CS GROUP
SOCIETE ANONYME AU CAPITAL DE 24 568 466 euros
SIEGE SOCIAL : 54-56, avenue Hoche, 75008 PARIS
RCS PARIS 692.000.946

ASSEMBLEE GENERALE MIXTE DU 4 JUIN 2021

RAPPORT DE GESTION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DANS SA FORME ORDINAIRE AUQUEL EST ANNEXE LE RAPPORT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION SUR LE GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE ET LA DECLARATION DE PERFORMANCE EXTRA FINANCIERE

Mesdames, Messieurs,

Nous vous avons réunis en Assemblée Générale Mixte conformément à la loi et à nos statuts, pour vous rendre compte de l'activité de CS GROUP et de ses filiales au cours de l'exercice 2020 et soumettre à votre approbation le bilan, compte de résultat et annexe arrêtés au 31 décembre 2020.

I - COMMENTAIRES SUR LES COMPTES CONSOLIDES

Résultats annuels 2020 [1&2]

En millions d'euros	2019	S1 2020	S2 2020	2020
Prise de commandes	**300,9**	**81,2**	**107,5**	**188,7**
Chiffre d'affaires	**230,0**	**102,8**	**106,5**	**209,3**
Marge opérationnelle en % du CA	**14,1** **6,1%**	**0,2** ***0,2%***	**5,9** ***5,5%***	**6,1** ***2,9%***
Résultat Opérationnel	**10,2**	**-3,4**	**2,5**	**-0,9**
Résultat avant impôts	**5,4**	**-5,7**	**0,3**	**-5,4**
Résultat net part du groupe	**3,0**	**-6,8**	**-0,7**	**-7,5**

[1]Les procédures d'audit sur les comptes consolidés ont été effectuées. Le rapport de certification sera émis après vérification du rapport de gestion et finalisation des procédures requises pour le dépôt du Document d'Enregistrement Universel (URD).
[2]Les activités de Diginext, absorbées juridiquement le 1er mai dernier, sont désormais réparties entre le périmètre Défense, Espace et Sécurité Publique pour la part des activités de Défense, et le périmètre Aéronautique, Energie & Industrie pour les activités civiles (systèmes d'information voyageurs). Les comptes 2019 des activités ont été retraités pour être comparables.

Compte tenu du ralentissement économique général lié à la crise sanitaire, le chiffre d'affaires annuel consolidé du groupe s'établit à 209,3 M€, en retrait de 8,9%. Après 2 années de forte croissance, les prises de commandes s'établissent à 188,7 M€, en retrait de 37,3% par rapport à 2019. Le carnet de commandes du groupe reste solide à plus de 18 mois de chiffre d'affaires.

La mise en place d'un plan d'actions énergique a permis d'enregistrer un rebond de la rentabilité opérationnelle au second semestre 2020 à 5,5% du chiffre d'affaires contre 0,2% au premier semestre 2020. Sur l'ensemble de l'exercice, la rentabilité opérationnelle s'établit à 2,9% du chiffre d'affaires. Compte tenu des autres charges et produits opérationnels (-6,3 M€), intégrant les coûts de restructuration et de transformation ainsi que les surcoûts liés à la crise Covid-19, le résultat opérationnel ressort à -0,9M€.

Après prise en compte du résultat financier de -4,5 M€ (-4,8 M€ en 2019), le résultat net s'établit à -7,5 M€.

A fin décembre 2020, les capitaux propres sont de 63,9 M€ (contre 71,4 M€ à fin décembre 2019).

Pour la 2ème année consécutive, l'exercice a enregistré une forte génération de Free Cash-Flow de 25,7 M€, qui résulte d'une nette amélioration du BFR et d'une maîtrise des investissements.

L'endettement économique devient positif de 15,4 M€ (versus -5,4 M€ en 2019), après prise en compte du factor déconsolidant (7,4 M€) et des créances non financées de CIR et CICE (22,1 M€).

Le groupe a bénéficié des mesures gouvernementales de soutien aux entreprises, avec notamment la mise en place de Prêts Garantis par l'Etat pour un montant total de 31 M€, qui a contribué à renforcer la liquidité du groupe et facilitera son rebond dès 2021.

Ainsi, le groupe enregistre une solide position de trésorerie nette de 76,4 M€ au 31 décembre 2020 contre 30,5 M€ au 31 décembre 2019.

---

1. *Prises de Commandes : correspond à l'ensemble des commandes tranches fermes signées dans la période*
2. *Croissance : croissance à périmètre et taux de change comparables*
3. *Marge opérationnelle : après frais de siège & coût des fonctions support, et avant solde des charges et produits exceptionnels*
4. *Endettement Economique : cet indicateur se base sur l'Endettement Net auquel se rajoutent la dette relative au factor déconsolidant et le montant des créances fiscales CIR/CICE comptabilisé à l'actif du bilan. Il est utilisé comme référence pour les covenants financiers sur la dette moyen long terme du Groupe.*

II - COMMENTAIRES SUR LES COMPTES SOCIAUX DE CS GROUP SA

Le chiffre d'affaires de l'exercice s'élève à 2 130 K€ vs 2 312 K€ en 2019. Il est constitué essentiellement des refacturations de frais aux filiales dans le cadre des conventions réglementées.

Le résultat d'exploitation est de (68 K€ vs (25) K€ en 2019.
Le résultat financier s'établit à (48) K€ vs (145) K€ en 2019.
Le résultat exceptionnel de l'exercice est de (120) K€ vs 75 K€ en 2019.
Un produit d'intégration fiscale de 825 K€ constaté en 2019 avec l'entrée dans le périmètre de CS-Novidy's.

Le résultat net de l'exercice 2020 ressort donc à (152) K€ vs 730 K€ en 2019.

Les capitaux propres sociaux s'établissent à 142 271 K€ vs 142 423 K€ en 2019.

III - AFFECTATION DU RESULTAT

Le résultat net de l'exercice 2020 est une perte de (152 279,24) €. Il sera proposé à l'Assemblée Générale d'affecter intégralement cette perte au report à nouveau qui s'établira alors à 41 089 717,29 €.
Conformément à la loi, il est rappelé que CS GROUP n'a versé aucun dividende au titre de l'exercice 2017, qu'un dividende de 980 684 € a été versé au titre de l'exercice 2018 et qu'aucun dividende n'a été versé au titre de l'exercice 2019.

IV - PERFORMANCES PAR SECTEUR OPERATIONNEL

Défense, Espace & Sécurité

en M€	2019	S1 2020	S2 2020	2020
Prise de Commandes	**195,2**	**46,8**	**62,2**	**109,0**
Chiffre d'Affaires	**129,3**	**61,5**	**64,1**	**125,6**
Marge Opérationnelle	**9,2**	**0,7**	**5,9**	**6,6**
en % du CA	***7,1%***	***1,2%***	***9,2%***	***5,3%***

Le Chiffre d'affaires de cette Activité est en retrait de 2,8%. Le carnet reste solide à 24,6 mois de chiffre d'affaires.

Dans le secteur de Défense et Sécurité, la crise sanitaire a impacté tant les prises de commandes que le chiffre d'affaires provoquant des délais de livraison pour certains projets et des décalages pour la passation des commandes. Au cours de l'exercice, les équipes se sont focalisées sur le suivi des programmes. En dépit de la crise, des étapes significatives ont été franchies sur les grands programmes de Défense aérienne, de Sécurité Civile et de lutte anti-drone. Dans le domaine des Liaisons de Données Tactiques, les livraisons de produits, mises en sommeil en attente de clarifications liées à la règlementation ITAR, ont pu reprendre partiellement en décembre 2020.

Dans le secteur spatial, l'activité a été très dynamique tant en termes de prises de commandes que de chiffre d'affaires, avec une accélération au cours du second semestre 2020. Des gains significatifs et des renouvellements de contrats majeurs ont été enregistrés en France et en Europe avec le CNES et l'ESA. Le Groupe a été particulièrement actif dans le domaine de la Data Intelligence appliquée au traitement des données spatiales. CS GROUP contribue notamment à l'initiative GAIA-X, le méta-cloud européen qui a pour mission de renforcer la souveraineté numérique européenne, en proposant des solutions innovantes pour un accès facilité, entre autres, aux données spatiales.

La rentabilité opérationnelle annuelle s'établit à 5,3% du chiffre d'affaires, après un net rebond au second semestre 2020 à 9,2% du chiffre d'affaires.

Aéronautique, Energie & Industrie

en M€	2019	S1 2020	S2 2020	2020
Prise de Commandes	**57,3**	**22,1**	**25,0**	**47,2**
Chiffre d'Affaires	**57,9**	**25,2**	**22,5**	**47,7**
Marge Opérationnelle	**2,7**	**-0,8**	**0,7**	**-0,1**
en % du CA	***4,7%***	***-3,2%***	***3,1%***	***-0,1%***

L'activité a enregistré un chiffre d'affaires en retrait de 17,2% par rapport à 2019, impacté par la baisse brutale des programmes aéronautiques dans le monde.

En France, le groupe a redéployé ses équipes et ses experts au profit du secteur Nucléaire dans les domaines des systèmes sûrs cyberprotégés, de l'intelligence de la donnée et des processus opérationnels, limitant ainsi l'impact défavorable de la crise et le recours à l'activité partielle, qui n'est plus pratiquée depuis la fin de l'exercice. Les nouveaux succès auprès de Technicatome, EDF, du CEA ou encore de Framatome sont encourageants pour les perspectives de développement du groupe dans ce secteur.
En Amérique du Nord, la baisse d'activité a été plus mesurée.

La rentabilité opérationnelle globale de cette Activité progresse au cours du second semestre 2020 à 3,3% (contre -3,2% au S1 2020) du chiffre d'affaires. La rentabilité opérationnelle annuelle est quasi équilibrée.

Cybersécurité

en M€	2019	S1 2020	S2 2020	2020
Prise de Commandes	50,0	12,9	23,3	36,1
Chiffre d'Affaires	44,6	17,0	21,5	38,5
Marge Opérationnelle	3,2	0,8	-0,1	0,7
en % du CA	*7,2%*	*4,5%*	*-0,3%*	*1,7%*

Le chiffre d'affaires de l'activité Cybersécurité est en retrait de 13,7% au cours de l'exercice par rapport à 2019. Compte tenu du contexte, les projets d'intégration de systèmes sécurisés et de Conseil ont été décalés. Par ailleurs, le recours au télétravail massif durant les deux confinements a impacté l'activité alors que l'organisation était insuffisamment structurée pour y faire face.

A la fin de l'exercice, le groupe a amplifié l'intégration opérationnelle de cette activité, en procédant à une modification de la gouvernance de cette activité pour passer d'un mode PME autonome à celui d'une Business Unit d'une Entreprise de Taille Intermédiaire pour la mise sous contrôle des process et des projets.

L'effet volume combiné à la mise sous contrôle du delivery et aux investissements technologiques et commerciaux ont affecté temporairement la rentabilité opérationnelle qui s'établit à 1,7% du chiffre d'affaires.

L'activité est aujourd'hui en ordre de marche pour bénéficier de la croissance sur ce marché de la cybersécurité.

***

Les effectifs du groupe au 31 décembre 2020 s'établissent à 2117 collaborateurs, avec une reprise de la croissance au cours du second semestre 2020 de 2% pour anticiper la reprise et la dynamique escomptée.

***

Au cours de cet exercice, le groupe a poursuivi avec vigueur le déploiement de plans d'actions et d'amélioration structurants pour accompagner la reprise de l'activité. Les perspectives 2021 sont encourageantes, confortées par un début d'année dynamique. Elles permettront d'aborder une nouvelle phase de développement du Groupe. Le plan stratégique à horizon 2024 sera présenté d'ici la prochaine Assemblée Générale Mixte du 4 juin prochain.

Perspectives

En 2020 CS GROUP a démontré son adaptabilité, la pertinence et la résilience de son modèle d'affaires face aux conséquences d'évènements majeurs et exceptionnels comme la pandémie Covid 19.

Malgré le ralentissement économique général lié à la crise sanitaire le groupe a poursuivi avec vigueur, tout au long de l'exercice 2020, le déploiement de plans d'actions et d'amélioration structurants pour accompagner la reprise de l'activité. Les perspectives 2021 sont encourageantes, confortées par un début d'année dynamique. Elles permettront d'aborder une nouvelle phase de développement du Groupe. Le plan stratégique à horizon 2024 sera présenté d'ici la prochaine Assemblée Générale Mixte du 4 juin prochain.

V - RECHERCHE ET DEVELOPPEMENT

L'activité de R&D de CS GROUP est orientée par son positionnement d'intégrateur de systèmes critiques, dont la stratégie est de se différencier par une forte innovation technologique. La R&D a ainsi pour objectif de maintenir notre offre ainsi que nos méthodologies de développement au meilleur niveau, en progressant au-delà de l'état de l'art du marché, d'acquérir des composants technologiques, de développer des lignes de produits et des composants réutilisables pour des systèmes clés en mains, innovants et performants meilleurs que ceux de la concurrence.

Dans le domaine de la défense et de la sécurité, le périmètre couvert par CS GROUP comprend les systèmes de commandement et de contrôle, les systèmes de communication spécialisée, les solutions de sécurité, la lutte anti-drones illicites, les systèmes d'entrainement au combat, les systèmes de gestion des crises transfrontalières, la gestion des données tactiques, les radars HF à ondes de surface et les systèmes d'information logistique.

Dans le domaine de l'espace, le périmètre couvert par CS GROUP comprend la mécanique spatiale, le traitement d'images, la géolocalisation des données et les déploiements de plateformes complexes dans des environnements multi-cloud.

Dans le domaine aéronautique, le périmètre couvert par CS GROUP comprend la sureté de fonctionnement et la sécurité des systèmes, les nouvelles fonctionnalités embarquées, les nouvelles plateformes embarquées à base de composants complexes, les algorithmes complexes, la maquette numérique, le Big Data et l'Intelligence artificielle avec ses enjeux de sureté de fonctionnement sur les systèmes critiques et plus globalement en termes d'explicabilité des performances atteintes à des fins d'exploitation et d'industrialisation des systèmes.

Dans le domaine de l'énergie, le périmètre couvert par CS GROUP comprend le cycle de vie des installations nucléaires (simulations numériques, simulateurs, plates formes de simulations) pour le CEA, l'IRSN et EDF, le cycle de vie des lanceurs (satellites) pour le CNES, la simulation numérique scientifique (acoustique, géo mécanique, optique, …) et en particulier les applications Lattice-Boltzmann (aéro acoustique, puis Aéro thermique) en collaboration avec ECL, AMU, Sorbonne, Airbus, Renault, et la sûreté des composants de systèmes.

Dans le domaine de la cyber sécurité, le périmètre couvert par CS GROUP comprend d'une part, la cryptologie actuelle et post-quantique et ses applications pour la sécurité des communications et la dématérialisation, et d'autre part, la supervision de la sécurité, les réseaux de confiance et la définition d'un nouveau standard de description d'alertes de sécurité dans un objectif d'exploitation. De manière transverse, CS GROUP couvre également les techniques d'autoapprentissage (s'appuyant sur l'IA), les interactions entre les voyageurs et les acteurs du secteur des transports, la réalité augmentée et les simulateurs 2D/3D (dont l'une des techniques utilisées est également l'IA). CS GROUP est partenaire fondateur d'ANITI : « Artificial and Natural Intelligence Toulouse Institute »,
un des quatre Instituts Interdisciplinaires d'Intelligence Artificielle (3IA) sélectionnés et labellisés au niveau national.

Une présentation de nos principaux projets de R&D dans ces domaines est disponible sur notre site.

CS GROUP coopère avec différents laboratoires académiques. Citons, sans que cette liste ne soit exhaustive :

- Le LIG de Grenoble (Machine Learning, Deep Learning, traitement automatique des langues naturelles …),
- Le LIP6 à Paris (Cyber sécurité),
- L'IRIT à Toulouse (Traitement d'image …),
- L'ENSTA Bretagne (Vérifications formelles de modèles, …),
- Le Laboratoire d'Optique Atmosphérique (LOA), Université des Sciences et Techniques de Lille, Villeneuve d'Ascq (méthodologie de calcul des transmissions gazeuses atmosphériques)
- Le Laboratoire Atmosphères Milieux Observations Spatiales (LATMOS) (code de transfert radiatif OSOAA (couplé océan-atmosphère)),
- Le Laboratoire d'Océanologie et de géosciences (LOG) de Wimereux (Nord) (Partenaire scientifique du projet SEOM S2-4Sci Land & Water – "Atmospheric correction: cloud screening & adjacency effects", piloté par ACRI-ST),

- L'ONERA le centre français de recherche aérospatiale,
- INSA Toulouse : IMT et IMFT : algorithmes et méthodes d'estimation des débits de rivière en utilisant de l'altimétrie radar à fauchée,
- CRIM (Centre de Recherche Informatique de Montréal): actuellement sur le projet MUSES (PoC), extraction sur les séries temporelles radar, puis méthodes de fusion avec les travaux de CS (CS fait l'optique/radar sur des SEntinel / avec la chaine IOTA² du CESBIO),
- …

Enfin, CS GROUP poursuit de manière très active sa contribution au sein de projets de R&D Européens ainsi qu'aux pôles de compétitivité de dimension internationale labellisés par le CIADT (Comité Interministériel de l'Aménagement et du Développement du Territoire) et notamment : SYSTEM@TIC en région parisienne, Mer Méditerranée en région PACA et Aerospace Valley, en régions Occitanie & Nouvelle Aquitaine.

Pour finir, nous pensons important de mentionner que l'open source fait partie intégrante de notre stratégie ; CS GROUP poursuit en effet le déploiement et l'amélioration d'outils « libres » issus de ses investissements de R&D, par exemple OREKIT(1), RUGGED(2), PRELUDE SIEM(3), VIGILO NMS(4), SAFESCALE(5) …

_____

(1) Librairie de mécanique spatiale www.orekit.org
(2) Librairie de géolocalisation
(3) SIEM : Security Information & Event Management www.prelude-siem.com
(4) NMS : Network Management System www.vigilo-nms.com/
(5) Plateforme de management multi cloud github.com/CS-SI/SafeScale

VI - DECLARATION DE PERFORMANCE EXTRA FINANCIERE 2020

Voir en annexe 2 du présent rapport de gestion.

VII - PRINCIPALES CARACTERISTIQUES DES PROCEDURES DE CONTROLE INTERNE ET DE GESTION DES RISQUES

1. PRINCIPES GENERAUX DE CONTROLE INTERNE

Le contrôle interne et son périmètre

Contrôle interne
Le contrôle interne, dont la définition s'inscrit dans le cadre de référence publié par l'AMF le 22 juillet 2010, est constitué des principes, règles, processus et moyens mis en œuvre par CS GROUP, pour s'assurer que :

- les activités du groupe sont conformes aux lois et règlements, normes et règles internes applicables ;
- les activités du groupe s'inscrivent dans le cadre des valeurs, orientations et objectifs définis par les organes sociaux et leurs délégataires, notamment en matière de politique de gestion des risques ;
- les informations communiquées aux actionnaires reflètent avec sincérité la situation financière du groupe.

Périmètre concerné
La maîtrise des procédures de contrôle interne des sociétés intégrées est assurée par CS GROUP - France, principale filiale opérationnelle de CS GROUP.
Les filiales sont contrôlées selon les mêmes principes que CS GROUP. Ainsi, il est procédé aux contrôles de la qualité de l'information comptable produite sur les cycles qui concourent à la formation du résultat.
Les tableaux de bord sont établis mensuellement et les comptes semestriels et annuels sont élaborés par les services internes des filiales.

Composantes du contrôle interne

Référentiel du contrôle interne

Le contrôle interne de CS GROUP s'appuie sur l'ensemble des principes d'organisation et des règles de fonctionnement applicables à tous les collaborateurs du groupe. Le « Manuel de Management Intégré de CS GROUP » et le « Code CS GROUP» synthétisent ces valeurs, principes et règles de fonctionnement. Ces éléments sont diffusés et partagés grâce à l'utilisation de l'intranet de CS GROUP qui constitue la référence documentaire et le moyen privilégié de diffusion de l'information. Cette référence documentaire comporte la description des processus, les règles et directives applicables, les documents officialisant les organisations, pouvoirs et délégations. Certaines zones restent à accès contrôlé, permettant d'assurer la cohérence des informations diffusées et la confidentialité nécessaire.

Organisation, compétences, procédures, outils et pratiques

Organisation :

CS GROUP SA détient directement ou indirectement des filiales en France et à l'étranger dont la principale est CS GROUP – France.

Les missions des Dirigeants des filiales, des Directions de BU (Business Units) et des Directions Fonctionnelles qui les composent, sont définies par le Manuel d'Organisation et de Fonctionnement de CS GROUP.

L'organisation de CS GROUP - France repose sur l'identification des domaines d'intervention du groupe, incarnés par les « Business Units » dédiées aux différents secteurs adressés.

La description de l'organisation de CS GROUP - France est accessible sur l'intranet du groupe à l'aide de l'outil « organisation », des Manuels d'Organisation et de Fonctionnement, des organigrammes, des notes de nomination, ainsi que de l' « Annuaire CS GROUP ». L'ERP utilisé par CS GROUP intègre la même organisation.

Responsabilités et pouvoirs :

Chaque Directeur de BU ou Directeur Fonctionnel assume, sous sa responsabilité, tous les actes de gestion, de production et de commerce qui lui sont délégués par le mandataire social auquel ils sont rattachés dans le respect des règles et des procédures internes de CS GROUP ainsi que dans le respect des lois et des réglementations en vigueur.

Seuls les mandataires sociaux, et toute personne dûment mandatée par le Conseil d'Administration dans la limite de leur mandat, détiennent le pouvoir d'engager la société à l'égard des tiers.

Les Dirigeants de filiale mandataires sociaux sont toutefois tenus par des limitations de pouvoirs internes propres à CS GROUP.

Les mandataires sociaux peuvent déléguer tout ou partie des pouvoirs qu'ils détiennent en délivrant les délégations correspondantes dans le cadre de notes de mission ou de notes de délégations de pouvoirs formelles. Les sous-délégations ne sont pas autorisées.

Sur la base du Guide des fonctions, décrivant les missions principales et les responsabilités associées, les Manuels et/ou Notes d'Organisation et de Fonctionnement présentent les responsabilités spécifiques dans chaque entité.

Gestion des ressources humaines :

Sur la base d'un Plan général de Formation et de recrutement, destiné au recensement et à la prévision des compétences nécessaires à son développement, CS GROUP mène un programme actif de formation et de recrutement. Ce plan est également alimenté par les analyses des entretiens annuels des collaborateurs.

Les plans de formation construits annuellement font l'objet d'un suivi trimestriel de la Direction des Ressources Humaines unité par unité. Par ailleurs, CS GROUP a mis en place une formation spécifique et une certification interne des Chefs de Projet destinée à garantir leur capacité à gérer et réaliser ses projets.

Systèmes d'Information :

CS GROUP met en œuvre les moyens nécessaires pour assurer l'intégrité physique des systèmes d'informations et protéger les informations traitées. Cette mise en œuvre est pilotée par un Responsable de la Sécurité des Systèmes d'Information de CS GROUP, rattaché au Secrétariat Général de CS GROUP - France.

Les systèmes d'information de CS GROUP reposent principalement sur des moyens mutualisés (information comptable et financière, suivi commercial, relevé d'activité, gestion des congés ou des compétences, achats, etc.). L'ensemble des informations est géré et sauvegardé en interne. La continuité d'exploitation est notamment assurée via la mise en place de plateformes de recette et de production, la première pouvant prendre le relais de la seconde en cas de défaillance.
La protection logique repose sur trois principes : la gestion par mots de passe pour préserver la confidentialité des informations, la gestion des sauvegardes pour éviter la perte d'information et le contrôle des accès pour éviter à la fois toute intrusion et toute pollution (virus) tant interne qu'externe. Par ailleurs, des systèmes de veille et d'alarme sont installés pour l'ensemble des matériels sensibles.
La protection physique s'inscrit dans une procédure globale de protection des biens et des personnes gérée par un service dédié. Ainsi, les matériels jugés stratégiques (serveurs, etc.) sont placés dans des locaux sécurisés dont l'accès est contrôlé.

Procédures et modes opératoires :
Les règles de fonctionnement et les procédures de CS GROUP sont publiées et disponibles sur le réseau social du groupe (MY.CSGROUP) dans l'espace consacré à la documentation du Système de Management.
Le fonctionnement opérationnel est défini par des procédures qui concernent l'ensemble des composantes de la société (commerce, réalisation, ressources humaines, administration, gestion, …).
Trois catégories de processus concourent particulièrement à l'atteinte des objectifs de la Société, en raison de leur large champ d'application et/ou de leur impact direct sur les objectifs économiques :

- les processus de management général et de management de projet ;
- les processus de vente et de réalisation ;
- les processus de support.

Le réseau social MY.CSGROUP regroupe également l'ensemble des informations diffusées aux collaborateurs dans le cadre de leurs activités ainsi que les espaces dédiés à certains profils spécifiques (chefs de projet, gestion, etc…).

Outils :
Les équipements informatiques utilisés par CS GROUP (hors les matériels livrés aux clients) sont gérés par la Direction du Système d'Information (DSI).
Toute affectation de matériel informatique et/ou de logiciels fait l'objet d'une demande explicite et d'un traitement par la DSI en respectant les standards définis. Ces standards portent sur les types de postes de travail, les systèmes d'exploitation, les outils de protection, la bureautique, les utilitaires, les outils de traitement de l'information comptable et financière, et l'ensemble des outils partagés de CS.
La DSI assure la cohérence du parc en termes de performance, de compatibilité logicielle et de sécurité informatique. Les outils liés aux systèmes d'information disposent de manuels d'utilisation et/ou de formations spécifiques.

Diffusion interne des informations
La constitution des informations nécessaires à l'alimentation du système d'information de CS GROUP respecte des calendriers diffusés aux différents intervenants. Cela concerne notamment les processus de budget, de résultats mensuels, de Dernier Estimé. Les processus associés font l'objet d'indications de cadrage, d'alimentation selon des formats définis, de vérifications et consolidations successives avant présentation globale.
Chaque unité, opérationnelle ou fonctionnelle, organise régulièrement des comités de direction afin de préciser les objectifs, coordonner les actions, analyser les résultats. Le Comité Exécutif se réunit sur une base hebdomadaire. Chaque mois, une synthèse de l'activité est analysée en Business Review.
La communication interne est assurée principalement par les outils informatiques (messagerie électronique et intranet) sous le contrôle de la Direction du Marketing et de la Communication. Elle est complétée des séminaires managériaux et des réunions plénières dans chaque unité (BUs, directions fonctionnelles).

Gestion des risques
CS GROUP identifie ses principaux risques selon les catégories de processus, lors de revues de processus. Les audits qualité internes s'appuient sur cette analyse.
D'autre part, une identification systématique des risques est réalisée sur les projets conduits pour les clients lors des revues d'affaires.
Une synthèse de l'évaluation des risques est intégrée au rapport remis au Comité des Comptes, lors d'une séance dédiée à l'analyse des risques.

Activités de contrôle
Les actions de planification et de reporting financier et les processus principaux du Groupe CS sont exécutés sous la responsabilité des Dirigeants des filiales. Le contrôle est assuré par le Directeur Général de CS GROUP, le Président de CS GROUP - France et le Directeur Finance et Administration de CS GROUP, assistés par les Directions des filiales. Un calendrier organise l'élaboration :

- du plan directeur triennal ;
- du budget annuel trimestrialisé ;
- du reporting de gestion et opérationnel mensuel ;
- de la consolidation semestrielle et annuelle des comptes, dont la situation au 30 juin fait l'objet d'un examen limité par les commissaires aux comptes et l'arrêté au 31 décembre est soumis à un audit complet. Ces états financiers sont ensuite publiés.

Surveillance du dispositif de contrôle interne
Activités de contrôle interne :
Audits qualité en 2020:

- Les missions d'audit qualité interne réalisées en 2020 ont porté sur des audits spécifiques liés à des projets (5 projets couvrant les Business Units Aéronautique Energie et Systèmes Industriels, Défense Sécurité et ATM), ainsi que des audits sur les processus clés transverses suivants : Ressources Humaines, Ressources Techniques, Communication, Marketing et écoute Client, Conception, développement, déploiement et MCO de systèmes, Conception, développement, maintenance de logiciels. Ces audits de conformité par rapport au référentiel de management de CS GROUP - France, ont été réalisés par le réseau Qualité de CS GROUP au travers d'entretiens croisés et de vérifications documentaires par sondage. Ces audits donnent lieu systématiquement à des comptes rendus à destination des structures auditées. La mise en œuvre des plans d'actions issus des audits par les structures auditées font l'objet d'un suivi ;
- 58 projets ont été surveillés par le réseau qualité CS GROUP, et ont donné lieu à un « Bulletin Qualité Projet » qui rend compte de la mise en œuvre effective des bonnes pratiques sur les projets et fournit des indicateurs sur la satisfaction Client, la Qualité du Produit et le respect des délais ;
- Des revues des processus transverses de CS GROUP ont été réalisées en 2020 sur les thèmes suivants : Achats, Ressources Humaines, Ressources Techniques, Systèmes d'Information, Sécurité du Système d'Information, Services aux Collaborateurs, Management de Projet, Conception, développement, Déploiement et MCO de Systèmes, Marketing, Communication et Ecoute Client. Ces revues permettent de s'assurer que les processus sont toujours correctement formalisés et actualisés, connus et appliqués ; leur efficacité est évaluée au regard d'indicateurs dédiés.

Activités de contrôle externe :
Par ailleurs, des audits ont été réalisés par des structures externes à l'entreprise :

- Audit AFNOR du 9 au 11 mars 2020 (organisme accrédité de certification des systèmes de management) de suivi et de surveillance du certificat ISO 9001:2008 N° QUAL/1991/386.25 (date émission : 03/05/2019, date d'expiration : 17/06/21), du certificat EN9100:2009 N° AERO/2006/27517.8 (pour la conception et le développement de logiciels aéronautiques), ainsi que du certificat ISO 14001 (certificat n° 2016/73560.2 pour la BU Défense et Sécurité) ;
- Audit CEFRI (Comité français de certification des Entreprises pour la Formation et le suivi du personnel travaillant sous Rayonnements ionisants) réalisé le 30 Avril 2020 et ayant abouti au renouvellement du certificat CEFRI n°1180 E, valable jusqu'au 31/05/2023 ;
- Audit des Commissaires aux comptes, deux fois par an sur un périmètre représentatif du chiffre d'affaires et des effectifs du groupe CS. Par ailleurs, les commissaires aux comptes effectuent des contrôles intérimaires selon un plan défini et portant sur l'élaboration et le traitement de l'information financière et comptable mais également sur les procédures de contrôles internes selon un plan de revue pluriannuel.

2. PROCEDURES DE CONTROLE INTERNE RELATIVES A L'ELABORATION ET AU TRAITEMENT DE L'INFORMATION FINANCIERE ET COMPTABLE

CS GROUP – France conduit ces procédures pour le compte de CS GROUP.
Les liaisons et communications avec les commissaires aux comptes sont régulières et les grandes orientations comptables sont arrêtées compte tenu de leur avis et conformément au principe de permanence de leur mission.
Il n'existe pas de procédure spécifique d'identification et de suivi des risques inhérents aux évolutions du marché ou de l'environnement de l'entreprise (facteurs externes de l'entreprise).
Le suivi est opéré lors des Business Review des entités opérationnelles et les réunions de préparation budgétaire.

Procédures de contrôle de la qualité des informations financières et comptables
Cette procédure est fondée sur des contrôles mensuels de la qualité de l'information comptable produite, selon un plan d'intervention tournant défini par la Direction Financière et Administrative. L'objectif est de couvrir au moins une fois par an l'ensemble des opérations comptables et chaque mois, certaines opérations comme les opérations liées à la trésorerie.
A ce titre, des règles comptables internes telles que l'homogénéité des pratiques du groupe, les règles de séparation des exercices, la structure des plans de comptes ont été définies.
Les comptes annuels sont validés par le Directeur Général de CS GROUP, le Président de CS GROUP - France et la Direction Financière et Administrative préalablement à la présentation au Comité des comptes puis au Conseil d'Administration en vue de leur arrêté.

Les contrôles qui portent sur les processus supports (paie, trésorerie, etc.) sont réalisés dans le cadre de cette procédure et lors de l'arrêté des comptes.

Procédures d'établissement des tableaux de bord
Les tableaux de bord mensuels permettent de mesurer l'avancement des objectifs et de mesurer l'impact des décisions de politique générale. Ces performances sont analysées par le Président de CS GROUP - France et la Direction Financière et Administrative et une synthèse des tableaux de bord trimestriels est présentée au Conseil d'Administration.

Procédures de suivi des actifs et des engagements hors bilan
Le contrôle de l'entrée dans le patrimoine de l'entreprise des éléments d'actif est assuré par la procédure de gestion des achats d'une part et par les contrôles comptables réalisés en cours d'année. Il existe une procédure de recensement des éléments d'actifs immobilisés qui permet de s'assurer de leur exhaustivité. De même, les engagements hors bilan sont suivis régulièrement et recensés deux fois par an lors de l'établissement des comptes semestriels et annuels.

Procédure d'élaboration et de contrôle de la consolidation des comptes
CS GROUP – France établit pour le compte de CS GROUP les consolidations annuelles et semestrielles.
La consolidation est réalisée grâce à un outil informatique standard du marché. L'intégration des différentes sociétés du groupe résulte du mode opératoire de cette application. Les opérations de détermination et de validation du périmètre de consolidation sont décidées par la Direction Financière et Administrative.
Les opérations d'homogénéisation des pratiques comptables au sein du groupe ainsi que le contrôle de l'information comptable et financière des différentes sociétés consolidées sont assurées par la Direction comptable de CS GROUP – France sous le contrôle de la Direction Financière et Administrative.
Les comptes consolidés sont validés par le Directeur Général de CS GROUP, le Président de CS GROUP - France et la Direction Financière et Administrative préalablement à la présentation au Comité des comptes et au Conseil d'Administration pour leur arrêté.

VIII - DESCRIPTION DES PRINCIPAUX RISQUES

CS GROUP a procédé en 2020 à une revue des risques qui pourraient avoir un effet défavorable significatif sur son activité, sa situation financière, ses résultats ou sur sa capacité à réaliser ses objectifs et considère qu'il n'y a pas d'autres risques significatifs hormis ceux présentés.

Le contexte de pandémie Covid-19 dont l'issue, début 2021, reste encore incertaine, ainsi que l'environnement de crise économique internationale, ont été intégrés à la démarche et ont impacté le résultat de la revue des risques.

