cadre établi par le guide sur le devoir de diligence de l'Organisation de coopération et de développe-ment économiques (OCDE) pour des chaînes d'approvisionnement respon-sables en minerais provenant de zones de conflit ou à haut risque. Afin de maintenir la transparence dans sa chaîne d'approvisionnement en minerais, Sagemcom participe à la Responsible Minerals Initiative (RMI) et collabore avec d'autres entreprises et parties prenantes pour améliorer la traçabilité et l'approvisionnement

responsable en minerais. En tant que membre de RMI, le Groupe attend de ses fournisseurs qu'ils partagent des informations sur l'origine des minerais utilisés dans les produits fournis à Sagemcom et qu'ils mettent en œuvre les diligences nécessaires pour supprimer les raffineurs non-conformes.

Sagemcom rend également compte publiquement de sa politique et de ses pratiques en matière de minerais de conflit, afin de s'assurer que ses parties prenantes soient informées de ses efforts et de ses progrès.

Dans une logique d'amélioration continue du programme de minerais de conflit, Sagemcom révise et actualise régulièrement ses politiques et pra-tiques conformément aux meilleures pratiques émergentes et aux normes évolutives de l'industrie. En mettant en œuvre ces mesures, Sagemcom vise à minimiser le risque d'approvisionnement en minerais de conflit et à une utilisation éthique et durable de minerais dans ses produits. Cette politique reflète l'engagement plus large de Sagemcom en matière de responsabilité sociale d'entreprise et de pratiques commerciales éthiques.
Il est à noter que lorsque des raffineurs non conformes sont détectés, Sagemcom demande à ses fournisseurs de mettre en place des actions visant à les rendre conformes ou si cela n'est pas possible, d'arrêter les relations commerciales avec eux. Afin d'accompagner la démarche, le panel d'acheteurs concernés a été formé à cette problématique. De plus, ce sujet est contrôlé lors de nos audits CSR auprès de nos fournisseurs pour vérifier la pertinence de leurs systèmes de traçabilité et la véracité de leurs déclarations. Ce sujet étant en constante évolution, nous actualisons notre système d'interrogation selon les recommandations du RMI, ce qui inclut la prise en compte de nouveaux minerais tels que le cuivre, le graphite, le lithium, le mica et le nickel.

2.6 Les matières premières critiques

Depuis 2011, la Commission européenne définit une liste trisannuelle des matières premières, qui sont critiques pour l'économie européenne dans le cadre de son Initiative Matières Premières, initiée en 2008. Sur cette liste, 27 matières premières ont été identifiées comme critiques en 2020.
Sagemcom s'attache à comprendre l'usage de ces matières dans ses produits. Cela passe bien entendu par le recensement de toutes les substances présentes dans chacun des composants qu'ils contiennent. Ce faisant, Sagemcom identifie les usages potentiels et travaille à la diversification de ses sources d'approvisionnements, d'un point de vue géographique (l'origine des matières) et technologiques (les solutions de substitution).
Au sein d'un même produit, l'importance de ces matières peut varier, notamment en fonction du nombre de composants à risque impliqués. L'analyse détaillée de leur usage permet d'évaluer leur importance stratégique pour le Groupe, et d'intégrer le sujet à sa stratégie de gestion des risques.

2.7 Contrôles

La protection de l'environnement est un sujet important dans notre stratégie d'audit fournisseur (décrite dans le chapitre sur les travailleurs de la Chaîne de valeur).
Chaque audit est l'occasion de vérifier la conformité du fournisseur à la réglementation environnementale locale et aux exigences de Sagemcom.
En particulier, nous vérifions notamment :

- L'existence d'une certification 14001 (ou équivalence),
- La conformité réglementaire du fournisseur,
- La gestion des déchets et émissions,
- La réduction des consommations,
- La maîtrise des pollutions,
- La gestion des risques,
- Les mesures de gaz à effet de serre,
- La maîtrise des substances dangereuses,
- Le déploiement des exigences dans leur supply chain.

La conformité des composants aux exigences environnementales est également vérifiée par notre R&D à travers l'obtention de preuves de conformité (allant jusqu'à des analyses laboratoires tierce partie) en amont de la conception des produits afin de garantir que seuls des composants conformes sont utilisés. Nos usines sont également impliquées dans ce processus de conformité avec des contrôles réalisés à la réception grâce à notre laboratoire de tests internes équipé pour tester la présence de tout type de substance via des analyses par fluorescence X et/ou par chromatographie.

3. Indicateurs et objectifs liés à la gestion des relations fournisseurs

En 2025, l'objectif était d'auditer au moins 90% de la masse achat des 19 panels critiques du Groupe. Cet objectif a été atteint avec une couverture de plus de 97%, à maintenir en 2026. À plus long terme, l'objectif est de faire progresser l'ensemble des fournisseurs pour que tous soient au niveau A ou B selon la méthodologie du JAC en 2030. Cet indicateur est audité par tierce partie dans le cadre du statut d'entreprise à mission du Groupe.

Concernant les minerais de conflit, chaque fois que le modèle de rapport sur les minerais de conflit RMI (Responsible Minerals Initiative) est mis à jour, et lorsque des nouveaux composants sont qualifiés, les fournisseurs doivent fournir un CMRT (Conflict Minerals Reporting Template). Les CMRT au niveau de l'entreprise sont également acceptables bien qu'ils entraînent des incertitudes sur la présence de certains minéraux. En 2025, Sagemcom a obtenu un CMRT pour près de 96 % des composants achetés au cours de l'année.

	2023	2024	2025
% de composants couverts par un CMRT valide	95%	96%	95,92%
% de composants couverts par un EMRT valide	95%	96%	95,25%
Objectifs	95%	96%	97%

En 2026, l'objectif est de collecter l'information pour 96% des composants achetés au minimum, et 99% pour 2030.

Type d'audits	Statut	Note	2024 Volume de sites fournisseurs	2024 Pourcentage des résultats	2025 Volume de sites fournisseurs	2025 Pourcentage de résultats	Objectif 2030
Audits de suivi	Conforme aux attentes	A/B	33	64%	96	72%	94% de fournisseurs en A/B
		C	10	20%	12	9%	
	Non-conforme aux attentes	C	1	16%	6	5%	
		D	7		19	14%	
	Non conformes → sortis des panels	D	Exclusion suite aux résultats CSR : 3		Exclusion suite aux résultats CSR : 4		
	TOTAL		**54**		**133**		
Initiaux	Nouveaux fournisseurs	A/B	65	47%	15	35%	
		C	20	14%	11	26%	
		D	54	39%	17	39%	
	TOTAL		**139**		**43**		

FSC
www.fsc.org
RECYCLÉ
Papier fait à partir de matériaux recyclés
FSC® C124913

Sagemcom

Groupe Sagemcom
4 Allée des Messageries
92270 Bois-Colombes

www.sagemcom.com

1 - Libre Sagemcom - Modification sur autorisation de la direction concernée. Ce document et les informations qu'il contient sont la propriété de Sagemcom.Ils ne doivent pas être reproduits, représentés, divulgués à un/des tiers, ni utilisés à d'autres fins que celles pour lesquelles ils ont été établis et transmis. 06/2026