

RESPONSABILITE SOCIETALE DU GROUPE

Préambule

Le Groupe Ceva s'engage à respecter les principes des droits humains internationalement reconnus tels que définis dans la Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations Unies, les principes directeurs des Nations Unies et les conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail (OIT).

Cette volonté de s'acquitter pleinement de cette responsabilité s'exprime dans l'ensemble des pays où le Groupe est implanté, quels que soient les contextes locaux.

La politique du Groupe prend appui sur les quatre droits fondamentaux au travail, issus des huit conventions fondamentales de l'OIT :

- La liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective
- L'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire
- L'abolition effective du travail des enfants
- L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession

et s'attache à

- 1- Respecter les droits humains
- 2- Préserver la santé et la sécurité des collaborateurs
- 3- Renforcer l'égalité professionnelle
- 4- Favoriser l'insertion et le développement professionnel des personnes en situation de handicap
- 5- Développer les compétences des collaborateurs
- 6- Fournir un environnement de travail favorisant un climat social serein et dynamique au sein du Groupe.

Périmètre

Notre politique s'applique à l'ensemble des entités du Groupe Ceva ainsi qu'à tous ses collaborateurs, et dans tous les aspects des relations de travail.

Nous opérons dans de nombreux pays, dans lesquels la législation locale peut différer des standards nationaux. Dans ce cas, la législation la plus exigeante prévaut.

1. Respecter les droits humains

1.1. Engagement

En ligne avec le Code d'éthique et de bonne conduite, la présente politique reflète l'engagement du Groupe Ceva à assurer le respect des droits humains internationalement reconnus, et à prendre toute mesure nécessaire pour identifier et remédier à leurs atteintes.

Ainsi, chaque collaborateur et entité du Groupe doit :

- Se conformer à toutes les lois applicables et respecter ces droits, où qu'ils opèrent ;
- Rechercher les moyens d'honorer les principes de ces droits lorsqu'ils se heurtent à des obligations contradictoires ;
- Prendre des mesures adaptées de prévention, d'atténuation des effets et, le cas échéant, de réparation.

1.2. Mise en oeuvre

Nous conduisons l'ensemble de nos activités en accord avec la présente politique et exigeons de nos entités qu'elles respectent les droits humains dans l'exécution de leurs activités.

Dans le cadre de leurs relations commerciales, les entités peuvent être confrontées à des situations susceptibles de causer des atteintes aux droits humains. On entend par « relations commerciales » les relations avec ses partenaires commerciaux, les entités de sa chaîne de valeur, et toute autre entité non étatique ou étatique directement liée à ses activités, ses produits ou ses services commerciaux.

Il est alors de leur responsabilité :

- de ne pas causer ou contribuer à des atteintes aux droits humains de par leurs activités. Les situations en matière de droits humains étant dynamiques, les entités évaluent les incidences sur ces droits à des intervalles réguliers et avant d'entreprendre une nouvelle activité ou une nouvelle relation commerciale.
- de remédier à ces atteintes lorsqu'elles se produisent, même si elles n'y ont pas directement contribué.

2. Santé et sécurité

2.1. Engagement

Le Groupe et ses entités anticipent et prennent en compte l'impact sur les collaborateurs de tous les changements en leur sein, en termes de risques psychosociaux, de besoins de compétences ou bien de santé et sécurité.

2.2. Préservation de la santé et de la sécurité des collaborateurs

Les entités du Groupe accordent une importance toute particulière à l'information et la formation des collaborateurs lors de leur intégration et chaque fois que nécessaire.

Elles sont également vigilantes à la protection sociale des collaborateurs au travers des accords de protection sociales du Groupe couvrant au moins la maladie, la retraite, le décès et l'invalidité.

De manière générale, les entités étant responsables de la préservation de la sécurité et de la santé des collaborateurs, elles doivent s'entourer des conseils et des compétences adéquates afin de mettre en œuvre les actions de prévention adaptées :

La préservation de la santé et de la sécurité des collaborateurs nécessite également une organisation des locaux. Cette démarche est également menée dans le cadre du télétravail, qu'il soit mis en place dans le cadre de crises sanitaires ou bien de manière régulière.

Sur les postes dont la pénibilité est reconnue, les entités veillent à mettre en place ou renforcer les moyens et outils de prévention afin de limiter, voire supprimer cette pénibilité : fourniture d'équipement de protection

individuelle et de vêtements de travail appropriés pour les travaux pénibles, équipements de protection collective et individuelle, suivi médical renforcé pour les collaborateurs travaillant de nuit.