L'évaluation des risques consiste notamment à apprécier la probabilité de les voir se matérialiser et l'ampleur estimée de leur impact s'ils surviennent. Cette cartographie porte sur l'ensemble des risques internes et externes, financiers et extra-financiers. Sont présentés ci-dessous, regroupés par catégorie les risques spécifiques au groupe et significatifs, à savoir ceux qui pourraient avoir le plus d'impact matériel négatif sur les activités ou les résultats ou bien avoir la plus grande probabilité de se produire. Est également détaillée, au dernier paragraphe, la politique d'assurances du Groupe.

Les enjeux et risques spécifiques extra-financiers de CS GROUP liés à la responsabilité sociétale, sociale et environnementale, à la lutte contre la fraude et la corruption, sont présentés dans la Déclaration de Performance Extra-Financière (**DPEF**) de CS GROUP, au chapitre V du Rapport de Gestion annexé au présent Document universel d'enregistrement, qui détaille l'exposition, les mesures d'atténuation du risque prises par le groupe ainsi que les résultats de sa gestion du risque.

Le dispositif de contrôle interne et de gestion des risques a pour objectif de les identifier, de les qualifier et d'en réduire la probabilité de réalisation et l'impact potentiel sur le Groupe.

Point pandémie covid-19

La crise sanitaire a modifié l'environnement des risques du groupe, notamment en générant des fluctuations d'activités selon les secteurs, en introduisant des incertitudes et en nécessitant la mise en place de mesures exceptionnelles de pilotage ou d'organisation.

Dès les mesures de confinement de mars 2020, CS GROUP a immédiatement actionné son plan de continuité d'activité dans l'ensemble des pays où il est implanté, en particulier en mettant en place des cellules de crise et une gouvernance adaptée. Le télétravail a été généralisé en quelques jours pour assurer la sécurité et la santé de ses collaborateurs et de ses clients et, dans tous les cas possibles, la continuité de service auprès de ses clients.

Depuis le premier confinement, le scénario «crise» du plan d'action sanitaire continue à s'appliquer. Il maintient la généralisation du télétravail partout où cela est possible. Ceci est laissé à l'appréciation des responsables locaux, étant entendu que l'objectif est de préserver la santé des collaborateurs de façon globale. Au cas par cas les managers et fonctions supports maintiennent leur présence par roulement pour assurer une continuité de service, veiller à la bonne application des mesures sanitaires et soutenir les équipes.

Ce mode de fonctionnement déjà opérationnel depuis plusieurs mois a permis, associé à la discipline et la persévérance de tous les collaborateurs et au pilotage serré des cellules de crise, de maintenir l'activité du groupe, tout en contenant l'épidémie.

CS GROUP a démontré en 2020 son adaptabilité, la pertinence et la résilience de son modèle d'affaires aux conséquences d'évènements majeurs et exceptionnels comme la pandémie Covid 19.
Les impacts de la pandémie constatés pour le groupe en 2020 sont décrits au chapitre 18.2 Note 1.2 aux comptes consolidés.

Malgré le ralentissement économique général lié à la crise sanitaire le groupe a poursuivi avec vigueur, tout au long de l'exercice, le déploiement de plans d'actions et d'amélioration structurants pour accompagner la reprise de l'activité. Les perspectives 2021 sont encourageantes, confortées par un début d'année dynamique. Elles permettront d'aborder une nouvelle phase de développement du Groupe.

Présentation synthétique des risques

Ceux-ci sont présentés par catégorie et pour chaque catégorie en sous-catégories par ordre d'importance relative et appréciés en tenant compte des mesures de gestion des risques.

Risques opérationnels	Description	Présentation détaillée en DPEF
1. Ressources et compétences	Attirer, fidéliser, adapter et améliorer les compétences	Oui
2. Sécurité des systèmes d'information et protection des données	Assurer la sécurité des systèmes d'information et la protection des données	Oui
3. Pilotage des projets	Maîtrise des exigences du client et qualité de la production	

Risques liés à l'évolution des marchés et du contexte technologique	Description	
1. Innovation et disruption digitale numérique	Capter la croissance, être au rendez-vous de la transformation digitale et de l'innovation	
2. Répartition du portefeuille-clients	Risque de perte d'un client ou marché majeur	

Risques juridiques et d'ordre réglementaire	Description	
1. Risques liés à des autorisations légales, réglementaires ou administratives nécessaires à l'activité	Obtenir les habilitations et autorisations nécessaires pour certains marchés	

DPEF Ce risque répond également aux attentes de la règlementation prévue par les articles L. 225-102-1, III et R. 225-105 du Code de commerce, dite Déclaration de performance extra-financière.

1.1 Risques opérationnels

1.1.1 Ressources : Recruter et fidéliser les talents

En tant qu'intégrateur de systèmes, dont la part de développement de logiciels innovants est significative, les collaborateurs et leurs compétences sont le socle du modèle économique. Le risque industriel pour CS GROUP peut être la pénurie d'informaticiens et d'ingénieurs sur le marché des services informatiques (ou au contraire la surcapacité par rapport à une demande en baisse). Dans le contexte récent, très difficile pour toutes les ESN, d'attrition des talents et des compétences, CS GROUP doit élaborer et piloter une stratégie RH ambitieuse, axée notamment sur des enjeux d'attractivité pour recruter de nouveaux talents ainsi que sur la fidélisation, l'accompagnement et la formation de nos collaborateurs. Dans ce contexte, une incapacité ou des difficultés à recruter et développer les compétences de ses collaborateurs limiterait le Groupe dans la mise en œuvre de sa stratégie et impacterait sa performance financière.

1.1.2 Risques liés aux Systèmes d'Information

Sécurité des systèmes et cyberattaques

CS GROUP est amené à intervenir sur des informations et des systèmes sensibles, à la fois pour ses propres activités, mais également en relation avec les processus de ses clients ou de ses partenaires. La sécurité des Systèmes d'Information, appréhendée au sens large, y compris au sens de la sûreté de fonctionnement, est donc un élément essentiel de la pérennité et du développement de CS.

CS GROUP s'appuie sur un système d'information dans l'ensemble des processus de ses activités techniques et commerciales et doit s'adapter à un environnement en constante évolution. Le groupe a mis en œuvre une politique de sécurité des systèmes d'information contre les cyber-attaques et déploie des moyens pour assurer le respect de cette politique et la fluidité des processus de gestion, mais reste exposé à des difficultés ou perturbations techniques qui pourraient se produire, des failles de sécurité éventuelles ou des cyberattaques de son système de sécurité qui pourraient avoir un

impact négatif significatif sur son activité. Il est rappelé que le groupe a souscrit un programme d'assurance « cyber » décrit au chapitre 3.4.

Protection des données
CS GROUP est assujetti à différents règlements qui protègent les données et la confidentialité des entités ayant une activité digitale, tels que le règlement de l'Union européenne sur la protection des données personnelles (RGPD) entré en application en 2018.
Dans le cas d'une divulgation, perte ou altération, volontaire ou involontaire, de tout ou partie des données personnelles appartenant à un tiers, la responsabilité de l'entité juridique de CS GROUP en cause pourrait être engagée. Même si les moyens nécessaires sont mis en œuvre afin de limiter tout effet négatif, la non-conformité aux dispositions légales et réglementaires en vigueur pourrait exposer le groupe à un risque financier et/ou de réputation.

1.1.3 Qualité délivrée et pilotage des projets Clients

Les services fournis par CS GROUP sont par nature critiques pour les activités de ses clients. Les exigences des clients sont de plus en plus complexes imposant des contraintes de rapidité et d'agilité dans la réalisation. La qualité du pilotage et de l'exécution des projets Clients est donc la préoccupation première des équipes de CS GROUP.

CS GROUP réalise l'essentiel de son activité sous forme de contrats au forfait (plus de 90% du chiffre d'affaires) sont réalisés dans le cadre de ce type de contrat. Ce sont des contrats avec engagement en termes de prix, de conformité et délai, comportant généralement une obligation de résultat. Ces projets sont soumis par nature à un risque d'exécution qui peut se concrétiser par une mauvaise évaluation de l'ampleur des services ou des livraisons et pouvant entraîner : la réalisation du contrat à marge moindre, voire négative, ou un arrêt anticipé de la prestation. Ils peuvent également faire l'objet de réclamations émanant de clients ou fournisseurs dans le cadre de la livraison de ses services qui peuvent se traduire par le versement par le groupe de pénalités provisoires ou définitives et/ou dommages et intérêts.

Enfin, certains contrats conclus par le groupe permettent aux clients de résilier leur contrat à tout moment, avec éventuellement non-paiement de tout ou partie des prestations non réceptionnées moyennant le respect d'un préavis et le versement d'indemnités raisonnables. La possibilité pour les clients de résilier leurs contrats est un facteur d'incertitude dans les flux de chiffre d'affaires du Groupe.

CS GROUP estime avoir mis en place une politique contractuelle, ainsi que des procédures de management renforcées, un suivi par la direction des programmes des projets critiques et difficiles et des mesures de contrôle de leur exécution, permettant de réduire ces différents risques. Il ne peut cependant être assuré que certains de ces risques ne se matérialiseront pas, ni qu'aucune réclamation significative ne soit émise à l'avenir.

La résiliation anticipée est de fait un cas exceptionnel. Au cours des quinze dernières années, deux incidents sont survenus et ont fait l'objet de mentions spécifiques dans les documents de référence sur les périodes concernées (litige DHMI en 2005, et Airbus sur le projet Rifan 2 en 2011).

Enfin, les contrats au forfait comportent généralement des engagements de tenue de spécification ou de bonne exécution qui font l'objet de garantie donnée au bénéfice du client. Dans certains cas, des garanties de performance et/ou de restitution d'acompte sont établies au profit des clients qui figurent en engagements hors Bilan (voir note 23 de l'annexe aux comptes consolidés 2020), rubrique « Avals et cautions hors Groupe et engagements liés à l'exécution des marchés (hors avances reçues déjà comptabilisées) ». Voir aussi politique d'assurance au chapitre 3.4 suivant.

1.2 Risques liés à l'évolution des affaires et au contexte technologique

1.2.1 Evolutions technologiques : innovation et disruption digitale

Les marchés sur lesquels CS GROUP intervient se caractérisent par des évolutions technologiques très rapides et l'offre fréquente de nouveaux services, logiciels et autres solutions. CS GROUP a adopté une stratégie visant à répondre à cette tendance du marché, qui peut, aujourd'hui, être

qualifiée de véritable révolution et de disruption digitale. CS GROUP dispose d'un portefeuille technologique solidement accumulé par des efforts continus en R&D et considère avoir la capacité d'adapter ses offres pour de capter la croissance du marché. Néanmoins l'entreprise serait rapidement pénalisée par des pertes d'opportunités si elle n'était pas capable répondre aux besoins évolutifs de ses clients.

1.2.2 Répartition du portefeuille-clients et risque de perte d'un client important

CS GROUP a un portefeuille de clients composé en majorité de grands comptes nationaux et internationaux. Le premier client de CS GROUP représentait 29,5% en 2018, 25,7% en 2019 et 24,3% en 2020 de son chiffre d'affaires ; les cinq premiers clients de CS GROUP représentaient 62,5% en 2017, 56,6% en 2018, 50,6% en 2019 et 51,4% en 2020.
La répartition du portefeuille-client et sa concentration pourraient être analysées comme un risque potentiel en cas de perte d'un client majeur. Ce risque est néanmoins limité pour le Groupe, dans la mesure où l'activité pour les grands comptes est répartie sur plusieurs contrats et CS GROUP intervient pour eux sur différents programmes ou applications. La relation n'est donc pas monolithique. Par ailleurs, ces contrats sont pluriannuels et, en phase de renouvellement, la connaissance des pratiques et de l'environnement constitue un facteur de différenciation. Plus encore, la base de clientèle institutionnelle du Groupe (défense, espace, énergie, …) semble être, aujourd'hui, un atout solide dans un contexte d'incertitude et de changement causé par la crise sanitaire.

1.3 Risques juridiques ou d'ordre réglementaire spécifiques à certaines de ses activités

1.3.1 Risques liés à des autorisations légales, réglementaires ou administratives nécessaires à son activité

CS GROUP intervient pour la plus grande partie de ses activités dans le cadre d'une profession qui n'est pas réglementée. Seules les conditions contractuelles librement négociées entre les parties (sauf pour les projets soumis au code des marchés publics ou à des réglementations spécifiques) s'appliquent à lui.
La profession n'est donc soumise à aucune autorisation, autre que sur certains marchés sensibles, dans le domaine de la défense ou du nucléaire, pour lesquels l'entreprise doit avoir une accréditation. Dans le cadre des marchés conclus dans le secteur de la défense et des applications militaires, les sociétés concernées de CS GROUP détiennent des habilitations «Secret Défense» ou «Confidentiel Défense» pour ses dirigeants, techniciens ou ingénieurs intervenant sur les sites de ses clients et détiennent pour elles-mêmes des habilitations au titre des AFC (Autorisations de Fabrication et de Commercialisation). La procédure d'habilitation est contrôlée et exercée de manière centralisée. Fort de ses relations de longue date avec les clients du secteur de la défense ou de l'industrie nucléaire, le groupe bénéficie d'une bonne connaissance des modalités et procédures d'habilitation. Toutefois, il ne peut être assuré que le délai d'obtention de telles habilitations ne puisse mettre en cause la constitution d'une équipe projet, dans le cas où le personnel qualifié pour une mission ne serait pas habilité. Dans ce domaine, l'administration des Etats-Unis d'Amérique a récemment renforcé les contrôles au titre de la règlementation ITAR, sur les composants matériels et logiciels de systèmes de liaison de données tactiques (LDT). En conséquence, CS GROUP a mis en œuvre en 2020, une procédure de Volontary Disclosure (VD) auprès du Department of State (DoS), afin de faire valider officiellement la conformité ITAR de certains de ses produits. Dans sa démarche, CS GROUP s'est fait assister, en France et aux USA, par des professionnels (avocats, consultants) experts dans ce domaine.

1.4 Assurance : Couverture des risques éventuels susceptibles d'être encourus

La politique d'assurance du groupe se définit étroitement comme partie de la démarche de prévention et de maîtrise des risques.
Le groupe a souscrit, tant pour son compte que pour le compte de ses filiales auprès d'assureurs notoirement solvables, un important programme d'assurance visant à garantir ses risques majeurs dans les différents domaines économiques et sociaux. Il n'a recours à aucune société captive.
Il n'existe pas de risques significatifs non assurés ou dont la gestion serait assurée directement par le groupe.

Les principaux programmes d'assurance mis en place dans le groupe sont les suivants :

- Dommages aux biens et pertes d'exploitation ;
- Responsabilité civile exploitation/après livraison et professionnelle ;
- Responsabilité civile aéronautique et spatiale ;
- Responsabilité des mandataires sociaux ;
- Cyber/fraude.

Dommages aux biens et pertes d'exploitation :
Cette police garantit les éventuels dommages susceptibles d'être causés aux biens du groupe détenus en propriété ou en location ou qui lui sont confiés ainsi que les pertes d'exploitation en résultant.
Le montant de la limite contractuelle d'indemnisation s'élève à 80.000.000 € par sinistre, après application des franchises.

Responsabilité civile exploitation, après livraison, et professionnelle :
Cette assurance couvre la responsabilité civile avant livraison/avant réception, après livraison/après réception et la responsabilité professionnelle dont le groupe et son personnel pourraient répondre en raison des dommages corporels, matériels, immatériels causés aux tiers y compris ses clients et ses cocontractants.
Montant de la garantie en 1ere ligne : 30.000.000 € par sinistre et par année d'assurance, dont 5.000.000 € pour les atteintes accidentelles à l'environnement.

Responsabilité civile produits aéronautiques après livraison :
Cette police a pour objet de garantir le groupe contre les risques de responsabilité civile produits, y compris arrêts des vols, encourue du fait des activités d'équipementier ou de sous-traitant de l'industrie aéronautique, y compris services et activités annexes.
Montant des garanties : 40.000.000€ par événement, porté à 80.000.000€ pour les systèmes embarqués, et en tout sur la période d'assurance.

Assurance responsabilité civile produits spatiaux :
Cette police a pour objet de garantir les conséquences pécuniaires de la responsabilité que pourrait encourir le Groupe en raison de dommages corporels et/ou matériels subis par toute personne physique ou morale et causés par une occurrence imputable à un produit spatial défectueux vendu ou fourni par le groupe.
Montant des garanties : 20.000.000 € par fait dommageable et en tout pour la période de garantie.

Responsabilité Civile Mandataire sociaux :
Le groupe a également souscrit des polices couvrant la responsabilité civile des mandataires sociaux et des dirigeants de CS GROUP SA et de ses filiales ainsi qu'une assurance EPL (Employment Practice Liability) couvrant la violation des règles relatives aux rapports sociaux.

Cybersécurité :
Compte tenu de la multiplication des cyberattaques dans le monde, le groupe CS souscrit à une police master séparée couvrant les cyber-risques ainsi qu'une police locale intégrée aux USA. Le montant de la garantie est de 5.000.000 €.

Fraude commerciale :
Compte tenu de la constante augmentation du risque de fraude, le Groupe souscrit à une police couvrant les préjudices résultant d'une fraude commise par ses préposés ou des tiers mais également les frais consécutifs à cette fraude mis à la charge du groupe. Le montant de la garantie est de 5.000.000 €.

IX - TRANSPARENCE SUR LES DELAIS DE PAIEMENT

En application des dispositions de l'article L 441-6-1, al 1 du Code de commerce sur les délais de paiement fournisseurs, il est indiqué qu'il n'y a pas de factures fournisseurs non échues à la clôture des comptes au titre de 2020.
Egalement, s'agissant des délais de paiement clients, il n'y a pas de factures clients hors groupe non échues à la clôture des comptes 2020.

X - EVOLUTION DE LA SITUATION FINANCIERE DE LA SOCIETE

Voir § I de ce même rapport : « Commentaires sur les comptes consolidés »

XI - EVENEMENTS SIGNIFICATIFS SURVENUS DEPUIS LA CLOTURE DE L'EXERCICE ET PERSPECTIVES 2021

CS GROUP a démontré en 2020 son adaptabilité, la pertinence et la résilience de son modèle d'affaires aux conséquences d'évènements majeurs et exceptionnels comme la pandémie Covid 19.

Malgré le ralentissement économique général lié à la crise sanitaire le groupe a poursuivi avec vigueur, tout au long de l'exercice, le déploiement de plans d'actions et d'amélioration structurants pour accompagner la reprise de l'activité. Les perspectives 2021 sont encourageantes, confortées par un début d'année dynamique. Elles permettront d'aborder une nouvelle phase de développement du Groupe. Le plan stratégique à horizon 2024 sera présenté d'ici la prochaine Assemblée Générale Mixte du 4 juin prochain

XII - INFORMATION SUR LES PRISES DE PARTICIPATION - PRISES DE CONTROLE

Votre Conseil vous rappelle qu'il n'y a pas eu de prise de participation dans des sociétés ayant leur siège sur le territoire de la république française au cours de l'exercice 2020.

XIII - REPARTITION DU CAPITAL SOCIAL

Evolution au cours de l'exercice

Le montant du capital social qui s'élevait au 31 décembre 2019, à 24 568 466 €, divisé en 24 568 466 actions de 1 € chacune, entièrement libérées et de même catégorie, est inchangé au 31 décembre 2020, en l'absence de d'émission d'actions nouvelles.

Répartition au 31 décembre 2020 :

Actionnaires de référence	Nombre d'actions	DDV****	% du capital	% DDV****
Duna & Cie*	7 293 379	14 586 758	29,69 %	40,15 %
Cira Holding**	7 161 164	7 161 164	29,15 %	19,71%
Sopra Steria Group	2 408 400	4 816 800	9,80%	13,26 %
Anciens actionnaires CS Novidy's***	1 946 553	3 893 106	7,92%	10,71 %
Flottants France et Etranger	5 690 928	5 803 462	23,16%	15,98 %
Autocontrôle	68 042	68 042	0,28%	0,19 %
TOTAL	**24 568 466**	**36 329 332**	100,00%	100,00%

** Duna & Cie a indiqué à la Société que les titres actuellement détenus par Duna & Cie sont nantis au profit d'un établissement bancaire, à la sûreté du prêt qui lui a été consenti. M. Eric Blanc-Garin détient directement (hors détention via Duna & Cie) 0,044% du capital et 0,060% des droits de vote de la Société. M. Yazid Sabeg détient directement (hors détention via Duna & Cie) 0,0041% du capital et 0,0055 % des droits de vote.*
La société Duna & Cie est contrôlée par M. Yazid Sabeg au sens de l'article L. 233-3 du Code de commerce.
*** Cira Holding a annoncé dans un communiqué de presse en date du 21 juin 2018 avoir conclu le 21 juin 2018 avec Duna & Cie une transaction mettant définitivement fin à l'ensemble des litiges qui les opposaient depuis juin 2013.*
Cira Holding a également précisé dans le communiqué précité qu'aux termes de l'accord transactionnel, Cira Holding a cédé à Duna & Cie les actions et obligations qu'elle détenait sur SAVA (ancien actionnaire de CS GROUP contrôlé par Yazid Sabeg), en contrepartie de la remise par Duna & Cie de 571.428 actions de la société CS GROUP. Cira Holding s'est également engagée, au cours des trois prochaines années soit jusqu'au 21 juin 2021, à limiter son influence en assemblée générale de la société CS GROUP en plafonnant sa participation à 6.100.000 droits de vote (le « Plafond ») – représentant, au 1er avril 2021, 16,82 % des droits de vote de la Société - (ce Plafond pouvant varier à la hausse en cas de participation de Cira Holding à hauteur de ses droits irréductibles à une augmentation de capital en numéraire de CS GROUP pour financer une opération de croissance externe). Cira Holding – qui détient, au 1er avril 2021, 7.161.164 actions de la société CS GROUP – avait précisé qu'elle ajusterait, en fonction des opportunités de marché, le nombre d'actions correspondant à cette limitation du nombre de ses droits de vote. Dans ce cadre et à cet effet, Cira Holding, qui n'a pris aucun engagement ferme de cession de ses actions CS GROUP, a converti ses actions inscrites au nominatif sous la forme d'actions au porteur. Toutes les actions qu'elle détient

devront être inscrites au porteur à tout moment. Cira Holding a converti, le 28 juin 2019, les 10.623 obligations convertibles émises par la société CS GROUP qu'elle détenait en 1.066.337 actions CS GROUP, portant ainsi le nombre total d'actions CS GROUP qu'elle détient à 7.161.164. Cira Holding limitera en tout état de cause jusqu'au 21 juin 2021 l'exercice des droits de vote attachés à ses actions CS GROUP au montant du Plafond.
A la suite de l'accord conclu entre Cira Holding et Duna & Cie, Cira Holding s'est présentée à l'Assemblée Générale de la Société du 26 juin 2020 en exerçant seulement 6 094 827 droits de vote.
**** En contrepartie de l'apport de 29,24% du capital de la société CS-Novidy's à la Société réalisé le 26 juin 2018, les anciens actionnaires de CS-Novidy's ont reçu 1.939.931 actions ordinaires de la Société représentant à la date du visa sur le Prospectus 9,01% du capital de la Société (post-apport). Les 1.939.931 actions ordinaires de la Société détenues par les anciens actionnaires de CS-Novidy's sont soumises – au titre du traité d'apport conclu le 31 mai 2018 relatif à l'apport des actions CS-Novidy's à la Société - à un engagement d'incessibilité d'une durée de trois ans à compter du 26 juin 2018 soit jusqu'au 26 juin 2021, sauf exceptions particulières prévues dans ledit traité d'apport. Les trois principaux anciens actionnaires de CS-Novidy's, à savoir Mr. Jean-Robert Pozo, Mr. Christian Gaudin et Mr. Adrien Vandeweeghe détiennent respectivement 783.600 actions CS GROUP représentant au 1er avril 2021 3,19 % du capital, 783.428 actions CS GROUP représentant 3,19% du capital, et 188.771 actions CS GROUP représentant 0,77% du capital ; le solde étant réparti entre les huit autres anciens actionnaires de CS Novidy's ayant reçu des actions CS GROUP. Par ailleurs, certains anciens actionnaires de CS-Novidy's ont souscrit à l'augmentation de capital de CS GROUP, réalisée le 25 juillet 2018, et se sont vus attribuer un total de 6 622 actions nouvelles, toutes personnes confondues, portant le nombre d'actions détenues par les anciens actionnaires de CS-Novidy's à 1 946 553.*
*****Total brut des droits de vote*

XIV - ACTIONNARIAT SALARIE

A la connaissance de la société, la part du capital et des droits de vote détenus par le personnel au 31 décembre 2020, s'élève à environ à 7,71 % du capital et 10,38 % des droits de vote. Les salariés concernés sont principalement les mandataires sociaux anciens actionnaires de CS Novidy's.

XV - ACTIONS D'AUTOCONTROLE

Conformément aux dispositions de l'article L 225-211 du Code de commerce, votre Conseil vous rappelle les opérations intervenues sur l'autocontrôle du Groupe et que la société détenait au 31 décembre 2020, 68 042 actions d'autocontrôle (dont 48 440 actions dans le cadre du contrat de liquidité) pour une valeur évaluée au cours d'achat de 539 917 euros.

Actions auto-détenues :
Ces actions ont été acquises dans le cadre des Programmes de rachat suivants :

- Programme de rachat, décidé par l'Assemblée Générale Mixte du 26 juin 2018. Ce Programme de rachat d'actions a fait l'objet, conformément aux dispositions de l'article L451-3 du Code Monétaire et Financier et des articles 241-1 et suivants du règlement général de l'AMF, d'un Descriptif du Programme de rachat d'actions, publié sur le site de l'AMF et le site de la société ;
- Programme de rachat, décidé par l'Assemblée Générale Mixte du 14 juin 2019. Ce Programme de rachat d'actions a fait l'objet, conformément aux dispositions de l'article L451-3 du Code Monétaire et Financier et des articles 241-1 et suivants du règlement général de l'AMF, d'un Descriptif du Programme de rachat d'actions, publié sur le site de l'AMF et le site de la société ;
- Programme de rachat, décidé par l'Assemblée Générale Mixte du 26 juin 2020. Ce Programme de rachat d'actions a fait l'objet, conformément aux dispositions de l'article L451-3 du Code Monétaire et Financier et des articles 241-1 et suivants du règlement général de l'AMF, d'un Descriptif du Programme de rachat d'actions, publié sur le site de l'AMF et le site de la société.

Il sera proposé à votre Assemblée Générale de mettre en place un nouveau programme de rachat d'actions, en application de son autorisation donnée au Conseil d'Administration à l'effet d'acquérir les propres actions de la société.

Contrat de liquidité
Un contrat de liquidité a été mis en place avec la société Oddo Corporate Finance en date du 1er décembre 2008.
Les moyens suivants figuraient au contrat de liquidité au 31 décembre 2020 :

- 48 440 Titres
- 130 304,25 Euros (en sicav monétaires et disponibilités)

Au cours de l'exercice, 156 112 actions ont été acquises à un prix moyen de 3.7746 euros et 151 740 actions ont été vendues à un prix moyen de 3.9141 euros.

Autres
Au 31 décembre 2020, CS GROUP détenait 19 602 actions d'autocontrôle hors contrat de liquidité.

XVI - VALEURS MOBILIERES DONNANT ACCES AU CAPITAL

Obligations convertibles
Il est rappelé que CS GROUP a émis un emprunt obligatoire en juillet 2014 d'un montant total de 12 006 720 €, portant sur 33 352 obligations convertibles d'une valeur nominale de 360 euros, pour une durée de 5 ans, à un taux nominal annuel de 4 %.
Le ratio d'attribution initial était de 100 actions pour 1 obligation, porté à 100,38 actions pour 1 obligation suite à l'augmentation de capital de juillet 2018.
Cette émission d'obligations convertibles avait fait l'objet d'une note d'opération visée par l'Autorité des marchés financiers le 27 juin 2014 sous le numéro n° 14-342.

Après conversion de 33 321 obligations au cours des derniers exercices, les 31 obligations résiduelles non converties au 25 juillet 2019, date d'échéance de l'emprunt obligataire convertible, ont fait l'objet d'un remboursement (capital et intérêts).
Il n'existe à ce jour plus aucune obligation convertible en circulation.

Plan d'options de souscription et/ou d'achat d'actions
Notre société n'a pas consenti d'options de souscription et/ou d'achat d'actions au cours de l'exercice 2020.

XVII - OPERATIONS EFFECTUEES PAR LES DIRIGEANTS /MANDATAIRES SOCIAUX OU LES PERSONNES QUI LEUR SONT ETROITEMENT LIEES, SUR LES TITRES DE LA SOCIETE

Néant.

XVIII – RENOUVELLEMENT DE MANDATS D'ADMINISTRATEURS

Il vous est rappelé que les mandats de M. Eric BLANC-GARIN et de Mme Catherine EUVRARD arrivent à expiration à l'issue de la prochaine Assemblée Générale.

En conséquence, il vous est proposé (i) de renouveler le mandat de M. Eric BLANC-GARIN pour une durée de 3 ans, soit jusqu'à l'issue de l'Assemblée Générale statuant sur les comptes de l'exercice 2023 et (ii) de renouveler le mandat de Mme Catherine EUVRARD pour une durée de 1 an, sous réserve de l'adoption de la seizième résolution relative à la modification des statuts en lien avec la durée du mandat des administrateurs, soit jusqu'à l'issue de l'Assemblée Générale statuant sur les comptes de l'exercice 2021.

_____

Le tableau des résultats des cinq dernières années est annexé au présent rapport.

_____

Les explications données dans le présent rapport, nous conduisent à espérer que vous voudrez bien approuver les résolutions qui vous sont proposées.

Le Président du Conseil d'Administration

RESULTATS DES CINQ DERNIERS EXERCICES

Date d'arrêté *Durée de l'exercice (mois)*	*31/12/2020* *12*	*31/12/2019* *12*	*31/12/2018* *12*	*31/12/2017* *12*	*31/12/2016* *12*
CAPITAL EN FIN D'EXERCICE					
Capital social	24 568 466	24 568 466	23 476 030	19 586 447	17 346 547
Nombre d'actions					
- ordinaires	24 568 466	24 568 466	23 476 030	19 586 447	17 346 547
- à dividende prioritaire					
Nombre maximum d'actions à créer					
- par conversion d'obligations					
- par droit de souscription					
OPERATIONS ET RESULTATS					
Chiffre d'affaires hors taxes	2 130 100	2 312 000	2 666 000	2 587 000	2 537 000
Résultat avant impôt, participation, dot. amortissements et provisions	-961 676	-629 864	-63 579	373 883	-233 246
Impôts sur les bénéfices	-84 203	-825 400			
Participation des salariés					
Dot. Amortissements et provisions	-725 194	-534 636	-287 163	-38 651 455	339 558
Résultat net	-152 279	730 172	223 583	39 025 338	-572 804
Dividende distribué			980 684		
RESULTAT PAR ACTION					
Résultat après impôt, participation, avant dot.amortissements, provisions	0	0	0	0	0
Résultat après impôt, participation dot. amortissements et provisions	0	0	0	2	0
Dividende attribué			0,04		
PERSONNEL					
Effectif moyen des salariés	2	2	2	2	2
Masse salariale	1 007 214	786 892	779 560	838 583	797 046
Sommes versées en avantages sociaux (sécurité sociale, œuvres sociales...)	439 565	410 136	417 647	372 059	414 683

CS GROUP
SOCIETE ANONYME AU CAPITAL DE 24 568 466 euros
SIEGE SOCIAL : 54-56, avenue Hoche, 75008 PARIS
RCS PARIS 692.000.946

ASSEMBLEE GENERALE MIXTE DU 4 JUIN 2021

ANNEXE 1 DU RAPPORT DE GESTION

RAPPORT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION SUR LE GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE

Mesdames, Messieurs les actionnaires,

Le présent rapport sur le Gouvernement d'Entreprise est établi en application des dispositions des articles L. 225-37 et suivants du Code de Commerce et approuvé par le Conseil d'administration lors de sa séance du 23 avril 2021. Ce rapport sera présenté à l'Assemblée Générale Mixte qui se tiendra le 4 juin 2021.

I - MANDATS ET FONCTIONS EXERCES PAR LES MANDATAIRES SOCIAUX

Votre Conseil vous rappelle les autres mandats et fonctions exercés durant l'exercice écoulé, par les mandataires sociaux de notre société.

Yazid SABEG - Président du Conseil d'Administration
- Administrateur de la société DUNA & Cie, société de droit luxembourgeois
- Gérant de la société SAVA Sàrl, société de droit luxembourgeois
- Président de YSI Capital, SA de droit belge
- Gérant de SIRPA, SPRL de droit belge
- Co-Gérant de Beetle Genius, SPRL de droit belge
- Co-Gérant de Ravel Technologies, SPRL de droit belge
- Président du Conseil d'Administration de GALACTIX, SA de droit belge

Eric BLANC-GARIN - Administrateur, Directeur Général
- Administrateur de DUNA & Cie, société de droit luxembourgeois
- Censeur d'ODAS
- Gérant de GRAPHISCA Sàrl

Edwige AVICE – Administrateur indépendant
- Vice-Président associée du BIPE
- Gérante d'Aerotecs, Sàrl de droit français
- Membre du Conseil d'Administration de Phoenix Capital Management, Groupe financier Ivoirien

Edith CRESSON – Administrateur indépendant
- Présidente de la Fondation pour les écoles de la seconde chance

Sonia CRISEO – Administrateur indépendant
- Néant

Catherine EUVRARD – Administrateur indépendant
- Président de CE Consultants
- Vice-Présidente de la Fondation du Rein
- Membre du Comité stratégique du Fonds de dotation de CLINATEC

Pierre GUILLERAND- Représentant permanent de DUNA & Cie – Administrateur
- Membre du Conseil de Surveillance de GEA
- Représentant permanent d'EEM au Conseil de SAIPPP,

Patrice MIGNON - Administrateur
- Néant

Cyril ROGER - Administrateur indépendant

- Président de Smart4 Engineering,
- Président de LEXI, filiale de Smart4 Engineering
- Président de Bi-Consulting, filiale de Smart4 Engineering
- Président de Valinor,
- Administrateur d'Erganeo,
- Administrateur Marceau 4 pour NALYS

Daniel VERWAERDE – Administrateur indépendant

- Président de Daniel-Verwaerde-Consulting
- Gérant de la SCI Richard
- Gérant de le SCI Mathilde

Censeurs

Michel DESBARD – Censeur

- Président d'Accession Inc., société de droit du Delaware
- Président de la SAS Bluesky Capital
- Président de la SAS DST Holding
- Président de la SA Crocus Technology
- Administrateur de Crocus Technology International Corporation,
- Administrateur d'Adroxx Inc, société de droit du Delaware
- Représentant permanent d'Innovation Capital au Conseil de la SA Fittingbox
- Représentant permanent d'Innovation Capital au Conseil de Surveillance de la SA Teem Photonics

Jean-Pascal TRANIE- Censeur

- Président de la SAS Aloe Private Equity
- Président de la SAS Aloem
- Gérant de Edenworld

Administrateurs représentant les salariés

Gilbert LOUISY, Administrateur représentant les salariés depuis le 8 novembre 2018

- Néant

Jean-Marc GEORGIN, Administrateur représentant les salariés depuis le 6 octobre 2020

- Néant

II - CONVENTIONS CONCLUES ENTRE (I) UN MANDATAIRE SOCIAL OU UN ACTIONNAIRE AYANT PLUS DE 10 % DES DROITS DE VOTE ET (II) UNE FILIALE

Néant.

