Bolloré

Rapport de responsabilité sociale d'entreprise 2017

Bolloré

01 — Édito du Président
02 — Profil du Groupe Bolloré
04 — Le Groupe Bolloré dans le monde
06 — Les engagements du Groupe Bolloré
10 — Matérialité des enjeux du Groupe Bolloré
11 — Chantiers 2017 et perspectives 2018
12 — Garantir la conformité du Groupe face à un cadre réglementaire de plus en plus exigeant

14 — Agir avec responsabilité et promouvoir les droits humains dans nos activités

34 — Innover pour faire face aux grands changements économiques et environnementaux

54 — Les femmes et les hommes : première force de l'entreprise

64 — Agir pour le développement des territoires

77 — Table de concordance

Édito du Président

Vincent Bolloré

Issu d'une longue tradition papetière, le Groupe Bolloré a su évoluer au cours des deux siècles derniers, en s'adaptant et transformant ses métiers afin d'assurer sa résilience. Il est présent aujourd'hui dans les secteurs du transport et de la logistique, des médias et de la communication et du stockage d'électricité. Cette diversification de ses activités s'est également accompagnée d'un développement international important, avec une présence sur tous les continents. Cette évolution a été possible grâce à sa culture patrimoniale et familiale qui lui a permis d'inscrire ses activités dans une optique de long terme et d'investir dans des projets innovants en toute indépendance.

En effet, le développement du Groupe Bolloré repose sur des valeurs et une culture d'entreprise fortes : la loyauté, l'esprit d'entreprendre, la solidarité, l'agilité, l'audace et la diversité, qui se traduisent dans sa stratégie de développement et sa politique RSE, autour de quatre axes fondamentaux :

> agir avec responsabilité et promouvoir les droits humains dans nos activités ;
> innover pour faire face aux grands changements économiques et environnementaux ;
> les femmes et les hommes : première force de l'entreprise ;
> agir pour le développement des territoires.

Chaque division du Groupe applique cette vision stratégique tout en intégrant les spécificités propres à ses métiers, afin d'en assurer un déploiement cohérent et pérenne.

La diversité des métiers du Groupe permet de nourrir sa politique RSE :

> les activités du transport et de la logistique, par la nature de leurs métiers et de leurs implantations géographiques, développent une politique RH et santé-sécurité particulièrement forte, plaçant les collaborateurs au cœur du succès ;
> la division Communication, au travers de Vivendi, axe sa stratégie autour des droits humains, notamment la promotion de la diversité culturelle, le partage des connaissances, l'accompagnement de la jeunesse et la protection des données personnelles ;
> la division Stockage d'électricité fonde son développement sur une politique d'investissement et d'innovation engagée dans la lutte contre la pollution et la transition énergétique.

Réduire les risques liés à l'éthique des affaires, en garantissant le respect des droits humains, déployer une politique sociale permettant de s'inscrire dans une relation durable avec ses collaborateurs, investir dans le développement de produits et services innovants et respectueux de l'environnement, et être un partenaire incontournable du développement économique et social des territoires où il est implanté, sont les priorités du Groupe partagées par l'ensemble des filiales. —

Profil du Groupe Bolloré

Créé en 1822, le Groupe Bolloré figure parmi les 500 plus grandes compagnies mondiales. Coté en Bourse, il est toujours contrôlé majoritairement par la famille Bolloré. La stabilité de son actionnariat lui permet de mener une politique d'investissement à long terme. Grâce à sa stratégie de diversification basée sur l'innovation et sur le développement à l'international, il occupe aujourd'hui des positions fortes dans ses trois activités : le transport et la logistique, la communication, les solutions de stockage d'électricité.

Transport et logistique
Bolloré Transport & Logistics fait partie des grands groupes de transport dans le monde, avec plus de 36 000 collaborateurs répartis dans 106 pays en Europe, en Asie, en Amérique et en Afrique où il exerce ses activités dans les ports, la commission de transport et les chemins de fer. Il est aussi un acteur important de la logistique pétrolière en France et en Europe. —

Communication
Le pôle Communication du Groupe Bolloré repose principalement sur sa participation dans Vivendi avec : Universal Music Group, leader mondial de la musique, Groupe Canal+, n° 1 de la télévision payante en France, Havas, l'un des premiers groupes mondiaux de publicité et de conseil en communication, Gameloft, leader dans les jeux vidéo sur mobile.
Il détient également le quotidien français gratuit *CNews* et est aussi présent dans les télécoms. —

Stockage d'électricité et solutions
Fort de sa position de leader mondial des films pour condensateurs, le Groupe Bolloré a fait du stockage de l'électricité un axe de développement majeur. Il a mis au point une technologie unique de batteries électriques Lithium Métal Polymère (LMP®) produites par sa filiale Blue Solutions.
À partir de la batterie, le Groupe s'est lancé dans les applications mobiles (autopartage et voitures électriques, bus et tramways), et stationnaires de la batterie électrique, ainsi que dans les systèmes permettant de gérer ces applications (IER, Polyconseil). —

Autres actifs
À côté de ses trois activités, le Groupe Bolloré gère un ensemble de participations financières représentant plus de 7,4 milliards d'euros à fin 2017, dont 1,1 milliard d'euros pour le portefeuille Bolloré (Mediobanca, groupe Socfin…) et 6,4 milliards d'euros pour le portefeuille Vivendi (Telecom Italia, Ubisoft, Mediaset, Telefónica, Fnac Darty). —

Chiffres clés RSE 2017

Agir avec responsabilité et promouvoir les droits humains

1052 actions de formation dispensées sur le thème de l'éthique au sein de la division Transport et logistique

En Afrique, plus de **100000** personnes (25000 salariés et leurs ayants droit) bénéficiaires d'une couverture de santé complémentaire

7 salles de cinéma CanalOlympia inaugurées en 2017 en Afrique subsaharienne pour favoriser l'accès à la culture et la découverte des nouveaux talents

Innover pour faire face aux grands changements économiques et environnementaux

121 millions d'euros : montant des investissements en recherche et développement

Plus de **4,5** millions d'euros : montant des investissements dans l'environnement

388989 : l'empreinte environnementale du Groupe en tonnes eq. CO_2

Les femmes et les hommes : première force de l'entreprise

4483 recrutements externes

1361 mobilités internes

677955 heures de formation dispensées aux collaborateurs du Groupe

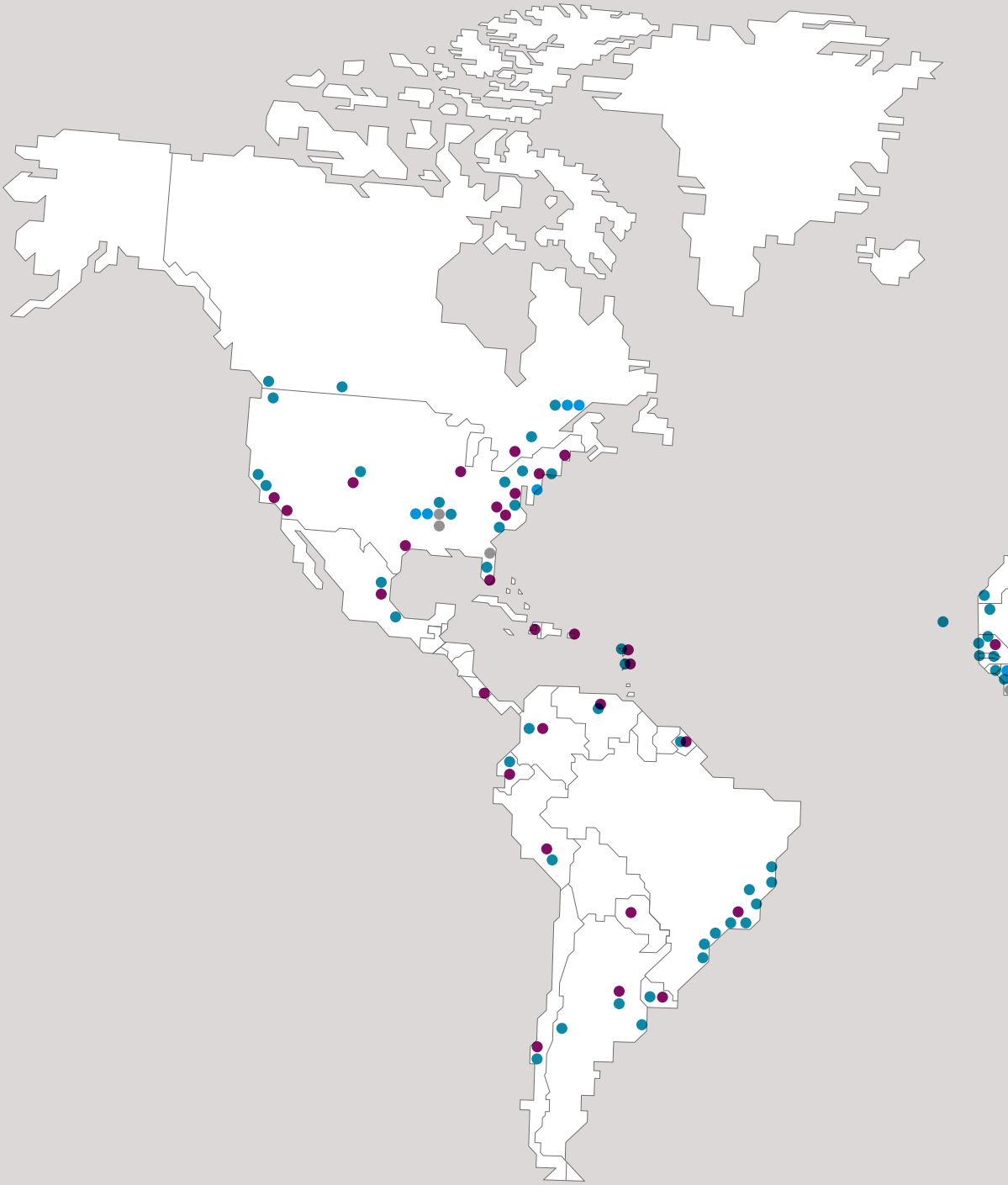
Agir pour le développement des territoires

Plus de **300** millions d'euros investis en Afrique

793 projets sociétaux financés dont **370** projets de vie accompagnés par la Fondation de la 2e chance

46,8 millions d'euros investis dans les contenus locaux africains, vietnamiens et polonais

Le Groupe Bolloré dans le monde



Effectif ventilé par zone géographique

30 %
Afrique

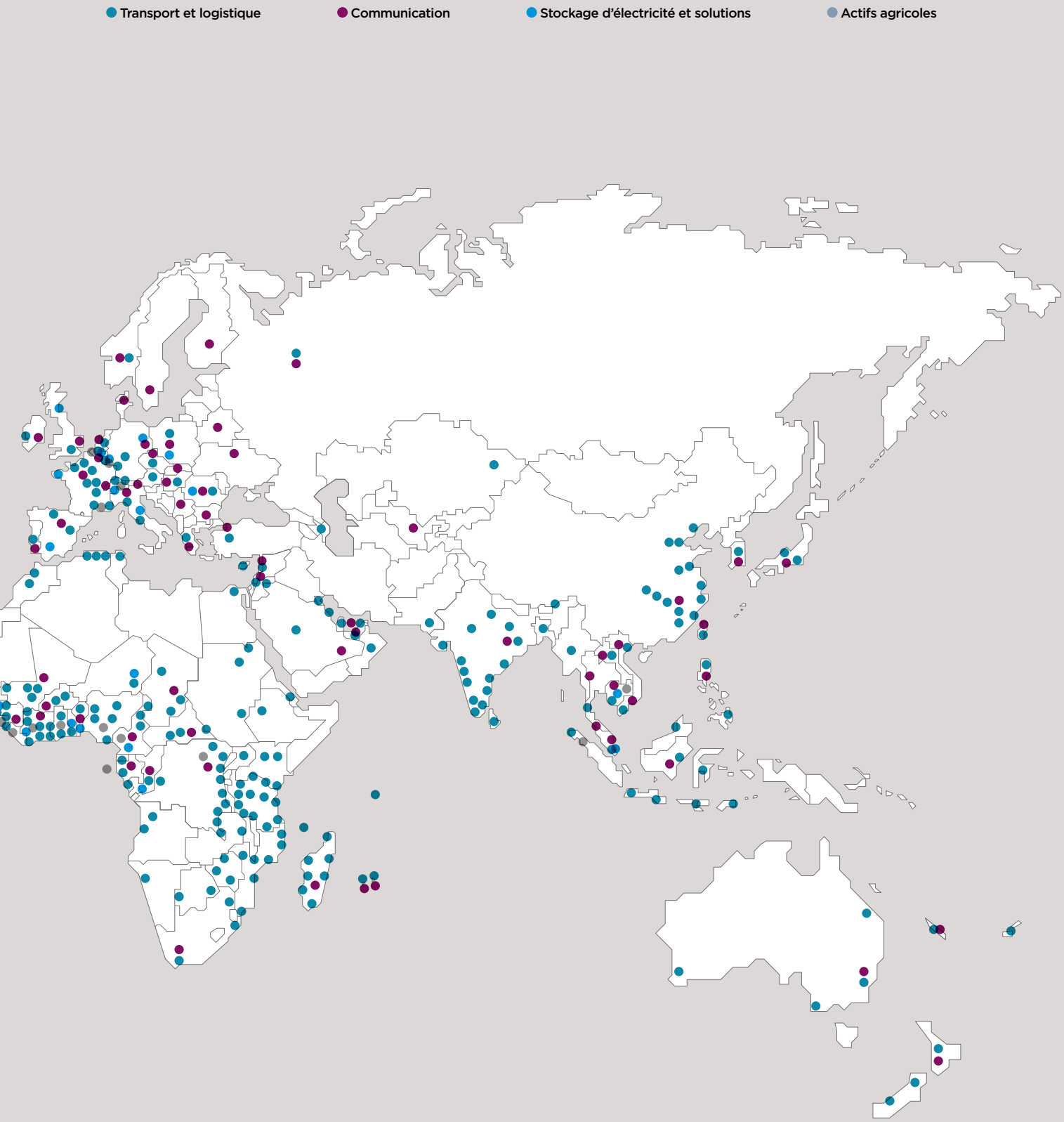
22 %
France et
Dom-Tom

15 %
Amériques

18 %
Europe
hors France

15 %
Asie-Pacifique

Effectif total du Groupe Bolloré :
81 420 collaborateurs à travers
le monde répartis sur **130** pays.


Transport et logistique
Communication
Stockage d'électricité et solutions
Actifs agricoles

Les engagements du Groupe Bolloré

Anticiper et répondre aux attentes des clients, protéger son capital humain, préserver les richesses de l'environnement, être acteur du développement de la société sont autant de facteurs qui permettront d'assurer la création de valeurs de demain.

Conscient de l'importance de ces enjeux pour la bonne conduite de ses affaires, le Groupe Bolloré met en œuvre une politique engagée, qui traduit au quotidien sa vision en termes de responsabilité sociétale au sein de l'ensemble de ses divisions. Le Groupe Bolloré a défini ses axes stratégiques RSE à vision 2017-2022 afin de mieux refléter l'ADN et valoriser son engagement RSE auprès des parties prenantes rencontrées dans l'exercice de ses activités. Un travail d'homogénéisation des axes stratégiques RSE du Groupe Bolloré et de Vivendi, intégré en cours d'année, a été réalisé fin 2017.

Quatre piliers pour un engagement durable

Agir avec responsabilité et promouvoir les droits humains dans nos activités

> Instaurer un cadre pour garantir l'éthique dans la conduite des affaires;
> Promouvoir les droits humains dans nos activités;
> Protéger la santé et assurer la sécurité des femmes et des hommes exposés dans le cadre de nos activités;
> Promouvoir une communication éthique et responsable.