2.3. Démarches au soutien de l'amélioration des conditions de travail

Les conditions de travail impactent directement ou indirectement la santé des collaborateurs. A ce titre, les entités du Groupe veillent à ce que tous les éléments matériels et environnementaux qui composent chaque poste de travail soient réunis afin de garantir la bonne qualité de l'environnement de travail. A l'occasion de nouvelles implantations ou de réaménagement, une attention particulière est portée sur les questions relatives à la salubrité des locaux de travail, l'ergonomie des postes de travail, et l'aménagement des espaces collectifs de travail.

2.4. Prévention du harcèlement sexuel et moral, de la violence au travail

Les entités du Groupe ont l'obligation de ne tolérer aucune forme de violence ou de harcèlement. Elles se doivent de mettre tout en œuvre pour prévenir la survenance de ce type de situation.

Aucun salarié ne doit subir

- les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.
- du harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle qui soit portent atteinte à la dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

2.5. Prévention des risques psycho-sociaux

Le Groupe s'inscrit dans une démarche de prévention des risques psycho-sociaux en mettant en œuvre régulièrement, notamment au travers du programme « We Share » et des entretiens individuels, une identification des risques, ainsi que des mesures de prévention et de correction individuelles et collectives.

3. Egalité professionnelle

3.1. Engagement

Le Groupe s'engage à fournir un environnement exempt de toute forme d'inégalité professionnelle en raison notamment du sexe, des origines ethniques, des opinions politiques, de l'orientation sexuelle, des convictions religieuses, de l'âge ou encore des activités syndicales. A cet égard, il supporte toute action permettant une évolution des comportements au quotidien, actions de sensibilisation, de formation et de mobilisation des collaborateurs pour lutter contre les préjugés et les stéréotypes pouvant faire obstacle à l'égalité professionnelle.

3.2. Mixité des métiers et égalité des recrutements

Le Groupe accorde une importance toute particulière à la mixité des emplois en soulignant que la mixité entre les hommes et les femmes notamment suppose d'amener des femmes dans les métiers en grande

partie occupés par des hommes mais aussi d'amener des hommes dans des métiers en grande partie occupés par des femmes.

Dans ce cadre, elles préviennent des violences sexuelles et sexistes au travail pour les femmes ou les hommes qui intègrent des métiers où elles/ils sont minoritaires.

La mixité est une étape primordiale vers l'égalité professionnelle, sans pour autant suffire pour produire l'égalité. Pour atteindre cet objectif, les entités du Groupe doivent appréhender leurs métiers et les profils de recrutement sans stéréotype de sexe, de quelconque appartenance ou d'origine ; Elles s'appuient pour cela sur les « Familles Métiers » du Groupe.

Le Groupe s'engage à ce que les processus de recrutement se déroulent dans les mêmes conditions et selon des critères de sélection objectifs et identiques entre tous les postulants, sans discrimination.

Pour atteindre ces objectifs, les entités du Groupe sensibilisent à la non-discrimination les collaborateurs intervenant dans le processus de recrutement, au traitement équitable des candidatures.

3.3. Egalité dans la formation professionnelle

La formation constitue un investissement indispensable pour le Groupe et les collaborateurs comme un droit ouvert équitablement à tous. Les entités veillent à respecter un égal accès à la formation entre tous les collaborateurs quel que soit le type de formation ou le temps de travail des collaborateurs.

Pour atteindre ces objectifs, les entités veillent à supprimer les freins à la formation et favorisent les outils et moyens permettant l'accès la plus large possible à la formation.

En s'appuyant sur les Famille Métiers, les entités intègrent les formations nécessaires au passage d'un emploi à un autre.

3.4. Egalité dans le parcours professionnel

L'égalité professionnelle au sein du Groupe ouvre des perspectives de mobilité professionnelle pour l'ensemble des collaborateurs qui voient leurs parcours de carrière s'élargir.

Aussi, l'enjeu de l'égalité de traitement dans les parcours et promotions professionnels invite à sensibiliser les managers sur les stéréotypes pour identifier les biais décisionnels, et à encourager les collaborateurs à envisager certains parcours pour lesquels ils auraient tendance à se freiner par reproduction socio-culturelle.

3.5. Egalité dans les qualifications et les classifications

Le système de classification du Groupe repose sur des critères objectifs dans lequel une distinction est faite entre la définition du poste (incluant les qualifications et les compétences nécessaires pour le tenir), et la personne occupant le poste dont l'appréciation relève d'un jugement sur les compétences techniques et comportementales mises en œuvre ainsi que les compétences clés.

3.6. Egalité dans les rémunérations effectives

Les entités sont tenues d'assurer, pour un même travail, ou un travail de valeur égale et à compétences égales, l'égalité de rémunération entre tous les collaborateurs.