III - CONVENTIONS REGLEMENTEES

Les conventions réglementées sont mentionnées dans le rapport spécial des commissaires aux comptes sur les conventions réglementées.

III BIS – PROCEDURE PERMETTANT D'EVALUER LES CONVENTIONS PORTANT SUR DES OPERATIONS COURANTES ET CONCLUES A DES CONDITIONS NORMALES

En application (i) de la loi PACTE (loi N° 2019-486 du 22 mai 2019) introduisant un second alinéa à l'article 225-39 du code de commerce et de l'article L 225-37-4, il est rappelé que le Conseil d'Administration a décidé dans sa séance du 30 janvier 2020, de mettre en place une procédure permettant d'évaluer régulièrement si les conventions portant sur des opérations courantes conclues à des conditions normales par la société, remplissent bien ces conditions.

Ces conventions échappant à la procédure de contrôle des conventions réglementées, l'enjeu est d'instaurer une forme de contrôle permettant de s'assurer que les critères requis pour cette exemption sont effectivement réunis.

Cette procédure doit permettre à la société d'évaluer régulièrement la pertinence de la qualification retenue pour les conventions courantes conclues au titre de l'exercice, celles qui se poursuivent sur plusieurs exercices ou celles qui seraient modifiées.
Cette procédure est élaborée (i) sur la base des dispositifs de contrôle interne mis en œuvre au moment de la conclusion ou de la modification des transactions/conventions et (ii) sur la base de l'examen pratiqué en clôture d'exercice.

L'évaluation de la Société porte sur :
- La pertinence des critères retenus pour la distinction entre convention courante et réglementée et leur correcte application dans la Société ;
- L'évolution éventuelle des conditions dans lesquelles la Société opère (modification éventuelle des seuils prédéfinis pour la qualification de convention courante…) ; et
- La détection éventuelle d'anomalies qui pourraient rendre nécessaire de compléter les procédures de contrôle interne existantes.

L'évaluation est formalisée :
- A minima au moment de la conclusion d'une convention ou de sa modification ou de son renouvellement,
- Lorsque certains indices permettraient d'estimer que des critères de qualification devraient être révisés : montant des seuils, nature des transactions.

Le Conseil a ainsi procédé à l'examen en clôture d'exercice, i.e. dans sa séance du 17 décembre 2020, desdites conventions vigueur au sein de CS GROUP et en approuvé (i) le caractère courant et (ii) la conclusion à des conditions normales.

IV - TABLEAU RECAPITULATIF DES DELEGATIONS EN COURS DE VALIDITE ACCORDEES PAR L'ASSEMBLEE GENERALE EN MATIERE D'AUGMENTATION DE CAPITAL

Capital autorisé non émis

Nature	Date de l'Assemblée Générale	Durée	Montant autorisé	Utilisation de l'autorisation en 2020	Autorisation résiduelle au 1er avril 2021
Augmentation de capital avec maintien du droit préférentiel de souscription	26 juin 2020	26 mois	Montant nominal : 4.000.000 euros Montant total : 11.500.000 euros (primes d'émission incluses)	Néant	Montant nominal : 4.000.000 euros Montant total : 11.500.000 euros (primes d'émission incluses)
Augmentation du nombre de titres à émettre en cas de demandes excédentaires, avec maintien du droit préférentiel de souscription	26 juin 2020	26 mois	15% de l'émission initiale dans les 30 jours de la clôture de souscription et au même prix que l'émission initiale sur décision du Conseil d'Administration	Néant	15% de l'émission initiale dans les 30 jours de la clôture de souscription et au même prix que l'émission initiale sur décision du Conseil d'Administration
Augmentation de capital réservée aux adhérents d'un plan d'épargne d'entreprise	26 juin 2020	26 mois	2,5 % du capital au jour de la décision de mise en œuvre par le Conseil d'Administration	Néant	2,5 % du capital au jour de la décision de mise en œuvre par le Conseil d'Administration
Emission d'actions et/ou valeurs mobilières en vue de rémunérer des apports en nature de titres de capital	26 juin 2020	26 mois	10% du capital social au jour de l'émission par le Conseil d'Administration	Néant	10% du capital social au jour de l'émission par le Conseil d'Administration
Attribution gratuite d'actions de performance existantes ou à émettre	26 juin 2020	38 mois	2,5 % du capital au jour de l'attribution par le Conseil d'Administration	Néant	2,5 % du capital au jour de l'attribution par le Conseil d'Administration

V - CHOIX DES MODALITES D'EXERCICE DE LA DIRECTION GENERALE

Le Conseil d'Administration du 18 décembre 2001 a décidé de mettre en application l'option de dissociation des pouvoirs de Président du Conseil d'administration et de Directeur Général prévue par la loi NRE du 15 mai 2001 et de confier la Direction Générale de la société à un Directeur Général.

VI - COMPOSITION, CONDITIONS DE PREPARATION ET D'ORGANISATION DES TRAVAUX DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

COMPOSITION DU CONSEIL

Le Conseil d'Administration détermine les orientations de l'activité de la société CS Group et veille à leur mise en œuvre. Sous réserve des pouvoirs expressément attribués aux assemblées d'actionnaires et dans la limite de l'objet social, il se saisit de toute question intéressant la bonne marche de la Société et règle par ses délibérations les affaires qui la concernent.

Conformément aux dispositions statutaires, les administrateurs sont nommés par l'Assemblée Générale ordinaire et le Conseil peut, sous les conditions prévues par la loi, procéder à des nominations provisoires.

Le Conseil doit comprendre trois (3) membres au moins et dix-huit (18) membres au plus, sous réserve de la dérogation prévue par la loi en cas de fusion.

La durée de leurs fonctions est de trois (3) années et ils sont rééligibles. Il sera proposé à l'Assemblée Générale du 4 juin 2021, de modifier le premier alinéa de l'article 12 1°) des statuts relatif à la durée du mandat des administrateurs, afin de favoriser un renouvellement harmonieux du Conseil d'Administration. Ce dernier sera autorisé à proposer à l'Assemblée Générale de nommer des administrateurs pour un mandat de un (1) an ou de deux (2) ans.

Conformément à la rédaction de l'article 12 des statuts, chaque administrateur, à l'exception de ceux représentant les salariés, doit être propriétaire de dix actions de la Société au moins, détenues au nominatif, conformément aux dispositions du règlement intérieur.

La composition du Conseil d'Administration de CS GROUP a été la suivante au cours de l'exercice 2020 :

Administrateurs :

M. Yazid SABEG, Président du Conseil d'Administration,
M. Eric BLANC-GARIN, Directeur Général,
Mme Edwige AVICE,
Mme Edith CRESSON,
Mme Sonia CRISEO,
DUNA & Cie, représentée par M. Pierre GUILLERAND,
Mme Catherine EUVRARD,
M. Patrice MIGNON,
M. Cyril ROGER
M. Daniel VERWAERDE,
M. Gilbert LOUISY, Administrateur représentant les salariés (depuis le 8 novembre 2018)
M. Jean-Marc GEORGIN, Administrateur représentant les salariés (depuis le 6 octobre 2020)

Censeurs :

M. Michel DESBARD
M. Jean-Pascal TRANIE

Les mandats de M. Eric BLANC-GARIN et de Mme Catherine EUVRARD expireront à l'issue de l'Assemblée Générale qui statuera sur les comptes 2020 et qui se tiendra le 4 juin 2021.

Les mandats de M. Yazid SABEG, Mme Edith CRESSON, M. Patrice MIGNON, M Daniel VERWAERDE, M Cyril ROGER ainsi que de la société DUNA & Cie, expireront à l'issue de l'Assemblée Générale qui statuera sur les comptes 2021.

Enfin, les mandats de Mmes Edwige AVICE et Sonia CRISEO expireront à l'issue de l'Assemblée Générale qui statuera sur les comptes 2022.

La seule modification intervenue dans la composition du Conseil d'Administration au cours de l'exercice 2020 a été la nomination par le Comité Central d'entreprise de CS GROUP - France en date du 6 octobre 2020 et pour une durée de trois ans, de M. Jean-Marc GEORGIN, en qualité de 2ème Administrateur représentant les salariés.

Il est rappelé que l'Assemblée Générale Mixte de CS GROUP du 26 juin 2020, a décidé dans sa 19ème résolution, de modifier l'article 12 4°) des statuts, afin d'abaisser le seuil légal en nombre d'administrateurs déclenchant l'obligation d'avoir deux administrateurs représentant les salariés, de 12 à 8, en application de l'article L. 225-27-1 du Code de commerce, résultant de la loi PACTE n° 2019-486 du 22 mai 2019.

Le Conseil d'Administration a pris acte de la nomination de M. Jean-Marc GEORGIN dans sa séance du 17 décembre 2020.

Pour mémoire, M. Gilbert LOUISY a été nommé par le Comité Central d'Entreprise de CS Systèmes d'Information (devenue CS GROUP France) en date du 8 novembre 2018, pour une durée de trois ans, en qualité d'Administrateur représentant les salariés.

Dans le cadre de la promotion de la diversité des profils des administrateurs et en application de l'article L. 225-37-4 du Code de commerce, le Conseil d'administration, sur les recommandations du Comité des rémunérations et des nominations, a porté une attention particulière à sa composition.
Plus généralement, la société s'inscrit dans une démarche de promotion de la diversité et de l'inclusion, et s'engage ainsi à lutter contre toute forme de discrimination.

Le Conseil d'administration remplit les obligations posées par l'article L. 225-18-1 du Code de commerce en ce qui concerne les proportions d'hommes et femmes en son sein.
En outre, il tire profit de la diversité des formations comme des expériences (industrielles, financières, de capital développement et de relations humaines) de ses membres, (détaillées ci-avant dans les CV succincts des administrateurs). Ces compétences permettent au Conseil d'Administration d'exercer son contrôle sur les décisions de la Direction Générale du Groupe et d'assister cette dernière à l'occasion des opérations structurantes entreprises par le Groupe. Cette diversité permet également d'assurer que les missions du Conseil sont accomplies en toute objectivité mais également de façon collégiale et avec un esprit d'ouverture.

Au cours de l'exercice 2020, le Groupe a réorganisé sa gouvernance et, face à la survenance de la pandémie, a poursuivi la réorganisation de ses activités et a recherché des relais de croissance pour s'adapter aux nouvelles positions de ses marchés, ce qui a conduit le Président du Conseil d'Administration à réactiver le Comité Stratégique.

Constatant que cette exigence nécessitait une action à long terme, le Conseil d'Administration a, sans renoncer aux objectifs fixés dans le Plan Ambition 2021, procédé à l'étude et à l'élaboration d'un nouveau plan stratégique à horizon 2024 qui devra prendre le relais du précédent.

Dans ce contexte particulier, le Conseil d'Administration a été amené à participer à la définition de ces inflexions stratégiques et a confié à certains de ses administrateurs des missions particulières sur des sujets adaptés à leurs compétences et expériences et de nature à éclairer le Groupe sur son avenir et faciliter son adaptation.

Par ailleurs le Conseil d'Administration a accueilli en son sein un nouvel administrateur représentant les salariés ainsi que la loi Pacte le prévoit.

Au 31 décembre 2020, sur un total de douze administrateurs, quatre femmes siègent au Conseil d'administration, soit une proportion de 40%, étant précisé qu'en application des articles L 225-27, L 225-27-1 et L 225-18-1 du Code de commerce, les administrateurs représentant les salariés sont exclus du calcul de la proportion des 40 %.

MODALITE DES REUNIONS

Le Conseil d'Administration s'est réuni à 7 reprises au cours de l'exercice 2020. Le taux de présence des membres du Conseil d'Administration a été de 85 %.

Les administrateurs ont été informés du calendrier des réunions ordinaires du Conseil d'Administration un an à l'avance et ont été convoqués à chaque réunion, par lettre simple, plusieurs jours avant ladite réunion. Les commissaires aux comptes ont été convoqués et ont participé à toutes les réunions du Conseil d'Administration.

Tous les documents, dossiers techniques et informations nécessaires à la mission et/ou aux délibérations des administrateurs, leur ont été communiqués préalablement à ces réunions. Les réunions du Conseil d'Administration se sont déroulées au siège social et/ou dans les bureaux de l'un des administrateurs. Il n'a pas été fait usage de moyens de visioconférence ; certains administrateurs ont participé aux débats par voie téléphonique conformément aux statuts.

Les décisions adoptées sont intégralement reportées dans les procès-verbaux des réunions du Conseil d'Administration, établis à l'issue de chaque réunion après approbation par tous les administrateurs.

COMITES SPECIALISES

Les comités spécialisés du Conseil mis en place sont les suivants :

- Comité des comptes ;
- Comité des rémunérations et des nominations ;
- Comité stratégique ;

dont la composition a été la suivante au cours de l'exercice 2020 :

Comité des comptes
M. Patrice MIGNON
Mme Edwige AVICE
M. Cyril ROGER

Comité des rémunérations et des nominations
Mme Catherine EUVRARD
M. Pierre GUILLERAND
Mme Sonia CRISEO

Comité stratégique
M. Yazid SABEG
M. Patrice MIGNON
M. Daniel VERWAERDE
M. Cyril ROGER

Les missions des comités spécialisés du Conseil sont les suivantes :

Comité des comptes :
Le Comité des comptes donne son avis sur le respect et la pertinence :

- des méthodes comptables adoptées pour l'établissement des comptes sociaux du Groupe ;
- des procédures de collecte et de contrôle interne et externe des informations nécessaires à l'établissement des comptes.

Le Comité des Comptes informe le Conseil d'Administration du résultat de ses travaux et soumet à sa décision toute suggestion ou toute difficulté qui lui paraît mériter une intervention de sa part.

Examen et avis sur les documents comptables et financiers :
Le Comité des comptes examine et donne un avis sur :

- les documents financiers diffusés par le Groupe ;
- les projets de comptes sociaux et consolidés, semestriels et annuels, préparés par la Direction Financière et Administration, avant leur présentation au Conseil d'Administration ;
- les principes et les règles comptables appliquées dans l'établissement des comptes ainsi que leur efficacité, respect ou éventuelles modifications.

Il veille à la qualité des procédures permettant le respect des réglementations boursières.

Contrôle interne du groupe :
Le Comité des Comptes évalue, avec les responsables du groupe, les systèmes de contrôle interne de celui-ci en examinant particulièrement les audits qualité des projets et des processus transverses.
Contrôle externe du groupe :
Le Comité des comptes examine les propositions de nomination des Commissaires aux Comptes du groupe et leurs rémunérations et s'assure du respect de leur indépendance.

Le Comité des comptes prend connaissance des conclusions et recommandations des Commissaires aux comptes ainsi que des suites qui sont données.

Le Comité des comptes donne chaque année son avis sur les travaux des Commissaires aux comptes.

Le Comité des comptes est chargé d'approuver les services non audits fournis par le Commissaire aux comptes, conformément aux dispositions de la réforme de l'audit légal applicable depuis le 17 juin 2016.

Comité des rémunérations et des nominations :
Le Comité des rémunérations et des nominations est chargé :

- de présenter des recommandations au conseil d'administration en ce qui concerne les rémunérations du Président du Conseil, du Directeur Général et des mandataires sociaux des sociétés du groupe CS ;
- d'émettre un avis sur les rémunérations des cadres supérieurs du groupe (CS Group et ses filiales) dont la rémunération annuelle est supérieure à un seuil fixé chaque année par le comité ;
- d'émettre un avis sur les conditions de recrutement ou de licenciement des cadres qui entrent dans la catégorie précitée ;
- de présenter des recommandations au Conseil d'Administration sur les modalités et les critères d'attribution d'options de souscription ou d'achat d'actions ou autres titres alloués dans le cadre des dispositions légales en vigueur ;
- d'émettre un avis sur la rémunération des membres du Conseil d'Administration dans le cadre de leur fonction d'Administrateur et de membres des comités permanents (jetons de présence) ou dans le cadre de missions spéciales et temporaires qui leur seraient confiées par la société (rémunération exceptionnelle) ;
- d'émettre un avis sur les recrutements de cadres supérieurs ;
- de veiller au respect des obligations réglementaires en matière de publication des rémunérations des dirigeants.

Le Comité peut également, sur demande du Conseil d'Administration, de la Direction Générale ou à sa propre initiative, élargir sa mission pour traiter d'autres sujets liés aux rémunérations du personnel du groupe CS (statistiques, politique salariale, enquête, audit, …).

Le Comité fixe et tient à jour son règlement intérieur qu'il porte à la connaissance du Conseil d'Administration et de la Direction Générale. Ce règlement intérieur comprend le rappel de ses missions, sa composition, ses règles de fonctionnement et d'information, la rémunération de ses membres, ses obligations de discrétion ainsi que les procédures applicables pour l'année en cours.

Comité stratégique
Le Comité Stratégique est chargé d'animer la réflexion stratégique du Groupe et d'informer le Conseil d'Administration sur la pertinence des axes stratégiques présentés par la Direction Générale du Groupe notamment et sur les choix à envisager dans le domaine des fusions-acquisitions.
Les travaux du Comité Stratégique font l'objet de présentations au Conseil d'Administration.

VII - LIMITATIONS APPORTEES AUX POUVOIRS DU DIRECTEUR GENERAL

Le Directeur Général est investi des pouvoirs les plus étendus pour agir en toute circonstance au nom de la société. Il exerce ces pouvoirs dans la limite de l'objet social et sous réserve de ceux que la loi attribue expressément aux assemblées d'actionnaires et au Conseil d'Administration. Il représente la société dans ses rapports avec les tiers.
Le Conseil d'Administration détermine l'étendue et la durée des pouvoirs conférés au Directeur Général et fixe sa rémunération.
Aucune limitation n'a été apportée aux pouvoirs de M. Eric BLANC-GARIN, Directeur Général.

VIII - REFERENCE AU CODE DE GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE

CS GROUP, lors de son Conseil d'Administration du 12 décembre 2008, a décidé de se référer au code de gouvernement d'entreprise des sociétés cotées de l'AFEP/MEDEF.

Le Conseil d'Administration a adopté un règlement intérieur lors de sa séance du 12 décembre 2014. Après un premier réexamen de celui-ci fin 2017, au terme duquel il avait été conclu qu'il ne devait pas être modifié, le Conseil a procédé à une mise à jour de son règlement intérieur le 29 avril 2019, afin de tenir compte des évolutions réglementaires constatées depuis fin 2017. Il demande notamment aux administrateurs la détention au nominatif d'une partie des actions de la société qu'ils possèdent.

Le Conseil a procédé à une nouvelle mise à jour de son règlement intérieur en date du 20 septembre 2019, afin de permettre la nomination de Censeurs.

Les travaux d'évaluation du Conseil, initiés en décembre 2013, conformément aux recommandations du code de gouvernement d'entreprise des sociétés cotées de l'AFEP/MEDEF, ont été formalisés lors d'un premier examen annuel par le Conseil d'administration dans sa séance du 29 avril 2014 puis sont réexaminés tous les ans par le Conseil d'Administration, qui veille à la mise en œuvre des recommandations/actions issues de cet examen.

Les administrateurs suivants, qui représentent plus de 50 % des membres du Conseil d'Administration, sont considérés comme administrateurs indépendants, conformément aux critères du code de gouvernement d'entreprise des sociétés cotées de l'AFEP/MEDEF, révisé en janvier 2020, et à la recommandation AMF n° 2012-02, modifiée le 3 décembre 2019, sur le gouvernement d'entreprise des sociétés cotées :

- Mme Edwige AVICE ;
- Mme Edith CRESSON ;
- Mme Sonia CRISEO ;
- Mme Catherine EUVRARD ;
- M. Cyril ROGER ;
- M. Daniel VERWAEDRE.

IX - MODALITES DE PARTICIPATION DES ACTIONNAIRES AUX ASSEMBLEES GENERALES

Les modalités de participation des actionnaires aux assemblées générales sont décrites à l'article 23 des statuts de la société.

PARTICIPATION AUX ASSEMBLEES (ARTICLE 23 DES STATUTS)

Le droit de participer aux assemblées est subordonné :

- pour les propriétaires d'actions nominatives, à l'inscription en compte de l'actionnaire ;
- pour les titulaires d'actions au porteur, au dépôt aux lieux indiqués par l'avis de convocation, des actions au porteur ou d'un certificat de dépôt délivré par la banque, l'établissement financier ou le dépositaire de ces actions ou d'un certificat de l'intermédiaire habilité constatant l'indisponibilité des actions inscrites en compte jusqu'à la date de l'assemblée.

Le délai au cours duquel ces formalités doivent être accomplies expire cinq jours au moins avant la date de réunion de l'assemblée.

Chaque membre de l'assemblée a autant de voix qu'il possède ou représente d'actions, sans limitation, sous réserve de l'application aux assemblées générales assimilées aux assemblées constitutives des dispositions de l'article L. 225-10 du Code de Commerce.

Par dérogation aux dispositions de l'alinéa ci-dessus, un droit de vote double de celui conféré aux autres actions, eu égard à la quotité du capital social qu'elles représentent, est attribué à toutes les actions entièrement libérées, pour lesquelles il sera justifié d'une inscription nominative depuis deux ans au moins, au nom du même actionnaire.

En cas d'augmentation du capital par incorporation de réserves, bénéfices, ou primes d'émission, les actions nominatives attribuées gratuitement à un actionnaire à raison d'actions anciennes pour lesquelles il bénéficie de ce droit, auront également un droit de vote double.

Toute action convertie au porteur ou transférée en propriété perd le droit de vote double. Néanmoins, le transfert par suite de succession, de liquidation de communauté de biens entre époux ou de donation entre vifs au profit d'un conjoint ou d'un parent au degré successible ne fait pas perdre le droit acquis et n'interrompt pas le délai de deux ans prévu ci-dessus.

La fusion ou la scission de la Société est sans effet sur le droit de vote double qui peut être exercé au sein de la société absorbante ou bénéficiaire de la scission, si les statuts de celle-ci l'ont institué. Dans ce cas, le délai permettant l'attribution d'un droit de vote double, est calculé à partir de la date d'inscription nominative dans les livres de la Société.

Le droit de vote attaché à l'action et, par conséquent, le droit d'assister à l'assemblée générale, appartient à l'usufruitier dans les assemblées générales ordinaires et au nu-propriétaire dans les assemblées générales extraordinaires.

Il appartient au propriétaire des titres remis en gage.

Les copropriétaires indivis d'actions sont représentés aux assemblées générales par l'un d'entre eux ou par un mandataire commun, lequel, en cas de désaccord, est désigné en justice à la demande du copropriétaire le plus diligent.

Un actionnaire peut se faire représenter aux assemblées générales par son conjoint ou par un autre actionnaire ou par toute personne de son choix.

La procuration donnée pour se faire représenter à une assemblée par un actionnaire est signée par celui-ci et indique son nom, prénom usuel et domicile. Elle peut désigner nommément un mandataire qui n'a pas la faculté de se substituer une autre personne.

Le mandat ne vaut que pour une seule assemblée ou pour les assemblées successives convoquées avec le même ordre du jour. Il peut être également donné pour deux assemblées, l'une ordinaire, l'autre extraordinaire, tenues le même jour ou dans un délai de quinze jours. Tout actionnaire peut voter par correspondance, dans les conditions prévues par la législation et la réglementation en vigueur.

X - ELEMENTS SUSCEPTIBLES D'AVOIR UNE INCIDENCE EN CAS D'OFFRE PUBLIQUE :

1. Structure du capital de la société

La répartition du capital était la suivante au 1er avril 2021 :

Actionnaires de référence	Nombre d'actions	DDV****	% du capital	% DDV****
Duna & Cie*	7 293 379	14 586 758	29,69 %	40,23 %
Cira Holding**	7 161 164	7 161 164	29,15 %	19,75 %
Sopra Steria Group	2 408 400	4 816 800	9,80 %	13,28 %
Anciens actionnaires CS Novidy's***	1 946 553	3 893 106	7,92 %	10,74 %
Flottants France et Etranger	5 701 871	5 741 659	23,21 %	15,84 %
Autocontrôle	57 099	57 099	0,23 %	0,16 %
TOTAL	**24 568 466**	**36 256 586**	**100,00%**	**100,00%**

** Duna & Cie a indiqué à la Société que les titres actuellement détenus par Duna & Cie sont nantis au profit d'un établissement bancaire, à la sûreté du prêt qui lui a été consenti. M. Eric Blanc-Garin détient directement (hors détention via Duna & Cie) 0,044% du capital et 0,060% des droits de vote de la Société. M. Yazid Sabeg détient directement (hors détention via Duna & Cie) 0,0041% du capital et 0,0055 % des droits de vote.*
La société Duna & Cie est contrôlée par M. Yazid Sabeg au sens de l'article L. 233-3 du Code de commerce.
*** Cira Holding a annoncé dans un communiqué de presse en date du 21 juin 2018 avoir conclu le 21 juin 2018 avec Duna & Cie une transaction mettant définitivement fin à l'ensemble des litiges qui les opposaient depuis juin 2013.*
Cira Holding a également précisé dans le communiqué précité qu'aux termes de l'accord transactionnel, Cira Holding a cédé à Duna & Cie les actions et obligations qu'elle détenait sur SAVA (ancien actionnaire de CS GROUP contrôlé par Yazid Sabeg), en contrepartie de la remise par Duna & Cie de 571.428 actions de la société CS GROUP. Cira Holding s'est également engagée, au cours des trois prochaines années soit jusqu'au 21 juin 2021, à limiter son influence en assemblée générale de la société CS GROUP en plafonnant sa participation à 6.100.000 droits de vote (le « Plafond ») – représentant, au 1er avril 2021, 16,82 % des droits de vote de la Société - (ce Plafond pouvant varier à la hausse en cas de participation de Cira Holding à hauteur de ses droits irréductibles à une augmentation de capital en numéraire de CS GROUP pour financer une opération de croissance externe). Cira Holding – qui détient, au 1er avril 2021, 7.161.164 actions de la société CS GROUP – avait précisé qu'elle ajusterait, en fonction des opportunités de marché, le nombre d'actions correspondant à cette limitation du nombre de ses droits de vote. Dans ce cadre et à cet effet, Cira Holding, qui n'a pris aucun engagement ferme de cession de ses actions CS GROUP, a converti ses actions inscrites au nominatif sous la forme d'actions au porteur. Toutes les actions qu'elle détient devront être inscrites au porteur à tout moment. Cira Holding a converti, le 28 juin 2019, les 10.623 obligations convertibles émises par la société CS GROUP qu'elle détenait en 1.066.337 actions CS GROUP, portant ainsi le nombre total d'actions CS GROUP qu'elle détient à 7.161.164. Cira Holding limitera en tout état de cause jusqu'au 21 juin 2021 l'exercice des droits de vote attachés à ses actions CS GROUP au montant du Plafond.
A la suite de l'accord conclu entre Cira Holding et Duna & Cie, Cira Holding s'est présentée à l'Assemblée Générale de la Société du 26 juin 2020 en exerçant seulement 6 094 827 droits de vote.

**** En contrepartie de l'apport de 29,24% du capital de la société CS-Novidy's à la Société réalisé le 26 juin 2018, les anciens actionnaires de CS-Novidy's ont reçu 1.939.931 actions ordinaires de la Société représentant à la date du visa sur le Prospectus 9,01% du capital de la Société (post-apport). Les 1.939.931 actions ordinaires de la Société détenues par les anciens actionnaires de CS-Novidy's sont soumises – au titre du traité d'apport conclu le 31 mai 2018 relatif à l'apport des actions CS-Novidy's à la Société - à un engagement d'incessibilité d'une durée de trois ans à compter du 26 juin 2018 et jusqu'au 26 juin 2021, sauf exceptions particulières prévues dans ledit traité d'apport. Les trois principaux anciens actionnaires de CS-Novidy's, à savoir Mr. Jean-Robert Pozo, Mr. Christian Gaudin et Mr. Adrien Vandeweeghe détiennent respectivement 783.600 actions CS GROUP représentant au 1er avril 2021 3,19 % du capital, 783.428 actions CS GROUP représentant 3,19% du capital, et 188.771 actions CS GROUP représentant 0,77% du capital ; le solde étant réparti entre les huit autres anciens actionnaires de CS Novidy's ayant reçu des actions CS GROUP. Par ailleurs, certains anciens actionnaires de CS-Novidy's ont souscrit à l'augmentation de capital de CS GROUP, réalisée le 25 juillet 2018, et se sont vus attribuer un total de 6 622 actions nouvelles, toutes personnes confondues, portant le nombre d'actions détenues par les anciens actionnaires de CS-Novidy's à 1 946 553.*

*****Total brut des droits de vote*

2. Restrictions statutaires à l'exercice des droits de vote et aux transferts d'actions ou les clauses des conventions portées à la connaissance de la société en application de l'article L 233-11

Droit de vote double :

Il est précisé, conformément à l'article 23 des statuts, qu'un droit de vote double de celui conféré aux autres actions, eu égard à la quotité du capital social qu'elles représentent, est attribué à toutes les actions entièrement libérées, pour lesquelles il sera justifié d'une inscription nominative depuis deux ans au moins, au nom du même actionnaire.

Les articles suivants des statuts régissent les droits, privilèges et restrictions attachés à chaque catégorie d'actions existantes :

Actions (Article 7 des statuts) :
Les actions sont nominatives jusqu'à leur libération. Après leur libération, elles sont nominatives ou au porteur, au choix de l'actionnaire.
Elles sont inscrites en comptes tenus par la société ou un intermédiaire habilité selon les modalités prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.
La société est autorisée à faire usage à tout moment des dispositions légales et réglementaires prévoyant l'identification des détenteurs de titres de forme nominative et de tout titre donnant accès immédiatement ou à terme au capital de la société ainsi que la quantité de titres détenus et les restrictions dont les titres peuvent être frappés, conformément aux dispositions de l'article L.228-3 et suivants du Code de Commerce.
En vue de l'identification des détenteurs de titres au porteur, la société est en droit de demander à tout moment, au dépositaire central qui assure la tenue du compte émission de ses titres, selon le cas, le nom ou la dénomination, la nationalité, l'année de naissance ou l'année de constitution et l'adresse des détenteurs de titres au porteur, conférant immédiatement ou à terme le droit de vote aux assemblées de la société ainsi que la quantité de titres détenus et les restrictions dont les titres peuvent être frappés, conformément aux dispositions de l'article L.228-3 et suivants du Code de Commerce.

Transmission des actions (Article 8 des statuts)
La cession des actions nominatives ou au porteur résulte de leur inscription à un compte chez un intermédiaire financier habilité.
La cession des actions nominatives ou au porteur s'opère, à l'égard des tiers et de la société, par virement de compte à compte dans les comptes de la société émettrice ou ceux de l'intermédiaire financier habilité.

Indivisibilité des actions (Article 9 des statuts)
Les actions sont indivisibles et la société ne reconnaît qu'un seul propriétaire pour chaque action, sous réserve des cas prévus par la loi.

Droits et obligations attachés aux actions (Article 10 des statuts)
Les droits et obligations attachés à l'action suivent le titre, dans quelque main qu'il passe.
La propriété d'une action emporte, de plein droit, adhésion aux statuts de la société et aux délibérations de l'assemblée générale.
Toutes les actions qui composeront le capital social seront toujours assimilées en ce qui concerne les charges fiscales. En conséquence, tous impôts et taxes qui, pour quelque cause que ce soit, pourraient, à raison du remboursement du capital de ces actions, devenir exigibles pour certaines d'entre elles seulement, soit au cours de l'existence de la société, soit à la liquidation, seront répartis entre toutes les actions composant le capital lors de ce ou de ces remboursements, de façon que toutes les actions actuelles ou futures confèrent à leurs propriétaires, tout en tenant compte, éventuellement, du montant nominal et non amorti des actions et des droits des actions de catégories différentes, les mêmes avantages effectifs et leur donnent droit à recevoir la même somme nette.

3. Participations directes ou indirectes dans le capital de la société dont elle a connaissance en vertu des articles L 233-7 et L 233-12

Il n'existe pas de participations directes ou indirectes significatives dans le capital de la société autres que celles décrites au 1. Structure du capital

4. Liste des détenteurs de tout titre comportant des droits de contrôle spéciaux et la description de ceux-ci

Il n'existe aucun titre en circulation comportant des droits de contrôle spéciaux.

5. Mécanismes de contrôle prévus dans un éventuel système d'actionnariat du personnel, quand les droits de contrôle ne sont pas exercés par ce dernier

Néant

6. Accords entre actionnaires dont la société a connaissance et qui peuvent entraîner des restrictions au transfert d'actions et à l'exercice des droits de vote

Accord avec les anciens actionnaires de CS-Novidy's

Dans le cadre de l'apport des actions de la société CS-Novidy's à la Société, les anciens actionnaires de CS- Novidy's ont conclu le 26 juin 2018 avec Duna & Cie un pacte d'actionnaires contenant les clauses suivantes :

Engagement de conservation des actions CS GROUP par les anciens actionnaires de CS-Novidy's : les anciens actionnaires de CS-Novidy's s'engagent pendant une période de trois ans à compter du 26 juin 2018 et jusqu'au 26 juin 2021 à ne pas céder les 1.939.931 actions CS GROUP qu'ils détiennent (sauf exceptions prévues dans le pacte).

Droit de préemption en cas de cession par un ancien actionnaire de CS-Novidy's de ses titres CS GROUP : En cas de cession par l'un des anciens actionnaires de CS-Novidy's de ses actions CS GROUP, les autres anciens actionnaires de CS-Novidy's bénéficieront chacun d'un droit de préemption de premier rang et Duna & Cie bénéficiera d'un droit de préemption de second rang.

Absence d'action de concert : les parties au pacte d'actionnaires n'entendent pas agir de concert.