Innover pour faire face aux grands changements économiques et environnementaux

> Innover et anticiper les transformations digitales et numériques;
> Être un acteur engagé de la transition énergétique dans l'exercice de nos activités;
> Maîtriser notre empreinte environnementale.

Les femmes et les hommes : première force de l'entreprise

> Attirer les talents et fidéliser les collaborateurs;
> Développer les compétences de nos collaborateurs.

Agir pour le développement des territoires

> Contribuer et promouvoir l'emploi local;
> Investir dans l'économie locale;
> Engager des actions sociétales au bénéfice des populations locales.

1.
Collaborateurs Havas,
à Sydney.

Principaux repères de la RSE dans le Groupe

2000
Charte éthique

2003
Adhésion du Groupe au Global Compact

2005
Constitution du réseau des correspondants développement durable

2008
Code de conduite des affaires des sociétés des deux divisions Transport

2009
Charte des valeurs du Groupe

2010
Mise en place des plans d'actions RSE par les divisions

2012
Réalisation d'une cartographie des enjeux pour chaque division

2014
Définition d'un socle d'engagements communs à tous les managers des enjeux RSE

2016
Analyse de matérialité et définitions des nouveaux axes de la stratégie RSE 2017-2022

2017
Homogénéisation des axes stratégiques Bolloré et Vivendi.
Intégration de Vivendi à la Politique RSE Groupe

Les engagements du Groupe Bolloré s'inscrivent dans les 17 Objectifs du Développement Durable de l'ONU

Les 17 Objectifs du développement durable adoptés par les 193 États membres de l'ONU lors du sommet sur le développement durable de New York en septembre 2015 ont pour but commun d'assurer la mise en œuvre des droits de l'homme, en particulier de mettre fin à l'extrême pauvreté, de lutter contre les inégalités, l'exclusion et les injustices, de faire face au défi climatique et à l'érosion de la biodiversité. Les entreprises sont invitées, à hauteur de leurs moyens, à contribuer à l'atteinte de ces objectifs.

Gouvernance et suivi de la performance RSE

Comité éthique – RSE et Mécénat

L'objectif de ce Comité est de fixer les axes de travail en matière d'éthique, de RSE et de mécénat que les responsables Éthique, RSE et Mécénat des divisions ont pour mission de déployer au sein de leur périmètre. Le Comité a pour vocation de se réunir une à deux fois par an pour revoir les actions et les projets en cours ou réalisés, et entériner les perspectives et projets prioritaires dans les trois domaines.

Le Comité est constitué d'un Président, de la Direction générale du Groupe, des Directeurs généraux des divisions, du DRH Groupe, du Directeur juridique Groupe, du responsable du contrôle de gestion Groupe, du Directeur éthique Groupe, du Directeur des relations investisseurs, de la Directrice adjointe de la communication Groupe, de la Directrice du mécénat Groupe et du responsable RSE Groupe.

Direction RSE

La Direction RSE Groupe est assurée par le Vice-Président du Groupe, qui est également Directeur financier et administrateur du Groupe. Il est assisté de la Directrice adjointe de la communication Groupe et du Directeur des relations investisseurs. L'équipe RSE Groupe s'appuie sur les Directions RSE des divisions et leur réseau de délégués RSE pour déployer la stratégie RSE du Groupe au sein de chaque entité. Le réseau RSE interne compte ainsi de plus de 300 contributeurs dans le monde entier, qui permettent de déployer la stratégie RSE du Groupe au sein de chaque entité et de faire remonter les informations extra-financières essentielles du Groupe Bolloré.

Un réseau de correspondants et un système de reporting au service de la performance

La performance extra-financière d'une entreprise ne se définit pas en tenant compte exclusivement de ses résultats économiques mais en évaluant également son impact social (salariés, fournisseurs, société civile, etc.) et environnemental. Un cadre méthodologique spécifique a été défini pour mesurer cette nouvelle performance. Le Groupe Bolloré, fort de son réseau interne, a mis en place depuis 2009 un système automatisé de reporting extra-financier efficace via le développement d'un progiciel intégré. Ce dernier qui couvrait jusqu'alors plus de 100 entités du Groupe Bolloré (106 entités pour 2017, soit 236 contributeurs) a été étendu sur le groupe Vivendi en 2017 (96 entités, 20 contributeurs RSE). Plus d'une centaine d'indicateurs de performance extra-financière sont ainsi remontés chaque année dans le cadre de la campagne annuelle. Les indicateurs considérés comme étant les plus matériels au regard de l'activité du Groupe font l'objet tous les ans, dans le cadre du décret 225 de la loi française Grenelle II (2012), d'audits approfondis par un tiers externe accrédité (Commissaire aux comptes extra-financier) ainsi que de divers entretiens qualitatifs dont l'objectif est d'attester, d'une part, de l'exhaustivité des thématiques traitées au regard de la loi et, d'autre part, de s'assurer de la fiabilité des données publiées.

Les divisions déclinent la politique RSE du Groupe Bolloré au quotidien pour faire vivre la RSE au sein de leur cœur de métier. Des plans d'action concrets et répondant aux spécificités de leurs marchés et parties prenantes ont été mis en place.

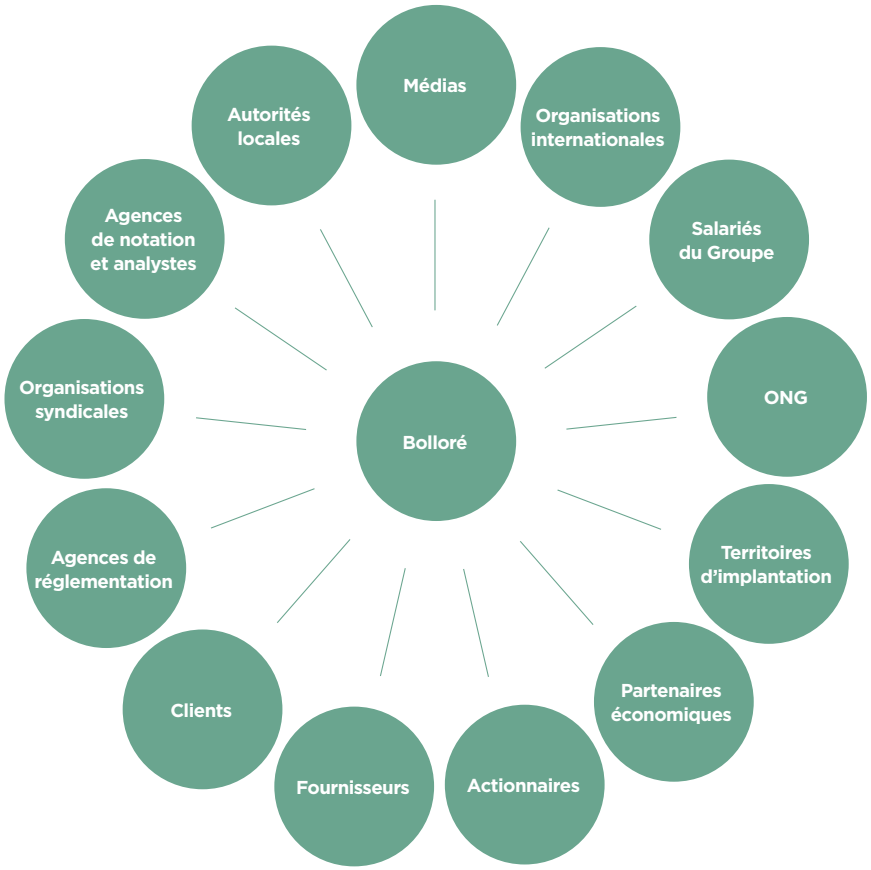
1.
Équipe de projet
Blue Congo mobilisée sur
le sujet de la réduction
de la fracture énergétique.

2.
Intérimaire dans
un entrepôt logistique.

Cartographie des parties prenantes

En 2017, le Groupe Bolloré a entrepris la révision de son travail sur l'identification des parties prenantes au sens large afin de répondre aux nouvelles exigences de la loi sur le devoir de vigilance qui demande aux entreprises de cadrer leurs relations avec leurs parties prenantes. Une nouvelle méthode d'identification et de cartographie est donc en cours de développement au niveau du Groupe Bolloré en vue de son déploiement dans toutes les filiales à partir de 2018 dans le but de construire son plan de vigilance. Bien que le dialogue avec les parties prenantes ne soit pas encore organisé de manière homogène à un niveau Groupe, les divisions et les filiales de Bolloré maintiennent à leur niveau un dialogue permanent avec leurs parties prenantes. —

Cartographie des parties prenantes



Matérialité des enjeux du Groupe Bolloré

L'analyse de matérialité des principaux enjeux RSE liés aux activités du Groupe a été réalisée en 2016 avec l'aide d'un cabinet externe.

En 2017, les grands enjeux RSE du groupe Vivendi, dont l'activité représente 8 911 millions d'euros de chiffre d'affaires pour le Groupe Bolloré (contribution du 26 avril 2017 au 31 décembre 2017), ont été intégrés dans l'analyse et l'élaboration de la matrice de matérialité du Groupe Bolloré.
Il ressort de ce travail d'intégration que les enjeux de Vivendi et de Bolloré sont complémentaires et les 13 enjeux identifiés en 2016 pour le Groupe Bolloré ressortent de manière identique avec l'intégration du groupe Vivendi.

Agir avec responsabilité et promouvoir les droits humains dans nos activités

> Droits de l'homme (1) ;
> Loyauté des pratiques (2) ;
> Devoir de vigilance et achats responsables (3) ;
> Protection des données personnelles (4) ;
> Santé-sécurité au travail (5).

Les femmes et les hommes : première force de l'entreprise

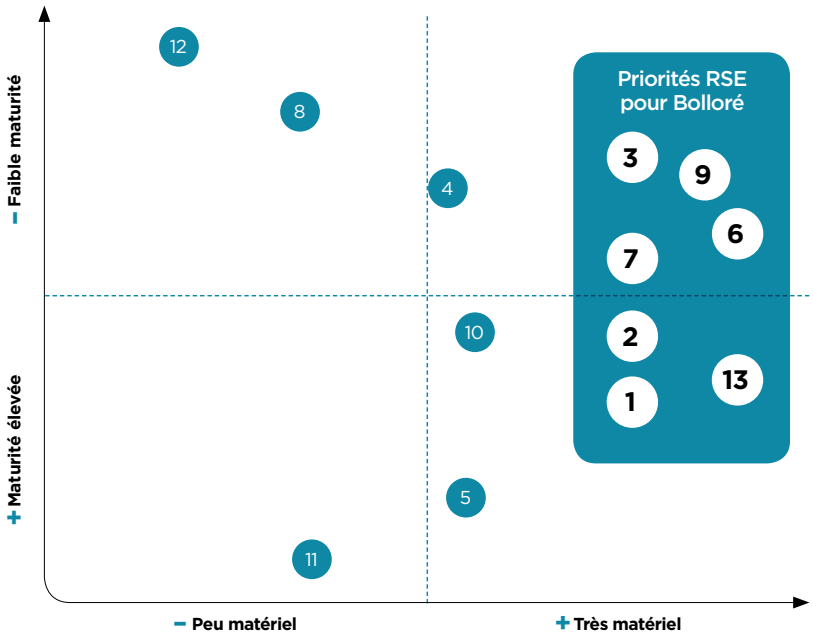
> Attraction des talents et fidélisation des collaborateurs (6) ;
> Gestion et développement des compétences (7) ;
> Promotion de la diversité (8).

Innover pour faire face aux grands changements économiques et environnementaux

> Produits et services durables (9) ;
> Trajectoire énergie et carbone (10) ;
> Gestion des risques environnementaux et conformité (11) ;
> Matières premières (12).

Agir pour le développement des territoires

> Contribution au développement local (13).



7 enjeux prioritaires identifiés

1. Droits de l'homme
2. Loyauté des pratiques
3. Devoir de vigilance et achats responsables
6. Attraction des talents et fidélisation des collaborateurs
7. Gestion et développement des compétences
9. Produits et services durables
13. Contribution au développement local

Chantiers 2017 et perspectives 2018

Chantiers	2017	2018
Politique RSE	> Révision de l'analyse de matérialité et homogénéisation des grands axes stratégiques de la politique RSE en 2017 suite à l'intégration de Vivendi dans les comptes Bolloré.	> Préparation de la mise en conformité pour transposition de la directive européenne : cartographie des risques RSE, ajustement des politiques, des plans d'action, et définition des KPI's associés.
Campagne de reporting extra-financier	> Optimisation du système de reporting : paramétrage, questionnaire, protocole ; > Intégration du périmètre Vivendi dans le process de reporting Groupe, sensibilisation et formation des équipes ; > Intégration du reporting santé sécurité BU Ports et Rail ; > Formalisation et mise en œuvre d'un process de reporting qualitatif.	> Chantiers de révision des indicateurs pour réponse à la directive européenne ; > Optimisation et montée en performance du système de reporting extra-financier, intégration de nouveaux entrants et déploiement du système de reporting au service d'autres métiers ; > Optimisation du process de reporting qualitatif.
Devoir de vigilance	> Définition d'une méthodologie Groupe, réalisation d'entretiens de sensibilisation en interne (holding et filiales), cartographie des risques vigilance, définition des priorités du plan de vigilance.	> État des lieux complet et analyse de l'ensemble des démarches de vigilance existantes au sein du Groupe en collaboration avec les entités opérationnelles. Adaptation, ajustement le cas échéant, afin d'être incorporées au dispositif de vigilance ; > Cartographie des risques fournisseurs et parties prenantes ; > Système d'alerte.
Achats responsables	> Initiation des échanges pour sensibilisation de la Direction des achats.	> Accompagnement de la Direction des achats pour mettre en place une évaluation des risques de la chaîne fournisseurs et sous-traitants.
Droits de l'homme	> Intégration de la stratégie RSE de Vivendi.	> Définition d'une politique des droits de l'homme Groupe.
Dialogue avec les parties prenantes	> Maintien du dialogue avec les équipes du groupe Socfin, société dans laquelle Bolloré n'a qu'une participation minoritaire mais auprès de qui il continue à exercer son influence en tant qu'actionnaire responsable, dans le but d'une amélioration continue des pratiques RSE des plantations.	> Chantier de réflexion sur la méthodologie et le système de reporting permettant la mise à jour de la cartographie des parties prenantes au niveau du Groupe.
PDE	> Lancement des plans de mobilité réglementaires (loi relative à la transition énergétique pour la croissance verte) sur les sites pilotes du Groupe.	> Animation des filiales et suivi du déploiement des plans de mobilité sur l'ensemble des entités concernées par la réglementation ; > Mise en œuvre et suivi des plans d'actions au niveau Groupe.
Communication	> Optimisation des outils existants et création de nouveaux outils de communication pour sensibiliser l'interne, et pour améliorer la transparence et la lisibilité des actions RSE du Groupe vis-à-vis de l'externe.	> Optimisation des outils existants et création de nouveaux outils de communication pour sensibiliser l'interne, et pour améliorer la transparence et la lisibilité des actions RSE du Groupe vis-à-vis de l'externe.

Garantir la conformité du Groupe

face à un cadre réglementaire de plus en plus exigeant

Les cadres réglementaires et légaux encadrant l'activité des entreprises ont beaucoup évolué ces dernières années en réponse aux demandes et aspirations de la société civile. Parmi les principales évolutions réglementaires qui ont un impact sur l'activité des divisions du Groupe figurent trois grandes lois incontournables.

Loi sur le devoir de vigilance : le plan de vigilance du Groupe Bolloré

Un groupe de travail transverse a été désigné dans le but de mettre en œuvre les nouvelles exigences issues de la loi nº 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre. Les travaux menés ont mis en avant la nécessité de développer des outils communs à toutes les divisions pour permettre une gestion centralisée de la vigilance démontrant la prise en compte des enjeux de vigilance au niveau du Groupe Bolloré et la volonté d'optimiser leur gestion sur l'ensemble du périmètre d'activités.