Elles veillent par ailleurs à ce que les collaborateurs travaillant à temps partiel ne soient pas pénalisés par rapport aux collaborateurs travaillant à temps complet

3.7. Conciliation des temps de vie professionnel et personnel

La conciliation des temps de vie professionnel et personnel répond à un objectif de parité et de cohésion sociale, et est avant tout facilitée par la flexibilité des modes de travail et de fonctionnement. Le télétravail ou la mise en œuvre de certaines missions à distance, en remplacement des déplacements, en sont des exemples.

Elle intègre également les mesures liées à la parentalité, les mesures permettant le soutien d'un proche, ainsi que des mesures propres aux entités dans le cadre de leur organisation.

Concernant les mesures liées au soutien d'un proche, les entités du Groupe s'attachent à aménager temporairement le temps de travail des collaborateurs dont la présence est indispensable auprès d'un enfant ou un proche atteint d'une maladie, d'un handicap, d'une dépendance forte ou victime d'un accident d'une particulière gravité.

4. Collaborateurs en situation de handicap

4.1. Engagement

L'objectif du Groupe est de développer l'emploi des collaborateurs en situation de handicap au sein des entités, en cohérence avec leur situation interne, leurs compétences propres et leur culture.

Il s'agit aussi de mettre en œuvre des actions préventives et curatives pour améliorer les conditions de travail, l'hygiène et la sécurité de l'ensemble des collaborateurs, et pour éviter tout risque de survenance d'un handicap liée à l'activité professionnelle.

4.2. Communication et sensibilisation

La sensibilisation des managers et des collaborateurs doit permettre d'intégrer la démarche d'insertion des personnes en situation de handicap dans les priorités de la politique sociale de l'entité, et de s'assurer de l'absence de toute discrimination.

4.3. Insertion professionnelle des collaborateurs en situation de handicap

La politique d'insertion des collaborateurs en situation de handicap est favorisée par l'intégration des entités dans un écosystème local composé de partenaires externes spécialisés dans la gestion du handicap ou des relais existants au niveau régional et national, de centres de reclassement professionnel, et d'organismes de formation, afin de sensibiliser l'ensemble de ces structures à la politique d'emploi développée au sein de l'entité et de faire découvrir ses métiers. Les entités sont invitées également à tisser des relations contractuelles avec les centres de travail de collaborateurs en situation de handicap.

Dans le cadre des recrutements, les entités impliquent le plus en amont possible les managers afin d'anticiper les ajustements possibles entre le poste et le profil de la personne en situation de handicap.

Afin de préparer l'accueil du collaborateur en situation de handicap dans l'équipe, les entités s'assurent de la mise en place d'un interlocuteur privilégié pour celui-ci.

L'entité met également en place un dispositif de suivi individuel après le recrutement, la mise en place d'un bilan de suivi de l'intégration permettant de faire le point sur la tenue du poste de travail, la pertinence des aménagements de poste réalisés, et le comportement des collaborateurs face au handicap.

4.4. Maintien de l'emploi des collaborateurs en situation de handicap

Le Groupe porte une attention particulière au maintien dans l'emploi des collaborateurs en situation de handicap du fait de l'aggravation potentielle de leur handicap en raison de leur pathologie et/ou de leur vieillissement suite à l'allongement de la durée de l'activité des collaborateurs dans de nombreux pays.

Le maintien dans l'emploi constitue un élément fondamental dans la lutte contre l'exclusion des collaborateurs en situation de handicap notamment en cas de mutations technologiques conduites au sein des entités. Gérées de manière préventive, ces évolutions technologiques doivent être considérées comme des opportunités d'améliorer les conditions de travail, la formation et les qualifications professionnelles des collaborateurs en situation de handicap :

- dans les entités où s'opèrent des mutations technologiques, quelle que soit leur importance, les collaborateurs en situation de handicap, directement concernés, bénéficient d'une formation prioritaire afin d'éviter que ne s'accroisse, du fait de ces mutations, leur handicap relatif par rapport aux autres collaborateurs.
- dans le cas où le poste d'un salarié en situation de handicap est concerné par un projet important d'introduction de nouvelles technologies rendant impossible le maintien du salarié en situation de handicap à ce poste, il lui est proposé, dans la mesure des possibilités de l'entité, un autre poste de travail.

Les aménagements nécessaires à l'accès personnalisé des collaborateurs en situation de handicap sont réalisés dans les locaux des entités. Des aménagements du poste de travail et de l'organisation du travail peuvent aussi s'avérer nécessaires pour permettre la compatibilité du handicap et du poste.

Enfin, le développement du télétravail peut être adapté aux collaborateurs à mobilité réduite.

5. Développement des compétences

5.1. Engagement

Le développement des compétences est un investissement essentiel pour le Groupe en tant que droit ouvert à tous pour accroître les savoir-faire et les connaissances, et pour renforcer la responsabilisation de chacun dans des environnements de plus en plus complexes.