Entrée en vigueur et durée du pacte d'actionnaires : les dispositions du pacte sont entrées en vigueur à la date à laquelle les anciens actionnaires de CS-Novidy's sont devenus titulaires d'actions CS GROUP suite à la réalisation de l'apport et pour une durée de dix (10) ans.

Relations entre Duna & Cie et Cira Holding

Cira Holding a annoncé dans un communiqué de presse en date du 21 juin 2018 avoir conclu le 21 juin 2018 avec Duna & Cie une transaction mettant définitivement fin à l'ensemble des litiges qui les opposaient depuis juin 2013.

M. Mohamed Hamra Krouha a déclaré dans le communiqué du 21 juin 2018 se réjouir de la performance boursière du titre CS GROUP depuis l'augmentation de capital de juillet 2013. Il a rappelé que la participation de Cira Holding dans CS GROUP correspond à un investissement de nature purement financière sans intention d'exercer une influence sur la gestion de la société CS GROUP.

Cira Holding a également précisé dans le communiqué précité qu'aux termes de l'accord transactionnel, Cira Holding a cédé à Duna & Cie les actions et obligations qu'elle détenait sur SAVA (ancien actionnaire de CS GROUP contrôlée par Yazid Sabeg), en contrepartie de la remise par Duna & Cie de 571.428 actions de la société CS GROUP. Cira Holding s'est également engagée, au cours des trois prochaines années soit jusqu'au 21 juin 2021, à limiter son influence en assemblée générale de la société CS GROUP en plafonnant sa participation à 6.100.000 droits de vote (le « Plafond ») (ce Plafond pouvant varier à la hausse en cas de participation de Cira à hauteur de ses droits irréductibles à une augmentation de capital en numéraire de CS GROUP pour financer une opération de croissance externe). Cira Holding – qui détient, au 1er avril 2020, 7.161.164 actions de la société CS GROUP – avait précisé qu'elle ajusterait, en fonction des opportunités de marché, le nombre d'actions correspondant à cette limitation du nombre de ses droits de vote. Dans ce cadre et à cet effet, Cira Holding, qui n'a pris aucun engagement ferme de cession de ses actions CS GROUP, a converti ses actions inscrites au nominatif sous la forme d'actions au porteur. Toutes les actions qu'elle détient devront être inscrites au porteur à tout moment. Cira Holding a converti, le 28 juin 2019, les 10.623 obligations convertibles émises par la société CS GROUP qu'elle détenait en 1.066.337 actions CS GROUP, portant ainsi le nombre total d'actions CS GROUP qu'elle détient à 7.161.164. Cira Holding limitera en tout état de cause jusqu'au 21 juin 2021 l'exercice des droits de vote attachés à ses actions CS GROUP au montant du Plafond.

A la suite de l'accord conclu entre Cira Holding et Duna & Cie, Cira Holding s'est présentée à l'Assemblée Générale de la Société CS GROUP du 26 juin 2020 en exerçant seulement 6 094 827 droits de vote.

7. Règles applicables à la nomination et au remplacement des membres du conseil d'administration ainsi qu'à la modification des statuts de la société

Les règles applicables à la nomination et au remplacement des membres du Conseil d'Administration sont prévues par les articles 11 et 12 des statuts :

Composition du Conseil d'Administration (Article 11 des statuts)

La société est administrée par un Conseil d'Administration composé de trois membres au moins et de dix-huit membres au plus.
Leur nomination ou la ratification de leur nomination est effectuée par l'assemblée générale ordinaire.

Administrateurs (Article 12 des statuts)

1) Les administrateurs sont nommés pour trois ans, sauf l'effet du renouvellement et des limitations ci-après.
   Le nombre des administrateurs ayant dépassé l'âge de 75 ans ne pourra excéder le tiers, arrondi au nombre entier immédiatement supérieur, des administrateurs en fonction.
   En cas de dépassement de cette proportion du tiers, il appartient au Conseil d'Administration de désigner les membres réputés démissionnaires.
   En cas de vacances par décès ou par démission ou éventuellement par toute autre cause admise par les dispositions légales ou réglementaires en vigueur, d'un ou plusieurs sièges, le Conseil d'Administration peut, entre deux assemblées générales, procéder à des nominations à titre provisoire.
2) Chaque administrateur doit être propriétaire de dix actions de la société au moins dans les conditions légales et réglementaires en vigueur.
3) L'assemblée générale ordinaire peut allouer aux membres du conseil d'administration, en rémunération de leur activité, une somme fixe annuelle. Le conseil d'administration répartit librement, entre ses membres, les sommes globales allouées.
4) Le conseil d'administration comprend en outre, en vertu de l'article L. 225-27-1-II du code de commerce, un administrateur représentant les salariés du groupe. Au cas où le nombre des administrateurs nommés par l'assemblée générale de la société est supérieur strictement à huit, un deuxième administrateur représentant les salariés est désigné conformément aux dispositions ci-dessous, dans un délai de six mois après la cooptation par le conseil ou la nomination par l'assemblée générale du nouvel administrateur.
   Le nombre de membres du conseil à prendre en compte pour déterminer le nombre d'administrateurs représentant les salariés est apprécié à la date de désignation des représentants des salariés au conseil. Ni les administrateurs élus par les salariés en vertu de l'article L. 225-27 du code de commerce, ni les administrateurs salariés actionnaires nommés en vertu de l'article L. 225-23 du code de commerce ne sont pris en compte à ce titre.
   Les administrateurs représentant les salariés doivent être titulaires d'un contrat de travail, d'au moins deux ans d'ancienneté au moment de leur nomination, conclu avec la société ou l'une de ses filiales directes ou indirectes dont le siège social est fixé sur le territoire français.
   La durée du mandat des administrateurs représentant les salariés est de trois ans.
   La réduction à huit ou moins de huit du nombre des administrateurs nommés par l'assemblée générale ordinaire annuelle est sans effet sur la durée du mandat de l'ensemble des représentants des salariés au conseil, qui prend fin à l'arrivée de son terme normal.
   En cas de vacance pour quelque cause que ce soit d'un siège d'administrateur représentant les salariés, le siège vacant est pourvu dans les conditions fixées par l'article L. 225-34 du code de commerce.
   Par exception à la règle prévue à l'article 12 paragraphe 2 des présents statuts pour les administrateurs nommés par l'assemblée générale, les administrateurs représentant les salariés au conseil ne sont pas tenus de posséder un nombre minimum d'actions.

   Les administrateurs représentant les salariés sont désignés par le Comité social économique central de CS GROUP – France.

   Les dispositions du présent paragraphe 4 cesseront de s'appliquer lorsqu'à la clôture d'un exercice, la société ne remplira plus les conditions préalables à la nomination d'administrateurs représentant les salariés, étant précisé que le mandat de tout administrateur représentant les salariés nommé en application du présent paragraphe 4 prendra fin à l'issue de la réunion au cours de laquelle le conseil constate la sortie du champ de l'obligation.

Il sera proposé à l'Assemblée Générale du 4 juin 2021, de modifier le premier alinéa de l'article 12 1°) des statuts relatif à la durée du mandat des administrateurs, afin de favoriser un renouvellement harmonieux du Conseil d'Administration. Ce dernier sera autorisé à proposer à l'Assemblée Générale de nommer des administrateurs pour un mandat de un (1) an ou de deux (2) ans.

Par ailleurs, il sera également proposé à l'Assemblée Générale du 4 juin 2021, de modifier le 3ème alinéa de l'article 16 des statuts relatif à l'âge du Président et de porter la limite d'âge du terme de ses fonctions au plus tard à l'issue de l'Assemblée Générale ordinaire suivant la date à laquelle il aura atteint l'âge de 75 ans en lieu et place de 68 ans actuellement. Le Conseil d'Administration, dans la réunion qui suivra cette assemblée, pourra, en une ou plusieurs fois, proroger cette limite pour une durée totale qui ne pourra dépasser trois années.

8. Pouvoirs du Conseil d'Administration, en particulier émission ou rachat d'actions

Le Conseil d'Administration dispose des pouvoirs suivants en matière d'émission ou de rachat d'actions :

- acquérir les actions propres de la société ;
- annuler les actions propres de la société ;
- augmenter le capital, avec maintien du droit préférentiel de souscription, par émission d'actions ordinaires et/ou de valeurs mobilières donnant accès au capital et/ou donnant droit à l'attribution de titres de créances de la Société, dans la limite de 50 % du capital social ;
- augmenter le capital, avec suppression du droit préférentiel de souscription, par émission d'actions ordinaires et/ou de valeurs mobilières donnant accès au capital et/ou donnant droit à l'attribution de titres de créance de la Société, dans le cadre d'offres au public (à l'exclusion des offres visées au 1° de l'article L. 411-2 du Code monétaire et financier), dans la limite de 20 % du capital social, limite ramenée à 10 % du capital social en l'absence de droit de priorité ;
- augmenter le capital, avec suppression du droit préférentiel de souscription, par émission d'actions ordinaires et/ou de toutes valeurs mobilières donnant accès au capital et/ou donnant droit à l'attribution de titres de créance de la Société, par voie d'offre au public visée au 1° de l'article L. 411-2 du Code monétaire et financier dans la limite de 10 % du capital social ;
- déterminer le prix d'émission des actions ordinaires et/ou valeurs mobilières donnant accès au capital et/ou donnant droit à l'attribution de titres de créance de la Société dans la limite de 10 % du capital par an dans le cadre d'une augmentation de capital avec suppression du droit préférentiel de souscription ;
- décider, avec maintien ou suppression du droit préférentiel de souscription, d'augmenter le nombre d'actions ordinaires et/ou de valeurs mobilières donnant accès au capital et/ou donnant droit à l'attribution de titres de créance de la Société à émettre dans la limite de 15 % de l'émission initiale ;
- émettre des actions ordinaires/et ou des valeurs mobilières donnant accès au capital et/ou donnant droit à l'attribution de titres de créance de la Société, avec suppression du droit préférentiel de souscription, pour rémunérer des apports en nature dans la limite de 10 % du capital social ;
- émettre des actions ordinaires et/ou des valeurs mobilières donnant accès au capital et/ou donnant droit à l'attribution de titres de créance de la Société, avec suppression du droit préférentiel de souscription, pour rémunérer les titres apportés à une offre publique d'échange dans la limite de 10 % du capital social ;
- décider d'augmenter le capital par incorporation de primes, réserves, bénéfices ou autres sommes dont la capitalisation serait admise ;
- décider d'augmenter le capital social, avec suppression du droit préférentiel de souscription, en faveur des salariés de la Société ou des sociétés de son groupe, adhérant à un plan d'épargne d'entreprise dans la limite de 2,5 % du capital social ;
- procéder à l'attribution gratuite d'actions de performance existantes ou à émettre.

9. Accords conclus par la société qui sont modifiés ou prennent fin en cas de changement de contrôle de la société, sauf si cette divulgation, hors les cas d'obligation légale de divulgation, porterait gravement atteinte à ses intérêts

La ligne de financement consentie à CS SI par BEI en 2017 prévoit un cas de remboursement anticipé obligatoire, sous certaines conditions, en cas de changement de contrôle de la Société.

Les émissions obligataires Euro PP réalisées par CS SI en octobre 2016 et juin 2018 souscrites par Zencap Asset Management prévoient un cas de remboursement anticipé obligatoire, sous certaines conditions, en cas de changement de contrôle de la Société.

Par ailleurs, par le jeu de clauses de défaut croisé, le remboursement anticipé obligatoire de ces lignes de financement pourrait déclencher le remboursement anticipé obligatoire des Prêts Garantis par l'Etat qui ont été accordés par la Société Générale, la Banque Européenne du Crédit Mutuel et BPI France à la Société en août 2020.

De même, certains contrats, notamment dans le domaine de la défense nationale et des instruments de financement du Groupe, peuvent faire l'objet d'une résiliation immédiate à l'initiative de la personne publique, du client ou du prêteur, en cas de changement de contrôle de la Société.

10. Accords prévoyant des indemnités pour les membres du conseil d'administration ou les salariés, s'ils démissionnent ou sont licenciés sans cause réelle et sérieuse ou si leur emploi prend fin en raison d'une offre publique d'achat ou d'échange

La rémunération des mandataires sociaux est rappelée à la section XI du présent rapport sur le gouvernement d'entreprise. Une indemnité de départ est prévue pour M. Eric BLANC-GARIN en cas de révocation ou de non-renouvellement de son mandat dans les conditions rappelées dans le rapport des commissaires aux comptes sur les conventions réglementées.

En outre, il n'existe pas d'accords particuliers prévoyant des indemnités pour les salariés, s'ils démissionnent ou sont licenciés sans cause réelle et sérieuse ou si leur emploi prend fin en raison d'une offre publique d'achat ou d'échange.

XI - REMUNERATION DES MANDATAIRES SOCIAUX

La présente section XI intègre le descriptif complet des éléments de rémunération des mandataires sociaux de CS GROUP, notamment les informations issues de l'ordonnance n° 2019-1234 du 27 novembre 2019 prise en application de la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises (dite « loi PACTE »).

Selon la nouvelle réglementation, l'Assemblée Générale du 4 juin 2021 est invitée à statuer sur les éléments suivants :

- s'agissant des différents mandataires sociaux de CS GROUP : les politiques de rémunération du Président du Conseil d'Administration, du Directeur Général et des administrateurs - présentées au paragraphe 1 de la présente section XI - font respectivement l'objet des 10ème, 12ème et 14ème résolutions proposées à l'Assemblée Générale (vote *ex-ante*) ;
- s'agissant de l'ensemble des mandataires sociaux de CS GROUP : les éléments de rémunération présentés au paragraphe 2 de la présente section XI en vertu de l'article L. 225-37-3 I du Code de commerce. Ces éléments font l'objet de la 13ème résolution proposée à l'Assemblée Générale (*vote ex-post*) ; et
- s'agissant du Président du Conseil d'Administration et du Directeur Général : les éléments composant la rémunération totale et les avantages de toute nature versés en 2020 ou attribués au titre de l'exercice 2020. Ces éléments figurent au paragraphe 2 de la présente section XI et font l'objet des 9ème et 11ème résolutions proposées à l'Assemblée Générale (vote *ex-post*).

1. Politique de rémunération des mandataires sociaux

En application de l'article L. 225-37-2 du Code de commerce, l'Assemblée Générale du 4 juin 2021 est appelée à approuver les politiques de rémunération des mandataires sociaux, soit le Président du Conseil d'Administration, le Directeur Général, et les administrateurs de CS GROUP, telles qu'établies par le Conseil d'Administration (résolutions n° 10, 12 et 14).

Cette politique décrit toutes les composantes de la rémunération des mandataires sociaux et explique le processus de décision suivi pour sa détermination, sa révision et sa mise en œuvre.

1.1. Politique de rémunération des administrateurs

Les administrateurs reçoivent une rémunération (anciennement appelée « jetons de présence ») dont le montant maximum est voté par l'Assemblée Générale et dont la répartition est décidée par le Conseil d'Administration, conformément à la politique de rémunération.

Le Conseil d'Administration après avis du Comité des rémunérations et des nominations arrête annuellement le montant de la rémunération des administrateurs soumise à l'Assemblée Générale. Cette rémunération est fixée au prorata de la présence des administrateurs aux séances du Conseil et en fonction de leurs travaux au sein des comités entre le 1er juin et le 31 mai de l'année suivante. Sont exclus du bénéfice de cette rémunération, le Président du Conseil d'Administration, le Directeur Général et tout administrateur exerçant des fonctions dans le Groupe. Le Conseil d'Administration pourra également décider de prendre en compte l'implication particulière de certains administrateurs dans l'organisation de ses réunions (rédaction des procès-verbaux, etc.).

Il est rappelé que :

- l'Assemblée Générale Mixte du 26 juin 2020 a voté un montant de 130 000 € au titre des anciens « jetons de présence » pour la période du 1er juin 2019 au 31 mai 2020 ;

- CS GROUP a également décidé (i) sur autorisation de son Conseil d'Administration, dans ses séances du 3 et du 5 avril 2019 et (ii) face à la nécessité pour le Groupe d'adapter son organisation actuelle en tenant compte des différents secteurs d'activités dans lequel il évolue afin de sécuriser l'atteinte des objectifs stratégiques et économiques du Plan Ambition 2021, de confier une mission exceptionnelle à plusieurs administrateurs, ayant pour objectif, la préconisation, la mise en place et le suivi de différentes mesures relatives à l'amélioration des performances et de la gouvernance actuelle du Groupe. Les administrateurs concernés par cette mission étaient M. Patrice MIGNON qui présidait la mission, Mmes Edwige AVICE et Sonia CRISEO et M. Pierre GUILLERAND. Le montant total versé au profit des administrateurs précités s'est élevé à 70.000 euros au titre de l'exercice 2019.

  Un solde a été versé en 2020, réparti comme suit :
  - 7.000 euros pour M. Patrice MIGNON,
  - 2.000 euros pour Mme Edwige AVICE,
  - 2.000 euros pour Madame Sonia CRISEO,
  - et 2.000 euros pour M. Pierre GUILLERAND,

  soit un montant total de 13.000 euros, au titre de l'exercice 2020.

  Le Conseil d'Administration a décidé dans sa séance du 28 avril 2020, de mettre un terme à la mission exceptionnelle et que ses attributions de suivi des préconisations soient transférées au comité stratégique.

Il vous sera proposé, lors de l'Assemblée Générale du 4 juin 2021, de maintenir le montant de la rémunération à allouer au Conseil d'Administration, pour la période du 1er juin 2020 au 31 mai 2021, à 130 000 euros à charge pour le Conseil d'Administration de répartir cette rémunération entre les administrateurs concernés (résolution n° 8).

Dans le cadre de l'enveloppe de 130 000 euros précitée, le Conseil d'Administration propose de reconduire, pour la période allant du 1er juin 2020 au 31 mai 2021, les critères de répartition des sommes entre les administrateurs rappelés ci-avant.

En outre, le Conseil d'Administration se réserve la possibilité – sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 225-46 du code de commerce et des articles 21.2 à 21.4 du code AFEP-MEDEF – d'allouer des rémunérations exceptionnelles aux administrateurs pour des missions ponctuelles au titre de l'exercice 2021.

La présente politique de rémunération des Administrateurs sera soumise au vote des actionnaires lors de l'Assemblée Générale annuelle 2021 (résolution n°14).

1.2. Politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux

À ce jour, M. Yazid SABEG, en sa qualité de Président du Conseil d'Administration, et Monsieur Eric BLANC-GARIN, en sa qualité de Directeur Général, sont les seuls dirigeants mandataire sociaux de la Société. La politique de rémunération - les concernant et soumise au vote de l'Assemblée générale du 4 juin 2021 - s'inscrit dans la continuité de la politique votée par l'Assemblée Générale du 26 juin 2020.

1.2.1. Principes fondamentaux de détermination de la rémunération des dirigeants mandataires sociaux

La politique de rémunération du Président du Conseil d'Administration et du Directeur Général de la Société est déterminée par le Conseil d'Administration, sur recommandation du Comité des rémunérations et des nominations.

A titre liminaire, il est rappelé que le Président du Conseil d'Administration ne perçoit pas de rémunération (fixe, variable, exceptionnelle, avantages) au titre de son mandat de Président du Conseil d'Administration (cf. paragraphe 1.2.3).

S'agissant du Directeur Général, le Conseil veille à ce que les différents éléments composant sa rémunération (i) aboutissent à ce que cette dernière soit mesurée, équilibrée, équitable et (ii) visent à récompenser sa performance.

À cet égard, les principes, critères, et montants des rémunérations fixe et variable sont analysés chaque année par le Comité des rémunérations et des nominations.

Le Comité veille enfin à leur conformité aux recommandations du Code AFEP/MEDEF.

Le Conseil d'Administration a établi la politique de rémunération applicable au Directeur Général dans le respect de l'intérêt de la Société, afin d'assurer la pérennité et le développement à long terme de l'entreprise.

La politique de rémunération appliquée au Directeur Général est directement en lien avec la stratégie du Groupe et soutient son modèle de développement. Cette politique favorise une croissance régulière et pérenne du Groupe.

La volonté constante du Conseil d'Administration est, en effet, d'inciter le Directeur Général autant à maximiser la performance de chaque exercice qu'à en assurer la régularité année après année.

Au cas particulier, le Conseil d'Administration choisit de corréler directement la performance du Directeur Général avec celle de l'entreprise en retenant les mêmes indicateurs de performance, notamment financiers.

Cette corrélation permet d'obtenir une politique de rémunération lisible et pertinente.

1.2.2. Processus de décision, de suivi, et de mise en œuvre de la rémunération des dirigeants mandataires sociaux

La rémunération des dirigeants mandataires sociaux est établie de manière à garantir la bonne application de la politique et des règles fixées par le Conseil d'Administration. Il s'appuie sur les travaux et recommandations du Comité des rémunérations et des nominations. Celui-ci est composé de trois administrateurs dont 2/3 sont des administrateurs indépendants au 31 décembre 2020.

Les dirigeants mandataires sociaux ne sont pas membres du Comité des rémunérations et des nominations.

Le Comité s'est réuni 6 fois en 2020 et a disposé des éléments d'informations nécessaires pour élaborer ses recommandations, et tout particulièrement pour apprécier les performances du Directeur Général au regard des objectifs du Groupe.

Cette organisation et ce processus ont pour objet de prévenir d'éventuels conflits d'intérêts.

1.2.3. Politique de rémunération du Président du Conseil d'Administration pour l'exercice 2021

M. Yazid SABEG ne perçoit pas de rémunération (fixe, variable, exceptionnelle, avantages) au titre de son mandat de Président du Conseil d'Administration.

Une convention de prestations de services a été conclue le 1er juillet 2015 entre CS GROUP et SIRPA – société contrôlée par M. Yazid SABEG. Les termes et conditions de cette convention sont précisés au chapitre 14 ainsi que dans le rapport des Commissaires aux comptes sur les conventions réglementées, au chapitre 18 du Document d'Enregistrement Universel de la Société.

La présente politique de rémunération du Président du Conseil d'Administration sera soumise au vote des actionnaires lors de l'Assemblée Générale qui se tiendra le 4 juin 2021 (résolution n°10).

1.2.4. Politique de rémunération du Directeur Général pour l'exercice 2021

La politique de rémunération de M. Eric BLANC-GARIN, Directeur Général, pour l'exercice 2021, arrêtée par le Conseil d'Administration du 23 avril 2021, est rappelée ci-après :

- **Rémunération fixe annuelle**

La rémunération fixe annuelle est notamment destinée à rémunérer les responsabilités assumées par le Directeur Général. Il est précisé que, conformément aux dispositions du Code AFEP/MEDEF, la rémunération fixe n'est revue qu'à intervalles de temps relativement longs.

En application de cette pratique, le Conseil d'Administration a décidé de porter la rémunération fixe annuelle de M. Eric BLANC-GARIN de 200 000 € à 265 000 € pour l'exercice 2021, niveau qui prévalait jusqu'en 2011.

- **Rémunération variable annuelle**

La rémunération variable annuelle du Directeur Général est analysée chaque année par le Conseil d'Administration, après recommandation du Comité des nominations et des rémunérations.

Le Conseil d'Administration a fixé la part variable théorique à 100 000 €.

La part variable de la rémunération devant être cohérente avec les performances du Directeur Général et avec la stratégie ainsi que les progrès réalisés par la société, cette rémunération est déterminée en fonction de critères quantifiables avec des objectifs exigeants, fondés sur la performance opérationnelle et financière du Groupe.

Les cinq critères retenus pour la composition de la partie variable sont : marge opérationnelle (MOP), résultat net (NET), prise de commandes (PC), chiffre d'affaire (CA) et besoin en fonds de roulement (BFR) :

- pour la MOP et le NET, chaque ½ point de résultat réel au-dessus ou au-dessous de l'objectif correspond à 1/3 de la part variable ;
- pour le CA, chaque point de résultat réel au-dessus ou au-dessous de l'objectif correspond à 5% de la part variable ;
- pour la PC, chaque point de résultat réel au-dessus ou au-dessous de l'objectif correspond à 2% de la part variable ;
- pour le BFR, défini en nb. de jours de CA (moyenne du 30 juin et du 31 décembre), chaque jour en + ou en – de l'objectif correspond à 2% de la part variable.

Chacun des critères pèse 20% de la part variable, (soit 20.000 €) et peut varier de + ou – 100% (plafond à 200%), fonction du réel atteint par rapport à l'objectif budgété.

- **Avantages de toute nature**

M. Eric BLANC-GARIN bénéficie d'un véhicule de fonction sans chauffeur, de l'assurance responsabilité civile des mandataires sociaux, de la GSC (Garantie Sociale Chômage), d'une prévoyance, mise à disposition d'une carte de paiement société et remboursement de frais sur justificatifs.

- **Indemnité de départ en cas de cessation des fonctions**

Une indemnité de départ de 697 500 euros a été consentie à M. Eric BLANC-GARIN.

La mise en place de cette indemnité de départ a été autorisée par le Conseil d'administration du 12 juillet 2005, et réexaminée lors de sa séance du 28 avril 2008 afin de la mettre en conformité avec les dispositions de la loi TEPA du 21 août 2007, puis soumise à l'Assemblée Générale du 27 juin 2008 (21ème résolution).
Les conditions en sont les suivantes :

- l'indemnité de départ sera égale à la rémunération brute annuelle fixe + variable de 2007 prise à 100 % à laquelle est appliquée un multiplicateur de 150 %, soit 697 500 € ;
- cette indemnité constituerait solde de tous comptes et serait due en cas de révocation ou de non renouvellement des fonctions, suivis d'un départ définitif du groupe, sauf abus de biens sociaux ou volonté de nuire, à la condition que la moyenne des rémunérations variables perçues depuis la prise de fonction de M. Eric BLANC-GARIN, le 15 mars 2005, atteigne au moins 50% du bonus nominal ;
- il est précisé que, pour le calcul de la moyenne des rémunérations variables annuelles, les rémunérations variables à prendre en compte sont, pour la première, celle de l'exercice 2005, perçue en 2006 et, pour la dernière, celle calculée en fonction des comptes consolidés arrêtés par le Conseil d'Administration relatifs au dernier exercice précédent la date du départ (par exemple : pour un départ en année N après le Conseil d'arrêté des comptes de l'année N-1, la dernière rémunération variable annuelle retenue est celle due au titre de l'année N-1 ; pour un départ en année N avant le Conseil d'arrêté des comptes de l'année N-1, la dernière rémunération variable annuelle retenue est celle due au titre de l'année N-2 versée en N-1).

- **Rémunération à long terme**

Le Conseil d'Administration se réserve la possibilité de faire bénéficier au Directeur Général d'un plan d'intéressement (actions de performance, LTIP, …) pour l'inviter à inscrire son action dans le long terme mais également pour favoriser l'alignement de ses intérêts et avec ceux de la société et avec ceux de ses actionnaires.
La présente politique de rémunération du Directeur Général sera soumise au vote des actionnaires lors de l'Assemblée Générale qui se tiendra le 4 juin 2021 (résolution n°12). Le versement des éléments de rémunération variable et, le cas échéant, exceptionnelle décrits dans la présente politique est conditionné à l'approbation de l'Assemblée Générale annuelle qui statuera sur les comptes de l'exercice 2021.

2. Rémunération des mandataires sociaux pour l'exercice 2020

Les informations du présent paragraphe relatives à la rémunération des mandataires sociaux de CS GROUP (les administrateurs, le Président du Conseil d'administration et le Directeur Général), requises par les articles L. 225-37-3 I et L. 225-100 II et III du Code de commerce, sont soumises à l'approbation de l'Assemblée Générale du 4 juin 2021 lors du vote des résolutions n°9, n°11 et n°13.

2.1 Rémunération versée au titre de l'exercice 2020 aux administrateurs et aux censeurs

Jetons de Présence

L'Assemblée Générale Mixte du 26 juin 2020 a voté un montant de 130 000 € au titre des anciens « jetons de présence » pour la période du 1er juin 2019 au 31 mai 2020. Le Conseil d'Administration qui s'est tenu le 26 juin 2020, a réparti comme suit le montant des jetons de présence, sur proposition du Comité des rémunérations et des nominations :

Administrateurs :

- M. Yazid SABEG : néant
- M. Eric BLANC GARIN : néant
- Mme Edwige AVICE : 17.071 €
- Mme Edith CRESSON : 10.505 €
- Mme Sonia CRISEO : 14.444 €
- M. Michel DESBARD : 9.848 €
- Mme Catherine EUVRARD : 19.697 €
- M. Pierre GUILLERAND: 19.697 €
- M. Patrice MIGNON : 18.384 €
- M. Cyril ROGER : 7.879 €
- M. Daniel VERWAERDE : 6.565 €

Censeurs :

- M. Michel DESBARD : 9.848 €
- M. Jean-Pascal TRANIE : 5.910 €

- **Rémunération exceptionnelle**

En outre, CS GROUP a décidé, (i) sur autorisation de son Conseil d'Administration, dans ses séances du 3 et du 5 avril 2019 et (ii) face à la nécessité pour le Groupe d'adapter son organisation actuelle en tenant compte des différents secteurs d'activités dans lequel il évolue afin de sécuriser l'atteinte des objectifs stratégiques et économiques du Plan Ambition 2021, de confier une mission exceptionnelle à plusieurs administrateurs, ayant pour objectif, la préconisation, la mise en place et le suivi de différentes mesures relatives à l'amélioration des performances et de la gouvernance actuelle du Groupe.
Les administrateurs concernés par cette mission étaient M. Patrice MIGNON qui présidait la mission, Mmes Edwige AVICE et Sonia CRISEO et M. Pierre GUILLERAND.

Les conditions de rémunération de cette mission, décidées en application des articles L. 225-46 du code de commerce et 21.2 du code AFEP-MEDEF, étaient les suivantes :

- 26.000 euros pour M. Patrice MIGNON,
- 14.000 euros pour Mme Edwige AVICE,
- 13.000 euros pour Madame Sonia CRISEO,
- et 17.000 euros pour M. Pierre GUILLERAND

soit un montant total de 70.000 euros, au titre de l'exercice 2019.

Un solde a été versé en 2020, réparti comme suit :

- 7.000 euros pour M. Patrice MIGNON,
- 2.000 euros pour Mme Edwige AVICE,
- 2.000 euros pour Madame Sonia CRISEO,
- et 2.000 euros pour M. Pierre GUILLERAND,

soit un montant total de 13.000 euros, au titre de l'exercice 2020.

Le Conseil d'Administration a décidé dans sa séance du 28 avril 2020, de mettre un terme à la mission exceptionnelle et que ses attributions de suivi des préconisations soient transférées au comité stratégique.

Conformément aux dispositions de l'article L. 225-102-1 du Code de commerce, votre Conseil vous rappelle qu'aucune rémunération ni avantage en nature n'a été versé au cours de l'exercice à aucun autre mandataire social de la société CS GROUP de la part des sociétés contrôlées par CS GROUP ou de la part de la société qui contrôle cette dernière.

Enfin, conformément au décret d'application du 23 février 2016, relatif à la loi Macron du 6 août 2015, il est précisé qu'aucun engagement de retraite ni autres avantages viagers ne sont accordés aux mandataires sociaux.

2.2 Rémunération versée au cours de l'exercice 2020 au Président du Conseil d'Administration ou attribuée au titre de cet exercice

Néant, étant précisé qu'une convention de prestations de services a été conclue le 1er juillet 2015 entre CS GROUP et SIRPA – société contrôlée par Yazid SABEG. Les termes et conditions de cette convention sont précisés au chapitre 14.2 du Document d'Enregistrement Universel ainsi que dans le rapport des Commissaires aux comptes sur les conventions réglementées, au chapitre 18 du Document d'Enregistrement Universel.

2.3 Rémunération versée au cours de l'exercice 2020 au Directeur Général ou attribuée au titre de cet exercice

La rémunération totale de Monsieur Eric BLANC-GARIN, Directeur Général, due au titre de l'exercice 2020 s'élève à 325 037 euros, décomposée comme suit :

- **Rémunération annuelle**

Le montant de la rémunération de base annuelle brute a été fixé comme suit :

- une part fixe de 200.000 € ;
- une part variable de 28 744 € (55 000 € pour un objectif théorique global atteint à 100%), arrêtée par le Conseil d'administration, sur la base des comptes annuels.

Les cinq critères retenus pour la composition de la partie variable sont : marge opérationnelle (MOP), résultat net (NET), prise de commandes (PC), chiffre d'affaire (CA) et besoin en fonds de roulement (BFR).

Chacun des critères pèse 20% de la part variable, (soit 11.000 €) et peut varier de + ou – 100% (plafond à 200%), fonction du réel atteint par rapport à l'objectif budgété :

- pour la MOP et le NET, chaque ½ point de résultat réel au-dessus ou au-dessous de l'objectif correspond à 1/3 de la part variable.
- pour le CA, chaque point de résultat réel au-dessus ou au-dessous de l'objectif correspond à 5% de la part variable.
- pour la PC, chaque point de résultat réel au-dessus ou au-dessous de l'objectif correspond à 2% de la part variable.
- pour le BFR, défini en nombre de jours de CA (moyenne du 30 juin et du 31 décembre), chaque jour en + ou en – de l'objectif correspond à 2% de la part variable.

La part variable de la rémunération devant être cohérente avec les performances du Directeur Général et avec la stratégie ainsi que les progrès réalisés par la société, cette rémunération a été déterminée en fonction de critères quantifiables avec des objectifs exigeants, fondés sur la performance opérationnelle et financière du Groupe.

- Une prime exceptionnelle de 70.000 €, récompensant le succès du redéploiement de la gouvernance du Groupe, la négociation et l'obtention du PGE et le développement des activités à l'export.

- **Indemnité de départ**

L'indemnité de départ sera égale à la rémunération brute annuelle fixe + variable de 2007 prise à 100 % à laquelle est appliquée un multiplicateur de 150 %, soit 697 500 €. Cette indemnité constituerait solde de tous comptes et serait due en cas de révocation ou de non-renouvellement des fonctions, suivi d'un départ définitif du groupe, sauf abus de biens sociaux ou volonté de nuire, à la condition que la moyenne des bonus annuels (rémunérations variables) perçus depuis sa prise de fonction au 15 mars 2005, atteigne au moins 50% du bonus nominal.

Il est précisé que, pour le calcul de la moyenne des bonus annuels, les bonus à prendre en compte sont, pour le premier, celui de l'exercice 2005, perçu en 2006 et, pour le dernier, celui du dernier bonus annuel connu calculé en fonction des comptes consolidés arrêtés par le Conseil d'Administration relatifs au dernier exercice précédent la date du départ (pour exemple : pour un départ en année N après le Conseil d'arrêté des comptes de l'année N-1, le dernier bonus annuel retenu est celui dû au titre de l'année N-1; pour un départ en année N avant le Conseil d'arrêté des comptes de l'année N-1, le dernier bonus annuel retenu est celui dû au titre de l'année N-2 versé en N-1).