Du fait de la nature, de la diversité et des implantations géographiques de ses activités, la vigilance pour le Groupe Bolloré consiste à :

> assurer la conformité du Groupe et de ses relations d'affaires avec les référentiels internationaux les plus pertinents et les législations locales en vigueur lorsqu'elles sont plus exigeantes ;

> porter une attention particulière à ses salariés, fournisseurs et sous-traitants notamment au travers d'une vigilance sur les conditions de travail et des standards de santé et de sécurité élevés pour tous ;

> préserver l'environnement grâce à une mesure précise de l'impact des activités du Groupe et de celles de ses relations d'affaires et la mise en place d'actions de protection et d'atténuation des risques environnementaux ;

> appliquer une vigilance particulière aux conditions de sécurité et au respect des droits fondamentaux des utilisateurs de nos services et solutions et des populations riveraines de nos zones d'activités.

Dans ce cadre et au regard de la diversité géographique et sectorielle de ses activités, le Groupe Bolloré va exercer sa vigilance raisonnable en concentrant, dans un premier temps, ses efforts sur un nombre identifié de priorités de vigilance. Cette approche permettra au Groupe d'allouer les ressources nécessaires aux problématiques de vigilance identifiées afin d'obtenir des résultats effectifs et transposables à d'autres zones géographiques et activités du Groupe. Elle permettra aussi de renforcer la démarche d'amélioration continue de ses processus de vigilance.

Le plan de vigilance du Groupe Bolloré se concentre sur les entités qu'il contrôle au sens du II de l'article L. 233-16 du Code de commerce et les sous-traitants et fournisseurs avec lesquels est entretenue une relation commerciale établie.
Le plan de vigilance du Groupe Bolloré ne s'applique pas aux sociétés dans lesquelles il détient une participation ne conférant pas le contrôle au sens de l'article L. 233-16 du Code de commerce. Néanmoins, dans une démarche d'actionnaire responsable, le Groupe Bolloré, lorsqu'il le peut, exerce son influence comme il l'a fait auprès du groupe Socfin qui a conçu et mis en place une politique de développement durable ambitieuse couplée à un exercice de transparence validé par l'organisme The Forest Trust.
Le Groupe Bolloré, à partir de l'exercice 2017, publie dans son document de référence un plan de vigilance s'appliquant à toutes ses filiales.

Loi Sapin II : lutte contre la corruption

La loi française du 9 décembre 2016 dite « Sapin II » est entrée en vigueur le 1er juin 2017. Elle impose aux entreprises françaises comme étrangères de prendre des mesures propres à lutter contre la corruption.
Depuis 2000, le Groupe Bolloré fait du partage d'une même éthique des affaires un axe de sa stratégie RSE. À ce titre, le Groupe s'est engagé à lutter contre la corruption sous toutes ses formes et a pris les mesures nécessaires telles que : la signature du Pacte mondiale des Nations unies, la mise en œuvre de sa Charte Éthique, et de son dispositif d'alerte éthique, la cartographie des risques liés à ses activités et à celles de ses parties prenantes (due diligence) ou encore le programme de formation et de sensibilisation. Ce dispositif éthique efficace et cohérent permet de communiquer à l'ensemble de ses salariés des règles de conduite claires. Le système de management de la conformité éthique comprend notamment un système de management dédié à la conformité éthique et à l'anticorruption au sein duquel sont prises en compte les recommandations relatives à la loi Sapin II.

Règlement général sur la protection des données personnelles

Le renforcement des dispositions légales (règlement européen du 27 avril 2016 sur la protection des données personnelles), la digitalisation croissante des activités, les services de mobilité partagée offerts par le Groupe, nécessitent des dispositifs permettant d'assurer aux consommateurs un traitement sécurisé et efficace de leurs données personnelles, afin de leur garantir une entière confidentialité.
Pour ce faire, le Groupe Bolloré a défini un plan d'actions afin de se mettre en conformité avec les dispositions du règlement européen qui entrera en vigueur le 25 mai 2018 et qui met l'accent sur : les droits des personnes sur leurs données, la répartition des rôles et responsabilités entre les différentes sociétés qui traitent ces données.
En 2017, un Comité de pilotage dédié au déploiement de ces nouvelles obligations, a été constitué au sein du Groupe. Il est composé des correspondants informatique et libertés (futurs Data Protection Officers) désignés par chacune des divisions ainsi que de juristes, des représentants des systèmes d'information, des ressources humaines, des achats.
Il a notamment pour missions de :
> cartographier les traitements de données personnelles ;
> identifier les actions à mener pour se conformer à ces nouvelles dispositions ;
> mettre en place des procédures internes garantissant la prise en compte de la protection des données à tout moment ;
> sensibiliser, former les collaborateurs à ces obligations. —

1. BlueTorino, service d'autopartage 100 % électrique à Turin.

2. Digitalisation des flux logistiques.

3. Sécurisation d'attelage.

Agir avec responsabilité et promouvoir les droits humains dans nos activités

3 BONNE SANTÉ ET BIEN-ÊTRE

10 INÉGALITÉS RÉDUITES

16 PAIX, JUSTICE ET INSTITUTIONS EFFICACES

Instaurer un cadre pour garantir l'éthique dans la conduite des affaires

Promouvoir les droits humains dans nos activités

Protéger la santé et assurer la sécurité des femmes et des hommes exposés dans le cadre de nos activités

Promouvoir une communication éthique et responsable

Instaurer un cadre

pour garantir l'éthique dans la conduite de nos affaires

1

Matérialité de l'enjeu

L'implantation du Groupe Bolloré dans plus de 130 pays implique une exposition marquée à l'éthique des affaires. Le Groupe a mis en place une organisation à même d'assurer que les bonnes pratiques édictées dans sa Charte Éthique sont partagées par tous les collaborateurs et lui permettent de réduire les risques liés à l'éthique des affaires.

Politique du Groupe

L'éthique est considérée comme un des actifs du Groupe, facteur de notoriété et de fidélisation. Le Groupe Bolloré s'est doté d'un dispositif éthique efficace et cohérent afin de communiquer à l'ensemble de ses salariés des règles de conduite claires. Ce dispositif repose sur une Charte d'Éthique (2000), dont les engagements ont été réaffirmés en 2012 sous l'appellation « Éthique et valeurs » : ce dernier document a été repris tout début janvier 2017 pour y réintroduire de façon pratique et à titre de rappel les 12 principes fondamentaux de la Charte initiale (2000) ; par ailleurs des éléments importants de la toute nouvelle loi française anticorruption dite « Sapin II » (promulguée le 9 décembre 2016) y ont été également rapportés, en amont même des recommandations qui seront publiées par l'Agence française anticorruption en décembre 2017. Enfin, le Code général de bonne conduite/Guide de conformité, auparavant de niveau division, a été significativement revu et lancé en validation auprès des principales fonctions d'expertises Groupe (juin 2017).

Pourtant, et conformément à cette mention dans la Charte « Éthique et valeurs », « le respect scrupuleux des lois et normes en vigueur » ne saurait aujourd'hui être suffisant. C'est pourquoi le Groupe Bolloré s'est engagé dans une démarche éthique et responsable, reposant sur des engagements forts et porteurs d'avenir communs à l'ensemble de ses activités.

Fondée sur les principes du Pacte mondial des Nations unies (Global Compact) en matière de droits de l'homme, droit du travail, protection de l'environnement et lutte contre la corruption, ainsi que sur les valeurs du Groupe, cette démarche allie performance économique et partage d'une même éthique des affaires.

Ce premier point se décline en plusieurs obligations :

> préserver l'image du Groupe, patrimoine commun ;
> garantir la nécessaire confidentialité, notamment des données concernant la personne ;
> placer les relations avec les autorités sous le signe de l'éthique ;
> porter une attention toute particulière aux conflits d'intérêts ;
> veiller à disposer d'une information financière fidèle et précise ;
> entretenir des rapports commerciaux conformes à l'éthique ;
> s'assurer de l'objectivité dans le choix des fournisseurs.

Gouvernance de l'éthique

Pour assurer l'efficacité du dispositif, un Comité éthique définit et coordonne le déploiement de la démarche éthique au sein du Groupe. Sous l'autorité du Président du Comité, nommé par la Présidence du Groupe, le Comité est composé des présidents et Directeurs généraux Groupe et divisions, du responsable de l'audit interne, du Directeur des ressources humaines du Groupe, du Directeur financier, du Directeur juridique holding, du Directeur de l'éthique et de la conformité Groupe, des Directeurs de l'éthique et de la conformité des divisions, et de toute autre personne que la Direction générale juge utile de s'adjoindre pour l'accomplissement des missions du Comité.

Le Directeur de l'éthique Groupe s'appuie sur les Directeurs Éthique des divisions. Un réseau de délégués de l'éthique est déployé dans la branche logistique du Groupe et en cours de déploiement dans les autres divisions. Ce réseau « de proximité » est hiérarchiquement rattaché aux différents niveaux des Directions et Direction générale des divisions, et fonctionnellement aux différents niveaux de la structure conformité éthique de ces mêmes divisions.

Système de management de la conformité éthique en place au sein des divisions

> **La Charte d'Éthique du Groupe Bolloré,** au sens des dispositions de l'article L. 233-1 du Code de commerce, partagée par toutes ses divisions, intitulée « Éthique et valeurs », est le document de référence où sont énoncés les « fondamentaux » du système éthique. Elle constitue le premier appui de l'ensemble du système ; le second appui est le Pacte mondial de l'ONU, le Groupe Bolloré en étant signataire depuis 2003. Cette Charte Éthique fait partie des documents remis aux nouveaux entrants dans l'entreprise, obligatoirement pour tout personnel de niveau encadrement.

> **Le Code de conduite :** ce document – auparavant propre à la division Transport et logistique – a été profondément revu afin de couvrir dans sa version de juin 2017, l'ensemble des activités et des périmètres du Groupe Bolloré, au sens des dispositions de l'article L. 233-1 du Code de commerce : les responsables des entités rejoignant nouvellement le Code ont été associés à cette démarche. Il définit les domaines de l'éthique retenus pour leur caractère d'extrême importance : sécurité des transports, hygiène et sécurité des collaborateurs, lutte contre la corruption, respect des règles de concurrence, respect de l'environnement. La nouvelle version est enrichie de recommandations ayant trait à deux domaines supplémentaires importants : la prévention des conflits d'intérêts, et le respect des réglementations relatives au contrôle des exportations et aux sanctions commerciales. Ce Code est naturellement appelé à évoluer au fur et à mesure de l'apparition de nouvelles lois, réglementations ou exigences d'origine nationale ou internationale.

> **Le système de management de la conformité éthique et anticorruption :** afin d'intégrer dans la pratique les principes éthiques décrits plus haut, le Manuel des procédures recueille les règles à suivre opérationnellement. Il s'agit de l'évaluation des risques (chantier de révision lancé en cours d'année pour répondre aux nouveaux critères de « cartographie » définis par la loi Sapin II et les recommandations de l'Agence française anticorruption), de la sensibilisation, de la formation, des règles à respecter en matière de cadeaux et d'entretien commercial envers les tiers, de sélection des fournisseurs (due diligence) et enfin de transparence comptable et d'audit du système de management de la conformité.

> **Le système de *« whistleblowing »* :** en dernier lieu une procédure d'alerte éthique est à la disposition de chaque division et permet la remontée confidentielle vers le Directeur de l'éthique de faits se rapportant à un manquement grave dans les domaines de la finance, la corruption, les pratiques anticoncurrentielles, la discrimination et le harcèlement, la santé et l'hygiène, et la protection de l'environnement. Cette procédure a donné lieu à une révision profonde pour intégrer les exigences de la loi Sapin II et les recommandations de l'Agence française anticorruption.

Faits marquants 2017

En 2017, les efforts sont restés majoritairement tournés vers l'amélioration du système de management de la confor-

1.
DRPC site de stockage d'hydrocarbure classé Seveso à Rouen.

2.
Transport maritime.

1.
Camion hybride du Green Hub de Singapour.

2.
Nouvelles bornes SNCF, grandes lignes développées par IER.

• • •

mité de la Division Bolloré Transport et Logistique, ce système étant la base à partir de laquelle réaliser l'extension des dispositions applicables aux autres divisions du Groupe.

Les sensibilisations aux dispositions éthiques se sont poursuivies sous forme de réunions présentielles pour la présentation des évolutions liées à la nouvelle loi française Sapin II – et aussi dans les filiales suivant le processus de sensibilisation pratiqué dès 2010. Des sessions de formation en « e-learning » tournées vers les domaines de l'éthique – notamment ceux qui sont nommément repris au Code de conduite – ont été activement poursuivies au cours de l'année. Ces formations ont porté sur : les lois anticorruption (Foreign Corrupt Practices Act, UK Bribery Act…), la Charte « Éthique et valeurs » du Groupe, le Code général de conduite des affaires des sociétés des divisions Transport et la réglementation relative au respect des règles de concurrence.

Parallèlement, le groupe de travail en charge du développement du nouveau module de formation en ligne ayant trait au contrôle des exportations et aux sanctions commerciales (embargos) a poursuivi ses travaux et achevé la maquette des modules. Les outils permettant de relayer les informations dispensées lors des formations ont été mis à jour. Ils offrent :

> un accès pour les salariés aux textes fondamentaux propres au Groupe, à la réglementation, et la liste des fournisseurs référencés ;

> une mise à disposition d'un site d'équipe ouvert aux Directeurs de divisions ainsi qu'à leurs Directeurs région et Directeurs pays, et aux Délégués éthiques région et pays. Ce site donne accès au Manuel des procédures et à une boîte à outils, permettant notamment d'utiliser des documents interactifs (l'évaluation des risques ou le questionnaire d'évaluation des fournisseurs, due diligence). L'outil intranet répond parfaitement au besoin de structurer de façon standard le système de management de la conformité éthique, tout en assurant une diffusion efficace des procédures et des processus, ainsi que le reporting.

Par ailleurs, et en phase avec le durcissement des dispositions légales et réglementaires dans le monde, les sollicitations de la part des tiers se sont avérées plus fortes et exigeantes au cours de l'année. Ainsi la Direction éthique et conformité intervient quotidiennement dans le cadre d'appels d'offres pour décrire l'engagement éthique du Groupe Bolloré et de ses divisions, mais elle intervient également au stade contractuel afin de s'assurer que les réponses des filiales du Groupe sont en conformité avec les attentes des clients en la matière.

Enfin, la contribution aux travaux de l'Afnor qui, après l'aboutissement en octobre 2016 du chantier de la norme ISO 37001 (système de management de l'anticorruption) met en œuvre sur 2017 le chantier de la future norme « Gouvernance des organisations » (ISO TC 309) auquel nous participons.

Une politique d'achats responsables

Comme mentionné dans le plan de vigilance (cf. Document de Référence 2017 du Groupe Bolloré), le Groupe a lancé un travail de cartographie des risques fournisseurs et sous-traitants dans le but de limiter l'exposition aux risques de santé, sécurité, environnement et droits fondamentaux des personnes tiers. Un travail global de vigilance va être lancé en 2018 en lien avec la Direction des achats. Ce travail permettra d'établir les objectifs du plan de vigilance du Groupe Bolloré à moyen terme au niveau des achats.