5.2. L'université Ceva : développer la culture de l'apprentissage avec les Familles Métiers

L'Université Ceva a pour objectif de mettre en place un processus d'apprentissage continu ; elle est structurée, pour chacune des 24 Familles Métiers du Groupe, autour de parcours de formation et de développement composés de master class, cours internes, mentorat et appui d'experts internes.

Les collaborateurs sont invités à saisir toutes les opportunités de développement au travers

- de la réalisation des missions récurrentes
- de la réalisation de missions ou projets en collaboration et en donnant du feedback
- de formations dédiées

Les plans de développement collectifs et individuels sont élaborés en cohérence avec les l'Université Ceva.

5.3. Programmes de Leadership et de Management

Sur la base des compétences clés de Ceva, « Agir en tant qu'entrepreneur », « Travailler ensemble », et « Travailler plus efficacement », les managers sont accompagnés dans le développement de leur responsabilisation et autonomie.

Dans le cadre, les entités élaborent des programmes managériaux locaux en prenant en compte leur culture, leurs défis de transformation et leur maturité en termes de management. Ces programmes incluent le parcours d'intégration des nouveaux collaborateurs, ainsi que les fondamentaux au management.

Ces programmes font partie du plan de formation annuel de chaque entité.

5.4. L'amélioration continue des processus de développement personnel

Les entités sont invitées à mettre en œuvre et améliorer de manière continue nos process de développement :

- En assurant une adéquation entre leur plan de développement et les Familles Métiers
- En évaluant régulièrement la maîtrise de l'emploi de chaque collaborateur afin d'apprécier les besoins de développement collectif.
- En organisant les Comités de Carrière et en coordonnant le plan de succession avec les plans de développement individuel et les plans de formation.
- En assurant le suivi des décisions prises lors des comités de carrière tout au long de l'année afin de faciliter le processus de mobilité.

6. Qualité au travail

6.1. Engagement

Le Groupe s'engage à fournir un environnement de travail favorisant un climat social serein et dynamique, au soutien du développement des collaborateurs et des entités. A cet égard, il pose des fondations solides aux démarches entreprises en engageant tous les collaborateurs dans l'évaluation du climat social et dans la construction de plans d'actions. Le programme « We Share », enquête par questionnaire et socle du diagnostic et des plans d'action en la matière, est dans ce cadre un objet de dialogue social structurant pour tout le Groupe.

6.2. Engagement des collaborateurs et droit d'expression

Le Groupe conditionne l'amélioration de la qualité de vie au travail à la qualité du dialogue entre tous les collaborateurs de l'entreprise. Au quotidien et dans le cadre du programme « We Share », les collaborateurs sont invités à s'exprimer, participer et agir sur les aspects relatifs à la Qualité de Vie au Travail, et à proposer des améliorations dans le cadre d'une démarche collective participative.

6.3. Organisation du travail

La Qualité de Vie au Travail est aussi la résultante du niveau d'autonomie et de responsabilisation accordé aux collaborateurs, ainsi que la reconnaissance de leur travail. Cela signifie que les conditions de travail, la qualité du travail réalisé, le développement des compétences, et la qualité du management tiennent une place tout aussi importante que l'organisation des process métier propres au Groupe.

Le Groupe s'attache alors à ce que les moyens d'actions des collaborateurs soient discutés et adaptés à la réalisation de leurs missions. Par les « Familles Métiers » et des compétences clés du Groupe, chaque collaborateur connaît son périmètre de responsabilité et les moyens associés pour mener ses missions, et est en capacité de prendre part à la construction de son parcours de développement.

Le Groupe prête également attention à la manière dont le salarié perçoit les marques de considération qui lui sont portées par son manager, ses collègues ou ses clients ainsi que les attentions qu'il porte lui-même aux autres.

Enfin, la reconnaissance collective n'est pas négligée par le Groupe, le travail étant assez largement guidé par son caractère collectif.

7. Résolution de problèmes

Le Groupe soutient les entités à mettre en œuvre l'ensemble de sa politique. Tout salarié estimant que ces mesures ne sont pas mises en œuvre au sein de l'entité à laquelle il appartient peut demander à discuter avec

Son supérieur hiérarchique ou supérieur direct
Son département des ressources humaines

De plus, le mécanisme d'alerte mis en place par le Groupe offre une réponse personnalisée la plus adaptée possible. L'absence de mesures coercitives et la confidentialité sont garanties à toute personne ayant recours à ce système. Notre politique Système d'Alerte est disponible sur notre site web ceva.com. Aussi le Groupe encourage vivement tout collaborateur estimant qu'une entité cause ou peut causer une incidence négative sur les droits humains, à contacter :

Le département « Ethique & Compliance »
E-mail : reportingcompliance@ceva.com