- **Autres termes de l'emploi**

Véhicule de fonction, assurance responsabilité civile mandataires sociaux, GSC, prévoyance, mise à disposition carte de paiement société, remboursement de frais sur justificatifs. Le montant des avantages en nature précités et consentis au titre de l'exercice 2020 s'élève à 26.293 euros.

La rémunération totale de de M. Eric BLANC-GARIN versée au cours de l'exercice 2020 s'élève à 344 512 euros comprenant (i) une part fixe à hauteur de 200 000 euros, (ii) une part variable à hauteur de 48.219 euros (due au titre de l'exercice 2019), (iii) une composante exceptionnelle à hauteur de 70 000 euros (due au titre de l'exercice 2019) et des avantages en nature représentant un montant de 26 293 euros.

Il est précisé que l'Assemblée Générale Mixte du 26 juin 2020 a approuvé les principes et critères de détermination, de répartition et d'attribution des éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature et attribuables au titre de l'exercice 2020 en raison de leur mandat, à MM. Yazid SABEG, Président du Conseil d'Administration et Eric BLANC-GARIN, Directeur Général.

Il vous sera demandé lors de l'Assemblée Générale du 4 juin 2021 de bien vouloir statuer sur les éléments fixes, variables ou exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature versés ou attribués au titre de l'exercice 2020 en raison de leur mandat, à MM. Yazid SABEG, Président du Conseil d'Administration et Eric BLANC-GARIN, Directeur Général (résolutions n° 9 et 11).

Il est précisé que le versement des éléments variables, dus au titre de l'exercice 2020, à savoir 28 744 € et la prime exceptionnelle de 70 000 € pour M. Eric BLANC-GARIN sera conditionné à leur approbation par l'Assemblée Générale du 4 juin 2021.

2.4 Tableaux récapitulatifs des rémunérations des mandataires sociaux pour l'exercice 2020

Les tableaux récapitulatifs des rémunérations des mandataires sociaux pour l'exercice 2020 sont insérés au Chapitre 13 (*Rémunérations et Avantages)* du Document d'Enregistrement Universel de la société.

2.5 Ratios entre le niveau de rémunération du Directeur Général et la rémunération moyenne et médiane des salariés du Groupe

Dans la mesure où le Directeur Général est le seul dirigeant mandataire social à percevoir une rémunération au titre de ses fonctions, le tableau, présenté ci-après, a été préparé au regard de la seule rémunération perçue par ce dernier :

	2016	2017	2018	2019	2020
Rémunération du Directeur Général	348 568	370 602	372 369	343 644	344 512
Rémunération annuelle moyenne	46 023	46 850	48 076	48 117	47 288
Rémunération annuelle médiane	41 944	42 970	43 590	43 823	43 185
Ratio rémunération moyenne Directeur Général/rémunération moyenne	**7,6**	**7,9**	**7,7**	**7,1**	**7,3**
Ratio rémunération moyenne Directeur Général/rémunération médiane	**8,3**	**8,6**	**8,5**	**7,8**	**8,0**

Performances publiées du Groupe	**2016**	**2 017**	**2 018**	**2 019**	**2020**
MOP	10 716	13 273	15 343	14 112	6 056
%MOP/CA	6,1%	7,5%	7,6%	6,1%	2,9%
Croissance de CA	3,9%	0,6%	13,4%	14,1%	-9,0%
Résultat net	-1 340	5 051	7 427	3 008	-7 534

Les rémunérations annuelles moyennes et médianes sont calculées sur une base d'effectif permanent de la population CS GROUP - France qui représente 90% des salariés du groupe en France en 2020 (post TUP Diginext au 1er mai 2020).
Les performances du Groupe correspondent aux normes IFRS en vigueur l'année de leur publication.

2.6. Autres éléments

- **Utilisation de la possibilité pour la Société de demander la restitution d'une rémunération variable (3° de l'article L. 225-37-3 I du Code de commerce)**

Néant.

- **Respect de la politique de rémunération adoptée, prise en compte du vote de la dernière Assemblée Générale et écart éventuel par rapport à la politique de rémunération (8°, 9° et 10° de l'article L. 225-37-3 I du Code de commerce)**

La rémunération des mandataires sociaux pour l'exercice 2020 est conforme à la politique de rémunération approuvée par l'Assemblée Générale du 26 juin 2020.

- **Suspension de la rémunération allouée aux administrateurs en cas de non-application de la règlementation sur l'équilibre femmes/hommes au sein du Conseil d'administration (11° de l'article L. 225-37-3 I)**

La composition du Conseil d'administration étant conforme aux dispositions législatives, il n'y a pas lieu de suspendre la rémunération allouée aux administrateurs.

Le Président du Conseil d'Administration

ANNEXE 2

ANNEXE 2 : DECLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIERE 2020
(ANNEXE AU CHAPITRE VI DU RAPPORT DE GESTION)

DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE 2020

S o m m a i r e

1 VISION ET ENJEUX MAJEURS 47

1.1 PRESENTATIONS DES ACTIVITES 47
1.2 CARTOGRAPHIE DES PARTIES PRENANTES 55
1.3 IDENTIFICATION DES ENJEUX ET RISQUES EXTRA-FINANCIERS 55
1.3.1 Recensement, analyse et caractérisation des enjeux et risque extra-financiers 55
1.3.2 Principaux risques extra-financiers 57

2 GESTION OPERATIONNELLE DES RISQUES EXTRA-FINANCIERS 57

2.1 ETRE UN EMPLOYEUR RESPONSABLE 57
2.1.1 Attirer et fidéliser les talents 59
2.1.1.1 Attirer les talents 59
2.1.1.2 Fidéliser les talents et maintenir l'adéquation des compétences 62
2.1.2 Faire de la santé et sécurité une priorité : 66
2.1.3 S'engager pour la diversité 68
2.1.4 Bien-être au travail et dialogue social 71
2.2 LUTTER CONTRE LE CHANGEMENT CLIMATIQUE 72
2.2.1 Politique générale en matière environnementale 72
2.2.2 Réduire durablement l'empreinte carbone de nos activités 74
2.2.2.1 Améliorer le calcul de notre empreinte carbone 74
2.2.2.2 Réduire l'empreinte carbone de nos infrastructures 75
2.2.2.3 Réduire l'impact environnemental de nos systèmes et de nos services 80
2.2.2.4 Proposer à nos clients des solutions techniques innovantes qui les aident à diminuer leur empreinte carbone 82
2.2.3 Participer à des projets avec nos clients pour lutter contre le changement climatique 83
2.3 ETRE UN ACTEUR ETHIQUE ET CYBERPROTEGE 83
2.3.1 Sécuriser le patrimoine d'informations lié à nos activités 83
2.3.1.1 Risques Cyber 83
2.3.1.2 Risques de non-respect de la protection des données personnelles 85
2.3.2 Respect des droits de l'homme 86
2.3.3 Prévention et lutte contre les risques de corruption 87
2.3.4 Achats responsables 88
2.3.5 Actions engagées pour garantir les risques d'évasion fiscales 88
2.3.5.1 Compliance fiscale 88
2.3.5.2 Transparence et gestion des risques fiscaux 88

Chez CS GROUP la diversité est une source de richesse : humaine avant tout, mais également créative grâce à une démarche d'échanges dans les pratiques et les méthodes. Une vraie valeur ajoutée pour laquelle nous sommes engagés depuis 2004 en tant que signataire de la Charte de la diversité en entreprise.

C'est au travers d'actions concrètes que nous luttons contre les discriminations et favorisons l'égalité des chances, l'accès à l'emploi et la transmission des savoirs.

Chez CS GROUP, la formation est essentielle pour permettre à nos collaborateurs d'évoluer, de progresser, de maîtriser notre monde en pleine mutation. En 2020, et malgré la crise Covid-19, c'est dans cet esprit que plus de 15 000 heures de formation ont été dispensées.

CS GROUP met également à disposition des outils et programmes spécifiques pour apprendre à son rythme, et parfaire ses compétences ou en déployer des nouvelles.

CS GROUP a rejoint la communauté Planet Tech'Care.
Conscient et désireux d'être un acteur du numérique actif dans la transition écologique, CS GROUP s'engage pour mesurer et réduire les impacts environnementaux de ses produits et services.

(Extraits du site www.csgroup.eu)

1. VISION ET ENJEUX MAJEURS

La responsabilité d'entreprise est au cœur de la stratégie de CS GROUP. Le groupe vit, au quotidien, dans ses activités et ses processus, toutes les dimensions de la responsabilité d'entreprise : responsabilité sociétale, valeurs sociales, principes d'éthique des affaires et implication environnementale. Les innovations technologiques et les offres de solutions durables du Groupe portent aussi ces valeurs. Dans sa déclaration de performance extra-financière, CS GROUP mesure les résultats de son programme exigeant de responsabilité d'entreprise.

1.1 Présentations des Activités

CS GROUP est concepteur, intégrateur et opérateur de systèmes critiques intelligents cyberprotégés. Son expertise en fait le partenaire privilégié de ses clients dans les secteurs de la défense et de la sécurité, de l'aéronautique et de l'espace, de l'énergie et de l'industrie.

CS GROUP intervient sur l'ensemble de la chaîne de valeur et bénéficie d'un positionnement différencié qui s'appuie sur les principales forces de l'entreprise :

- la capacité d'ingénierie et d'intégration de systèmes complexes et sensibles ;
- la complémentarité de ses métiers pour apporter à ses clients une offre intégrée : conseil, conception, développement, intégration, maintenance et support aux opérations ;
- la force d'innovation et de proposition pour la réussite des projets stratégiques.

La mission de CS GROUP : être à la pointe des technologies pour garantir la sécurité de tous dans un monde en pleine mutation.

L'expertise reconnue de CS GROUP lui permet d'intervenir là où les enjeux de sécurité sont les plus sensibles : défense, spatial, aéronautique, énergie… Et, aussi, là où les réponses sont à inventer ou à réinventer : lutte anti-drone, cybersécurité, traitement de données satellitaire…

Le positionnement de CS GROUP en fait un acteur unique sur son marché : son expertise technique se combine à une forte affinité avec les métiers de ses clients. À la clé, un capital confiance qui lui ouvre les portes d'un fort développement partout dans le monde pour des interventions tout au long de la chaîne de valeur. Conseil, conception, développement, intégration, maintenance et support aux opérations…

Nos métiers

NOS DOMAINES D'INTERVENTION

DÉFENSE & SÉCURITÉ
- Commandement & conduite d'opérations (C4ISR)
- Communications & Netcentricité
- Entrainement des forces & simulation

ESPACE
- Segment Spatial (Upstream)
- Segment Sol (Midstream)
- Applications spatiales (Downstream)

AERONAUTIQUE
- Ingénierie avionique
- Systèmes Embarqués
- Data Gouvernance, Data Science & maintenance prédictive

ÉNERGIE
- Etudes & logiciels scientifiques nucléaires
- SI industriel
- Data Gouvernance, Data Science & maintenance prédictive

Tertiaire
- Cybersécurité
- Data management

NOS CHIFFRES CLES

2120 COLLABORATEURS

210 EXPERTS & CONSULTANTS

250 MANAGERS DE PROJETS

250 A L'INTERNATIONAL

210 MILLIONS D'EUROS DE CHIFFRE D'AFFAIRES

78% FRANCE

15% EUROPE

7% INTERNATIONAL

NOS VALEURS

✓	L'esprit d'entreprise au service de l'innovation, sur des marchés à forte croissance
✓	Une technicité élevée, pour mieux servir nos clients sur des projets hors du commun
✓	Une organisation efficace : structurée mais flexible, résiliente aux crises
✓	Le sens de l'humain pour attirer les talents et progresser en équipe

NOS VALEURS AJOUTEES

- **Une double compétence :** systèmes critiques intelligents sécurisés et métiers clients
- **Une capacité de développement, d'intégration et de support :**
  - des logiciels & systèmes complexes
  - à travers un réseau de 250 chefs de projet
- **Une offre intégrée sur des marchés clés :** défense & sécurité, spatial, aéronautique, énergie & systèmes industriels, cybersécurité
- **Une forte capacité d'innovation :**
  - des solutions & des produits innovants
  - un réseau de 200 experts (technologies et métiers)

REPONDRE AUX ENJEUX DE NOS CLIENTS
› Digitaliser les processus métiers et opérationnels › Valoriser l'exploitation massive des données › Garantir la protection & la sécurité **Pour assurer l'efficacité de la conduite des opérations et missions critiques**

EXPERTISE	PROJETS D'INTEGRATION, DEVELOPPEMENT & DE SUPPORT DE SYSTEMES COMPLEXES	INNOVATION & R&D	PRODUITS & SOLUTIONS
› Métiers & technologiques	› Concevoir, développer, intégrer, déployer et opérer des systèmes critiques : maîtrise d'œuvre de grands projets au forfait › Développement logiciels & TMA › Support aux opérations & services managés	› Projets de R&D & innovation produits › Intelligence artificielle Cybersécurité Communication sécurisées Gestion multi-cloud Simulation & réalité mixte Data analytics …	› Fournir des solutions innovantes & des services associés › Lutte anti-drone, surveillance de zone, systèmes de communication vocaux, Liaisons de données tactiques, systèmes d'entrainement, Géo-information, cybersécurité

SYSTEMES OPERATIONNELS DE COMMANDEMENT ET DE CONTRÔLE

SYSTEMES SURS INDUSTRIELS & EMBARQUES

INTELLIGENCE DE LA DONNEE ET DES PROCESSUS

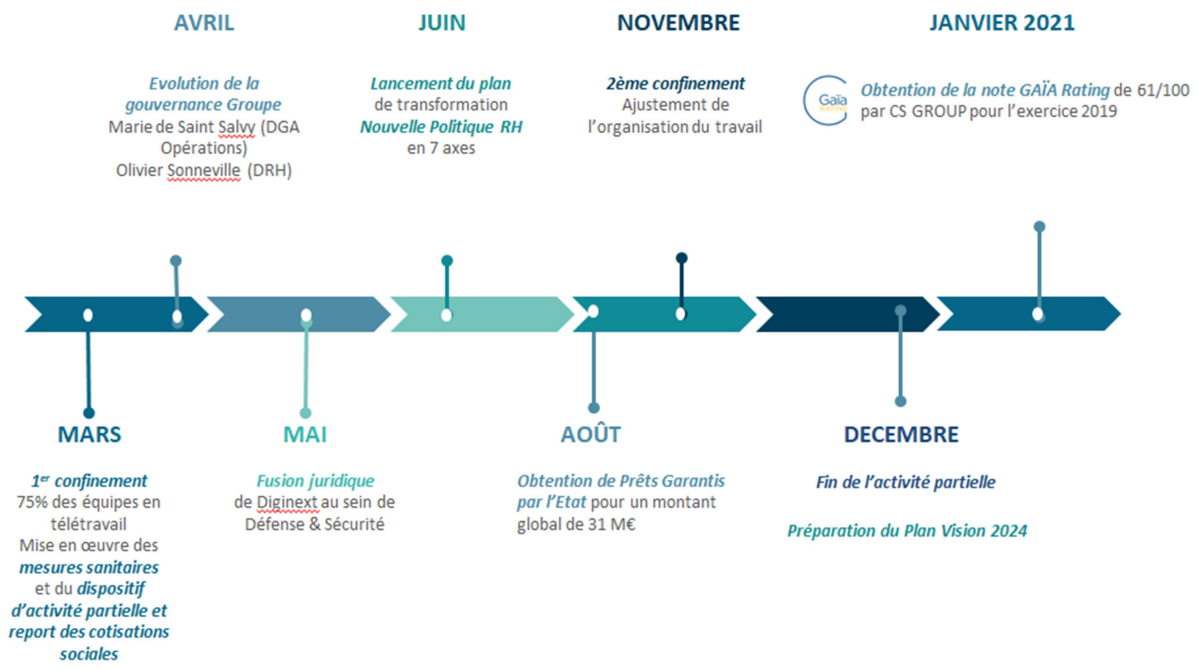
CYBERSECURITE

VALEUR CREEE POUR LES PARTIES PRENANTES

- Nos collaborateurs : des filières d'excellence pour le développement de nos talents
- Nos clients & partenaires : la satisfaction de nos clients, un engagement
- Nos investisseurs & partenaires financiers : performances & création de valeur
- Les communautés (institutionnelles, R&D,…)

Pour mémoire, le chapitre IV du Rapport de Gestion présente le chiffre d'affaires et les performances financières des différents secteurs opérationnels en 2020. Le chapitre V suivant fait un point complet sur les activités de Recherche et Développement de CS GROUP au cours de l'exercice. Voir également le premier chapitre d'introduction « Profil CS GROUP », le chapitre V sur l'aperçu des activités et le marché des **E**ntreprises de **S**ervices **N**umériques, le chapitre VI sur l'organigramme, les chapitres XII et XIV sur la gouvernance, le chapitre XVI sur l'actionnariat et le chapitre XVIII sur les performances financières du Document d'Enregistrement Universel.

FAITS MARQUANTS DE L'EXERCICE 2020



RESILIENCE DU MODELE D'AFFAIRE AUX CONSEQUENCES D'EVENEMENTS EXCEPTIONNELS COMME CELUI DE LA PANDEMIE COVID-19

GÉRER LA CRISE : PRÉSERVER LA SANTÉ DE NOS COLLABORATEURS TOUT EN MAINTENANT LA CONTINUITÉ DE SERVICE ET LA PÉRENNITÉ DE NOS ACTIVITÉS

La crise sanitaire a modifié l'environnement des risques du groupe, notamment en générant des fluctuations d'activités selon les secteurs, en introduisant des incertitudes et en nécessitant la mise en place de mesures exceptionnelles de pilotage ou d'organisation.

Dès les mesures de confinement de mars 2020, CS GROUP a immédiatement actionné son plan de continuité d'activité dans l'ensemble des pays où il est implanté, en particulier en mettant en place des cellules de crise et une gouvernance adaptée. Le télétravail a été généralisé en quelques jours pour assurer la sécurité et la santé de ses collaborateurs et de ses clients et, dans tous les cas possibles, la continuité de service auprès de ses clients.

Depuis le premier confinement, le scénario «crise» du plan d'action sanitaire continue à s'appliquer. Il maintient la généralisation du télétravail partout où cela est possible. Ceci est laissé à l'appréciation des responsables locaux, étant entendu que l'objectif est de préserver la santé des collaborateurs de façon globale. Au cas par cas les managers et fonctions supports maintiennent leur présence par roulement pour assurer une continuité de service, veiller à la bonne application des mesures sanitaires et soutenir les équipes.

Ce mode de fonctionnement déjà opérationnel depuis plusieurs mois a permis, associé à la discipline et la persévérance de tous les collaborateurs et au pilotage serré des cellules de crise, de maintenir l'activité du groupe, tout en contenant l'épidémie.

CS GROUP a démontré en 2020 son adaptabilité, la pertinence et la résilience de son modèle d'affaires aux conséquences d'évènements majeurs et exceptionnels comme la pandémie Covid-19.

Pour information, les impacts financiers de la pandémie constatés pour le groupe en 2020 sont décrits au chapitre 18.2 Note 1.2 aux comptes consolidés.

Etablissement du plan CS GROUP de gestion de la crise Covid-19

Selon la définition donnée par la norme ISO 22301, la gestion de la continuité d'activité constitue un processus de management holistique qui identifie les menaces potentielles pour une organisation, ainsi que les impacts que ces menaces, si elles se concrétisent, peuvent avoir sur les opérations liées à l'activité de l'organisation, et qui fournit un cadre pour construire la résilience de l'organisation, avec une capacité de réponse efficace préservant les intérêts de ses principales parties prenantes, sa réputation, sa marque et ses activités productrices de valeurs.

Une bonne préparation et un bon plan d'action consistent, face aux différents types de crise qui peuvent survenir, à concevoir des stratégies de protection, pour éviter la manifestation d'événements préjudiciables ou au moins en limiter les effets, et à organiser leur mise en œuvre.

La Covid-19 est une pandémie, engageant ou susceptible d'engager, selon leur état de santé et leurs modes de vie privée comme professionnelle, le pronostic vital des différentes catégories de la population, en ce compris les collaborateurs de l'entreprise. Compte tenu de l'ampleur de la pandémie et de la situation de crise induite, l'Etat a pris l'initiative de la conduite de la gestion de crise à l'échelle du pays en France, comme l'ont fait les autres autorités publiques respectives dans les pays où CS GROUP est établi.

L'établissement du plan de gestion de crise de CS GROUP devait ainsi, en France mais aussi dans chaque autre pays, s'inscrire dans une double perspective : d'une part, au plan général, se conformer aux directives d'ordre

public ou recommandations des autorités, d'autre part au plan plus particulier de CS GROUP, définir et mettre en œuvre le plan de gestion le plus adapté.
Le plan de gestion de crise a été établi puis continûment mis à jour en s'appuyant sur les principes généraux suivants, que l'on peut qualifier de « politique d'entreprise » :

- arbitrages et décisions d'importance pris en Comex,
- Installation d'une cellule de gestion de la crise,
- au-delà de la cellule de gestion de crise, maintien et poursuite des processus habituels de management et de dialogue au sein de l'entreprise :
  - mobilisation et sensibilisation des managers pour la mise en œuvre des mesures prises,
  - continuité des réunions des CSE, CSSCT et autres instances,
  - mobilisation aussi souvent que nécessaire des canaux de communication interne (clic-infos, intranet …),
- stratégie de conformité aux directives sanitaires des Pouvoirs Publics, pour préserver la santé,
- stratégie de maintien de l'activité économique, pour préserver la survie de l'entreprise et l'emploi.

Mise en œuvre du plan de gestion de la crise Covid-19

Le plan d'action de gestion de crise défini et entériné au niveau du Comex, couvrant l'ensemble des points jugés critiques, est mis en œuvre à travers une Cellule de Crise ad-hoc et trois plans thématiques :

Plan n°1 : plan de continuité d'activité informatique.

L'objectif essentiel est, dans les contraintes imposées par la crise sanitaire, d'optimiser la production:

- des projets, à savoir les équipes en place avec leurs moyens de production ; ceci inclut les situations possibles de bascule d'une production d'un site à un autre, télétravail avec PC portable, télétravail avec station de travail transférée au domicile d'un télétravailleur.
- des fonctions support, à savoir notamment les fonctions RH (paie, gestion RH ...), les fonctions finance et administration (facturation, trésorerie, achats…).

Plan n°2 : gestion, finance et administration.

Il a deux grands objectifs, l'un interne, l'autre externe.

En interne, il s'agit d'identifier, compte tenu de la situation et de son évolution, les processus clés et les personnes clés pour les réaliser, et les remplacements possibles en cas d'indisponibilité pour raison médicale, de façon à assurer la continuité de l'activité (exemple : assurer la paie et les approvisionnements indispensables, au détriment de la comptabilité jugée moins prioritaire).

En externe, il s'agit de traiter la relation avec les parties prenantes :

- Clients : pour toutes les relations contractuelles impactées,
- Banques : trésorerie, mise en place de prêts,
- Administrations :
- mise en place de reports de paiements de charges et taxes,
- mise en place, en relation avec la DRH, et en fonction de la situation, du dispositif d'Activité Partielle.

Plan n°3 : RH et sanitaire, le plus vaste dans sa mise en œuvre.

Le plan a quatre grands objectifs.

Tout d'abord au plan sanitaire : suivre la situation sanitaire et son évolution, définir et mettre en œuvre les mesures de prévention et protection sur les sites et pour le personnel, à partir des instructions d'ordre public décidées par les autorités (protocoles sanitaires), que ce soit pour les collaborateurs habituellement présents sur nos sites ou pour ceux habituellement présents sur d'autres sites (clients…).

Au plan social : il s'agit de préciser et faire prendre les mesures et dispositions concernant les collaborateurs, dans toutes les situations où ils peuvent se trouver : légitimement contraints de ne pas pouvoir travailler (malades, personnes vulnérables, cas contacts, autres cas prévus…), pouvant travailler mais étant sans activité du fait de la crise, en activité sur site, en télétravail etc.

Au plan économique : il s'agit, en relation avec la Direction Finance et Administration, de mettre en œuvre les dispositions de soutien public ou collectif aux entreprises et

personnels face à la crise : Activité Partielle, autres indemnités.

Enfin au plan de la communication interne, il s'agit avec la Directrice du Marketing et de la Communication, de relayer toutes les informations utiles via des clic-infos à destination des collaborateurs envoyés à chaque phase d'évolution de la situation sanitaire.

Au titre de ce plan RH et sanitaire :

- un document évolutif en fonction de l'évolution de la crise sanitaire, des décisions gouvernementales et des retours du terrain est mis à jour, et diffusé par la cellule de crise en tant que de besoin via l'Intranet CS GROUP.
- le Document Unique d'évaluation des risques est mis à jour pour permettre l'identification des situations/ conditions/ postes de travail qui pourraient entraîner une transmission du virus.
- en lien avec la médecine du travail et l'infirmière CS GROUP, une procédure décrit la conduite à tenir lors d'un cas symptomatique dans les locaux ainsi que les circuits d'information permettant l'arrêt des chaînes de transmission et la mise à l'isolement,
- en lien avec les responsables des Services aux Collaborateurs sur l'ensemble des sites, des aménagements de postes et des locaux sont effectués pour garantir la protection des personnes présentes sur site,
- en lien avec le service Achats la mise à disposition des équipements de protection et des produits de désinfection dans les délais requis et en quantité suffisante est assurée,
- la situation sanitaire est synthétisée et présentée au Comex lors de chacune de ses séances,
- l'état de la situation sanitaire et sociale est préparé pour pouvoir être présenté aux IRP,
- les questions soulevées par toutes parties prenantes, par exemple et notamment via les CSSCT et les Représentants de Proximité, sont examinées.

Le recours au Télétravail

Afin de répondre aux dispositions gouvernementales qui visent le maintien de l'activité économique tout en limitant les interactions sociales aux abords des lieux de travail et sur les trajets domicile-travail, CS GROUP met tout en œuvre pour que la dynamique de ses activités se poursuive au travers d'un télétravail qui doit être mis en œuvre dans les BUs et services concernés sauf dispositions spécifiques non compatibles avec du télétravail.

Nous avons structuré les contraintes à prendre en compte pour la définition et la mise en œuvre de scenarii de télétravail dans le cadre de la pandémie Covid-19 en deux grandes catégories :

<u>Domaine technique, pratique</u>

Des activités ne peuvent pas, ou peuvent difficilement être réalisées en télétravail, telles celles :

- des équipes avec postes lourds difficilement déplaçables,
- des équipes qui doivent intervenir sur les plateformes,
- des équipes en intervention sur sites clients pour déploiement, maintenance ou selon les contraintes des programmes,
- des équipes qui travaillent sur des projets sensibles sur des réseaux isolés,
- des commerciaux qui doivent assurer une présence active auprès des clients qui ne télétravaillent pas.

<u>Domaine management et santé</u>

Le télétravail peut selon les situations personnelles respectives être favorables, neutre, ou au contraire défavorable au bien-être au travail.
Le télétravail doit s'inscrire de manière adaptée dans une continuité d'animation et de cohésion des équipes, via le management.
De plus, il va de soi que doivent être prises en compte, là où elles s'imposent, les situations particulières liées à la nature de la Covid-19 elle-même : exemple de l'isolement des cas contacts etc.

Seul le management peut apprécier sur le terrain, comment organiser au mieux le travail, en combinant télétravail et travail sur site, et à chaque fois les meilleures modalités : roulements, horaires etc.
Les managers doivent et sont les plus à même d'apprécier la mise en œuvre du télétravail dans leurs équipes, en prenant en compte leur propre capacité d'animation, et la possibilité

pour leurs collaborateurs de le vivre au mieux, en portant une attention particulière aux collaborateurs qui peuvent souffrir de l'isolement.

Les managers et fonctions supports assurent leur présence par roulement pour assurer un soutien permanent des équipes qui ne peuvent télétravailler.

NOTRE PLAN DE DEVELOPPEMENT STRATEGIQUE

CS GROUP a pour politique d'être le partenaire de long terme de ses clients afin d'assurer la réussite de leurs stratégies de changement digital.

CS GROUP s'impose aujourd'hui comme un partenaire de confiance, reconnu par ses grands clients et sur ses secteurs stratégiques de référence en raison de l'expertise, de ses efforts de recherche et développement, de l'engagement et du sens du service de ses collaborateurs.

Au cours de l'exercice 2020, le groupe a poursuivi avec vigueur le déploiement de plans d'actions et d'amélioration structurants pour accompagner la reprise de l'activité. Les perspectives 2021 sont encourageantes, confortées par un début d'année dynamique. Elles permettront d'aborder une nouvelle phase de développement du Groupe. Le plan stratégique à horizon 2024 sera présenté d'ici la prochaine Assemblée Générale Mixte du 4 juin prochain.

1.2 Cartographie des parties prenantes

	Parties intéressées	Exigences extra-financières vis-à-vis de nos parties intéressées	Risques
Social / Droits de l'Homme	Collaborateurs CS GROUP (y compris stagiaires, intérimaires, alternants, apprentis, thésards, VIE)	Développement de leur potentiel et de leurs compétences dans un contexte motivant, accès à l'information nécessaire à l'exercice de leurs missions,	Inaptitude à attirer et retenir les talents
		Dialogue social, conditions de travail satisfaisantes, garanties suffisantes de santé et sécurité au travail	Accidentologie importante, mal-être au travail
		Egalité, parité, diversité culturelle, ethnique et sociale	Absence de diversité, discrimination
Environnemental	Associations environnementales locales, riverains	Engagement, respect des exigences, partenariat, fidélisation, développement local, sécurité, protection de l'environnement	Impact environnemental lié à nos activités (notamment notre empreinte carbone et l'impact sur l'environnement de nos systèmes et de nos Déchets d'Equipements Electriques et Electroniques)
	Etat, autorités locales, institutions européennes	Respecter les dispositions légales et réglementaires ainsi que les autres exigences applicables, et les dépasser chaque fois que possible	
Ethique des affaires Image de marque Confiance des parties prenantes	Collaborateurs CS GROUP, Clients, concurrents, Sous-traitants et fournisseurs, Organismes Institutionnels	Respect mutuel, rigueur, clarté des exigences CS, atteinte des objectifs	Conflits d'intérêt, corruption
		Respect du droit des affaires	Fuite, perte ou modification non souhaitée d'informations
		Protection des actifs d'information, confiance des parties intéressées	Perte de disponibilité
		Garantir une chaine d'approvisionnement conforme au droit des affaires et responsable	Absence de garantie d'achats responsables

Les principales parties intéressées de CS GROUP sont :

- les Clients, qui recherchent des produits et services conformes à leurs exigences,
- les Collaborateurs, qui cherchent à développer leur potentiel et leurs compétences dans un contexte motivant, en ayant accès à l'information nécessaire à l'exercice de leurs missions, et avec les garanties suffisantes de santé et sécurité au travail (notamment concernant la radioprotection),
- les Administrateurs, les Actionnaires et les investisseurs, auxquels CS GROUP cherche à donner confiance dans l'entreprise, à travers une information pertinente et des résultats en ligne avec les prévisions,
- les Fournisseurs et Partenaires contractuels, qui cherchent une relation professionnelle basée sur le respect mutuel, la clarté des exigences CS GROUP et l'équité, et qui leur permettent d'atteindre leurs objectifs en contribuant à nos projets.

1.3 Identification des enjeux et risques extra-financiers

1.3.1 Recensement, analyse et caractérisation des enjeux et risque extra-financiers

Dans un environnement international en évolution permanente, une gestion proactive des risques est un élément essentiel du développement de l'activité de l'entreprise. CS GROUP est exposé à des risques susceptibles d'avoir un effet défavorable significatif pour le Groupe, ses activités, sa situation financière, ses résultats ou ses perspectives. CS GROUP est engagée depuis 2014 dans l'identification de ses enjeux, risques et opportunités extra-financiers.

CS GROUP a souhaité renforcer cette identification en 2020. A cette fin, la Direction Générale et le COMEX dans des organes de revue mensuelle (Business Review) et dans une instance ad hoc se sont investis dans l'analyse finale et ont validé les défis majeurs extra-financiers de l'entreprise en tenant compte des attentes de ses principales parties prenantes.

Pour ces risques majeurs, des politiques et des actions ont été engagées afin de les atténuer, voire de les faire disparaître.

Méthodologie et organisation de la Gestion des Risques chez CS GROUP :

Suite à l'évolution des référentiels normatifs auxquels CS GROUP a choisi de se conformer (ISO9001, EN9100, ISO14001, CEFRI-E), les systèmes de management, les processus et les activités sont maintenant pilotés par les risques.

Ce management par les risques va de pair avec celui des opportunités (éléments plus positifs qui contribuent à l'amélioration continue).

Dans la mise en œuvre de la gestion des risques, les principales étapes sont :

- l'identification des risques,
- leur quantification,
- l'identification des risques "majeurs" (principaux, prépondérants ou majoritaires)
- leur maitrise (suivi et gestion).

Une synthèse des méthodes, normes et supports utilisés dans la gestion de ces principaux risques a été formalisée dans le but de présenter les différents types de risques, les principaux responsables concernés et afin de prouver l'homogénéité de la démarche.

Ces méthodes sont relatives aux risques suivants :

- Risques Avant-Vente
- Risques Projet / Risques Processus
- Risques Sécurité des Systèmes d'Information
- Risques Sécurité des personnes
- Risques Environnementaux
- Autres Risques (Finances, Juridique, Communication, RH,…)

Les risques et les opportunités sont pris en compte dans le cadre de notre Système de Management Intégré à différents niveaux :

- niveau Société : dans le cadre de la Revue annuelle du SMI par le Directeur Qualité du groupe en présence du COMEX,
- niveau Business Units : dans le cadre des revues du SMI faites au sein des BU par les responsables qualité de BU devant le CODIR,
- niveau Processus : lors de chaque revue de processus en présence du pilote du processus et des principaux acteurs du processus,
- niveau Projet Client : lors des revues qualité projet et/ou lors des revues d'affaires.

Ces risques et opportunités donnent lieu à des actions qui sont enregistrées dans des outils collaboratifs. Ces actions font l'objet d'une évaluation de leur efficacité.

Cette année, des réunions complémentaires en présence de la Directrice Générale adjointe et de membres du COMEX ont permis de compléter l'analyse de risques initiale et de ne retenir que les enjeux et risques les plus pertinents pour le groupe.