Le Groupe et ses divisions ont déjà néanmoins mis en place certaines procédures en matière d'achats responsables comme :

> l'intégration des clauses environnementales et éthiques dans les contrats-cadres Groupe d'achat de fournitures ;

> l'intégration d'une clause éthique et environnementale qui demande aux sous-traitants de respecter la Charte Éthique, le Code de conduite et la Charte RSE de la division Transport et logistique dans les contrats de fret maritime du Groupe ;

> des conditions générales d'achat strictes chez IER dans lesquelles la division demande à ses fournisseurs d'agir dans le respect strict des dispositions légales et des normes éthiques dans leurs rapports commerciaux et promotionnels. IER vérifie également la prise en compte de ces enjeux par ses fournisseurs lors des audits pour la sélection d'un nouveau fournisseur ou le suivi ;

> un processus rigoureux de sélection des fournisseurs chez Sitarail qui procède à leurs évaluations périodiques via la Direction des approvisionnements et marchés ;

> des exigences ont notamment été transmises aux principaux fournisseurs des Bluebus fin 2017. À partir de janvier 2018, des critères RSE seront intégrés en amont de la sélection des nouveaux fournisseurs. —

3.
Port de Pointe-Noire au Congo.

4.
Centrale solaire couplée à des batteries LMP® en Bretagne.

Promouvoir les droits humains dans nos activités

Matérialité de l'enjeu

Le Groupe Bolloré est implanté dans plus de 130 pays, dont de nombreux pays en développement (présence dans 46 pays en Afrique). La problématique liée à la promotion des droits humains a été définie comme un enjeu prioritaire pour le Groupe.

Politique du Groupe

Le Groupe Bolloré, adhérent au Pacte mondial depuis plus de dix ans, s'engage à en respecter les principes dont ceux relatifs aux droits de l'homme. Ces dispositions éthiques et responsables reposent sur des engagements forts présentés dans le Code général de conduite des affaires et dans la Charte « Éthique et valeurs ». Dans son point II « assurer une relation de confiance avec les collaborateurs », la Charte se réfère notamment aux dispositions de l'Organisation internationale du travail (OIT) le Groupe s'interdit notamment « de recourir directement ou indirectement au travail des enfants et au travail forcé ». Les collaborateurs sont d'ailleurs sensibilisés à ces engagements dans des modules de formation en « e-learning ». En outre, alors que les droits humains sont au cœur de la stratégie RSE de Vivendi, le Groupe Bolloré voit cet engagement se renforcer courant 2017.

Faits marquants 2017

Division Transport et Logistique

Le programme « Droits de l'homme » de Sitarail

Afin de progresser dans son engagement, de promouvoir et respecter la protection du droit international en la matière, les membres du Comité éthique et RSE de Bolloré ont expérimenté en 2016 un programme « Droits de l'homme » sur un site pilote en Afrique. Le Groupe a sélectionné un partenaire de référence, l'Institut Danois des Droits de l'Homme (IDDH), pour l'accompagner dans sa démarche, ainsi qu'un site représentatif de ses activités et de son ancrage territorial, Sitarail en Côte d'Ivoire. La conces-

sion ferroviaire de Bolloré Railways gère 1 260 km de voies ferrées qui unissent la Côte d'Ivoire et le Burkina Faso. Elle emploie 1 524 salariés et assure chaque année le transport de 160 000 voyageurs et de 800 000 tonnes de fret.

L'IDDH, qui bénéficie d'un mandat large de protection et promotion des droits de l'homme, a élaboré un projet d'atelier de sensibilisation qui a permis de rappeler les engagements RSE du Groupe d'une part, et de proposer des pistes d'action adaptées à l'échelle locale d'autre part. L'atelier a regroupé une quarantaine de participants parmi lesquels des cadres et des représentants des différentes fonctions au niveau de l'entreprise Sitarail en Côte d'Ivoire et au Burkina Faso, les partenaires sociaux ainsi que des entités externes à Sitarail (tels que la police spéciale, les entreprises de sécurité, les sous-traitants dans le domaine du transport passagers, etc.).

Sitarail, du fait de son métier de transporteur de biens et surtout de personnes, et de sa concession de service public, a été particulièrement sensible aux questions de responsabilité sociale en général et aux droits de l'homme en particulier. Les risques juridiques, économiques et de réputation de non-respect des droits de l'homme par les entreprises sont bien compris, ainsi que les opportunités pour l'entreprise de mener une démarche proactive dans le domaine des droits de l'homme.

Le séminaire a permis d'amorcer une réflexion plus spécifique sur les droits de l'homme dans le cadre des activités de l'entreprise tant en ce qui concerne les droits des travailleurs, que les droits des usagers de ses services et les populations riveraines. Suite à ce séminaire Sitarail a établi une cartographie de ses parties prenantes. Ce diagnostic leur a notamment permis d'identifier les risques juridiques, économiques et de réputation en cas de non-respect des droits de l'homme, ainsi que les opportunités pour l'entreprise de mener une démarche proactive dans ce domaine.

Sitarail a depuis mis en place un groupe de travail pour déployer en actions la prise en compte des droits de l'homme au sein de son chantier de réhabilitation de la voie aux alentours de Port-Bouët en Côte d'Ivoire. Au programme : assainissement de la gare et de ses alentours (évacuation des déchets, traitement des inondations), sécurisation des installations de la gare de Port-Bouët (installation d'une clôture) et construction d'une cafétéria à disposition des collaborateurs présents sur le site du dépôt. Dans ce cadre, malgré l'entrée en vigueur tardive de la Convention de concession révisée, et donc du chantier de réhabilitation de la voie, le dialogue avec les communautés impactées par les travaux d'assainissement et de réhabilitation de la gare, à savoir les vendeurs de bétail, a été amorcé en 2017 dans la zone de Port-Bouët.

Division Communication

La promotion des droits humains au cœur de la stratégie RSE de Vivendi

Conscient de son empreinte sociale et culturelle, Vivendi, également signataire du Pacte mondial des Nations unies depuis 2008, s'est attaché à définir sa contribution spécifique au respect des droits humains en lien direct avec son activité de production et de distribution de contenus. Cette contribution est étroitement liée à ses engagements RSE stratégiques. La promotion de la diversité culturelle, l'accompagnement et la protection de la jeunesse dans ses pratiques numériques et culturelles, l'accès à des contenus exigeants et de qualité relèvent bien en effet des droits humains tels qu'énoncés dans de nombreux textes des Nations unies comme la Déclaration universelle de l'Unesco sur la diversité culturelle, les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits humains, ou encore l'agenda des Objectifs de Développement Durable à l'horizon 2030.

Promouvoir la diversité culturelle dans la production et la distribution de contenus

Vivendi investit massivement dans la création de contenus (près de 2,9 milliards d'euros en 2017) et promeut la diversité culturelle dans le monde d'aujourd'hui, ce qui veut dire : encourager la création dans sa diversité et participer à l'e-culture en faisant le pari de l'interactivité ; accompagner les artistes et les jeunes talents et contribuer au dialogue interculturel et au vivre ensemble ; valoriser et sauvegarder le patrimoine.

Des contenus musicaux, audiovisuels, cinématographiques mais aussi de la production live, humoristique ou encore des jeux vidéo : les talents sont au cœur du groupe. La croissance de Vivendi repose sur leur découverte, leur accompagnement et leur fidélisation. En 2017, dans ses cinq principaux marchés, Universal Music

1.
Chantier de réhabilitation des voies de chemin de fer.

2.
Sitarail annonce le lancement officiel des travaux visant à moderniser le réseau de chemin de fer reliant Abidjan à Ouagadougou.

3.
Taylor Swift, artiste accompagnée par Vivendi.

1.
Versailles, création originale Canal+ vendue dans plus de 135 pays.

2.
Émission « Canal Football Club ».

3.
Top 14 – Championnat de France de rugby.

• • •

Group (UMG) a consacré aux nouveaux talents 24,9 % de ses investissements marketing et recording. Le groupe Canal+ porte une attention particulière à la découverte des talents du cinéma : en 2017, Canal+ a financé 35 premiers films et 24 deuxièmes films. Le groupe accompagne également les scénaristes, auteurs ou compositeurs qu'il soutient dans leur démarche créative à travers diverses résidences d'écriture et programmes incubateurs de talents.

Promouvoir la création dans toute sa diversité est un pilier de la ligne éditoriale de Vivendi qui se distingue à l'international par des productions à fort ancrage local. Si Universal Music Group dispose d'un vaste catalogue offrant toute la variété des genres musicaux, c'est que le groupe investit dans les talents locaux : ainsi, en 2017, 59,4 % des ventes d'UMG étaient réalisées par les répertoires locaux. L'empreinte culturelle française et européenne est ancrée dans le développement des créations originales estampillées Canal+, tandis que Canal+ International est un acteur engagé et investisseur majeur du cinéma et des productions audiovisuelles locales notamment en Afrique. En 2017, ce sont 46,8 millions d'euros qui ont été investis par Canal+ International dans les contenus locaux africains, vietnamiens et polonais (hors droits sportifs).

Préserver et promouvoir le patrimoine musical et cinématographique est également au cœur de l'activité de Vivendi et de ses filiales UMG et Groupe Canal+, responsables de remarquables catalogues, à l'image de sa filiale cinéma Studiocanal qui détient l'un des plus importants au monde avec plus de 6 500 titres. Ces catalogues, par leur richesse et leur diversité, constituent un levier de création de valeurs pour le groupe, qui à travers leur exploitation et leur numérisation rend les titres les plus anciens du catalogue accessibles aux nouvelles générations : 62 % du chiffre d'affaires numérique et 38 % du chiffre d'affaires physique d'UMG sont réalisés par le catalogue (œuvres commercialisées depuis plus de deux ans).

Accompagner et protéger la jeunesse dans les médias

L'enjeu pour Vivendi est d'accompagner et de protéger les jeunes générations dans leurs pratiques culturelles et numériques, de leur permettre d'exprimer leur créativité et de leur donner la parole en tant que citoyens. C'est aussi les sensibiliser, ainsi que leur entourage, à une utilisation responsable des outils numériques et leur permettre d'accéder à de nouvelles opportunités de découvertes, d'échanges et d'apprentissage.

Depuis 2008, Vivendi avec son programme de solidarité Vivendi Create Joy s'engage, à travers ses métiers, à développer la créativité et l'ouverture des jeunes défavorisés ou malades. Chaque année, est financée une trentaine de projets d'envergure visant à développer les talents individuels et collectifs dans les métiers du groupe – la musique, le cinéma, le jeu vidéo ou encore le journalisme.

Pour l'accompagnement des jeunes publics, Vivendi, via sa filiale UMG notamment, place les fans au cœur de sa démarche. Il s'agit d'encourager leur créativité, leur passion pour la musique tout en renforçant les liens avec les artistes, en leur donnant des opportunités de vivre avec eux des expériences uniques. De fait, UMG est aussi la première major à signer un accord de licence qui permettra aux utilisateurs de Facebook, Instagram et des casques de réalité virtuelle Oculus d'utiliser les titres du catalogue UMG (musique enregistrée et édition) pour le partage de vidéos et d'autres interactions sur les trois plates-formes.

Donner la parole aux jeunes publics, valoriser leurs engagements à travers les métiers du groupe, constitue un autre axe de la politique de Vivendi. Dans cet esprit, le groupe s'est par exemple associé en 2017 à la fondation Hirondelle pour organiser

3

une opération médiatique spéciale pour couvrir la huitième édition du Parlement francophone des jeunes.

Le secteur des médias et du divertissement évoluant sans cesse, et avec lui les usages des jeunes, Vivendi a rejoint l'Alliance to Better Protect Minors Online lancée par la Commission européenne. Cette initiative associe les entreprises du secteur médias et télécoms (opérateurs, éditeurs de contenus et services en ligne, exploitants de plates-formes de partage en ligne et de moteurs de recherche, etc.) et les ONG en charge de la protection de l'enfance, autour d'un engagement visant à mieux protéger les enfants des contenus préjudiciables et du harcèlement en ligne.

Favoriser l'accès à des contenus ambitieux et de qualité

La capacité de Vivendi de proposer à ses clients des contenus ambitieux et de qualité, tout en facilitant les possibilités d'y accéder, constitue la principale source de création de valeurs. En faisant preuve d'exigence dans la création des contenus, en mettant à profit la capacité d'influence du groupe pour sensibiliser aux grands enjeux du monde contemporain, Vivendi contribue à permettre au plus grand nombre de participer à la construction d'une société mondiale de l'information, de la culture et du numérique.

La qualité et l'originalité sont des piliers de la ligne éditoriale que partagent les filiales de Vivendi. Le groupe propose des contenus plébiscités par ses abonnés, le grand public et la critique dans tous les pays où il est présent. Attestent la qualité des contenus proposés les résultats des mesures de la satisfaction des abonnés. En France, le baromètre de satisfaction de juillet 2017 démontre l'attachement des clients de Canal+ à l'offre cinématographique proposée par la chaîne. Pour 81 % des abonnés, Canal+ est la chaîne de référence pour le cinéma ; pour 72 % d'entre eux, Canal+ est une chaîne qui « propose des programmes que l'on ne peut pas voir ailleurs ». Dans l'Outremer, ce sont 84 % des abonnés consultés qui affirment que les offres Canal+ proposent des programmes et des chaînes de qualité.

Afin de rendre accessible la culture dans des pays faiblement équipés en infrastructures et renforcer l'offre culturelle en Afrique, Vivendi a poursuivi le déploiement de ses salles de cinéma et de spectacles CanalOlympia. En 2017, sept salles ont été inaugurées. Le réseau s'appuie sur huit salles au total, implantées dans sept pays en Afrique centrale et de l'Ouest, pouvant accueillir 300 personnes en configuration intérieure et plusieurs milliers de personnes à l'extérieur. Le ticket d'entrée a été fixé à un prix volontairement peu élevé, environ 2,30 euros afin de permettre au plus grand nombre d'en bénéficier. La programmation de ces salles propose ainsi chaque semaine 19 séances de cinéma dont 4 dédiées aux films jeunesse et fait la part belle au cinéma du continent avec au moins un film africain à l'affiche chaque semaine.

En numérisant son exceptionnel catalogue de titres musicaux, UMG, pour sa part, assure un accès privilégié à des milliers d'enregistrements, y compris ceux devenus indisponibles sur support physique. En outre, UMG s'associe à des réseaux de distribution ainsi qu'à des services de musique numérique dans les territoires où il est présent afin de faciliter l'accessibilité à ses offres. —

Protéger la santé

et assurer la sécurité des femmes et des hommes exposés dans le cadre de nos activités

Matérialité de l'enjeu

Protéger la santé et assurer la sécurité de ses collaborateurs dans l'exercice de ses activités est un enjeu clé du Groupe Bolloré. Compte tenu de la forte nature industrielle de ses activités et de sa forte implantation internationale (130 pays, dont 46 en Afrique), la Division Bolloré Transport et logistique porte une attention toute particulière à la mise en œuvre de mesures appropriées pour prévenir les risques professionnels. Bien que l'enjeu soit particulièrement matériel au regard des activités industrielles du Groupe, l'ensemble des filiales s'investissent au quotidien pour préserver la santé et assurer la sécurité de leurs collaborateurs partout dans le monde.

Politique du Groupe

Le Groupe Bolloré exerce ses métiers dans des environnements où le risque d'accident est élevé et se donne comme priorité d'assurer la sécurité au travail de ses collaborateurs, partenaires et sous-traitants. Le Groupe déploie dans l'ensemble de ses divisions et leurs implantations des politiques et procédures appropriées. Il s'engage à investir pour la prévention des risques d'accident du travail en sécurisant les environnements de travail, à prévenir les situations de pénibilité au travail, ainsi qu'à former et sensibiliser aux règles d'Hygiènes, Santé et Sécurité ses collaborateurs, sous-traitants et partenaires. Ancré dans une démarche d'amélioration continue, le Groupe Bolloré déploie des systèmes de management et une politique de certification suivant les grands référentiels reconnus tels que l'ISO 9001 et 14001, OHSAS 18001, IRIS, et autre normes internationales.