En 2020, les risques extra-financiers spécifiques identifiés, sont rattachés à trois grands enjeux :

- Etre un employeur responsable
- Lutter contre le changement climatique
- Etre un acteur éthique et cyberprotégé

La présente déclaration de performance extra-financière présente les risques spécifiques majeurs pour le groupe, les politiques et mesures d'atténuation mises en œuvre pour les maîtriser et les résultats obtenus.

Compte tenu de la convergence d'activités de l'ensemble des filiales du groupe, le dispositif d'analyse des risques couvre l'ensemble des filiales à l'international comme en France. Pour information, CS GROUP – France, CS NOVIDY'S et CS Féducia, sociétés françaises, représentent en 2020, près de 91,2% du chiffre d'affaires de CS GROUP.

1.3.2 *Principaux risques extra-financiers*

Synthèse « Matrice des risques et enjeux extra-financiers de CS GROUP »

	Risques	Objectif / Action	Indicateur	Voir § de la DPEF
Social / Droits de l'Homme	**Inaptitude à attirer et retenir les talents**	Faire progresser les compétences du personnel	Turn over	2.1.1.1
		Participation, reconnaissance de savoir-faire, confiance, fidélisation		
	Accidentologie importante, mal-être au travail	Protéger la santé et garantir la sécurité des collaborateurs par une meilleure prévention et une maîtrise accrue des risques professionnels	Indicateurs SSTR : Taux de Gravité Taux de fréquence	2.1.2
	Absence de diversité, discrimination	Garantir et promouvoir l'application du principe de non-discrimination afin que soit assurée une égalité de traitement et de considération à tout moment de la vie d'un collaborateur	Index égalité professionnelle hommes/femmes	2.1.3
Environnemental	**Impact environnemental lié à nos activités**	Maîtriser l'impact sur l'environnement des infrastructures et diminuer l'empreinte carbone liée à nos activités	Suivi du bilan carbone (Evolution de la quantité de CO2 d'une année sur l'autre)	2.2.2.2
	Impacts sur l'environnement de nos systèmes et de nos Déchets d'Equipements Electriques et Electroniques	Augmenter les taux de recyclage	Tonnages de DEEE recyclés et valorisés	2.2.2.2
Ethique des affaires Image de marque Confiance des parties prenantes	**Conflits d'intérêt, corruption**	Garantir une approche éthique de nos activités	Nombre d'alertes internes	2.3.3
	Absence de garantie d'achats responsables	Promouvoir des bonnes pratiques sociales et environnementales chez nos fournisseurs et sous-traitants	PROVIGIS : part du volume d'achats issu de fournisseurs évalués par la plateforme	2.3.4
	Perte de disponibilité des Systèmes d'Information (Disponibilité)	Assurer un niveau de sécurité des systèmes d'information compatible avec la réglementation, les objectifs fixés par la Direction et les services prévus pour nos clients	Indicateurs SSI : Nombre d'incidents Traités Nombre de sensibilisations SSI	2.3.1
	Modification non souhaitée (Intégrité)			
	Fuite d'information (Confidentialité)			

NOUVEAUTES 2020

*La démarche RSE de CS GROUP obtient la note de 61/100 à l'évaluation réalisée par le cabinet **Gaïa Rating** (Agence de cotation pour les Investisseurs) pour son exercice 2020. Ce résultat, en hausse par rapport à 2019, positionne CS GROUP au-dessus de la moyenne du panel retenu pour les entreprises du secteur « Technologies » / Activités « Intégrateurs » (51/100).*

2 GESTION OPERATIONNELLE DES RISQUES EXTRA-FINANCIERS

2.1 Etre un employeur responsable

Préambule

CS GROUP est présent en France comme à l'international (Allemagne, Canada, Roumanie, Inde, Etats-Unis). Les effectifs France regroupant (CS GROUP – France, CS NOVIDY'S et CS Féducia) représentent 85,9% des effectifs moyens de CS GROUP. Les deux salariés de CS GROUP SA, membres du management du Groupe, présents dans les effectifs au 31/12/2020 sont comptabilisés dans les tableaux et graphiques présentés dans « CS GROUP en France ».

Les informations sociales communiquées ne prennent pas en compte : les données des filiales internationales du groupe, excepté pour les effectifs, les embauches, les départs (licenciements inclus), car nous ne disposons pas, à ce jour, de correspondants locaux susceptibles d'intervenir sur les autres thématiques.

- **L'effectif total et la répartition des salariés par zone géographique**

Evolution de l'effectif salarié (fin de période)* au cours des trois derniers exercices

Effectif social	31/12/2020	31/12/2019	31/12/2018
CS GROUP – France **	1 651	1 628	1 591
CS NOVIDY'S & CS Féducia	175	146	142
CS GROUP en France	**1 826**	**1 774**	**1 733**
CS GROUP à l'International	**290**	**294**	**269**
Total CS GROUP	**2 116**	**2 068**	**2 002**

*** Effectif salarié fin de période :** nombre de salariés présents et salariés suspendus (suspensions de contrat, maladies longue durée, préavis non effectué) à fin décembre. Ce calcul ne prend pas en compte les stagiaires et les sous-traitants.

**Les données 2019 de CS GROUP - France ont été retraitées pour intégrer les impacts de la TUP de sa filiale DIGINEXT au 1er mai 2020.

Les enjeux humains sont le socle de la stratégie de CS GROUP en matière de responsabilité d'entreprise. Ils sont également au cœur du dispositif de développement et de croissance du groupe.

Le monde devient de plus en plus digital et les métiers de l'entreprise connaissent des évolutions en ce sens à savoir, digitaliser les processus métiers opérationnels, valoriser l'exploitation massive des données liées à l'explosion des usages et évolutions technologiques permanentes et garantir protection et sécurité.

Les évolutions économiques et technologiques exigent une capacité permanente d'adaptation des métiers et des compétences des collaborateurs. C'est dans ce cadre que l'entreprise souhaite la poursuite d'une politique active de développement de l'employabilité permettant de renforcer et préserver les compétences des collaborateurs au service des évolutions du marché.

Nous souhaitons également dans ce contexte, pouvoir continuer notre croissance organique et externe notamment à l'international en intégrant un monde incertain, tout en se reposant sur nos points de force : esprit d'entreprise, expertise technique, agilité et orientation client.

Pour ce faire, en 2020, en lien avec les orientations stratégiques actuelles et futures, nous avons initié une politique Ressources Humaines autour de plusieurs axes complémentaires visant à donner à CS GROUP une marque employeur forte et attractive.

Cette politique vise à mettre en place un environnement et des pratiques culturelles qui favorisent de façon durable et constante l'attachement des salariés à CS GROUP au travers de plusieurs axes :

- **Faire rayonner notre marque employeur et qu'elle soit forte et reconnue,**
- **Instaurer une vision de nos compétences** à court et moyen terme au travers d'un « workforce planning », et sur un management de la performance, fidéliser et accompagner les démarches individuelles des collaborateurs,
- **Renforcer la fidélisation au travers entre autre d'une rémunération dynamisée** et différenciée pour contribuer à la motivation des collaborateurs tout au long de leur parcours au sein de l'entreprise et créer ainsi de l' »affectio-sociétatis »
- **Réussir la rencontre des projets de l'entreprise et des ambitions des candidats :** en recrutant les forces vives au bon moment et en cohérence avec nos projets,
- **Développer tous les talents :** Favoriser parcours professionnels et des mobilités internes riches où chaque collaborateur, avec le soutien de sa hiérarchie et de la DRH, est avant tout acteur, au travers de principes partagés : confiance, réflexion, gestion claire, démarche accompagnée, Animer le réseau des formateurs internes, maintien des grands équilibres (égalité professionnelle, égalité H/F, handicap, séniors…), Favoriser un dialogue social gagnant-gagnant,
- **Offrir une « expérience collaborateur » réussie** permettant aux collaborateurs de s'exprimer dans un environnement de travail moderne et dans l'ère du temps (TTV, Co-working, espaces de travail) Nous souhaitons également intégrer les collaborateurs de manière très qualitative,

en veillant à diffuser une culture commune visant le « One CS GROUP ».

En 2020, ces axes ont été déclinés dans le cadre d'une politique RH partagée et communiquée sur l'ensemble des sites (kakémonos et affiches) par l'ensemble des équipes RH.

L'attractivité et la rétention des talents est au cœur de cette politique.

Dans un marché de l'emploi devenu très difficile pour toutes les ESN (Entreprises et Sociétés du Numériques), et pour faire face à l'attrition des talents et des compétences, CS GROUP élabore et pilote une stratégie RH ambitieuse, axée notamment sur des enjeux d'attractivité pour recruter de nouveaux talents. Elle vise la fidélisation par l'accompagnement et la formation des collaborateurs et par la garantie d'un bien-être et d'une qualité de vie professionnelle.
Dans ce contexte, une incapacité ou des difficultés à recruter et développer les compétences de ses collaborateurs limiterait le Groupe dans la mise en œuvre de sa stratégie et impacterait aussi sa performance extra-financière de satisfaction des clients. Il en va de même pour fidéliser les collaborateurs sur le long terme.

Par ailleurs, CS GROUP mène une politique exigeante de Santé, de la Sécurité au Travail et de la radioprotection (SSTR), visant à améliorer toujours ses performances en termes de maîtrise des risques professionnels spécifiques à son activité.

Organisation et évaluation des risques RH

Chaque année une analyse des risques et opportunités RH est réalisée lors de la revue du processus RH organisée par le Directeur de la Qualité et de l'Audit Technique (DQAT). Participent à cette revue le pilote du processus RH ainsi que tous les principaux acteurs du processus.
Pour l'ensemble des risques et opportunités identifiés, des plans d'actions sont établis et sont suivis tout au long de l'année à l'aide d'outils collaboratifs mis en œuvre dans le Système de Management Intégré de CS GROUP.

2.1.1 Attirer et fidéliser les talents

Les collaborateurs de CS GROUP œuvrent chaque jour pour un objectif commun : offrir aux clients les solutions adaptées à leurs attentes et les aider à définir et appliquer leur stratégie de changement. Leurs valeurs : l'écoute du client, la transparence, le sens du service et un savoir-faire reconnu.

CS GROUP s'inscrit dans une logique de croissance organique et externe. Avoir les bonnes ressources au bon moment est capital. L'attraction et le recrutement sont au cœur de la Politique RH. En effet, la capacité à identifier, attirer et fidéliser les meilleurs talents est un atout dans un marché très compétitif.

Il reste complexe de recruter les profils pénuriques et fortement sollicités sur les marchés actuels et futurs. Si le Covid-19 a ralenti le dynamisme du marché, l'entreprise a souhaité maintenir son action en termes de recrutement et la renforcer. En effet, CS GROUP est convaincue que maintenir le recrutement en période de crise reste un atout pour l'avenir. Cela a été possible par la mobilisation des équipes recrutement dans le cadre notamment de Task Forces spécifiques pour des clients (SAFRAN notamment) ou pour le recrutement de collaborateur clés (Key People) en étant convaincue que recruter sur profil créera l'activité de demain.

2.1.1.1 Attirer les talents

L'attraction des talents passe par la capacité pour CS GROUP à déployer une marque Employeur dynamisée et mieux reconnue à l' externe.

En 2020, CS GROUP a identifié et structuré ses réseaux d'ambassadeurs internes. Cela

fait un potentiel d'une centaine de collaborateurs engagés et mobilisés autour du recrutement.

Les ambassadeurs sont des collaborateurs actifs et communicants permettant de faire rayonner la marque Employeur à l'extérieur externe en portant les couleurs de CS GROUP.

Pour ce, la DRH a initié une formation « Rock My Linkedin Profile » pour ces collaborateurs sur 2020 et premier trimestre 2021, afin de professionnaliser leurs démarches de communication sur ce réseau social (profil, communication) et contribuer au rayonnement de notre marque Employeur.

Cette dynamique permet à CS GROUP de voir son site Linkedin dépasser les 10 000 abonnés, au 31/12/2020.

L'année 2020 a également été marquée par la mobilisation des collaborateurs autour du recrutement. Nous avons souhaité que les collaborateurs puissent chacun à leur niveau identifier et relayer notre volonté de recrutement en les responsabilisant sur ce projet et à la démarche pour faire du recrutement, « l'affaire de tous ».

Média et outils de recrutement

En complément, CS GROUP s'appuie sur un écosystème varié entre Jobboards et CVthèques traditionnelles, d'outils modernes autour de la programmatique (Goldenbees, Indeed).
Des ateliers sur la rédaction des annonces pour les rendre plus attractives ont été organisés par la DRH.
Ces actions préfigurent un déploiement plus massif à terme d'outils à destination des équipes recrutement (annonces, posts Linkedin chartés, présentation de l'entreprise et discours « CS GROUP » maitrisé et homogène…)

Relations écoles privilégiées

La démarche de relations écoles est un point clé du dispositif de recrutement et de fidélisation des talents. Cette démarche est animée autour de signature de chartes de partenariat avec certaines écoles mais également à l'engagement des Responsables RH et opérationnels présents sur les 18 Forums étudiants auxquels CS GROUP participe, auprès d'écoles comme l'Efrei, Phelma, Ipsa, CentraleSupelec….

Ces relations écoles se concrétisent chaque année au travers de l'accueil de 60 stagiaires et 20 alternants qui constituent un vivier naturel. En effet, ces profils constituent 45% des embauches de nos débutants en 2020 pour CS GROUP - France.

NOUVEAUTES 2020

CS GROUP s'est adapté à la crise sanitaire et a maintenu sa présence auprès des étudiants au travers de 18 forums virtuels mais bien réels, permettant une rencontre entre les équipes RH et futurs stagiaires.

- **Les embauches**

En 2020, le groupe a recruté 330 collaborateurs en France et à l'international. Le Groupe construit une stratégie de recrutement qui s'adapte aux nouveaux outils d'attraction et usages des candidats.

CS GROUP recrute principalement :

- des ingénieurs d'études développeur et métier,
- des techniciens de déploiement, techniciens d'études métiers et développeurs,
- et des responsables techniques

Répartition des embauches en 2020*	CDI	CDD	Total
CS GROUP – France	217	36	253
CS NOVIDY'S & CS Féducia	36	3	39
CS GROUP en France	**253**	**39**	**292**
CS GROUP à l'International	**21**	**17**	**38**
Total CS GROUP	**274**	**56**	**330**

**** Les embauches*** *comprennent :*

- *les contrats à durée indéterminée*
- *les contrats à durée déterminée (pour tout motif, inclus contrats d'apprentissage, contrats de professionnalisation)*
- *les mutations entre les sociétés du Groupe n'apparaissent pas : TUP de sa filiale Diginext au 1er mai 2020 = 304 collaborateurs (20 CDD-284 CDI) transférés à CS GROUP - France et transfert de 23 CDI, dans le cadre d'un apport partiel d'actif, de CS GROUP - France à CS NOVIDY'S au 1er janvier 2020.*

La cooptation a représenté 13% des embauches. Ce résultat témoigne d'un engagement en baisse de nos collaborateurs lié à la crise sanitaire, mais qui continuent de se poser en ambassadeurs de l'entreprise et de faire du recrutement une action globale. Des campagnes internes sont régulièrement initiées afin de développer cette dynamique et retrouver le niveau des années précédentes entre 25% et 30%.

NOUVEAUTES 2020

CS GROUP a souhaité mobiliser l'ensemble des collaborateurs autour du recrutement pour qu'il devienne l'« affaire de tous ».

En dehors du plan de recrutement dit « classique », répondant à des besoins spécifiques, la DRH, a lancé une opération de recrutement « sur profils » au travers de 3 tasks forces pour se renforcer en termes de profils « clés », rares qui favorisent le développement de l'entreprise à savoir : les Architectes Systèmes, les Commerciaux et les Directeurs de Projets.

- **Les départs**

281 collaborateurs ont quitté le groupe en 2020 et le taux de turn over* en France (CS GROUP – France, CS NOVIDY'S et CS Féducia) s'élève à 11,29% en 2020.

*turn over : nombre de départs (hors fin de CDD) / effectif salarié moyen

	CS GROUP - France	CS NOVIDY'S & CS Féducia	Sous-total CS GROUP en France	CS GROUP à l'International	TOTAL CS GROUP
Licenciements	40	0	40	5	45
Démissions	104	17	121	25	146
Autre (fin de CDD, retraite, rupture conventionnelle)	61	16	77	13	90
Total sorties	205	33	238	43	281

Idem, ces données n'intègrent pas les mutations dans le cadre des restructurations juridiques internes.

2.1.1.2 Fidéliser les talents et maintenir l'adéquation des compétences

La fidélisation des talents clés est au cœur de la stratégie RH.

Elle passe par la diffusion de valeurs communes visant un esprit « One CS GROUP » partagé. Un chantier a été initié autour de ces valeurs en 2020 qui sera développé et amplifié en 2021.

En ce sens, la Direction a souhaité impulser des réflexes d'échanges et de partages entre Business Unit pour favoriser les regards croisés et favoriser la mobilité interne à terme.

Elle s'est illustrée autour de différentes réflexions et actions en 2020.

- Révision du processus d'accueil et d'intégration en intégrant une session commune « CS GROUP » et des ateliers locaux. L'objectif est la diffusion de la culture CS GROUP au plus tôt,
- Relance des Comités Ressources pour mettre en visiblité les collaborateurs disponibles, favoriser leur employabilité au travers des mobilités des Business Units,
- Initiation de Comités carrières plus réguliers et de gestion des parcours professionnels partagés entre managers des Business Units, pour accompagner au mieux les collaborateurs et leur mettre en visibilité les perspectives internes de parcours professionnels.

Ces actions permettent l'identification et la fidélisation des hauts potentiels. Cela favorise plus de proactivité sur des dispositifs d'accompagnement en proposant des programmes sur mesure (formation, coaching).

En 2020, elle a présenté et sensibilisé le Comex sur une méthodologie d'identification des potentiels et lancé une réflexion autour de programmes spécifiques pour le développement des talents pour 2021 :

- CS Academy : Ce dispositif vise à organiser et mettre en œuvre une acculturation des collaborateurs (débutants ou confirmés) à nos technologies « phares » ou métiers génériques, dès l'embauche ou dans le cadre de parcours dédiés, avec tutorat ou organisation de binômes « mentor – mentee »,
- Parcours d'excellence pour les potentiels,
- Formations spécifiques pour développer les managers,
- « Graduate program » pour recruter de jeunes talents et leur permettre d'avoir un parcours au sein des différentes business units.

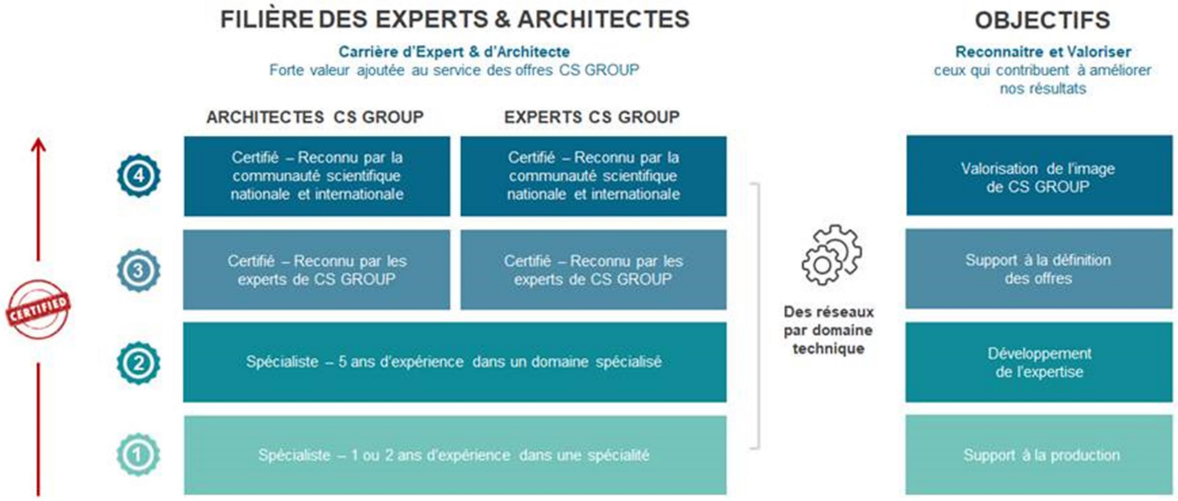
Enfin, la DRH a impulsé une nouvelle dynamique au calendrier des grandes échéances RH pour être plus en amont des grands rendez-vous (revue des rémunérations et plan de formation plus tôt dans l'année notamment).

NOUVEAUTES 2020

Covid-19 et ENGAGEMENT
Nous avons souhaité savoir comment nos collaborateurs ont vécu la période de confinement et accompagner au mieux la reprise d'activité. 97% l'ont bien vécu et 89% estiment que les liens avec CS GROUP sont restés forts durant le confinement.

CS GROUP est reconnu pour l'expertise de ses collaborateurs dans la maîtrise des projets les plus critiques. À ce titre, CS GROUP déploie un réseau d'experts dont la mission est de conseiller et d'apporter aux clients les solutions technologiques les mieux adaptées à leurs besoins et à leurs évolutions. Leur mission : répondre aux enjeux de demain, en assurant entre autres, la veille technologique et le suivi de l'état de l'art dans leurs domaines. Les experts ont également pour mission de favoriser le transfert de compétences et de connaissances en interne, mais aussi en externe en dispensant des cours aux écoles et universités, en intervenant régulièrement dans le cadre de séminaires et colloques tout en réalisant des publications.

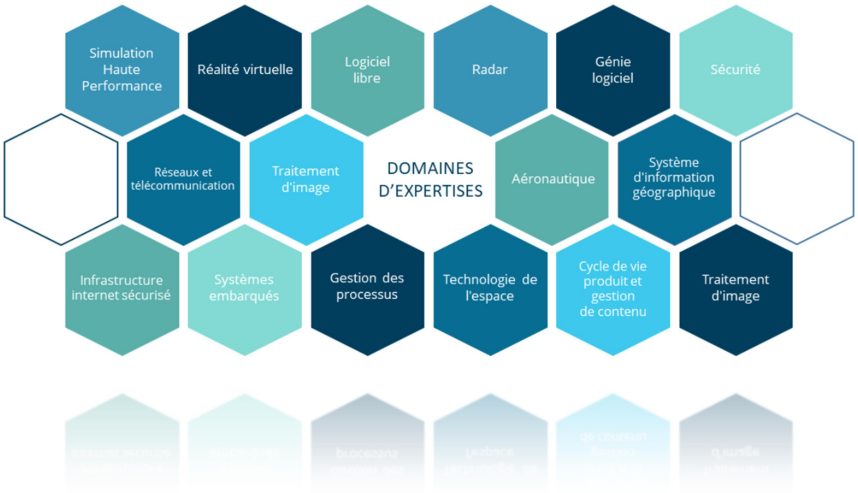
En 2020, la filière s'élargit, elle accueille les Architectes et devient la **Filière des Experts et Architectes** de CS GROUP :



Elle se structure désormais en trois collèges animés par la Direction Technique, en collaboration avec les Business Unit opérationnelles :

- Les Spécialistes S1/S2 (ex: Ingénieur d'études S1; Architecte Spécialisé S1, Ingénieur Qualité S2, Responsable Technique S2 …),
- Les Experts techniques et métier N3/N4,
- Les Architectes spécialisés et système N3/N4.

Couvrant les domaines suivants :



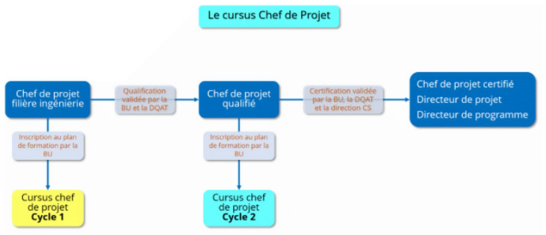
En 2020 deux Experts N4 et six Experts N3 ont obtenu leur niveau suite aux Jurys qui se sont déroulés fin décembre. Début 2021 la filière se compose de 208 Spécialistes, Experts et Architectes dont dix Niveaux 4 et trente-quatre Niveaux 3. A noter également que le prix CS GROUP 2020 a récompensé plusieurs experts pour leurs publications d'articles, logiciels libres et brevets. Enfin, le cercle Technologique « Intelligence artificielle » est en pleine expansion au sein du groupe, et la filière y contribue fortement en participant activement à la feuille de route « horizon 2024 ».

La filière Management de Projet :

Professionnaliser nos démarches, échanger les meilleures pratiques, développer l'excellence dans la conduite des projets, tels sont les enjeux de nos chefs et directeurs de projet pour la réussite de leurs missions.

Pour les accompagner dans cette démarche, CS GROUP a déployé une véritable filière du management de projet à travers un programme de formation fédérateur et structurant complété d'un processus de certification pour valider et conforter leurs acquis et leur offrir, dans le cadre d'une évolution de carrière, la reconnaissance de leurs statuts.

Des cursus de formation spécifique sont proposés pour les accompagner dans l'évolution de leur fonction.



L'objectif des cursus de formation est de développer une culture de management des projets efficace à CS GROUP et de mettre à disposition des chefs de projet des méthodes, outils et conseils éprouvés et spécifiques à nos métiers.

Le cursus se compose de sessions de formation dispensées par des organismes de formation externes et de formations internes dites "ateliers" afin de partager des pratiques, des méthodes et des attitudes.

- **Le développement des compétences**

Le développement et l'adaptation des compétences sont au cœur du modèle d'affaires de CS GROUP afin de permettre de préserver et de développer son savoir-faire et son expertise et fidéliser les talents.
Le groupe reconnaît la compétence des collaborateurs, organise la promotion des potentiels et encourage la mobilité entre les

missions. Il favorise la mobilité entre ces différentes filiales et a permis l'évolution des collaborateurs en France.

Le groupe fait la promotion des plates-formes collaboratives et des réseaux d'expertise afin d'améliorer à la fois les compétences individuelles, le potentiel du groupe sur les projets complexes et le partage des pratiques et des technologies.

- **Le plan de développement des compétences (ex- plan de formation)**

La politique RH fait du plan de développement un outil primordial au regard du développement des carrières, de la professionnalisation et de la fidélisation des collaborateurs.

Le plan de développement des compétences 2020 avait pour objectif de répondre à la stratégie d'entreprise, le renforcement des compétences et d'accompagner les salariés dans l'élaboration de leur(s) projet(s) professionnel(s), notamment dans le cadre des évolutions/reconversions technologiques et métiers.

En 2020, **15 705** heures de formation ont été dispensées au sein de CS GROUP - France (dont les salariés de Diginext tupée au 1er mai 2020), soit 2,40 % de la masse salariale consacrée à la formation. Pour CS NOVIDY'S, en 2020, **402** heures de formation ont été réalisées.

CS GROUP attache une importance particulière à la répartition des efforts de formation entre les femmes et les hommes, ainsi qu'auprès des collaborateurs de 50 ans et plus, et auprès des collaborateurs n'ayant pas suivi de formation depuis 6 ans ou plus.

Sur les 53 personnes identifiées chez CS GROUP – France comme n'ayant pas suivi de formation lors de la construction du plan 2020, 55 % ont été formées en 2020.

Sur l'année 2020, 32 nouveaux salariés CS GROUP - France ont participé à la journée d'intégration, co-animée par des représentants des différentes directions de l'entreprise.

Au sein de CS GROUP - France, les filières Expertise et Management de Projet sont des moyens de promouvoir les forts potentiels :

- 18 collaborateurs ont évolué au sein de la filière Experts ;
- 12 collaborateurs ont évolué dans la filière Management de Projet (fonction Chef de projet certifié, ou directeur de projet).

- **Les entretiens annuels**

La mise en place des entretiens d'évaluation et des entretiens professionnels correspond à la volonté de la Direction des Ressources Humaines de mieux accompagner la gestion des carrières des collaborateurs au sein de CS GROUP en les rendant acteurs de leur devenir professionnel.

Le support d'entretien individuel formalise les compétences et les performances des collaborateurs ainsi que l'expression de leurs souhaits d'évolution, dans le cadre d'un échange entre le collaborateur et son manager. Le tout est digitalisé au travers d'un outil spécifique.

Il s'agit d'un rendez-vous fondamental pour la gestion des compétences individuelles et collectives au sein de l'entreprise. Ces entretiens sont planifiés tous les ans lors d'une campagne qui se déroule entre janvier et avril.

La Direction des Ressources Humaines assure des réunions de communication et d'information sur le processus de ces entretiens d'évaluation et professionnel, à destination des managers en charge de ces entretiens, afin de les former en continu à cet exercice.

Le taux d'avancement des entretiens annuels :

Année	Taux d'avancement (%) CS GROUP - France	Taux d'avancement (%) CS NOVIDY'S & CS Féducia
2018	89	NC
2019	86	76
2020	87	76

Base calculée uniquement sur la population salariée en CDI.
Les données 2019 de CS GROUP - France ont été retraitées pour intégrer les impacts de la TUP DIGINEXT au 1er mai 2020.

2.1.2 Faire de la santé et sécurité une priorité :

NOUVEAUTES 2020

CS GROUP - France a renforcé sa politique de prévention par la création d'une Direction Santé et Sécurité au Travail et Environnement pour mettre en lumière la vision sur ce thème, piloter, animer et communiquer autour de ces enjeux.

- **Les conditions de santé et de sécurité au travail**

La préservation de la bonne santé physique et psychologique de ses collaborateurs est une priorité de l'entreprise. Ainsi, toutes les mesures sont prises afin d'assurer la sécurité et la protection des collaborateurs, afin que les conditions de travail et les relations entre les collaborateurs soient saines et respectueuses des droits et de la dignité de chacun.

A cette fin, CS GROUP – France en 2015, s'est engagée dans le déploiement d'un Système de Management de la Santé, Sécurité et de la Radioprotection visant à améliorer ses performances en matière de maîtrise des risques professionnels.

Organisation

En 2020, CS GROUP - France a renforcé sa politique de prévention par la création d'une Direction Santé et Sécurité au Travail et Environnement. Désormais incarnée, cette Direction pilote, anime et communique autour de ces enjeux importants. Le positionnement de cette nouvelle direction au sein de la DRH a permis de dynamiser les liens nécessaires entre les différents acteurs de la santé et la sécurité au travail chez CS GROUP :

- Direction Générale et Responsables de Sites
- Responsable Santé Sécurité au Travail et Environnement
- Infirmière
- Responsables DISC (Direction Immobilière et Service aux Collaborateurs)
- RRH
- Responsable Administration du Personnel (animation du service médical, déclarations en matière d'accidents du travail ou de trajet et reportings associés, …)
- Responsable Formation
- Service Juridique de Droit Social

Afin de se conformer à la réglementation dans les domaines de la santé, de la sécurité au travail et des conditions de travail, une veille réglementaire en santé/sécurité est réalisée mensuellement par les spécialistes de droit social de la DRH.

Evaluation des risques professionnels

En France, conformément au Code du Travail, une évaluation des risques professionnels est réalisée chaque année sur l'ensemble des sites CS GROUP dans le cadre des Documents Uniques d'Évaluation des Risques Professionnels. Une méthode de type AMDEC a été déployée afin de déterminer les risques principaux pour lesquels des actions sont mises en œuvre et suivies.

En 2020, dans le cadre de la pandémie de Covid-19, ce Document Unique a été mis à jour pour permettre l'identification des situations, conditions, postes de travail qui pourraient entraîner une transmission du virus.

Prévention des risques sur sites clients

Dans le cas des prestations de service sur site client, le personnel CS GROUP en France s'engage à prendre connaissance et à respecter toutes les consignes de sécurité en vigueur sur ce site.

Dans le cas des travaux réalisés sur site client la prise en compte de la sécurité se traduit par le respect de la réglementation sur les interventions d'entreprises extérieures et sur les chantiers. Ainsi, avant toute intervention d'une équipe CS GROUP sur site client, une analyse des risques est réalisée. A partir des résultats de cette analyse un plan de prévention conforme à la réglementation est établi. Il décrit toutes les mesures de prévention à mettre en œuvre pour limiter tous les risques identifiés. L'encadrement veille à sa bonne application par l'ensemble des collaborateurs CS GROUP participant à la prestation.

- **Politique de prévention de la radioprotection**

Afin de protéger au mieux ses collaborateurs intervenant sur les sites de ses clients exposés aux rayonnements ionisants, CS GROUP – France a décidé de déployer un système de management de la radioprotection dès 2016 basé sur la conformité aux exigences du référentiel CEFRI (Comité Français de Certification en Radioprotection). L'audit de la conformité de ce système a eu lieu en mars 2017 et la certification CEFRI-E a été obtenue pour les activités des deux établissements de la BU AESI de Grenoble et d'Aix-en-Provence. En 2018 et 2019, ce certificat a été maintenu.
En 2020, CS GROUP – France a obtenu le renouvellement de sa certification pour une durée de trois ans.

Le pilotage de ce système de management de la radioprotection, décrit dans un « Manuel de Management de la Radioprotection » est basé sur un inventaire approfondi des risques réalisé à partir des Documents Uniques des deux établissements avec la participation des représentants du personnel et des experts de la radioprotection. Cet inventaire permet d'identifier les risques majeurs à prendre en compte. Afin de prévenir et limiter ces risques un nouveau programme d'actions est déployé chaque année et une nouvelle politique Santé/Sécurité au Travail et Radioprotection est validée par la direction. Les objectifs d'amélioration prioritaires déclinés dans les programmes d'action sont les suivants :

- Protéger la santé et garantir la sécurité des collaborateurs par une meilleure prévention et une maîtrise accrue des risques professionnels ;
- Respecter les dispositions légales et réglementaires ainsi que les autres exigences applicables, et les dépasser chaque fois que possible ;
- Assurer en permanence la formation et l'information des collaborateurs à la prévention des risques ;
- Maintenir aussi bas que possible les expositions aux rayonnements ionisants de ses collaborateurs.

- **L'absentéisme (Maladie, maternité, paternité, arrêt pour accident de travail et de trajet)**

CS GROUP en France	Nombre de jours d'absence	Taux d'absentéisme
CS GROUP - France	9 257	2,63%
CS NOVIDY'S & CS Féducia	1 014,5	2,72%

* **Taux d'absentéisme** : Nombre de jours d'absence ouvrés/ Nombre de jours théoriques travaillés

- **Les accidents du travail et les maladies professionnelles**

Les activités de CS GROUP en France ne présentent pas de risques inhérents significatifs en matière d'hygiène et de sécurité, notamment en matière d'accidents au travail.

CS GROUP en France	Nombre d'accidents de trajet *	Nombre de jours d'arrêt dus aux accidents de trajet **	Nombre d'accidents de travail *	Nombre de jours d'arrêt dus aux accidents de travail **
CS GROUP - France	6	267	6	56
CS NOVIDY'S & CS Féducia	0	0	0	0

* Accidents (trajet & de travail) avec arrêt.
** Nombre de jours calendaires d'arrêt.