Le Groupe Bolloré offre en outre une politique de protection sociale efficace. Elle se traduit par la mise en place de programmes d'accès aux soins et de prévention en fonction de l'implantation de ses activités. Dans certaines implantations comme en Afrique, la couverture com-

plémentaire de santé proposée aux collaborateurs dépasse largement les seuils d'obligations légales.

Faits marquants 2017

Le respect des référentiels applicables en matière de santé sécurité

Depuis 2015, le nombre de sites Groupe Bolloré (hors Vivendi) certifiés par l'un des grands référentiels reconnus en termes de santé sécurité au travail (ex. : OHSAS 18001, ILO/OHS 2001, BBS 8800, MASE, ISRS...) est en constante augmentation.

Ces référentiels sont notamment mis en œuvre dans la division Transport et logistique par exemple :

> sur le territoire français, comme sur le territoire africain, la politique de santé et sécurité menée dans les entités portuaires et ferroviaires suivent les grands standards des normes françaises et internationales reconnues telles que le British Standard, Factory Mutual, APSAD, les normes ISO, IRIS (pour le rail) ou encore OSHAS. Ces systèmes de santé sécurité exigeants sont systématiquement mis en œuvre sur les sites tout comme dans les nouvelles implantations et projets. Sur les 36 ports, 29 bénéficient d'un système de management de la qualité et sécurité ISO 9001. Les autres entités sont en projet de certification ou appliquent les standards des grands référentiels reconnus.

Prévenir les risques professionnels et les accidents

En 2017, malgré les efforts constants menés par le Groupe, le nombre d'accidents du travail est en hausse. Cela s'explique notamment par l'augmentation du nombre de chantiers Rail pour la rénovation des voies de la ligne ferroviaire via des opérations qui sont plus accidentogènes que les opérations d'entretien courantes.

Division Transport et logistique

La prévention est un élément clé de la politique santé sécurité des entités portuaires et ferroviaires notamment au regard des risques et responsabilités incombant à la manœuvre des équipements industriels spécialisés, par exemple pour la manutention des conteneurs (plus de 10 millions de conteneurs gérés en 2017). Des tests de dépistage des comportements à risques dus à la prise de médicament, alcool, ou drogue sont par exemple menés de manière permanente auprès des conducteurs d'engins spécialisés. Le nombre d'accidents des Ports et du Rail a été divisé par 3 depuis 2015 malgré l'augmentation de nombre de salariés de 10 %. Comme référence le ratio LTI (Lost Time Injury) est de 0,51 pour les employés Terminaux et concessions associées.

Afin de diminuer le risque d'accident, Bolloré Energy a mis en place des contrats de maintenance préventive sur l'ensemble de ses installations. Ces contrôles préventifs ont permis un contrôle plus approfondi des dépôts et la correction des éventuelles anomalies.

Division Communication

La prévention en termes de santé et de sécurité au travail est également un sujet de préoccupation traité par l'ensemble des métiers de Vivendi. Les plans d'actions et les mesures de prévention mis en place et adaptés en fonction des métiers sont notamment le résultat du dialogue qui s'établit entre les salariés et la Direction au sein de comités ad hoc (CHSCT en France) en charge du traitement de ces problématiques et, pour la France, de l'élaboration du Document unique d'évaluation des risques professionnels. Les objectifs de ces comités sont notamment :

> de s'assurer du suivi et de la mise à jour du document répertoriant les risques et les plans de préventions ;

> de participer et de veiller à la mise en place du plan de prévention des situations stressantes liées aux contraintes organisationnelles ou au rythme de travail (horaires particuliers) ;

> de prendre en compte le nécessaire équilibre vie personnelle/vie professionnelle pour tous les salariés ;

> de veiller à la mise en place de plans d'action nécessaires en cas de crise grave (notamment les risques incendie, les attentats et les catastrophes naturelles) ;

> d'améliorer l'ergonomie des postes de travail (utilisation de la souris/clavier, fatigue oculaire liée au travail sur écran, problème de posture), voire de mettre en place des diagnostics dans les rares situations de pénibilité ;

> de promouvoir les bonnes pratiques en matière de déplacements professionnels, d'identifier et d'analyser les causes d'accidents de trajet ;

> de veiller à la sécurité des locaux et à la prévention des maladies, notamment des maladies professionnelles ;

> de se soucier du transport des collaborateurs jusqu'à leur lieu de travail si les transports collectifs sont défaillants.

1.
Logistique : conditionnement de produits cosmétiques à Singapour.

2.
Préparatifs pour une opération de chargement de colis lourds entre spécialistes, à Bénin Terminal.

Sites certifiés santé sécurité au travail

Groupe Bolloré	Nombre de sites certifiés santé-sécurité au travail par l'entité (ex. : OHSAS 18001, ILO/OHS 2001, BBS 8800, MASE, ISRS...)	% des sites certifiés santé sécurité au travail
2015	90	9,3
2016	113	11,2
2017	**125**	11,7

Accidents du travail (hors Vivendi et Havas)

Période de reporting	Nombre d'accidents du travail avec arrêt pour les salariés de l'entité	Taux de fréquence des accidents du travail (X 1000)	Taux de gravité des accidents (X 1000)
2015	428	6,31	0,16
2016	365	5,06	0,14
2017	**444**	5,78	0,17

1

Division Stockage d'électricité et solutions

Chez Blue Solutions, la prévention des risques professionnels fait également l'objet d'une attention toute particulière au quotidien pour assurer la santé et la sécurité des collaborateurs. En 2017, 350 000 euros ont été investis chez Bolloré Films plastiques pour prévenir les risques professionnels avec notamment la mise en service de nouveaux silos pour réduire les manutentions.

Dans les usines de batteries Blue Solutions France ce sont 310 000 euros qui ont été dépensés principalement sur de nouveaux équipements intégrants la sécurité lors de la conception. Enfin côté Bluebus 70 000 euros ont été utilisés dans l'achat de moyens d'accès complémentaires pour prévenir les chutes.

En 2017, plus de 150 visites de sécurité ont été effectuées sur les différents sites Bolloré (91), Blue Solutions (35), et Bluebus (25). Validées en CHSCT, auquel Blue Solutions dédie un nombre de membres supérieur à l'obligation légale, ces mesures ciblent les risques professionnels et les accidents.

Cette démarche d'amélioration continue est également déployée sur la division Mobilité de Blue Solutions. Les analyses d'incidents et les retours d'expérience permettent de réaliser des actions préventives et correctives pour renforcer la maîtrise des risques professionnels. En 2017, en association avec le CHSCT, une étude du risque chimique a notamment été lancée afin de réadapter et modifier les produits, sans perdre en efficacité. L'objectif étant de supprimer ou substituer certains produits pour diminuer l'exposition des collaborateurs aux agents chimiques dangereux et les contraintes physiques non négligeables dues au port d'équipements de protection individuelle. Ainsi ces derniers ont été réadaptés pour évoluer et s'adapter aux nouveaux risques identifiés.

En 2017, le liquide lave-glace des véhicules en autopartage a par exemple été remplacé par un produit biologique, certains postes ont été réaménagés et plusieurs études lancées afin d'améliorer les conditions de travail en lien étroit avec la médecine du travail.

Au sein de l'atelier de maintenance Autolib' plusieurs actions ont été entreprises en 2017 :

> les anciens ponts de levage hydrauliques ont été remplacés par des ponts de levage électriques pour améliorer la sécurité des mécaniciens ;

> des chantiers 5S ont été réalisés en collaboration avec le personnel afin d'améliorer les conditions de travail et réorganiser l'espace en fonction des flux ;

> des investissements ont été réalisés pour rénover les sanitaires du site de maintenance.

Ces différentes actions se poursuivront en 2018 pour renforcer les process de sécurité à travers tous les sites d'autopartage du monde.

Au cours de l'année 2017, IER a mis l'accent sur la sécurisation de ses travailleurs « isolés ». Après plusieurs mois de test, tous les techniciens itinérants d'Autolib' ont été équipés d'une solution de protection du travailleur isolé (PTI) sur leur Smartphone. Cette application permet de déclencher des appels d'urgence vers le centre d'appel de Suresnes afin de faire intervenir si besoin les secours dans un délai réduit. Les collaborateurs « isolés » sont ainsi plus sécurisés.

Prévention des situations de pénibilité au travail

Division Transport et logistique

Bolloré Transport & Logistics Sénégal a remporté le concours du meilleur Comité d'hygiène et de sécurité au travail édition 2017, devant plusieurs autres entreprises internationales. Un chèque d'un montant de deux millions de francs CFA (plus de 3 000 euros) a été remis à la délégation de Bolloré Transport & Logistics Sénégal par le ministre du Travail sénégalais Mansour Sy. Ces fonds seront utilisés pour acquérir de nouveaux équipements de protection individuelle, mettre en place de nouvelles formations et renforcer la sécurité des installations. Ce succès est le fruit d'une politique HSE efficace qui place la sécurité au premier plan lors des opérations.

Division Stockage d'électricité et solutions

La division Stockage d'électricité et solutions a mis en place une politique de prévention des situations de pénibilité au travail. Ces engagements et actions s'intègrent dans la continuité du processus dynamique de prévention des risques professionnels mis en œuvre depuis plusieurs années (politique Santé-Sécurité, collaboration avec le médecin du travail, etc.). Depuis juillet 2016, l'ensemble des facteurs de pénibilité sont analysés dans le cadre de l'évaluation des risques de chaque poste. L'entreprise a maintenu l'analyse des risques correspondant à l'intégralité des facteurs de pénibilité, au-delà de l'obligation légale.

La politique de l'entreprise est de traiter par des mesures préventives de protection, techniques ou organisationnelles, le maximum de facteurs de pénibilité auxquels nous sommes confrontés (bruit, postures pénibles, port de charge, exposition aux produits chimiques). Seul le travail en équipes successives alternantes, inhérent à l'activité, ne peut être traité par la prévention. C'est pourquoi, les personnes occupées dans la majeure partie de leur carrière sous ce rythme de travail bénéficient depuis 2016 d'un dispositif ambitieux d'anticipation de leur départ en retraite, permettant de compenser la non-rétroactivité du compte personnel de pénibilité (bonification du compte épargne-temps).

En parallèle, les flux ainsi que les implantations des lignes de production et de stockage des usines IER de Besançon et de Persan font l'objet de diverses modifications en vue de l'optimisation des process. Dans ce contexte, une nouvelle ligne de montage de bornes a d'ores

1.
L'ensemble des filiales du Groupe mènent des actions de sensibilisation auprès de leurs salariés.

2.
Formation HSE chez Bolloré Energy.

3.
Formation aux risques incendies.

et déjà été mise en place en 2017 à Besançon afin de réduire les postures pénibles et d'améliorer l'ergonomie du poste de travail. Les travaux seront finalisés courant 2018.

Former et sensibiliser

Tous les ans, l'ensemble des filiales du Groupe mènent des actions de sensibilisation auprès de leurs salariés avec un rappel commun lors de la Journée mondiale pour la sécurité et la santé au travail le 28 avril partout dans le monde.
En 2017, Bolloré Transport & Logistics a sensibilisé au-delà de la thématique mondiale d'optimisation de la qualité des reporting HSE (Hygiène, Sécurité, Environnement) sur des thématiques opérationnelles complémentaires comme les conditions de sécurité pendant le travail de nuit au sein des divisions Bolloré Ports et Bolloré Railways, ou le rappel des exercices d'urgence en cas d'incendie, des gestes de premiers soins, ou conditions de bien-être au travail au sein de Bolloré Logistics. À cette même occasion, Blue Solutions a sensibilisé ses collaborateurs à la « culture de la sécurité » pour favoriser la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles dont l'engagement repose sur l'implication des managers, la formation et la mobilisation de l'ensemble des collaborateurs et des partenaires sociaux, l'amélioration de la gestion des risques et le suivi des performances en matière de santé et de sécurité.
Les responsables d'agence de Bolloré Energy ont quant à eux sensibilisé leurs collaborateurs à l'occasion d'un moment d'échange sur la thématique « voir et être vu ».

Division Transport et logistique

L'ensemble du staff des entités portuaires et ferroviaires bénéficie de formation aux règles d'Hygiène, Sécurité, Environnement. Près de 20 000 heures de formation ont été dispensées aux salariés de la Business Unit Rail, soit une augmentation de 10 % par rapport à 2016 quand 62 000 heures de formation ont été menées dans les ports en 2017 (contre 46 662 heures en 2016). 22 000 heures de formations complémentaires ont également été dispensées au personnel sous-traitant présent sur les sites (ex. sécurité sur les chantiers, opérations de transport).
Chez Bolloré Energy, outre les sensibilisations du quotidien, telles que les « semaines d'études » organisées par le siège à l'attention des managers de proximité pour échanger et partager les bonnes pratiques à mettre en œuvre au quotidien, de vastes plans de formation sont déployés régulièrement. Au cours de l'année 2017, une campagne sécurité a notamment été menée pour former l'ensemble des responsables d'agences aux différents risques liés à leurs activités et aux actions préventives à mettre en place.
Ainsi en 2017, diverses actions ont été menées comme :

> des études de bruits pour évaluer l'exposition des salariés à leur environnement de travail ;
> des formations à la conduite dans des conditions parfois extrêmes de l'ensemble des conducteurs des véhicules citernes (sur trois ans) ;
> le lancement d'un programme de formation (2017-2020) relatif aux bons gestes et postures à adopter pour tous travaux nécessitant de la manutention.

Division Stockage d'électricité et solutions

Un grand nombre de formations à la sécurité sont également dispensées au sein de la division Stockage d'électricité et solutions de Blue Solutions : des formations et recyclages SST (sauveteurs secouristes du travail), des formations ESI (équipiers de seconde intervention), des sensibilisations à la méthode de l'arbre des causes, des sensibilisations aux risques chimiques, des formations ATEX (atmosphères explosibles) pour le site batteries, des formations gestes et postures ciblées sur le travail réel sur la base

1.
Formation en vue de favoriser l'usage de la Bluecar® au Congo.

2.
Salle de contrôle des opérations de manutention de conteneurs, Abidjan Terminal.

• • •

d'une analyse réalisée par le médecin du travail sur le poste de travail et de ses caractéristiques. La division Stockage d'électricité et solutions de Blue Solutions forme et sensibilise également ses collaborateurs aux risques psychosociaux. Ces formations stress et management sont délivrés à l'ensemble des managers, quel que soit leur statut. Pour Bolloré packaging, six vidéos de sensibilisation aux risques d'accidents du travail ont été réalisées avec les salariés en situation de travail. Ces vidéos sont présentées à tous les nouveaux collaborateurs.

En 2017, 2 111 heures de formation sécurité, hygiène, environnement ont été dispensées dans les usines de Blue Solutions, 2 670 heures au niveau de l'activité Films plastiques et 345 heures au niveau de l'activité des bus.

Les collaborateurs de l'autopartage de la division Mobilité de Blue Solutions, également exposés à de nombreux risques liés aux opérations de maintenance des véhicules, aux interventions sur les bornes de charge et à la circulation piétonne ou en véhicule sur la voie publique ont également bénéficié de formations et sensibilisation. Sur le périmètre français (autopartages de Paris, Lyon et Bordeaux), plus de 1 115 heures de formations et sensibilisation à la sécurité ont été dispensées en 2017 pour un total de 560 collaborateurs (prévention du risque routier, prévention au risque incendie, formation de sauveteur secouriste au travail, habilitation électrique...).

Chez IER, la politique de santé sécurité Groupe se traduit par des formations à la sécurité, des évaluations des risques régulières, des analyses des accidents du travail et des actions visant à leur réduction. En 2017, 1 089 heures de formation HSE ont été déployées et le programme de prévention des risques chimiques, initié depuis 2013 par IER, se poursuit.

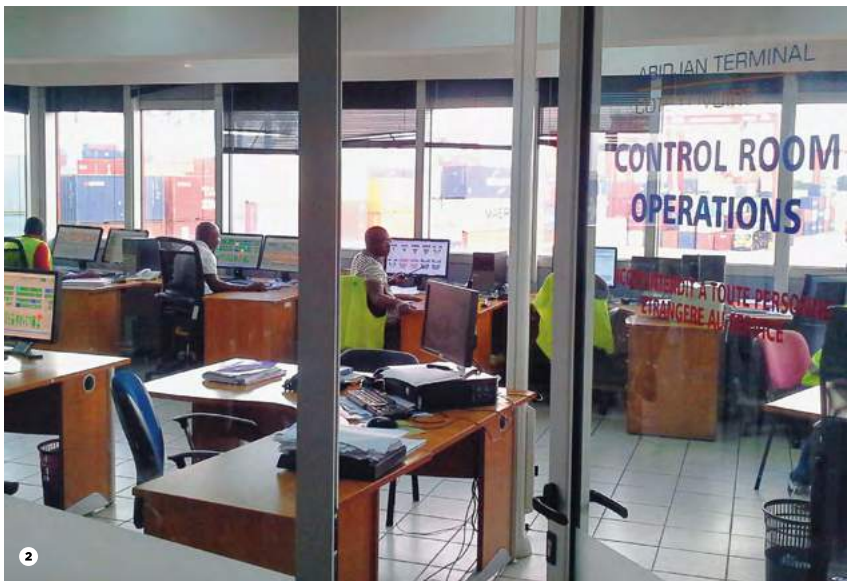
Santé et bien-être au travail

Pour Bolloré, le bien-être de ses collaborateurs est un enjeu majeur et le Groupe s'engage quotidiennement au sein de ses différentes divisions à créer un environnement de travail agréable et confortable et à promouvoir la santé au travail. Contribuer au bien-être des collaborateurs permet, à la fois, à l'entreprise de fonctionner de façon efficace et durable et aux collaborateurs de donner le meilleur d'eux-mêmes.

Ainsi en 2017, dans le cadre de la semaine de la qualité de vie au travail organisée par l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail, la Direction des ressources humaines Groupe en collaboration avec le service de santé au travail, a organisé une semaine de sensibilisation sur le thème de la santé et du bien-être au travail pour les collaborateurs du siège à Puteaux. Durant quatre jours, un cycle de conférences-ateliers, « Comprendre le stress », « Sommeil et nutrition » et « Activité physique », ainsi que des bilans nutritionnels personnalisés ont réuni quelque 250 participants. Les résultats du questionnaire de satisfaction ont révélé que l'initiative avait été pleinement appréciée par les collaborateurs et qu'elle avait très bien répondu à leurs attentes. De nouvelles semaines de sensibilisation et d'ateliers pratiques sont prévues pour l'année 2018 suite à l'engouement de celle d'octobre 2017.

Dans la même veine, les collaborateurs de la Tour Bolloré avaient également été conviés en septembre 2017 à un atelier de sensibilisation à la nourriture saine et responsable par la Direction RSE de Bolloré Logistics et la médecine du travail au siège de Puteaux. Des conseils, astuces et recettes ont été dispensés, suivis d'un moment d'échange sur les bonnes pratiques et d'une dégustation avec la Présidente de l'association Easy Healthy, par ailleurs coach en consommation responsable et en nutrition intégrative.

De leur côté, les équipes de Bolloré Logistics (filiale de la division Bolloré Transport et logistique) en Corée du Sud et en Chine, ont installé des purificateurs d'air de haute qualité dans les bureaux permettant d'éliminer 99 % des polluants tels que les particules fines en suspension. Suite aux nombreux retours positifs des collaborateurs, Bolloré Logistics en Chine compte poursuivre ces actions à travers le pays, dans l'effort de promouvoir un environnement de travail toujours plus sain.



2

Protéger la santé des collaborateurs

Au niveau du siège du Groupe Bolloré, l'infirmerie (hors visites médicales programmées) accueille les salariés en demande de conseils, écoute, soins, urgences, orientations. Tout au long de l'année, de l'information sur les maladies émergentes est prodiguée selon l'actualité en France et à l'étranger ; les voyageurs comme les expatriés font l'objet d'un suivi personnalisé : bilans de santé, information/prévention des risques sanitaires des pays visités (paludisme, dengue, chikungunya, Zika, peste), vaccinations et prise en charge si besoin au retour des voyages. La gestion de situations critiques en France et à l'étranger est réalisée en coopération avec Eutelmed. Le médecin du travail du siège du Groupe Bolloré a également mené un programme de prévention santé actif au cours de l'année 2017 à travers l'organisation de journées dédiées au don du sang (164 donneurs Bolloré et Havas), à la sensibilisation au handicap, à la prévention/dépistage du mélanome ou encore à l'utilisation de défibrillateurs et des gestes de premiers secours. Un programme de sensibilisation des collaborateurs au bien-être au travail a également été lancé avec la forte implication de la Direction des ressources humaines en 2017 pour modifier positivement et durablement les comportements santé des collaborateurs. Ce programme est basé sur des ateliers thématiques tels que la nutrition, l'activité physique, la gestion du sommeil/stress, soutenu par la Haute Autorité de santé.

Division Transport et logistique

Tous les employés des entités portuaires et ferroviaires bénéficient d'une visite médicale annuelle et la division mène également des campagnes de vaccinations à destination des familles des collaborateurs (ayants droit). La vaccination de plus de 100 000 personnes issues de l'entourage proche des salariés Ports et Rail est ainsi prise en charge par le Groupe sur le territoire africain chaque année.

En outre, la direction QHSE de Bolloré Ports et Rail est très attentive à la prévention des pandémies, épidémies et autres crises sanitaires locales. De 2013 à 2016, pour faire face à l'épidémie d'Ebola, le Groupe en cellule de crise avait mis en place un suivi 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7 ainsi que des règles de sécurité et de formation rappelées quotidiennement à tous ses salariés et sous-traitants dans les pays affectés. Ces mesures strictes de précaution ont contribué à la préservation de la santé des salariés parmi lesquels aucune victime n'avait été à déplorer lors de cette épidémie. En 2017, Bolloré Ports a lancé un nouveau programme de prévention contre l'épidémie de dengue à Tuticorin via une sensibilisation aux gestes d'hygiène et aux comportements adaptés pour limiter les risques de propagation du virus ou encore la distribution de traitements adaptés pour combattre ce type de virus/infections. Par ailleurs, une veille sanitaire est a été activée cette année suite à l'apparition du virus de fièvre Lassa qui sévit actuellement en Afrique de l'Ouest. La cellule de crise du Groupe est mobilisée depuis pour suivre l'évolution de cette épidémie.

Bolloré Logistics met également l'accent sur la sécurité ainsi que la santé de ses employés et s'engage à créer un environnement de travail agréable et confortable pour son personnel. En 2017, pour lutter contre la forte pollution de l'air de certains pays d'Asie, Bolloré Logistics Korea et China ont par exemple installé des purificateurs d'air de haute qualité dans les bureaux permettant d'éliminer 99 % des polluants tels que les particules fines en suspension. La valeur des particules fines en intérieur versus extérieur est également suivie régulièrement à Shanghai. Suite aux nombreux retours positifs de ses collaborateurs, Bolloré Logistics China compte poursuivre ses actions à travers le pays, dans l'effort de promouvoir un environnement de travail toujours plus agréable.

1.
Camrail exploite 1000 km de voies ferrées et transporte 1,6 million de voyageurs par an.

2.
Prévention et optimisation des actions pour anticiper des situations potentiellement à risques.

• • •

Suivi de l'accident de Camrail

L'année 2016 a été marquée par le dramatique accident de train au Cameroun survenu le 21 octobre. En situation d'urgence, Camrail avait immédiatement réagi face à cette situation de crise en mobilisant des moyens conséquents en soutien des autorités : 120 personnes ont été dépêchées sur les lieux de l'accident en moins de trois heures dont 15 médecins et infirmières de la société, 10 ambulances, un train spécial qui a permis d'évacuer le soir même 89 blessés et 52 personnes décédées vers Yaoundé, 20 bus affrétés pour ramener à Douala les passagers indemnes et les blessés légers tandis que toute la flotte de véhicules de service de Camrail a été mise à disposition. La cellule d'urgence dénommée « CAP 152 » a permis d'informer, d'identifier et d'aider les victimes de l'accident et leurs familles notamment grâce à la mise en place d'un numéro vert, l'ouverture de guichets spéciaux dans les principales gares de Camrail ainsi qu'une cellule d'assistance et de soutien psychologique et la mise en lien avec les établissements hospitaliers.

Après avoir mobilisé tous ses moyens humains et matériels aux côtés des autorités, le processus d'indemnisation des victimes de l'accident a été l'objectif prioritaire immédiatement assigné à Camrail. Il a été conduit comme l'exige la règle par les compagnies d'assurances. Afin d'aider les victimes et leurs familles dans le processus d'indemnisation, Camrail a mis en place une assistance spécifique pour constituer les dossiers adéquats. Consciente que ce processus peut prendre du temps, Camrail a mis en place des avances de fonds pour les préjudices corporels et matériels des victimes blessées et pour les familles des personnes décédées. Camrail a en effet organisé la prise en charge immédiate des frais funéraires à hauteur de 1,5 million de francs CFA pour toutes les familles des 80 personnes décédées.

Au 1er mars 2018, le processus d'indemnisation des victimes diligenté par Camrail et ses assureurs était déjà très avancé et s'établissait comme suit :

> 453 indemnisations ont été finalisées sur les 625 personnes blessées ayant finalisé leur dossier médical, avec le concours de Camrail ;
> finalisation des accords avec 82 % des familles des victimes ;
> 622 personnes ont reçu une assistance financière pour préjudices sociaux et prise en charge de frais médicaux ;
> 767 personnes ont reçu une indemnisation pour pertes de biens matériels.

Ce processus a pu être mis en place efficacement grâce à une équipe de 20 personnes mobilisées à plein temps (médecins, assureurs et experts), fournissant, sur demande, jusqu'à l'assistance administrative aux familles de victimes afin que celles-ci puissent constituer leurs dossiers de réclamation et leurs dossiers médicaux et effectuer leurs réclamations auprès de Camrail en bonne et due forme. Camrail, grâce à l'aide de médecins, a en outre fourni une assistance psychologique aux familles de victimes et a effectué des visites systématiques dans les hôpitaux afin de suivre l'état de santé des victimes et d'aider, le cas échéant, à subvenir aux besoins complémentaires de soins des blessés. Les montants d'indemnisations accordés avec les ayants droit sont très largement supérieurs au référentiel institué par la Conférence interafricaine des marchés d'assurances (CIMA). Les indemnisations allouées par Camrail pour préjudices sociaux à près de 580 personnes incluent par exemple des frais de prise en charge d'assistance à domicile, de garde d'enfants, de frais de transport et de frais médicaux. L'indemnisation du préjudice physique a été établie sur la base d'un diagnostic du médecin de la victime, avec l'assistance du médecin de l'assureur de Camrail.

Enfin, Camrail a depuis pris diverses mesures de renforcement de sécurité sur les lignes exploitées telles que : la réalisation d'un audit de diagnostic et d'amélioration de la sécurité, la création d'un comité de suivi des grands risques opérationnels placé sous l'autorité du Directeur général, la limitation de la vitesse des trains de voyageurs sur certaines portions du réseau, le déclenchement d'investissements complémentaires destinés à la voie, à la signalisation et aux équipements ainsi que la suspension du service Intercity. La procédure judiciaire pénale suit son cours, un certain nombre d'audiences ont eu lieu et Camrail coopère en toute transparence aux investigations en cours.

Division Communication

Chez Vivendi, s'agissant de la santé au travail, la méthodologie d'identification des risques se déroule en plusieurs étapes :

> recherche et évaluation des risques professionnels propres à l'activité ;
> évaluation du niveau de maîtrise des risques ;
> détermination des mesures de prévention individuelles et collectives pour supprimer ou réduire chaque risque ;
> définition d'un programme de management sécurité et santé au travail visant à maîtriser les risques résiduels ou d'un programme de formation.

Par ailleurs, de plus en plus d'initiatives et d'actions sont mises en place localement par les différentes entités pour favoriser et promouvoir le bien-être et la santé des salariés sur leur lieu de travail, par exemple :

> Universal Music Group aux États-Unis : le programme Come Together Events propose une série d'activités autour de la santé et du bien-être comme des cours de yoga bihebdomadaires offerts aux employés, des moments de partage organisés à l'occasion d'événements spéciaux comme Turkey Bowl ou Halloween Costume Party ou encore Battle of the Bands. Le site de Woodland Hills en Californie met également à disposition une « salle de bien-être » que les salariés peuvent utiliser pour la méditation et/ou se détendre pendant leurs pauses.
> Universal Music Group en Norvège : une campagne de sensibilisation à l'importance de l'exercice physique a été mise en place.

> Canal+ Cameroun : consciente de la nécessité d'être actifs pour diminuer le risque de maladies de type cardiovasculaires, la société propose à tous ses salariés une activité sportive chaque 3e samedi du mois.
> Gameloft : des initiatives communes à un certain nombre de studios ont été mises en place, comme des cours de yoga ou de sport, l'installation de salles de jeux ou de pause, la distribution de corbeilles de fruits…
> Digitick : les salariés peuvent avoir accès aux services d'un masseur-kinésithérapeute une fois par mois.
> Dailymotion : les salariés peuvent suivre des cours de yoga ou de méditation et ont accès à une salle aménagée permettant de se détendre ; Dailymotion a engagé une réflexion sur de nouvelles pistes pour augmenter le bien-être de ses salariés.
> Vivendi siège a organisé dans le cadre de son programme « Bien-être et performance » :
> des conférences mensuelles présentées par des spécialistes sur des thématiques comme « Les neurosciences », « La positive attitude » ou « Mieux se comprendre pour agir » ;
> des ateliers présentés pendant une semaine portant sur l'exploration des cinq sens de façon à les stimuler pour développer ses capacités et faciliter le bien-être ; tous les salariés du groupe étaient invités à participer.

Division Stockage d'électricité et solutions

IER, qui avait initié une réflexion en 2013 en matière de prévention des risques psychosociaux, a abouti à la création d'une instance dédiée « zen au travail ». Cette instance est constituée de représentants du personnel, managers et Directeurs des ressources humaines et a pour vocation d'identifier et de prévenir les situations potentiellement susceptibles d'impacter le bien-être au travail au niveau individuel ou collectif. Elle se réunit à la demande de l'un de ses membres, au minimum une fois par an. En 2017, IER poursuit la prévention des risques psychosociaux et l'instance zen au travail et intervient pour anticiper des situations potentiellement à risques. IER a également fait l'acquisition de matériel spécifique pour préserver la santé de ses collaborateurs. Les monteurs de l'usine de production de Persan ont par exemple été équipés de bouchons d'oreilles à écrêtage de bruits nocifs afin de prévenir d'éventuelles maladies professionnelles liées au bruit. Les actions d'optimisation menées dans les usines telles que l'aménagement de la ligne de production et l'acquisition d'équipements de manutention ergonomique sur le site de Besançon s'inscrivent également dans cette démarche. Ces actions ont permis de réduire l'exposition des collaborateurs aux risques santé induits par les activités de manutention et par les postures pénibles. La probabilité d'occurrence des maladies professionnelles telles que les troubles musculo-squelettiques (TMS) est ainsi réduite. En outre, depuis 2017, des chantiers utilisant la technique 5S ayant pour objectif de rendre un environnement de travail, propre, rangé, agréable, clarifié et donc sécuritaire ont été mis en place sur le site de Suresnes. IER souhaite étendre cette démarche à l'ensemble de ses services techniques en 2018. Un projet de mesure de la qualité de vie au travail est enfin en cours de réflexion sur le site de Besançon, le but étant de recueillir le ressenti des salariés et de mettre en place des actions d'amélioration. —

2

Promouvoir une communication éthique et responsable

Matérialité de l'enjeu

En tant que producteur de contenus et de campagnes publicitaires, Havas porte une attention particulière au respect des règles déontologiques des métiers de la publicité et du journalisme, aux choix des messages véhiculés dans ses productions et des supports médias sur lesquels il achète des espaces pour les tiers.