Année	Taux de fréquence * CS GROUP - France	Taux de fréquence * Diginext	Taux de fréquence * CS NOVIDY'S & CS Féducia
2018	10,95	0	NC
2019	4,81	4,03	NC
2020	4,65	N/A	0

* Taux de fréquence =Nb d'accidents (travail & trajet) avec arrêt * 1 000 000/nb heures travaillées

Année	Taux de gravité * CS GROUP - France	Taux de gravité * Diginext	Taux de gravité * CS NOVIDY'S & CS Féducia
2018	0,207	0,07	NC
2019	0,112	0,05	NC
2020	0,125	N/A	0

* Taux de gravité = Nb de jours calendaires d'arrêts pour accidents (travail & trajet)* 1 000/ nb heures travaillées.

Rappel : TUP au 1er mai 2020 = 304 collaborateurs (20 CDD-284 CDI) sont transférés à CS GROUP – France

2.1.3 S'engager pour la diversité

Le Groupe est convaincu que l'enthousiasme, la créativité et la diversité est source de développement et de performance. Les 2000 collaborateurs du Groupe sont représentatifs de ces forces, les nourrissent et les cultivent dans leurs actions au quotidien. Cultiver la diversité des profils, des expériences et des personnalités, attirer et fidéliser les talents, proposer des parcours d'intégrations, de développement et d'évolution, sans oublier des conditions de travail en toute sécurité alliés à une et une politique sociale adaptée : autant de leviers de réussite indispensables à la croissance de CS GROUP.

NOUVEAUTES 2020

CS GROUP accueille à sa tête une nouvelle Directrice Général Adjointe, Marie de SAINT SALVY, venant ainsi renforcer la présence de femmes à son COMEX et incarner cette volonté de promotion de la mixité et de l'égalité professionnelle.

- **La politique de lutte contre les discriminations**

La lutte contre toute forme de discrimination fait partie de l'ADN de CS GROUP. En effet, l'inclusion et la diversité font partie des leviers qui permettent à CS GROUP de refléter le codes sociétaux dans lesquels l'entreprise évolue et favorise l'expression de tous les talents.

A ce titre, CS GROUP est le premier signataire de la Charte de la diversité en entreprise créée en 2004 à l'initiative de Messieurs Claude Bébéar er Yazid Sabeg. A ce titre, le groupe respecte et promeut l'application du principe de non-discrimination afin que soit assurée une égalité de traitement et de considération à tout moment de la vie d'un collaborateur. L'accord sur l'égalité professionnelle réaffirme ce principe.

Par ailleurs, la politique en matière d'égalité de traitement a été également appréhendée lors de la mise à jour du règlement intérieur de **CS GROUP en France publié en 2019,** qui comporte un article sur le principe de neutralité dans l'entreprise.
Dans toute la gestion des ressources humaines, une attention particulière est portée à la non-discrimination et à l'égalité des chances.

Les formations internes rappellent le principe de l'égalité de traitement et de la non-discrimination à l'embauche.

- **Les mesures prises en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

Pour favoriser et rendre opérationnelle sa volonté, la Direction de CS GROUP - France s'est engagée dans le cadre d'un plan d'action unilatéral établi le 2 décembre 2019, en respect des dispositions légales et règlementaires.

A travers ce plan d'action, la Direction de CS GROUP a souhaité réaffirmer sa volonté d'agir en faveur de la mixité, de l'égalité professionnelle et du respect du principe de non-discrimination.
La Direction a également souhaité marquer sa volonté de poursuivre les actions engagées en faveur de l'amélioration des conditions de travail et l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle, dont la prise en compte est importante pour une égale qualité de vie au travail des femmes et des hommes.
Le plan d'action renforce l'engagement de CS GROUP - France en faveur de l'égalité professionnelle à travers des mesures

concrètes et des orientations nouvelles sur les sujets suivants :

- Les actions de sensibilisation et de communication sur tous les aspects de l'égalité professionnelle,
- La mixité des emplois à travers le recrutement et les promotions,
- Les actions de développement et maintien des compétences,
- L'emploi des travailleurs handicapés,
- L'égalité dans les rémunérations effectives,
- La qualité de vie de travail au travers de l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle,
- L'exercice du droit d'expression directe et collective des salariés
- Le droit à la déconnexion

Le plan d'action unilatéral fixe les objectifs de progression dans chaque domaine, les actions permettant de réduire les écarts et les indicateurs permettant de les mesurer.

Dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire, ce depuis juin 2017, la Direction a décidé unilatéralement d'allouer une enveloppe de 0,10% de la masse salariale au titre de l'égalité professionnelle afin de continuer à traiter le rattrapage des écarts de salaires.

D'autre part, CS GROUP est acteur auprès de l'association « Elles bougent », dont l'objectif est de promouvoir la place des femmes dans le secteur du service informatique. CS GROUP - France est présente dans des réunions de recrutement et auprès des étudiants et collégiens pour présenter ses métiers. Plusieurs réunions d'information se sont tenues dans l'année.

Enfin, dans le respect des nouvelles obligations destinées à lutter contre l'inégalité professionnelle femmes-hommes, CS GROUP – France a obtenu un score de 86/100 et CS NOVIDY'S un score de 80/ 100 à l'index de l'égalité femmes-hommes pour l'année 2020.

- **Les mesures prises en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées**

Le groupe veille également au respect des lois portant sur l'emploi et le maintien dans l'emploi des personnes atteintes d'un handicap ; les personnes reconnues « travailleurs handicapées » sont accompagnées et bénéficient d'aménagement de poste, en fonction de leur handicap.

Dans une optique de prévention du handicap et de gestion du risque, CS GROUP - France s'engage dans le plan d'action « unilatéral relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et la qualité de vie au travail » à favoriser le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, en identifiant en amont les situations de handicap et en y apportant la réponse la mieux adaptée.

Au sein de CS GROUP - France, les personnes reconnues « travailleurs handicapés » sont accompagnées et bénéficient d'aménagement de poste, en fonction de leur handicap.

En partenariat avec l'AGEFIPH et dans le cadre de la « Semaine pour l'emploi des personnes handicapées », CS GROUP - France a participé à la journée « Un jour, un métier en action » pendant 7 ans. Il s'agit de permettre à un demandeur d'emploi handicapé de passer une journée en entreprise, en binôme avec un salarié valide, et de se familiariser ainsi avec une entreprise, un secteur d'activité ou un nouveau métier.

- **Les mesures prises en matière de diversité des âges – seniors**

Consciente de la nécessité de mettre en œuvre une gestion active des âges, compte tenu de la situation créée par l'évolution des dispositions relatives au départ en retraite en France, CS GROUP - France :

- accorde une attention particulière au développement des compétences et au maintien dans l'emploi des salariés âgés de 50 ans et plus,
- encourage le dispositif des entretiens de suivi de carrière à tous les salariés à partir de 50 ans,
- facilite la transmission des savoirs afin de pérenniser les compétences clés ainsi que les savoir-faire propres aux métiers de l'entreprise,
- améliore les conditions de travail, prévient les situations de pénibilité et incite les collaborateurs de 50 ans et plus à réaliser un bilan quinquennal de santé via la Sécurité sociale,

- prend en compte le désir de certains salariés de prévoir une transition entre leur période d'activité et leur départ en retraite au travers notamment du dispositif de retraite progressive, et la possibilité, sous condition, de maintenir les cotisations à taux plein (selon la même répartition employeur/salarié),
- se réserve la possibilité d'aider les collaborateurs ne disposant pas d'un nombre de trimestres suffisants pour faire valoir une retraite à taux plein, à racheter leurs trimestres manquants dans la limite de 4.

En 2020, les salariés formés de 50 ans et plus ont bénéficié en moyenne de 3,3 jours de formation (contre 3,5 jours pour l'ensemble des salariés CS GROUP - France formés). En 2020, au sein de CS GROUP - France, 37 embauches de salariés âgés d'au moins 50 ans ont été réalisées.

NOUVEAUTE 2020
Depuis la Loi sur l'avenir professionnel, les entreprises d'au moins 50 salariés ont l'obligation de mesurer chaque année l'écart global des rémunérations entre les femmes et les hommes sous la forme d'un index de l'égalité professionnelle, composée de 5 indicateurs.

CS GROUP - France a connu pour la deuxième année consécutive un score de 86/100 et se place à un bon niveau au regard des entreprises de son secteur.

Répartition des effectifs par catégorie d'âge à fin 2020*
* - reporting non consolidé entre les filiales à l'étranger

CS GROUP en France	CS GROUP - France	CS NOVIDY'S & CS Féducia
<30 ans	376	47
30-39 ans	410	70
40-49 ans	361	36
>=50 ans	504	24

Répartition suivant l'âge et ancienneté à fin 2020*
* - reporting non consolidé entre les filiales à l'étranger

CS GROUP en France	Moyenne d'âge	Ancienneté moyenne
CS GROUP – France	41,31	10,01
CS NOVIDY'S & CS Féducia	37	4,44

Répartition par genre
En 2020, l'effectif est composé de 22,4% de femmes et 77,6% d'hommes sur la France

CS GROUP en France	Homme	Femme
CS GROUP – France	1 281	370
CS NOVIDY'S & CS Féducia	138	39

2.1.4 Bien-être au travail et dialogue social

- **Le Bilan des accords collectifs**

En 2020, des négociations avec les représentants du personnel au sein de CS GROUP - France se sont déroulées sur les thèmes suivants :

- Les rémunérations, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée : un constat de désaccord a été établi le 29 juillet 2020

  Dans le cadre de la crise sanitaire liée à la pandémie du Covid-19, l'entreprise a subi une diminution importante de son activité. La politique de rémunération retenue pour 2020 devait tenir compte du contexte économique général. La situation a conduit la Direction à adapter sa politique salariale en conséquence.

  L'entreprise a néanmoins décidé de continuer l'effort de rattrapage de certains écarts individuels, singulièrement entre hommes et femmes, auquel elle est engagée depuis plusieurs années.

  A ce titre, la Direction a alloué une enveloppe d'augmentation égale à 0,10 % calculée sur la masse salariale de référence au 30 juin 2020 et applicable au 1er juillet 2020, ayant pour objet de contribuer à traiter l'égalité professionnelle et notamment l'égalité Hommes/Femmes, tel que prévu dans le plan d'action égalité professionnelle du 2 décembre 2019. Cette mesure sera appliquée dès le salaire du mois de novembre 2020, et de manière rétroactive au 1er juillet 2020.

  La Direction s'est également engagée à redéfinir le calendrier annuel des négociations sur les salaires de sorte que les prochaines négociations sur ce thème se tiendront au dernier trimestre de chaque année, pour une application des mesures en mars de l'année suivante avec effet rétroactif au 1er janvier.

- Négociations en cours en matière d'égalité professionnelles entre les femmes et les hommes, et la qualité de vie au travail. Le plan d'action conclu en 2019 est arrivé à échéance le 2 décembre 2020. Les négociations en vue de la conclusion d'un nouvel accord ont été ouvertes le 17 novembre 2020.
  La diversité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sont indispensables pour la pérennité et la croissance de l'entreprise. La qualité de vie de travail est prise en compte au travers de l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle, et l'exercice du droit d'expression directe et collective des salariés.

- Négociation en cours en matière de Gestions des emplois et des parcours professionnels (GEPP).
  Un accord d'entreprise relatif à la GEPP a été signé le 21 juin 2017 pour une durée de 3 ans.
  Les négociations en vue de la conclusion d'un nouvel accord ont été ouvertes le 9 juin 2020.

- Révision de l'accord relatif au régime de frais de santé du 23 décembre 1998 par la signature à l'unanimité des organisations syndicales d'un avenant de révision n° 11 du 9 décembre 2020 et applicable à compter du 1er janvier 2020.

  Cet avenant prévoit :
  - ✓ le maintien des garanties et prestations applicables en matière prévoyance et de frais de santé, modulo l'amélioration de la garantie Inlay Onlay à 150% de la base de remboursement,
  - ✓ le maintien des taux de cotisations frais de santé et prévoyance, ainsi que le maintien de la répartition du paiement des cotisations (70% par l'entreprise, 30% par les salariés).

En marge de ces actions, la Direction a néanmoins maintenu sa volonté de favoriser un dialogue social constructif que ce soit dans les échanges informels avec les élus ou les réunions officielles.

NOUVEAUTE 2020
CS NOVIDY'S a signé en 2020 son premier accord de Participation.

2.2 Lutter contre le changement climatique

En application des dispositions de la Loi relative à la transition énergétique pour la croissance verte (N° 2015-992 du 17 août 2015) et conformément aux dispositions de l'article L 225-100-1 du Code de commerce, l'impact de l'exercice des activités du groupe sur l'environnement et à l'inverse, l'impact de l'augmentation éventuelle de dysfonctionnements causés par des catastrophes naturelles sont devenues au fil des ans une préoccupation constante.

D'abord identifiée comme des risques politiques, réglementaires ou de réputation, la limitation de l'impact environnemental de nos activités est aujourd'hui un des grands enjeux de la responsabilité d'entreprise du groupe. Qui plus est, alignés sur le modèle d'affaires, ces enjeux environnementaux sont porteurs d'opportunités pour CS GROUP. En proposant des innovations technologiques et des offres de solutions durables CS GROUP s'engage aussi à réduire l'impact environnemental de ses activités et accompagne ses clients dans leur propre démarche en faveur de l'environnement.

2.2.1 Politique générale en matière environnementale

Pour répondre à ces enjeux et limiter toujours plus l'impact de ses activités sur l'environnement, CS GROUP - France a adopté une démarche de management environnemental reposant sur les principes suivants :

- Assurer la préservation de l'environnement dans le cadre des activités de l'entreprise,
- Connaître et respecter les réglementations en vigueur,
- Prendre en compte et gérer les contraintes environnementales liées aux projets et aux prestations réalisées sur les sites clients,
- Valoriser l'action en faveur de l'environnement et de la sobriété numérique auprès de ses clients, de ses collaborateurs et des représentants institutionnels pour un monde plus durable.

En conformité avec le référentiel ISO 14001, CS GROUP - France a créé un pôle Environnement et Sécurité Industrielle. La mission de ce pôle est d'apporter son support aux équipes projets afin de minimiser les impacts sur l'environnement des activités, produits et services de CS GROUP, à mettre en place une politique active de maîtrise des risques industriels et à veiller au suivi des nouvelles réglementations et à leurs applications. La création de ce pôle démontre la volonté de CS GROUP d'améliorer ses performances dans ces deux domaines du développement durable : l'environnement et la sécurité des collaborateurs.

Selon cette méthode, les principaux risques suivants ont été identifiés :

- Impacts sur l'environnement (rejets carbonés, pollution de l'air, appauvrissement des ressources naturelles, génération de déchets, …) des infrastructures qui abritent les activités de CS GROUP ;
- Impacts sur l'environnement des systèmes fournis par les activités du groupe tout au long de leur cycle de vie ;
- Non-respect de la réglementation environnementale.

Pour information, CS GROUP n'a pas pris d'engagements spécifiques en faveur de la lutte contre le gaspillage alimentaire, de la lutte contre la précarité alimentaire, du respect du bien-être animal et d'une alimentation responsable, équitable et durable ; ces thématiques ne constituent pas des enjeux significatifs compte tenu de la nature des activités du groupe.

S'agissant des risques environnementaux significatifs, leur identification et leur évaluation sont réalisées conformément à la procédure CS GROUP - France *« Identification des aspects environnementaux significatifs »* dans le cadre du Système de Management de l'Environnement déployé en conformité avec la norme ISO14001.

En 2015, la direction de CS GROUP - France a décidé de rendre conforme ce système de management de l'environnement au référentiel ISO14001_version 2015, pour les activités de la BU DSA (Défense, Sécurité & ATM), sur l'établissement du Plessis-Robinson de sa filiale CS GROUP - France. La certification a été obtenue fin 2016 et un audit de suivi en avril 2017 est venu confirmer cette certification. En 2018, le certificat a été renouvelé en application de la nouvelle version de la norme ISO14001. Les audits de suivi 1 et 2 effectués respectivement début 2019 et début 2020 ont permis de maintenir ce certificat.

Les informations environnementales présentées dans ce chapitre concernent principalement les activités de CS GROUP – France et de CS NOVIDY'S. Pour toutes les données chiffrées présentées dans ce document, le périmètre d'activité est précisé. Les outils de reporting actuels ne permettent pas de publier d'informations et de données environnementales sur les plus petits sites et sur les filiales étrangères, mais le groupe travaille pour élargir ce périmètre.

- **L'organisation de la société pour prendre en compte les questions environnementales et, le cas échéant, les démarches d'évaluation ou de certification en matière d'environnement**

La responsabilité environnementale a été confiée en 2020 au Responsable Santé, Sécurité au Travail et Environnement rattaché à la Direction des Ressources Humaines de CS GROUP – France.
Les missions qui lui ont été confiées dans le domaine de l'environnement sont les suivantes :

- ✓ Conduire une Politique de protection de l'Environnement pour minimiser l'impact environnemental des infrastructures et des activités de CS GROUP,
- ✓ Assurer, en lien avec le service juridique de la DRH, une veille permanente sur les évolutions de la réglementation relative à la l'hygiène, la sécurité, l'environnement et aux conditions de travail,
- ✓ S'assurer du respect des obligations réglementaires environnementales et conduire les actions de mises en conformité,
- ✓ Produire tous les documents nécessaires (aux projets, aux instances de représentation du personnel, …) dans l'objectif d'une meilleure protection de l'environnement ;

Animer en lien avec la Direction de la Qualité et de l'Audit Technique le Système de Management de l'Environnement.

- **Le respect de la réglementation**

L'activité de CS GROUP s'effectue dans le respect des lois et réglementations en vigueur dans les différents pays où il l'exerce. Une veille réglementaire est mise en place afin de suivre l'évolution de la législation et de la réglementation dans le domaine de l'environnement, de la gestion du risque industriel et de la préservation du voisinage. Les nouveaux textes sont analysés pour définir leur niveau d'applicabilité et des mémos de veille réglementaire sont diffusés aux services concernés par les nouveautés réglementaires. Des analyses de conformité sont réalisées régulièrement et des plans d'action sont déployés pour lever les éventuelles non-conformités.

Afin d'aller plus loin dans le souci de respect de la réglementation, il a été décidé de renforcer l'analyse de conformité à l'ensemble des textes applicables en se dotant d'un outil de veille réglementaire permettant de fournir le pourcentage de conformité au fil de l'eau. L'outil de veille réglementaire choisi et déployé permet :

- d'assurer sa veille réglementaire (accès à une base réglementaire, alertes personnalisées en cas de nouveautés, …)
- de suivre sa conformité (création de référentiels, de plans d'action, …)
- de décrypter la réglementation (détermination rapide de vos obligations réglementaires)

Des domaines ont été définis pour lesquels des alertes hebdomadaires sont reçues par CS GROUP en cas de parution d'un nouveau texte.
Les textes qui concernent CS GROUP sont inclus dans un référentiel de textes applicables. Ils font alors l'objet d'une analyse de conformité et la définition de plans d'action si besoin.

Un référentiel regroupant les textes réglementaires applicables dans le domaine de l'environnement a été créé.

Pourcentage de conformité réglementaire 2020 : **85 %** (périmètre de la veille réglementaire CS GROUP - France)

Ce taux était de 87% l'année dernière. Des actions sont en cours pour augmenter ce pourcentage à l'avenir.

- **Les actions de formation et d'information des salariés menées en matière de protection de l'environnement**

Les besoins de formation sont déterminés lors de l'entretien annuel des collaborateurs avec leur responsable direct ou lors de leur affectation à un projet ou à une affaire, s'ils n'ont pas exactement le profil requis, de façon à compléter alors leurs compétences.
Les collaborateurs identifiés comme ayant un impact sur les Aspects Environnementaux significatifs de CS GROUP - France font l'objet d'une attention particulière en matière de formation environnementale.

Un module de sensibilisation à l'environnement a été établi. Ce module a été dispensé aux collaborateurs identifiés comme ayant un impact possible sur les Aspects Environnementaux Significatifs. Il a par ailleurs été rendu disponible à l'ensemble des collaborateurs sur l'intranet de CS GROUP. Il est également présenté dans le cadre des ateliers de formation du cursus de qualification des chefs de projet.

Un « Guide des bonnes pratiques environnementales » qui regroupe un catalogue d'actions simples pour réduire l'impact sur l'environnement des activités de CS GROUP, a été communiqué à l'ensemble des collaborateurs.

Des communications relatives à la protection de l'environnement sont également faites régulièrement à l'ensemble des collaborateurs pour les informer de nouvelles actions mises en place (communication sur la collecte sélective des déchets, sensibilisation au covoiturage, conseils sur l'éco-conduite …).

En 2020, l'intranet de CS GROUP a été remplacé par un Réseau Social d'Entreprise qui permet d'optimiser les échanges avec et entre les collaborateurs. Des Communautés ont été créées sur les problématiques liées à la protection de l'environnement. Elles sont le siège de débats d'idées et de conseils pratiques utiles à tous.

2.2.2 Réduire durablement l'empreinte carbone de nos activités

Réduire durablement l'empreinte carbone de nos activités :

- en améliorant le calcul de nos émissions de gaz à effet de serre (périmètre élargi, contributions scope 3 du bilan carbone non prises en compte à ce jour,…),
- en réduisant les GES sur lesquels nous pouvons agir : émissions liées aux consommations énergétiques de nos infrastructures, aux déplacements de nos collaborateurs, à notre supply chain,…
- en réduisant l'impact environnemental de nos systèmes et de nos services (écoconception, green IT, …)
- en proposant à nos clients des solutions techniques innovantes qui les aident à diminuer leur empreinte carbone

2.2.2.1 Améliorer le calcul de notre empreinte carbone

CS GROUP réalise et publie chaque année un bilan carbone qui résume les émissions de gaz à effet de serre liées à ses activités. Ce bilan, réalisé sur les bases des recommandations de l'ADEME (Agence de l'Environnement et de la Maîtrise de l'Energie) présente les principales émissions directes et indirectes sur les trois périmètres décrits dans le schéma ci-dessous (scopes 1, 2 et 3).

Le bilan 2020 a été réalisé sur le périmètre des établissements de taille significative. Il ne couvre pas les filiales étrangères du groupe. (Voir tableau récapitulatif page suivante)

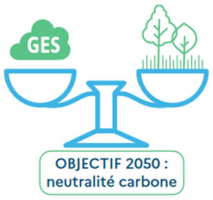
Dans le scope 3, nous avons considéré avec une attention particulière l'empreinte carbone liée à nos équipements informatiques qui constituent le coeur de notre métier. Nous

souhaitons aller plus loin dans cette démarche d'élargissement du scope 3, notamment sur notamment sur les domaines suivants :

- Mieux définir, en lien avec nos prestataires de valorisation de nos Déchets d'Equipements Electriques et Electroniques des émissions liées aux opérations de collecte, de transport et de valorisation et des émissions évitées grâce aux différents types de valorisation.
- Obtenir de nos fournisseurs l'empreinte carbone de leurs produits et des modes de livraison associés.
- Travailler avec nos fournisseurs de clouds externes pour optimiser l'empreinte carbone de leurs services.

2.2.2.2 Réduire l'empreinte carbone de nos infrastructures

CS GROUP s'inscrit dans la Stratégie Nationale Bas Carbone (SNBC) dont la feuille de route engage la France à réduire ses émissions de gaz à effet de serre avec un objectif de neutralité carbone en 2050.



De nombreuses actions sont d'ores et déjà en cours pour réduire l'empreinte carbone de nos infrastructures, parmi lesquelles :

- ✓ Optimiser les paramètres de fonctionnement de nos installations techniques pour limiter les consommations en énergie ;
- ✓ Continuer la campagne de remplacement des éclairages par des LEDS dans les locaux mais également pour les éclairages extérieurs ; Continuer l'installation de radars de présence.
- ✓ Sensibiliser le personnel sur les gestes éco-citoyens au bureau permettant de limiter les consommations d'énergie : utilisation raisonnée du chauffage et de la climatisation, bonne gestion de l'éclairage et du matériel bureautique, … ;
- ✓ Optimiser les déplacements des collaborateurs entre les différents établissements grâce à la généralisation des outils de vidéoconférence.

L'année 2020 a été bouleversée par la crise Covid-19 et la généralisation du télétravail et du travail à distance.
Le retour positif de nos collaborateurs sur ces nouveaux modes de travail nous a poussés à démarrer des réflexions sur la création de nouveaux espaces de travail qui permettront de répondre à des enjeux sociaux, économiques et environnementaux.

- **Consommation électrique**

Rapportée au nombre croissant de collaborateurs, notre consommation électrique, malgré nos nombreux efforts, est restée stable cette année. Une des principales causes est liée à la crise Covid-19. En effet, les mesures sanitaires concourant à optimiser le renouvellement d'air neuf dans nos locaux a entrainé une augmentation de nos consommations électriques.

Les quantités d'électricité consommées par les établissements de CS GROUP en France en 2020, rapportées dans notre bilan carbone, sont regroupées dans le tableau ci-dessous.

Concernant notre site du Plessis-Robinson, en raison de la présence de plusieurs locataires, un ratio a été appliqué sur les consommations de gaz et d'électricité ;

Établissement Électricité (MWh)	2018	2019	2020
Le Plessis-Robinson	3 278	2 894	2 899
Toulouse	1 154	997	943
Aix-en-Provence	192	226	467
Total	**4 624**	**4 117**	**4 309**

Les données relatives à CS NOVIDY'S et CS Féducia et à leurs sites de Vélizy et des Gonds ne sont pas encore disponibles mais en cours de finalisation pour une publication en 2021.

- **Carburant**

La consommation 2020 en carburant prend en compte les flottes de véhicules de CS GROUP – France, CS NOVIDY'S et CS Féducia. Jusque-là composées uniquement de véhicules diesel, ces flottes contiennent maintenant des véhicules à essence. Les données utilisées dans le bilan carbone sont regroupées dans le tableau ci-dessous :

CS GROUP - France	2018	2019	2020
Carburant Diesel (litres)	73 535	76 401	95 827
Carburant Essence sans Plomb (litres)			1 610

CS NOVIDY'S & CS Féducia	2018	2019	2020
Carburant Diesel (litres)	NC	NC	28 132
Carburant Essence sans Plomb (litres)			7 230

A noter que l'augmentation de consommation constatée est liée à une baisse de l'utilisation de l'avion pour les déplacements sur sites clients, baisse qui s'est traduite par une augmentation des déplacements en véhicules. L'intégration des activités de notre filiale CS Novidy's spécialisée dans le conseil en cybersécurité au plus près de nos clients explique également cette augmentation.

- **Autres types d'énergie**

L'établissement du Plessis-Robinson utilise le gaz naturel pour assurer sa production d'air chaud. Cette production est réalisée grâce à une chaufferie exploitée par le propriétaire du bâtiment.
La consommation de gaz naturel pour l'année 2020 est indiquée dans le tableau ci-dessous :

Le Plessis-Robinson	2018	2019	2020
Gaz naturel (MWh)	1 210	922	963

- **Les Substances dangereuses**

CS GROUP s'engage à respecter l'ensemble de la réglementation sur les substances chimiques dangereuses et notamment :

RoHS (Restriction of Hazardous Substances)

- L'ensemble des équipements livrés par CS GROUP sont conformes aux exigences de restriction des 6 substances réglementées par le décret n° 2005-829 intégré depuis 2007 dans le Code de l'Environnement (plomb, mercure, cadmium, chrome hexavalent, polybromobiphènyles ou polybromodiphènyléthers).
- En 2015 CS GROUP a pris note de l'élargissement de la liste des substances soumises à limitations à 4 nouvelles substances (DEHP, BBP, DBP, DIBP) (Directive européenne n°2015-863) qui entrera en vigueur en 2019.

Le Règlement REACH

- Si les équipements fournis par CS GROUP contiennent une substance « extrêmement préoccupante » présente sur une des listes publiées par l'Agence Chimique Européenne (ECHA) à la date de la fourniture, à une concentration supérieure à 0,1% (masse/masse), CS GROUP s'engage à fournir toutes les informations suffisantes à sa disposition pour permettre l'utilisation de ces articles en toute sécurité.
- Si les équipements fournis par CS GROUP contiennent une substance présente sur l'annexe XIV, CS GROUP s'engage à fournir une copie de l'autorisation accordée par l'ECHA.

Le Règlement sur les substances qui appauvrissent la couche d'ozone

- L'ensemble des équipements livrés par CS GROUP sont conformes aux exigences du règlement (CE) n° 1005/2009 du parlement européen relatif à des

substances qui appauvrissent la couche d'ozone.

- **Economie circulaire : mesures de prévention, de recyclage, de réutilisation, d'autres formes de valorisation et d'élimination des déchets**

Dans le domaine de la gestion des déchets, CS GROUP - France s'est doté de systèmes de tri sélectif à la source qui lui permet de répondre à ses obligations en termes de taux de valorisation et de recyclage. Une traçabilité existe pour garantir le bon fonctionnement des filières d'élimination mises en place. (Bordereaux de Suivi de Déchets pour les déchets dangereux et/ou spéciaux, bons d'enlèvement et bilans réguliers des prestataires pour les Déchets Industriels Banals (DIB)).

Sont notamment collectés séparément et envoyés en filière de valorisation :
- Le papier ;
- Les consommables bureautiques (toners, cartouches, …) ;
- Les piles ;
- Les emballages en carton et bois ;
- Certains emballages plastiques ;
- Les canettes alu ;
- L'ameublement ;
- Les Déchets d'Équipements Électriques et Électroniques ;
- …

Concernant la gestion des DEEE (Déchets d'Équipements Électriques et Informatiques) de CS GROUP et des DEEE des clients gérés par CS GROUP - France, nous faisons appel à des prestataires qui disposent de tous les agréments nécessaires à leur activité, en conformité avec la réglementation en vigueur (Installation classée pour la protection de l'environnement ; Agrément préfectoral de transport par route des déchets dangereux et non dangereux ; Agrément préfectoral de courtage et négoce de déchets) et qui respectent les taux de recyclage et de valorisation réglementaires.

La prestation réalisée sur les DEEE comprend :
- La collecte du matériel jusqu'au centre de traitement le plus proche ;
- Le tri des matériels, la « défabrication » des équipements avec le tri des fractions par famille de matière :
  - ✓ Extraction des fractions dangereuses : piles et batteries ;
  - ✓ Extraction des fractions valorisables : métaux ferreux et non ferreux ;
  - ✓ Démantèlement des écrans ;
  - ✓ Traitement et dépollution des tubes cathodiques ;
  - ✓ Valorisation des fractions et cartes électroniques ;
  - ✓ Traitement des câbles ;
- L'établissement d'un Bordereau de Suivi de Déchets, garantie de la traçabilité.

Les quantités de DEEE envoyées en centre de valorisation en 2020 sur les établissements de CS GROUP - France sont regroupées dans le tableau ci-dessous.

Site	Quantité DEEE (Kg)
Le Plessis-Robinson	5,481
Toulouse	1,351
Grenoble-Lyon	0,650
Aix-en-Provence	0,884
TOTAL	**8,366**

CS NOVIDY'S n'a pas encore rejoint le programme de gestion DEEE de CS GROUP - France en 2020.

Bilan des émissions de GES

Le bilan carbone 2020 correspond aux données des principaux établissements CS GROUP - France. Il est établi conformément à la « Méthode pour la réalisation des bilans d'émissions de Gaz à effet de serre » conformément à l'article 75 de la loi n°2010-788 du 12 juillet 2010 portant Engagement National pour l'Environnement (ENE).

			Périmètre	Nombre collaborateurs	Consommation 2020	Facteur d'émission (source : Base ADEME)	Émissions (t CO2 e)	Taux d'émissions par collaborateur et par an (t CO2 e/collaborateur/an)
Emissions directes de GES (Scope 1)	**Emissions directes des sources mobiles à moteur thermique**	Consommation Carburant Gazole flotte de véhicules (litres)	*CS GROUP - France + CS Novidy's*	1826	123 959	2,51 Kg CO2e/l	**311,14**	**0,170**
		Consommation Carburant Essence SP 95 flotte de véhicules	*CS GROUP - France + CS Novidy's*	1826	8 840	2,28 Kg CO2e/l	**20,16**	**0,011**
	Emissions directes liées à la consommation de	Conso gaz naturel (KWh PCS)	*CS GROUP - France*	1651	963 156	0,187 Kg CO2e/KWh PCS	**180,11**	**0,109**
Sous-total							**511,40**	**0,291**
Emissions indirectes associées à l'énergie (Scope 2)	**Emissions indirectes liées à la consommation d'électricité**	Conso électrique (KWh)	*CS GROUP - France*	1651	4 307 733	0,0492 Kg CO2e/KWh	**211,94**	**0,128**
Sous-total							**211,94**	**0,128**
Autres émissions indirectes de GES (Scope 3)	**Emissions liées à l'énergie non incluses dans "Emissions directes de GES" ni dans "Emissions indirectes associées à l'énergie".**	Carburant Gazole (litres)	*CS GROUP - France + CS Novidy's*	1826	123 959	0,657 Kg CO2e/l	**81,44**	**0,045**
		Carburant Essence SP 95 (litres)	*CS GROUP - France + CS Novidy's*	1826	8 840	0,527 Kg CO2e/l	**4,66**	**0,003**
		Conso électrique (KWh)	*CS GROUP - France*	1651	4 307 733	0,0117 Kg CO2e/KWh	**50,40**	**0,031**
		Conso gaz naturel (KWh PCS)	*CS GROUP - France*	1651	963 156	0,0397 Kg CO2e/KWh PCS	**38,24**	**0,023**
	Achats de produits et services	Papier (t)	*CS GROUP - France + CS Novidy's*	1826	6,257	1 320 Kg CO2e/tonne	**8,26**	**0,005**
		Consommables impressions	*CS GROUP - France + CS Novidy's*	1826	Couleur : 492 611	0,200 Kg CO2e pour 100 pages	**0,99**	**0,001**
				1826	NB: 749 790	0,230 Kg CO2e pour 100 pages	**1,72**	**0,001**
	Immobilisation de biens	Parc Informatique	*CS GROUP - France + CS Novidy's*	1826	Données provenant du guide ADEME "Ademe-ges-tic"		**2 127,54**	**1,165**
	DEEE	Traitement des DEEE (Kg)	*CS GROUP - France + CS Novidy's*	1826	8 366	Donnée non transmise par la société de traitement		
	Déplacements domicile-travail	Déplacements en voiture	*CS GROUP - France + CS Novidy's*	1826	38 566	0,193 Kg CO2/km	**7,44**	**0,004**
Sous-total							**2 320,69**	**1,276**
						TOTAL	**3 044,03**	**1,695**

L'activité principale de CS GROUP étant la production de logiciels critiques, les catégories de gaz à effet de serre prises en compte dans le scope 3 concernent principalement le parc de matériel informatique qui constitue le cœur de métier de CS GROUP :

- Achats de Produits ou Services

Les achats et services pris en compte regroupent les achats de papier et les activités de reprographie. Les rejets GES liés aux impressions ont été obtenus à partir du nombre d'impressions et en utilisant la valorisation en $CO2_e$ des cartouches de toner (disponible sur la Base ADEME). La partie « matériel » ne représentant qu'une part minime de l'activité elle n'a pas été prise en considération cette année, mais dans l'objectif d'amélioration de calcul de notre empreinte carbone, nous travaillons avec notre supply chain pour l'intégrer dans le prochain bilan.