Politique du Groupe

Le groupe Havas a défini six engagements de progrès RSE qui guident l'ensemble des pratiques relatives à son activité, quels que soient les métiers exercés, tant en France qu'à l'étranger.

Deux d'entre eux portent plus spécifiquement sur la mise en œuvre d'une communication responsable :

> assurer une position de leader dans la création et la diffusion de communications responsables au travers des agences du Groupe et des collaborations avec les clients ;

> renouveler l'engagement à œuvrer collectivement pour lutter contre le réchauffement climatique.

Faits marquants 2017

La conformité des campagnes publicitaires à la loi

Le groupe Havas a renforcé ses efforts autour de son programme de communication responsable qui a pour but d'assurer que les campagnes publicitaires produites respectent les règles de bonne conduite. En 2017, au sein du groupe, 65 agences ont mis en place des procédures internes de validation de la conformité des projets créatifs aux règles déontologiques et près de 62 % des collaborateurs ont été sensibilisés aux lois et règles déontologiques en vigueur en matière de communication.

Plus de 3 280 projets créatifs ont été soumis avant diffusion aux autorités de régulation existantes (en France, en Corée du Sud, au Portugal, au Canada, en Australie, en Chine, aux États-Unis…) et seuls 5 % ont été jugés non conformes ou ont reçu un avis défavorable.

L'intégration de compétences et d'outils dédiés au développement durable

En 2017, 24 campagnes ont été conçues avec des experts du développement durable, qu'ils soient responsables en interne ou consultants externes. BETC a mis en œuvre une démarche globale de développement durable depuis 2008, avec des actions qui concernent autant l'interne que la production publicitaire et l'accompagnement des marques. Cette approche se manifeste au travers de l'un des programmes les plus emblématiques de l'agence, ACTvertising, une initiative visant à « rendre les productions publicitaires plus accessibles et plus responsables grâce au sous-titrage, à l'audiodescription audiovisuelle et à la contribution carbone des productions ». Parmi les marques ayant pris part au

programme, on peut notamment citer Reckitt Benckiser, Canal+, Yves Saint Laurent, la Française des jeux ou encore le Crédit Agricole.

Le développement de méthodes de travail en amont de la conception des campagnes associant davantage les parties prenantes de l'entreprise cliente

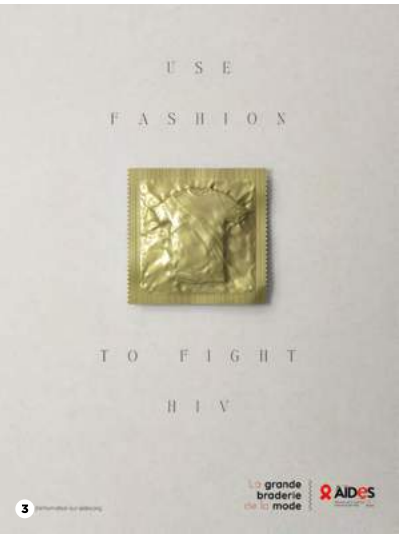
La prise en compte des attentes des parties prenantes de l'entreprise cliente est essentielle dans le processus de définition des axes de communication, en particulier lorsque la thématique des campagnes porte sur des arguments de développement durable. En 2017, 13 agences ont ainsi réalisé des campagnes après l'organisation de consultations de parties prenantes de l'entreprise cliente (ONG notamment).

Par ailleurs, lors de la dernière édition des Cannes Lions, Havas et les cinq grands groupes mondiaux de communication, Dentsu, IPG, Omnicom, Publicis et WPP ont décidé de s'unir pour lancer l'initiative Common Ground. L'objectif de ce projet est de contribuer à la réalisation des 17 objectifs de développement durable édictés par l'ONU. Le groupe Havas est enclin à devenir un leader dans le combat contre le changement climatique afin de mener à bien l'objectif de développement durable 13 qui consiste à prendre d'urgence des mesures pour lutter contre les changements climatiques et leurs répercussions.

Le groupe collabore avec les plus grandes marques mondiales afin de créer des campagnes dédiées au changement climatique. En 2017, les agences de groupe Havas ont créé 45 campagnes dans cette optique et plus de 8 agences ont participé à des initiatives liées à Common Ground. Ces initiatives comprennent principalement : les campagnes « Keep LA Cool », la participation au Common Future Project à New York ainsi que « l'appel des solidarités », une action de 80 ONG visant à insérer la problématique de la solidarité environnementale dans le débat durant les dernières élections présidentielles. —

1, 2.
BETC – Game Chaingers pour Unicef, première levée de fonds humanitaire au moyen d'une cryptomonnaie, l'Ethereum.

3.
BETC – La grande braderie de la mode. Utilisons la mode pour lutter contre le sida.



Innover pour faire face aux grands changements économiques et environnementaux

Innover et anticiper les transformations digitales et numériques

Être un acteur engagé de la transition énergétique dans l'exercice de nos activités

Maîtriser notre empreinte environnementale

Innover et anticiper les transformations digitales et numériques

Afin de répondre aux attentes fortes de ses clients et de s'adapter à l'émergence des nouveaux modèles et tendances économiques, le Groupe Bolloré investit sur le long terme dans le développement d'offres innovantes, connectées, et respectueuses de l'homme et de l'environnement.

Matérialité de l'enjeu

Avec l'émergence des plates-formes digitales apparaissent de nouveaux modèles économiques fondés sur l'instantanéité, sur une économie du partage, de la coopération et de la transparence.

Politique du Groupe

L'innovation est au cœur de la stratégie du Groupe Bolloré pour proposer des solutions lui permettant d'anticiper les grands changements de notre société et de rester connecté au gré des transformations digitales et numériques.

Faits marquants 2017

Division Transport et logistique

En 2017, Bolloré Logistics a créé le BLab : une communauté d'innovation ayant pour objectif la création de nouveaux produits, services et processus en animation étroite avec les clients. Le BLab réalise la veille des technologies complexes (Intelligence Artificielle) et émergentes (Blockchain) et en mesure les impacts pour imaginer les nouvelles activités de demain. L'innovation est également conduite avec les équipes locales (ex. : BLab Asie-Pacifique et Europe) et trouve directement des applications dans les opérations.

En outre, deux hackathons organisés sous forme de concours, ont réuni en 2017 des équipes multidisciplinaires de Bolloré Logistics et des représentants de clients grands comptes. Ces événements ont permis le développement de concepts concrets pour alimenter la feuille de route de la plate-forme collaborative LINK. Cette dernière permet de faciliter, accélérer, digitaliser et sécuriser les flux d'information entre les intervenants par tous les canaux de communication (Web, mobile, interfaces directes), et proposera en 2018 de nouveaux services en ligne digitaux aux clients tels que la cotation et la réservation.

Enfin, la robotique et l'automatisation dans les entrepôts ont fait leur entrée dans les hubs de dernière génération de Bolloré Logistics comme à Singapour. L'algorithmie et les techniques d'analyse prédictive trouvant de multiples applications dans les systèmes, Bolloré Logistics investit dans sa DMP (decision management platform) ; celle-ci génère des solutions de transport optimisées par la modélisation d'un grand nombre de fac-

teurs opérationnels. Les technologies IOT (Internet des objets) donnent par exemple la possibilité de renforcer la visibilité des expéditions avec des capteurs apportant des données de géolocalisation, de température, d'hygrométrie et de bien d'autres paramètres.

Division Stockage d'électricité et solutions

Blue Solutions travaille également au quotidien à développer et à promouvoir des technologies avancées dans l'exercice de ses activités depuis l'ERP (Entreprise Ressources Planning), en passant par l'aide à la manutention et les outils connectés installés dans les dernières usines inaugurées en Bretagne.

Les langages évoluent sur les équipements de production, aussi Blue Solutions actualise les connaissances de ces différents progiciels et maintient son niveau de compétences sur les autres versions. Chaque année, cet accompagnement de l'évolution des métiers se traduit par des formations en informatique industrielle (plus de 1 000 heures de formations en 2017) et bureautique (près de 500 heures de formations en 2017).

IER s'appuie sur une maîtrise technologique éprouvée pour développer de nouveaux processus métiers et déployer des concepts innovants dans les environnements : entrepôts, véhicules, transports, points de vente, lieux publics et voirie.

Des actions de progrès très concrètes ont été mises en place par IER pour ses clients et facilitent le travail de l'exploitant tout en respectant l'environnement, par exemple :

> la conception d'équipements informatiques permettant de suivre les véhicules et de proposer des modules de conduite écoresponsables. Ces modules, qui sensibilisent pour minimiser les accélérations ou freinages brusques, ont également un impact sur la sécurité et l'accidentologie ;

> l'équipement des bornes avec des solutions natives d'économie d'énergie à savoir l'allumage et l'extinction automatique programmée ;

> le développement d'un système d'information proposant des solutions d'optimisation des tournées de livraison pour maximiser l'utilisation de la flotte, réaliser le moins de kilomètres possible tout en assurant le respect des engagements horaires ;

> la mise à disposition d'applications mobiles à destination des chauffeurs pour optimiser le plan de transport, le suivi des colis et maximiser la dématérialisation de documents.

En 2017, dans une démarche de lutte contre l'obsolescence programmée, IER a restauré (retrofit) plusieurs milliers de bornes libres-services âgées de plus de dix ans dans le domaine du transport afin de leur redonner de nouvelles fonctionnalités, une nouvelle vie et de longues années d'existence encore. Les pièces changées lors de cette opération ont été rachetées par des fournisseurs en valorisation matière. —

1.
Ingénieur en R&D batterie LMP®.

2.
Bluezone de Kaloum en Guinée.

3.
Portique de manutention d'Abidjan Terminal.

Être un acteur engagé de la transition énergétique

dans l'exercice de nos activités

1

Matérialité de l'enjeu

Le Groupe s'engage dans des processus d'investissement de long terme. La diversification de ses métiers renforce sa résilience aux aléas de marché et lui permet de lancer de nouvelles activités et de créer de l'emploi en faisant évoluer ses métiers, ses produits et ses services tout en répondant aux grands enjeux de la transition énergétique.

Politique du Groupe

Grâce au développement de sa batterie LMP® et de ses applications, ainsi qu'à son expertise des solutions logistiques de pointe dans le secteur de l'énergie, le Groupe est un acteur engagé de la transition énergétique. Il répond de fait à plusieurs enjeux majeurs :

> l'accroissement de la part d'énergies renouvelables dans la production d'électricité via la mise à disposition de solutions logistiques innovantes et performantes avec ses partenaires transport au service du développement des énergies renouvelables ;

> le développement de solutions de transports propres (solutions d'autopartage, transports en communs, véhicules électriques, logistique urbaine basée sur la technologie LMP®) ;

> la gestion intelligente de l'énergie permettant d'améliorer l'accès à l'énergie et d'optimiser l'utilisation des énergies renouvelables (solutions de stockage d'électricité stationnaire basées sur la technologie LMP®).

Faits marquants

Division Transport et logistique

Proposer des solutions logistiques au service du développement des énergies renouvelables

Premier réseau logistique intégré au service de l'industrie énergétique en Afrique, Bolloré Logistics est aujourd'hui un partenaire de référence pour de nombreux projets du secteur énergétique, tels que le développement de fermes solaires et éoliennes, de centrales thermiques, sur les réseaux et hors réseau. Proposant des services et solutions sur l'intégralité de la chaîne logistique, son expertise lui permet de relever des challenges souvent complexes. Par exemple, le transport de colis lourds ou volumineux type turbines, pales d'éoliennes… dans des zones reculées, tout en respectant les délais et les normes de sécurité. Bolloré Transport & Logistics a présenté ces services et les moyens dont il dispose pour contribuer au développement énergétique en Afrique lors de l'Africa Energy Forum à Copenhague du 7 au 9 juin 2017. Chaque année, l'Africa Energy Forum permet la rencontre des responsables des pouvoirs publics de nombreux pays africains avec des professionnels internationaux de l'industrie énergétique.

Sur le segment de la logistique urbaine, Bluedistrib poursuit son déploiement en Île-de-France avec une perspective de développement sur le territoire métropolitain et en dehors. Distribués en Bluecar® 100 % électriques et en horaires décalés, les colis des e-commerçants sont déposés dans des consignes automatiques, accessibles 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7.

Résolument durable, Bluedistrib intègre dans son offre de services le respect de l'environnement, les préoccupations sociales – les ambassadeurs Bluedistrib sont salariés du Groupe – et une contribution à la dynamisation de la vie de quartier induite par l'ouverture des espaces aux commerçants du centre-ville.

Division Stockage d'électricité et solutions

Le développement de la batterie LMP® : une technologie unique

La technologie LMP® est l'aboutissement d'un programme de recherche et développement ambitieux, commencé il y a plus de vingt ans. Le Groupe Bolloré a investi plus de 3 milliards d'euros et recruté plus de 2 000 personnes pour développer sa batterie LMP® et ses différentes applications, afin de proposer des solutions innovantes de mobilité et de stockage d'électricité. Composées de films fins issus des techniques d'extrusion maîtrisées par le Groupe Bolloré, les batteries LMP® se distinguent par leur forte densité énergétique et leur sécurité d'utilisation. Ce sont des batteries sèches (c'est-à-dire « tout solide »), ce qui leur confère de nombreux avantages, notamment en termes de sécurité. L'électrolyte solide limite en effet les risques de pollution locale en cas d'accident ou d'atteinte à l'intégrité du pack batterie. Ces batteries sont en mesure de satisfaire de nombreux marchés et de répondre aux deux principaux enjeux de la transition énergétique : le développement de transports propres et la gestion intelligente de l'énergie.

Le développement de transports propres basés sur la technologie LMP®

Blue Solutions et le Groupe Bolloré continuent leurs efforts de développement dans la mobilité électrique en proposant de nouveaux produits et services favorisant le transport propre comme l'autopartage, le développement de transport collectif (Bluebus, Bluetram) ou encore des solutions de logistique urbaine durable.

Les solutions d'autopartage

Blue Solutions et les sociétés de Blue Applications développent, déploient et opèrent des solutions d'autopartage en trace directe (sans retour obligatoire au point de départ), intégrées et basées sur des véhicules 100 % électriques. Après le succès d'Autolib' lancé en 2011, Blue Solutions a développé 6 nouveaux services d'autopartage électrique en Europe, en Amérique et en Asie au cours des dernières années.

Le service Blue SG d'autopartage électrique à Singapour a démarré fin 2017. Ce service permettra à terme à Singapour de disposer d'une flotte de 1 000 véhicules électriques, de 2 000 bornes de recharge réparties sur 500 stations, ainsi que toutes les infrastructures nécessaires à la bonne marche du service.

Le maire de Los Angeles et le Groupe Bolloré ont également inauguré en juin dernier, la première station de démonstration du futur service d'autopartage électrique de Los Angeles, BlueLA. BlueLA Carsharing a été choisi pour exploiter le service et est maintenant partenaire du ministère des Transports de Los Angeles (LADOT) pour livrer un système de 100 véhicules électriques et 200 chargeurs au centre de Los Angeles en 2018. BlueLA sera disponible dans les quartiers populaires de Westlake, Pico-Union, Koreatown, Echo Park et Downtown. L'objectif est d'encourager l'utilisation de véhicules électriques en facilitant l'accès à un moyen de transport à la fois pratique et abordable et d'apporter de nouvelles solutions de mobilité aux habitants concernés. Les efforts de mise en œuvre et de sensibilisation du projet sont soutenus par le Bureau du développement durable du maire de Los Angeles, le Centre de mobilité à usage partagé et un comité d'organisations communautaires.