- Immobilisation de biens

Les rejets GES liés au cycle de vie des matériels constituant le parc informatique ont été obtenus en établissant le bilan complet du parc informatique de CS GROUP - France (quantité et type de matériel) et en utilisant la valorisation $CO2_e$ de chaque type d'équipement (disponible sur la base ADEME).

- Déchets DEEE

Les rejets GES liés à la valorisation des DEEE devaient être obtenus à partir des quantités enlevées et des modes de traitement réalisés, auxquels devaient être appliquées les données disponibles auprès des prestataires en charge de la collecte des DEEE (pas de donnée encore disponible dans la Base ADEME). Mais notre prestataire n'a pas été en mesure de nous fournir ces données.

Matériel attribué (utilisé)	Quantité 2020	Facteur d'émission CO2 (Kg CO2e/kg)	émission (Kg CO2e)
Ecran cathodique	29	38 Kg CO2e /kg	1 102
Ecran plat	2 213	336 Kg CO2e/kg	743 5568
PC fixe	1 264	305 Kg CO2e/kg	385 520
PC portable	1 880	392 Kg CO2e/kg	736 960
Serveur physique	338	600 Kg CO2e/kg	202 800
Station de travail	25	Valeur non disponible	-
Imprimante / scanner	56	883 Kg CO2e/kg	49 448
Visioconférence, conférencier	1	94 Kg CO2e/kg	94
Smartphone/PDA	0	Valeur non disponible	-
Switch, Hub, Routeur, Firewall	75	80 Kg CO2e/kg	6 000
Périphériques externes (graveur USB, disque USB, clef USB, baie NAS, …)	132	15,5 Kg CO2e/kg	2 046
		Total :	2 127 538

- Déplacements Domicile-Travail

A partir des distances moyennes travail-domicile des différentes régions d'implantation des établissements de CS GROUP - France, et des modes de transport des collaborateurs (données provenant du Plan de Déplacement établi en 2019 pour le site du Plessis-Robinson et des données statistiques de l'INSEE pour les sites de Province), il a été possible d'établir une estimation des rejets GES liés aux déplacements domicile-travail des collaborateurs.

- Déplacements Professionnels

L'empreinte carbone liée aux déplacements professionnels de nos collaborateurs en avion et en train sont obtenus auprès des agences de voyage. Le processus de reporting des données obtenues de l'Agence de Voyage est en cours de fiabilisation Chaque billet émis contient l'empreinte carbone du voyage réalisé fournie par la compagnie aérienne ou par la compagnie de train. En 2020, le Covid-19 a entrainé une baisse significative des déplacements.

2.2.2.3 Réduire l'impact environnemental de nos systèmes et de nos services

En tant que « metteur sur le marché » d'Equipements Electriques Electroniques (EEE), CS GROUP assure une veille réglementaire et une veille technologique en vue de répondre à son obligation de gérer la fin de vie des EEE mis sur le marché dans le respect du Décret DEEE n°2012-617 (Déchets de piles et accumulateurs et d'Équipements Électriques Électroniques) et de la Directive européenne WEEE n°2012/19/CE (« Waste of Electric Electronic Equipments »).
CS GROUP mène également des actions afin de limiter l'impact de ses matériels fournis tout au long de leur cycle de vie en appliquant les principes d'écoconception décrits dans la norme ISO14062.

Les actions menées pour optimiser la fin de vie des EEE conçus par CS GROUP, peuvent concerner les domaines suivants :

- Fin de vie :
- Démontage facilité ;
- Possibilité de réutiliser des pièces ou éléments ;
- Utilisation de matériaux recyclables ;
- Établissement d'un dossier de démantèlement contenant toutes les informations nécessaires, et notamment les instructions de démantèlement des produits et la localisation des matières dangereuses est tenu à la disposition des installations de traitement ;

- Augmentation de la durée de vie :
- Amélioration de l'entretien ;
- Amélioration de la réparabilité.

Afin de faciliter la prise en compte de ses équipements une fois arrivée en fin de vie, CS GROUP mène des actions afin de limiter l'impact de ses matériels fournis tout au long de leur cycle de vie en appliquant les principes d'écoconception décrits dans la norme ISO14062 :

- Gestion des ressources naturelles, des matières premières et de l'énergie ;
- Choix de matériaux homogènes et recyclables, optimisation des quantités de matières premières utilisées, …
- Limitation de l'impact sur l'environnement des phases de distribution et d'utilisation ;
- Limitations dans l'utilisation des emballages, emballages conformes aux prescriptions contenues dans le Code de l'Environnement, limitation des consommables, utilisation de consommables recyclables, …
- Gestion de la fin de vie ;
- Limitation de la production et de la nocivité des déchets, conception facilitant le démantèlement et la valorisation, …

L'impact des interventions sur site client (installation, déploiement, test, maintenance)

Dans le cadre de ses travaux sur site client (installation, déploiement, test, maintenance) CS GROUP prend toutes les mesures pour limiter leur impact sur l'environnement :

- Prise en compte et respect des contraintes environnementales spécifiques du site ;
- Gestion optimisée des déchets ;
- Limitation du bruit ;
- Optimisation des matières premières et des emballages ;
- Optimisation des transports.

Les activités de CS GROUP ne générant pas de nuisances sonores, aucune action spécifique n'a été prise.

Limitation de l'impact lié à notre supply chain

Pour les matériels achetés et dont la société ne gère pas la conception, CS GROUP - France demande à ses fournisseurs de s'engager à limiter l'impact de leurs produits tout au long de leur cycle de vie et d'appliquer les principes d'écoconception mis en œuvre par CS GROUP et notamment :

- Limiter la production et la nocivité des déchets ;
- Concevoir des produits de manière à faciliter leur démantèlement et leur valorisation ;
- Transmettre toutes les informations sur les matériaux qui composent le produit livré ainsi que toutes les informations nécessaires aux sociétés de traitement des déchets pour mener à bien leur mission de destruction du produit arrivé en fin de vie ;
- Mettre en œuvre les techniques de fabrication qui ont un impact minimum sur l'environnement (ressources naturelles, énergie, rejets dans l'eau et dans l'air, …) ;
- Limiter au maximum l'utilisation des emballages et utiliser des emballages conformes à la réglementation ;
- Concernant les consommables, fournir systématiquement les fiches techniques de tous les produits consommables liés à l'utilisation du produit et proposer une solution de destruction ou de reprise ;
- communiquer les précautions d'emploi du produit pour assurer la protection de l'environnement.

La prise en compte dans la politique d'achat des enjeux environnementaux

- **Prise en compte des enjeux environnementaux :**

CS GROUP demande à tout sous-traitant/fournisseur à impact potentiel sur l'environnement de préciser les dispositions qu'il prend pour définir, mettre en œuvre, vérifier et améliorer la prise en compte des exigences légales et industrielles relatives aux aspects environnementaux pour ses sites et les produits qu'il délivre.

CS GROUP dispose également de deux documents : une charte qui fixe les exigences environnementales applicables aux fournisseurs et sous-traitants de CS GROUP - France.
Cette charte couvre les aspects suivants :

- Exigences réglementaires (RoHS/DEEE, REACH, Piles et accumulateurs, Substances qui appauvrissent la couche d'ozone, amiante, radionucléides, emballages, transports) ;
- Exigences environnementales autres que réglementaires (écoconception, management des aspects environnementaux).

Elle est envoyée par le service achats, en accompagnement de la commande, quand il s'agit d'une commande de matériel.

- Un questionnaire destiné à l'ensemble des sous-traitants/fournisseurs de CS GROUP – France pour connaître leur situation vis-à-vis de l'environnement;

D'autre part chaque année une évaluation des principaux sous-traitants / fournisseurs est réalisée par le service achat. Cette liste est complétée par les sous-traitants / fournisseurs dont les produits ou prestations impactent fortement la qualité de la fourniture aux Clients, Cette évaluation prend notamment en compte les performances en matière de Qualité, de Sécurité et d'Environnement.

Pour l'environnement les critères pris en compte sont les suivants :

- Bonne connaissance des obligations environnementales de la part du fournisseur
- Système de Management Environnemental et Ecolabels (ISO14001, Locaux HQE …)
- Respect du marquage CE pour les matériels et équipements livrés
- Communication des informations environnementales obligatoires (exemples : Fiches de données de Sécurité (FDS) pour les peintures et autres produits liquides ou gazeux, liste des substances dangereuses pour l'environnement contenues dans les matériels et équipements, dossiers de démantèlement des équipements électriques et électroniques, …)

- Bonnes pratiques sur les emballages (priorité aux emballages navettes et emballages recyclables)
- Choix des moyens de livraison à faible impact carbone
- Bonnes pratiques environnementales en place sur les sites du fournisseur (tri des déchets, actions d'économie d'énergie, limitation de l'empreinte carbone, …)
- Bonne communication sur les aspects environnementaux du projet
- Respect des consignes environnementales applicables sur les sites du projet (tri sélectif des déchets notamment)
- Traitement efficace des incidents environnementaux sur les sites du projet

Pour aller plus loin dans la limitation de l'empreinte carbone de nos systèmes, nous avons pris un engagement fort en 2020 pour limiter pas seulement l'empreinte de la partie « hard », mais également l'empreinte de la part numérique de systèmes et services.

Cet engagement se matérialise par la participation de CS GROUP à l'initiative Planet Tech'Care lancée en 2020 par le Syntec Numérique.

Planet Tech'Care est une plateforme qui met en relation des entreprises et des acteurs de la formation qui souhaitent se mobiliser pour réduire l'empreinte environnementale du numérique avec un réseau de partenaires, experts du numérique et de l'environnement.
En s'engageant autour d'un manifeste, les signataires ont accès gratuitement à un programme d'accompagnement composé d'ateliers conçus par les partenaires de l'initiative.
La plateforme est animée par le programme Numérique Responsable de Syntec Numérique.

Les engagements des signataires du manifeste sont les suivants :

1. Reconnaître que les changements environnementaux constituent un enjeu majeur pour l'humanité sur lequel les acteurs du numérique ont un impact et doivent se mobiliser
   - ✓ S'engager publiquement via la signature du manifeste
   - ✓ Diffuser l'initiative auprès de leur sphère d'influence

2. Se mobiliser pour contribuer, à leur niveau, à la maîtrise des risques environnementaux
   - ✓ Réaliser une mesure de l'empreinte environnementale (à minima carbone) de leurs produits et services numériques,
   - ✓ Identifier et mettre en œuvre des actions de réduction de leurs impacts environnementaux,
   - ✓ Identifier et mettre en œuvre des actions permettant d'allonger la durée de vie des produits et services numériques,
   - ✓ Partager ces informations et démarches auprès des parties prenantes concernées

3. Pour les acteurs de l'enseignement ou proposant des formations, mettre en place des modules ou cursus de formation permettant de développer les compétences des élèves et des collaborateurs en matière de numérique responsable et écologiquement efficient.

2.2.2.4 Proposer à nos clients des solutions techniques innovantes qui les aident à diminuer leur empreinte carbone

Une bonne maitrise de la gestion des données numériques contribue à une optimisation des transferts, des manipulations et du stockage de données, participant ainsi directement à une limitation des émissions des Data Centers et des Data Clouds. Nos équipes, dans le cadre de mission de transformation numérique, œuvrent à sécuriser les différents projets de nos clients et accompagnent ceux-ci vers toujours plus de sobriété numérique.

Les projets de MCO (maintenance en conditions opérationnelles), les ateliers de réparation mécanique visant à augmenter la durée de vie des systèmes de nos clients sont autant de projets vertueux menés dans un souci de préservation des ressources et répondant à une démarche de développement durable.
Grâce à la maintenance prédictive, CS GROUP propose à ses clients d'améliorer la performance de leurs équipements et outils et ainsi d'augmenter leur durée de vie. La maintenance prédictive s'inscrit ainsi dans une démarche économique et écologique en prévoyant les pannes, en espaçant les visites sur les équipements ou les maintenances programmées sur les lignes de production. L'exploitation des données en provenance des équipements (capteurs, commande numérique, IoT) permet détecter

les signaux faibles indiquant une prochaine défaillance.

2.2.3 Participer à des projets avec nos clients pour lutter contre le changement climatique

CS GROUP est un acteur de nombreux projets qui luttent contre le changement climatique.

Dans le domaine spatial

CS GROUP participe à de nombreux programmes spatiaux au service du climat. L'observation des changements actuels et passés est incontournable pour :

- détecter des changements, des nouveaux régimes, des variations brusques, potentiellement irréversibles ;
- comprendre les processus en jeu ;
- apporter l'information nécessaire aux simulations numériques du climat et leur validation.

Nos ingénieurs contribuent à la fiabilisation de ces données d'observation à destination des communautés scientifiques dans de nombreux domaines : l'atmosphère, les surfaces, les océans, les lacs, les cours d'eau, les échanges de CO2, …

Dans le domaine des transports

CS GROUP participe à des projets de développement de nouvelles générations de moteurs d'avion moins consommateurs de carburants et à sonorisation réduite.
CS GROUP accompagne les acteurs du domaine des Systèmes de Transports Intelligent (ITS), industriels, opérateurs, collectivités territoriales, en tant que fournisseur de Systèmes d'Information Voyageurs (SIV) multimodaux et de systèmes de supervision des infrastructures et des flottes de transport. CS GROUP contribue ainsi à faire évoluer nos usages et nos solutions de mobilité en les rendant plus partagés, connectés, autonomes et plus écologiques.

Dans le domaine de la gestion de crise

CS GROUP propose de nombreux outils de supervision pour aider à gérer le risque accru de catastrophes naturelles (tremblements de terre, ouragans, inondation, ...), les risques industriels (notamment sur les sites sensibles classés pour la protection de l'environnement ICPE), les attaques terroristes auxquels sont soumis les populations dans leur vie quotidienne ou pendant des événements majeurs (sport, politique…). La plateforme CRIMSON, par exemple, est utilisé par de nombreuses SDIS (Services Départementaux d'Incendie et de Secours) pour la supervision de la lutte contre les incendies ainsi que par le département des alpes maritimes pour la surveillance des feux de forêts sur l'ensemble de son territoire.

2.3 Etre un acteur éthique et cyberprotégé

2.3.1 Sécuriser le patrimoine d'informations lié à nos activités

2.3.1.1 Risques Cyber

CS GROUP est un intégrateur de systèmes critiques cyberprotégés, et, à ce titre, a des activités dans des domaines sensibles comme la Défense, l'énergie, l'aéronautique ou le spatial. Un grand nombre de ses clients sont étatiques, des Opérateurs d'Importance Vitale ou des Opérateurs de Services Essentiels au sens de la directive 2016/1148 du 6 juillet 2016 (NIS). À ce titre, de nombreux acteurs malveillants tentent de mettre en défaut la sécurité de nos systèmes d'information voire par rebond ceux de nos clients. Toute défaillance avérée pourrait avoir des impacts sur l'image et des impacts financiers directs ou indirects. Des erreurs imputables aux individus (collaborateurs, tiers ayant accès à nos systèmes d'information) sont aussi envisageables, par méconnaissance des règles.

Le risque en termes de sécurité du système d'information est évalué sur les trois critères classiques : Disponibilité, Intégrité, Confidentialité (DIC) :

1. La Disponibilité est définie comme la propriété d'accessibilité en temps utile d'une information. En principe, c'est associé à des retards dans l'avancement des projets de nos clients, à des délais de réponse allongés et à des problèmes de continuité de service.

2. L'Intégrité est définie comme la propriété d'exactitude d'un élément essentiel, généralement associé à la protection contre la perte ou la modification non autorisée d'informations ou la modification

des émetteurs ou destinataires d'une information.

3. La Confidentialité est définie comme la propriété d'une information de n'être connue que des destinataires autorisés.

Les risques sur ces trois critères sont associés à des impacts, qui peuvent être associés à une perte d'image vis à vis des parties prenantes, à des risques juridiques ou directement financiers.

Organisation de la Sécurité des Systèmes d'Information

Les filiales disposent d'une certaine autonomie dans la définition de leur système d'information, notamment dans le but de répondre au contexte réglementaire local spécifique. Chacune dispose de sa chaine de responsabilités, ainsi que d'un Délégué à la Protection des Données (DPO). Au sein de CS GROUP les différentes implantations des entités (CS GROUP – France, CS Gmbh, CS Romania, CS NOVIDY'S, CS GROUP – Canada Inc.) sont amenées à échanger et à partager, entre experts, sur des problématiques communes relatives la SSI et à la protection des données personnelles.
A noter, CS Romania est certifiée ISO27001.

Gestion du risque de sécurité des systèmes d'information (SSI) au sein de CS GROUP - France

La gestion de la SSI fait partie du Système de Management Intégré (SMI) de CS GROUP - France et s'appuie sur la norme ISO27001 ainsi que sur les différentes recommandations et bonnes pratiques du domaine comme par exemple celles publiées par l'Agence Nationale de la Sécurité des Systèmes d'Information (ANSSI). Le Responsable de la Sécurité des Systèmes d'Information (RSSI) s'appuie sur l'ensemble des correspondants SSI au sein des différentes Business Units pour l'amélioration continue des aspects liés à la SSI, prenant en compte l'évolution des réglementations et des besoins de nos clients.

Un ensemble d'éléments relatifs à la SSI a été mis en place par le RSSI. Cela comprend entre autres les différents documents au sein du Système de Management Intégré tels que la Politique de Sécurité CS GROUP - France (CHR2139), le Dossier de Sécurité des Moyens Mutualisés (RDF2252) basé sur l'ISO27002, l'annexe au Règlement Intérieur relative à l'utilisation du SI (annexe RI2238), le Plan de Continuité et de Reprise d'Activité des Moyens Informatiques Mutualisés (GID2239) ou la Procédure générale de Maîtrise des Documents (PRG1003) qui comprend les règles de classification.

L'efficacité de la SSI étant en grande partie liée à la mise en pratique par les utilisateurs du SI, un programme de sensibilisation touchant l'ensemble des collaborateurs est en place depuis plusieurs années.

- Les années 2019 et 2020 ont vu la mise en place d'une plate-forme de formation en ligne et la création d'une sensibilisation SSI utilisant ce moyen. La volonté à travers la mise en place de cette plate-forme est bien de rendre cette sensibilisation systématique et obligatoire pour tous les collaborateurs, anciens et nouveaux confondus, à partir de 2021, à raison de 20% des effectifs par an de façon tournante, afin de tenir l'objectif fixé par le Système de Management de la Qualité (SMQ) qui est que l'ensemble des collaborateurs suive cette sensibilisation au moins une fois tous les 5 ans. Pour l'année 2020, les process d'intégration de la plate-forme lors de l'accueil des nouveaux collaborateurs ont demandé certains efforts et l'objectif de 20% n'a pas été atteint.
- Par ailleurs, la SSI est abordée systématiquement lors des journées d'accueil des nouveaux collaborateurs.
- En parallèle, du fait des activités de CS GROUP - France dans des domaines sensibles, des formations spécifiques en fonction des projets, des clients et des réglementations associées ou tout ce qui touche à la réglementation de Défense sont données aux collaborateurs impliqués.
- Enfin, une lettre interne traitant d'un sujet en lien avec la SSI (Clic Info SSI) est diffusée quatre fois par an à l'ensemble des collaborateurs de CS GROUP - France et aux responsables de chaque filiale.

Sur un plan plus opérationnel, un certain nombre de moyens sont en place comme (de façon non exhaustive) :

- Équipe d'administration au sein de la DSI formée et compétente sur les aspects SSI pour l'ensemble des moyens mutualisés (réseau, serveurs, postes de travail),

travaillant en échange constant avec le RSSI
- Centralisation par la DSI de la fourniture et de la configuration des équipements de type poste de travail avec un suivi précis et automatisé des équipements autorisés à se connecter au réseau et de leur configuration
- Outil SIEM (gestion d'évènements de sécurité) déployé sur l'ensemble du périmètre CS GROUP - France permettant de suivre en temps réel les différents évènements
- Anti logiciels malveillants sur 3 niveaux utilisant des solutions différentes (Pare-feux/routeurs, serveurs et postes de travail
- Protection de la messagerie (comprenant la prise en compte de l'amélioration des protocoles, des 'anti logiciels malveillants, des listes noires, des filtres anti-spam, l'interdiction de certains types de fichiers exécutables)
- Circuit d'analyse de risque et de validation pour dérogations aux règles standard de sécurité (parfois nécessaires en fonction des besoins projet), avec des dates de revue du besoin.
- Tableau de bord recensant l'ensemble des indicateurs utiles au suivi et à l'amélioration des processus et outils

Les indicateurs les plus importants sur le périmètre CS GROUP - France sont les suivants :
- Nombre d'évènements SSI remontés et traités en 2020 : 73 (regroupe les détections/interceptions de logiciels malveillants, les incidents détectées au niveau SIEM et les tickets d'incidents catégorisés SSI par la DSI) ;
- Nombre de collaborateurs ayant suivi la sensibilisation : 107 vs 19 en 2019 (soit 6% de l'effectif à fin 2020 qui représente une nette amélioration par rapport à 2019 mais est encore éloigné de notre objectif de 20% des effectifs par an).

2.3.1.2 Risques de non-respect de la protection des données personnelles

Même si la loi Informatique et Libertés de 1978 était déjà, bien entendu, appliquée au sein de CS GROUP, l'entrée en vigueur du règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen (RGPD) en mai 2018 a eu un impact non négligeable. La divulgation (volontaire ou involontaire) ou la non-conformité avec la réglementation de données personnelles (que ce soit celle de nos collaborateurs, de sous-traitants, de tiers ou de nos clients) pourrait avoir des impacts importants, soit directement financiers en raison des sanctions prononcées par les autorités administratives, soit sur l'image de CS GROUP. Par ailleurs, même si les risques sur les données personnelles sont à évaluer, non pas par rapport aux impacts sur l'activité de l'entreprise, mais par rapport aux impacts pour les individus, l'entreprise ne peut échapper à ses obligations en matière de protection de ses collaborateurs tels que définis par le Code du Travail.
Par ailleurs, les risques sur les données personnelles sont directement liés aux risques Cyber, car toute fuite de donnée permettrait à des acteurs malveillants d'utiliser ces données dans le cadre d'attaques ciblées (ingénierie sociale en prélude à des attaques). Les risques liés aux rançongiciels ou à la divulgation d'informations en sont d'autant plus importants.

Le RGPD a eu entre autres le mérite d'attirer l'attention des citoyens et donc des collaborateurs, de nos clients, de nos sous-traitants ou de tous les tiers sur l'importance des données personnelles et de leur valeur. CS GROUP - France traite bien entendu les données personnelles de ses collaborateurs mais aussi les contacts commerciaux ou prospectifs de clients ou sous-traitants. Le métier de CS GROUP - France n'est pas de traiter avec des consommateurs/clients finaux et donc se limite à de « Business to Business », ce qui permet de limiter les impacts sur les individus d'éventuelles fuites de données, mais CS GROUP - France peut aussi opérer, tester ou auditer les systèmes de ses clients et dans ce cadre traiter les données personnelles des utilisateurs ou clients de ses propres clients. Un ensemble de mesures ont donc été prises afin de protéger nos collaborateurs, de rassurer les différents tiers et de se mettre en conformité avec la réglementation. Ceci a conduit début 2018 à la désignation d'un Délégué à la Protection des Données (DPO) rattaché à la Direction Juridique et qui est le référent pour tout ce qui touche à la protection des données personnelles.
Les premières tâches effectuées dès 2018 ont été la vérification des contrats et leur mise en conformité (en lien avec la Direction Juridique), le recensement des traitements internes (en collaboration avec les différentes Directions Fonctionnelles et BUs concernées), ainsi que la sensibilisation des personnes clefs. En 2020, cet effort a continué, avec d'une part un plan d'action pour résorber les quelques écarts

recensés et d'autre part une attention particulière portée aux clauses contractuelles dans les cas ou CS GROUP - France doit traiter des données personnelles issues des systèmes d'information de nos clients afin de s'assurer que les futures équipes de réalisation seront bien informées de leurs obligations. Le fait que le DPO soit rattaché à la Direction Juridique (qui est impliquée dans ces différents contrats) permet de s'assurer d'une communication aisée sur ces points.

Les indicateurs les plus importants sur le périmètre CS GROUP - France sont :

- Nombre de violations de données entraînant un risque pour les personnes concernées : 0

- Nombre de demandes d'exercices des droits : 2 (effacement de données suite à candidature rejetée)

2.3.2 Respect des droits de l'homme

Dans le domaine des droits de l'Homme et des normes du travail, CS GROUP a adhéré au « **Pacte Mondial** » de l'ONU qui invite les entreprises à adopter les 10 valeurs fondamentales, dans le domaine des droits de l'Homme, des normes du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption.

Pour suivre son engagement de respect de ces 10 valeurs fondamentales, CS GROUP s'appuie sur l'analyse des risques et opportunités décrites ci-dessus aux paragraphes « Risques et enjeux RH » et « Risques liés aux effets sur l'environnement » (§2.1 et §2.3) ; Cette analyse a identifié les priorités suivantes relevant du respect des droits de l'homme : assurer la santé et la protection des collaborateurs et des consommateurs (Risques liés aux effets sur l'environnement), accompagner la diversité et promouvoir l'égalité femmes-hommes (Risques RH).

Pour l'ensemble de ces risques et opportunités, des plans d'actions sont établis et sont suivis tout au long de l'année grâce aux différents outils collaboratifs mis en œuvre dans le système de Management Intégré de CS GROUP.

Promotion et respect des stipulations des conventions fondamentales de l'organisation internationale du travail relatives :

- **au respect de la liberté d'association et du droit de négociation collective ;**

Dans le domaine des droits de l'Homme et des normes du travail, CS GROUP a adhéré au « **Pacte Mondial** » de l'ONU qui invite les entreprises à adopter les 10 valeurs fondamentales, dans le domaine des droits de l'Homme, des normes du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption listées ci-dessous :

1. Contribuer à la protection des droits de l'homme et respecter ces droits ;
2. S'assurer de ne pas se rendre complices de violations de ces droits ;
3. Soutenir la liberté d'association et le droit à la négociation collective ;
4. Soutenir l'élimination de toutes les formes de travail forcé et obligatoire ;
5. Soutenir l'abolition réelle du travail des enfants ;
6. Soutenir l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et d'activité professionnelle ;
7. Adopter une démarche fondée sur le principe de précaution en matière d'environnement ;
8. Prendre des initiatives pour promouvoir une plus grande responsabilité environnementale ;
9. Encourager le développement et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement ;
10. Lutter contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.

CS GROUP a également adopté la « **Charte de la Diversité de l'Entreprise** » qui a pour objet de témoigner de l'engagement de CS GROUP, en France, en faveur de la diversité culturelle, ethnique et sociale.

- **à l'élimination des discriminations en matière d'emploi et de profession ;**

Dans ses relations professionnelles, qu'elles soient internes ou externes, le groupe a pour principe d'éviter toute discrimination. En particulier, le groupe recrute ses collaborateurs sur leurs seules qualités propres, sans discrimination d'âge ou de sexe, d'origine raciale ou ethnique, d'opinions politiques ou religieuses, dans le respect total de leur vie privée.

- **à l'élimination du travail forcé ou obligatoire et à l'abolition effective du travail des enfants.**

Le groupe veille au respect de l'interdiction du travail forcé ou obligatoire et à l'abolition effective du travail des enfants.

- **Les mesures prises en faveur de la santé et de la sécurité des consommateurs**

CS GROUP s'engage à prendre toutes les mesures pour préserver la santé et la sécurité des clients et in fine des consommateurs des systèmes CS GROUP :

- Respect des normes de sécurité applicables à nos systèmes et notamment conformité aux normes dites de « Nouvelle Approche » (Marquage CE) ;
- Limitation de l'utilisation de substances dangereuses. En cas d'utilisation de telles substances, l'information est transmise au client et au consommateur final et toutes les mesures sont prises pour éviter tout contact entre l'utilisateur et la substance ;
- Présence des marquages de sécurité obligatoires sur nos systèmes ;
- Communication des consignes d'utilisation en toute sécurité des systèmes CS GROUP dans la documentation fournie.

En complément des informations déjà publiées dans la présente déclaration, les informations suivantes prévues par la loi ne sont pas applicables à CS GROUP au regard de son activité :

- Lutte contre la précarité alimentaire, alimentation responsable, équitable et durable,
- Respect du bien-être animal.

2.3.3 Prévention et lutte contre les risques de corruption

Dispositif anti-corruption

Dans le respect de la législation en vigueur, CS GROUP s'interdit tout comportement assimilable à de la corruption. Ainsi, toute offre, promesse, don, présent ou avantage quelconque à un tiers, qu'il soit direct ou indirect, afin que celui-ci, en violation de ses obligations, agisse ou s'abstienne d'agir, en vue de l'obtention ou la conservation d'un marché, ou de tout autre avantage indu dans la conduite d'une affaire est interdit.

Suite aux travaux réalisés en 2018 et qui ont porté notamment sur la réalisation d'une cartographie des risques de corruption, la rédaction d'un code de conduite anticorruption et du régime disciplinaire correspondant, la rédaction d'un livret précisant la politique générale de CS GROUP en matière de cadeaux et invitations, la mise en place d'un dispositif d'alerte interne, la préparation d'un programme de formation et la mise en place de procédures d'évaluation de la situation des clients, fournisseurs de premier rang et intermédiaires, le nouveau programme de conformité anti-corruption du Groupe CS est entrée en vigueur en 2019 et a été mis en œuvre par le Référent Compliance du groupe.

La mise en œuvre du dispositif anticorruption a été déclinée par ailleurs à l'ensemble des sociétés composant CS GROUP.

Les filiales doivent déployer ce programme en tenant compte de leur organisation et des spécificités locales. Celles qui sont déjà dotées de procédures similaires doivent s'assurer que les actions engagées sont en adéquation avec celles du Groupe et doivent faire, si nécessaire, les adaptations utiles.
Chaque entité du Groupe a la responsabilité de veiller à la bonne application du Code Anticorruption de CS GROUP.

Les partenaires commerciaux de CS GROUP, y compris les intermédiaires, partenaires de consortium et les consultants, qui aident le groupe à développer ses activités à l'export font l'objet d'une procédure de due diligence et de validation conformément à la nouvelle procédure de sélection mise en place au sein du Groupe en 2019. Cette procédure vise à collecter différents éléments nécessaires à la réalisation d'une analyse des risques en matière de corruption ou de pratiques contraires à l'éthique. Tous les tiers ne présentant pas les mêmes risques, le groupe en fonction de la due diligence réalisée en interne et de la cartographie des risques peut s'adjoindre le concours d'un partenaire spécialisé dans l'intelligence stratégique, l'éthique des affaires et la compliance afin que ce dernier lui apporte des informations à haute valeur ajoutée sur le tiers. Le choix sera ensuite soumis à l'approbation de différents décideurs en fonction des informations recueillies et de l'absence de risques élevés (« red flags »).

En 2020 une dizaine de nouveaux partenaires commerciaux potentiels au niveau du groupe ont fait l'objet d'une due diligence

conformément à la procédure. Après une étude approfondie, un seul n'a pas été sélectionné.

Aucune alerte n'a été reçue via le dispositif d'alerte du Groupe (dont alertes portant sur des faits de corruption).

2.3.4 Achats responsables

En ce qui concerne les fournisseurs et les sous-traitants, des contrôles sont effectués à différents niveaux. Un dispositif de contrôle continu effectué par Provigis est en cours de déploiement pour l'ensemble des principaux fournisseurs de CS GROUP - France. En complément de l'évaluation de responsabilité sociétale de l'entreprises (RSE) réalisée par Provigis sur les fournisseurs, et conformément à la réglementation française sur l'obligation de vigilance figurant à l'article l. 225-102-4 du code de commerce français, il a été décidé de soumettre les principaux fournisseurs et sous-traitants à cette due diligence.

En 2020, la part du volume d'achats issue de fournisseurs évalués par la plateforme Provigis est de 24,57%. Notre objectif pour 2021 est de porter cet indicateur au-delà des 50%.

Par ailleurs en 2020 Provigis n'a pas émis d'alerte, ni fait apparaître, dans les résultats de ses diligences, de risque élevé sur nos partenaires fournisseurs, sous-traitants ou cotraitants.

2.3.5 Actions engagées pour garantir les risques d'évasion fiscales

2.3.5.1 Compliance fiscale

CS GROUP s'engage à respecter pleinement la législation et les pratiques fiscales dans les pays où le groupe opère. CS GROUP paye des impôts et des taxes dans les pays où ses filiales sont implantées et/ ou ses activités commerciales génèrent une base taxable. CS GROUP applique les règles et normes nationales et internationales et applique notamment les principes OCDE, en particulier, en matière de prix de transferts appliqués aux transactions effectuées entre sociétés du Groupe (documentation et dépôt des déclarations requises selon les législations locales).

Soucieux des principes d'éthique des affaires, CS GROUP n'est pas implanté dans des paradis fiscaux (États ou territoires non coopératifs figurant sur la liste officielle française et sur la liste noire établie par l'Union Européenne) et ne détient pas de comptes bancaires dans des établissements établis dans ces États ou territoires.

2.3.5.2 Transparence et gestion des risques fiscaux

CS GROUP met tout en œuvre pour assurer une bonne veille des réglementations fiscales en cours ou en évolution afin d'appliquer correctement les règles fiscales locales. Afin de réduire les risques fiscaux liés à une législation qui pourrait être sujette à interprétation, le groupe se fait accompagner par des conseillers et spécialistes de la législation locale en vigueur ou communique directement en toute transparence avec les autorités fiscales locales.

Du fait de l'ensemble des diligences mises en œuvre, CS GROUP ne considère pas ce sujet comme un risque pour le Groupe et ses partenaires.