Les solutions de transport collectif propre

Bluebus : Le Groupe Bolloré poursuit ses efforts de développement dans la mobilité électrique en proposant des produits pour le transport collectif : les Bluebus de 12 mètres ou de 6 mètres qui utilisent les batteries LMP®. De conception française, les Bluebus sont fabriqués dans l'usine Bluebus de Quimper, certifiée ISO 9001 version 2015. Ses fournisseurs sont proches des sites de production ce qui favorise la réduction des gaz à effets de serre dans le procédé de fabrication. Les batteries des Bluebus astucieusement positionnées sur le toit ont permis la conception d'un plancher totalement plat. Bluebus est ainsi le seul véhicule sur son segment à garantir une accessibilité unique à tous types d'usagers.

Les Bluebus circulent déjà dans de nombreuses villes de France telles qu'Aurillac, Tarbes, Chamonix, Rambouillet, Laval,

1.
Transport de pales d'éolienne.

2.
Bornes de charge de véhicules électriques développées par IER.

Le Bluebus, c'est :

	En 2017	
	Bus 6 mètres	Bus 12 mètres
Nombre de bus commandés	51	42
Nombre de bus livrés	39	22
Nombre de bus en circulation	177	44

1.
Solution de stockage stationnaire basée sur la technologie LMP®.

2.
Bluebus 12 mètres.

3.
Espace jeunes de la Bluezone de Cacaveli au Togo.

• • •

Amiens, etc. Dans les mois à venir, la Société des transports intercommunaux de Bruxelles (STIB) devrait s'équiper de 5 Bluebus 12 mètres (une commande pouvant être revue à la hausse dans les quatre années à venir). Une grande première pour Bluebus qui s'expatriera pour la première fois en dehors du territoire français.

Blue Solutions dispose également d'un système de navettes en France à disposition de ses collaborateurs mais également pour des sites de la Fondation Louis Vuitton ou de Vente Privée par exemple. La société Bluestation comptait ainsi, en 2017, 20 navettes de 6 mètres en circulation, 588 235 passagers transportés et un total de 281 976 km parcourus.

Bluetram : Le Groupe Bolloré travaille également au développement d'un Bluetram, transport en commun propre équipé de pneus, entièrement électrique qui fonctionne sans rail ni caténaire.

Dans sa version de 6 mètres, le Bluetram peut transporter 22 passagers, et 90 dans sa version de 12 mètres. Il est produit sur le site de Blue Solutions, à Ergué-Gabéric, en Bretagne. La société Bluetram, grâce à la R&D des sociétés Polyconseil et IER, filiales de Blue Applications, pourra proposer à terme une solution intégrée de gestion de lignes de tramway (véhicules, stations, système de gestion informatique des flux et du trafic). Le Bluetram est en test à Singapour depuis fin janvier 2018 et pour une durée de deux ans à la Nanyang Technological University (NTU).

La commercialisation grand public des véhicules électriques : La E-Mehari 2018, développée en partenariat avec PSA-Citroën depuis 2015, est la première voiture de la catégorie électrique à recevoir le label « Origine France Garantie ». Elle a été dessinée à Paris et sera produite à Rennes.

Blue Solutions propose également, pour les entreprises et collectivités, ses véhicules de la gamme Bluecar® et Bluebus en location longue durée tout inclus, comprenant la maintenance et la gestion connectée et à distance de flottes de véhicules. Ces solutions de gestion de flotte sur mesure et privatives ont déjà été adoptées par : Villages Nature® Paris, l'autocariste Berthelet, Air France et HOP!, Darty, Atos, la société Terminal du Grand Ouest « TGO », l'université Félix-Houphouët-Boigny d'Abidjan…

Le développement de solutions de stockage d'énergie innovantes basées sur la technologie LMP®

Depuis 2014, le Groupe Bolloré déploie ses solutions de stockage d'énergie stationnaire et apporte des réponses concrètes aux enjeux liés à la transition énergétique. Pour les producteurs d'énergie et les opérateurs de réseaux électriques, ces solutions de stockage permettent l'intégration à grande échelle des énergies renouvelables et apportent des fonctions de flexibilité qui contribuent aux réglages de fréquences et de tension des lignes électriques. Pour les zones isolées non raccordées, le stockage d'énergie offre des solutions pour garantir l'accès à l'énergie à tous. À travers ses solutions de stockage stationnaire, le Groupe Bolloré se positionne comme un acteur clé pour répondre aux nouveaux besoins liés à la transition énergétique et ambitionne de devenir acteur mondial de premier plan dans les solutions de gestion et de stockage de l'énergie.

Favoriser l'accès à l'énergie renouvelable pour le bien-être des populations locales

En Afrique, où l'accès à l'énergie est un enjeu majeur pour le développement économique et social des populations, le Groupe Bolloré continue de développer des projets innovants autour de ses solutions de stockage d'énergie. À ce jour, plus de 15 installations combinant production solaire et stockage sont opérationnelles en Afrique de l'Ouest, et le Groupe Bolloré travaille sur un programme d'électrification rurale décentralisée en Guinée, visant à apporter l'électricité dans des villages hors réseaux. Dans quatre pays

d'Afrique de l'Ouest, le Groupe Bolloré a développé des zones autonomes en énergie et dédiées au bien-être des populations locales : les Bluezones. Ces espaces fonctionnent comme des miniréseaux autonomes alimentés par une source d'énergie solaire (70-140 kWc) associée à une capacité de stockage (90-360 kWh). En 2017, Blue Solutions et Vivendi ont collaboré pour développer les CanalOlympia, salles de cinéma et de spectacle alimentées en électricité 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7 par des panneaux solaires couplés à des batteries LMP®.

Fournir des solutions de gestion intelligente de l'énergie pour soulager les réseaux haute tension

Blue Solutions développe également en partenariat avec Bluestorage des solutions de stockage et de gestion intelligente de l'énergie pour les entreprises, les gestionnaires de réseaux électriques et les particuliers. Afin de tester en grandeur nature le potentiel de ces solutions, un démonstrateur a été mis en service sur le site d'Odet en 2015. L'installation se compose de six conteneurs (shelters), chacun équipé de douze batteries LMP®. Elle permet de réinjecter sur le réseau électrique des usines de Blue Solutions et de la division Films plastiques jusqu'à 1 mégawatt (MW) de puissance sur deux heures, soit 2 mégawattheures (MWh) d'énergie. L'objectif de ce démonstrateur est de tester les capacités de la technologie LMP® de répondre aux demandes d'effacement sur le réseau électrique pour soulager le réseau haute tension en période de pointe, sur demande de l'opérateur de réseau. En 2016, 12 demandes de réserve de capacité d'effacement ont été faites et 4 effacements ont été effectivement déclenchés par gestionnaire de réseau. En 2017, 48 alertes effacements ont été données dont 4 effacements effectivement demandés ont été déclenchés. —

3

Maîtriser notre empreinte environnementale

Matérialité

L'amélioration de la performance énergétique et environnementale du Groupe Bolloré présente deux enjeux majeurs : l'optimisation des coûts liés à l'exploitation des sites industriels comme de ses sites tertiaires et la maîtrise des risques environnementaux liés à l'exercice de ses activités.

Politique du Groupe

Afin de réduire l'impact environnemental de ses activités, le Groupe Bolloré promeut notamment la mise en œuvre de systèmes de management environnemental reconnus et traite en priorité les aspects suivants :

> l'optimisation des consommations d'eau et la performance énergétique ;
> le traitement des déchets et l'économie circulaire ;
> la prévention de la pollution des sols, des eaux de surface et des eaux ;
> la mesure et la réduction de l'empreinte environnementale des produits et services ;
> la mesure et la réduction des émissions de gaz à effet de serre.

Mise en œuvre d'un système de management environnemental sur les sites industriels

La réduction de l'empreinte environnementale de nos sites passe par le déploiement d'un système de management environnemental, l'augmentation régulière de la certification ISO 14001 de nos sites industriels, mais également par l'analyse des résultats de notre cartographie des risques industriels et environnementaux (mesures des déchets, des émissions, de l'utilisation des sols – présentée en section 4 – Facteurs de risque). Elle permet également de répertorier les actions préventives ou correctives à mettre en place et constitue de fait un outil d'aide à la décision pour les actions à mettre en place. Le développement d'un parc immobilier durable est également promu pour ses nouvelles infrastructures tertiaires (bureaux et entrepôts) qui suivent des normes de constructions parmi les plus exigeantes telles que LEED®, BREEAM®, HQE®.

Faits marquants 2017

Division Transport et logistique

Les sites des entités portuaires et ferroviaires sont gérés dans le respect des grands critères de management environnemental propres à l'ISO 14001. Des audits de surveillance sont menés régulièrement depuis 2005 par des organismes indépendants reconnus tels que Bureau Veritas ou encore SGS. Trois audits de type impact à l'environnement ont été réalisés en 2017 sur le territoire africain. En France, les ports historiques comme les nouveaux projets sont soumis à des contrôles assidus (tous les trimestres) par les autorités françaises en charge (DRIER). Les terminaux à containers et autres concessions (chantiers navals, parcs à bois…) du Groupe Bolloré sont en outre pilotés sous système de management de la qualité et de la sécurité. Chaque année, les ports français sont audités par l'organisme Afaq/Afnor et les terminaux internationaux par les organismes SGS et Bureau Veritas. En l'occurrence, le siège Bolloré Ports audité en septembre 2017, a renouvelé avec succès son certificat ISO 9001 version 2015 dans le cadre de l'assistance et pilotage des terminaux internationaux. Pour les entités portuaires, cette certification annuelle permet d'attester de l'efficacité des process avec un objectif de satisfaction client. Elle permet également la maîtrise des risques en termes de management des opérations et ressources humaines, process d'achats, systèmes d'information, sécurité des collaborateurs et des sous-traitants ou encore en termes de préservation de l'environnement au sein de chaque terminal.

Construire un réseau durable de plates-formes logistiques situées aux carrefours stratégiques du commerce mondial dont l'impact sur l'environnement est limité et qui s'adapte aux conséquences du changement climatique est un enjeu majeur pour Bolloré Logistics. Avec un parc approchant le million de mètres carrés, Bolloré Logistics développe ses infrastructures immobilières (bureaux et entrepôts) en respectant les normes de construction environnementales les plus exigeantes, telles que LEED®, BREEAM®, HQE®… Cette politique immobilière permet d'agir sur des axes essentiels dès la conception des bâtiments : incidence sur l'environnement du choix de l'implantation, recyclage des déchets de chantier, gestion de l'énergie, préservation de la ressource en eau, incitation à l'utilisation de transports doux, qualité de vie au travail, insertion paysagère… Le parc immobilier « durable » de Bolloré Logistics compte aujourd'hui six bâtiments :

> Singapour (2012) : plate-forme logistique de 40 000 m² certifiée LEED® « Gold » et BCA Green Mark « Gold » + 20 000 m² opérationnels en 2017 ;
> Nantes (2015) : bâtiment tertiaire de 2 700 m² certifié HQE® « Excellent » et labellisé BiodiverCity® ;
> Roissy (2015) : plate-forme logistique de fret aérien de 30 000 m² certifiée HQE® « Exceptionnel », LEED® « Gold », « Bâtiment biosourcé » et bâtiment tertiaire de 7 500 m² certifié HQE® « Exceptionnel » et « Bâtiment biosourcé », le site étant également labellisé BiodiverCity® ;
> Le Havre (2016) : plate-forme logistique de 24 000 m² en cours de certification LEED® 4 « Silver » et labellisé BiodiverCity® ;
> Melbourne (2016) : plate-forme logistique de 10 000 m² certifiée 5 Star Green – Australian excellence ;
> Heathrow (2017) : plate-forme logistique de fret aérien de 6 400 m² ayant une certification de performance EPC A-Energy et classée dans le top 25 de la norme environnementale BREEAM®.

Après des récompenses obtenues en 2016 pour sa plate-forme aéroportuaire de Roissy, Bolloré Logistics a été doublement primée en 2017 à l'occasion des premiers « HQE Sustainable Buildings Awards » décernés par Certivéa et Cerway : catégorie « Meilleures performances globales certifiées – Bureaux » –, prix de la meilleure réalisation d'immeuble tertiaire pour la plate-forme aéroportuaire de Roissy ; catégorie « Meilleures performances globales certifiées – toutes catégories » –, prix pour l'ensemble des réalisations HQE de Bolloré Logistics en France.

En 2018, Bolloré Logistics commencera la construction d'un deuxième hub logistique de 50 000 m² à Singapour baptisé Blue Hub. Les certifications LEED® « Gold », BCA Green Mark « Platinum » et une labellisation BiodiverCity® sont visées pour cet espace innovant, vitrine de nos savoir-faire en matière d'entreposage à haute valeur ajoutée.

Outre ses hubs logistiques industriels, Bolloré Logistics poursuit le déploiement de son système de management environnemental au sein de son réseau d'agences.

1.
Hub logistique de fret aérien d'Heathrow certifié EPCA Energy.

2.
Opération de manutention automatisée.

Système de management environnemental (SME) et certifications ISO 14001

	2015	2016	**2017**
Part des entités ayant mis en place un SME	40	44	46
Pourcentage d'entités (toutes divisions confondues hors Havas) certifiées ISO 14001	18	18	19
Pourcentage des sites industriels certifiés ISO 14001	10	11	11

1.
Usine de batteries sur le site de Pen-Carn d'Ergué-Gabéric, en Bretagne.

2.
Bâtiment tertiaire certifié HQE « Excellent » et labellisé BiodiverCity® à Nantes.

• • •

Bolloré Logistics Germany a, de plus, obtenu en 2016 la certification ISO 50001 portant sur la qualité de son système de management de l'énergie (SME) pour l'ensemble de ses sites.
En 2017, Bolloré Energy a étendu le périmètre de certification ISO 14001 à l'ensemble des dépôts primaires qu'il opère.

Division Communication

Inscrit dans la politique RSE de Vivendi, le déploiement de certifications environnementales fait partie des principes d'actions permettant d'améliorer sa performance environnementale. Depuis plusieurs années, différents sites du groupe Vivendi en Europe et aux États-Unis se sont engagés dans des démarches de certification environnementale. Ces démarches leur permettent de mieux évaluer leurs impacts sur l'environnement et de les réduire, en s'appuyant sur des systèmes de management environnementaux reconnus. Parmi les exemples notables on peut mentionner :

> la mise en place par le siège du groupe Vivendi d'une double certification EMAS (Eco-Management and Audit Scheme) et ISO 50001 (Système de Management de l'Énergie). La mise en œuvre de celle-ci a permis de réduire la consommation électrique du site entre 2016 et 2017 de près de 6 %, et celle liée aux consommations de carburant de près de 18 % ;

> l'obtention par UMG Royaume-Uni et les studios Abbey Road en 2016-2017 d'un « three-star award » (délivré par l'ONG Julie's Bicycle), récompensant l'engagement environnemental de ses sites de Londres ;

> le renouvellement du label Energy Star délivré par l'EPA (Environmental Protection Agency) pour le siège d'UMG à Santa Monica, qui s'est également vu décerner à nouveau par la ville de Santa Monica la certification Green Business ;

> ou encore les certifications LEED® (Leadership in Energy and Environmental Design) obtenues par UMG de Woodland Hills en (Californie) ou celui de Gameloft à Montréal.

Division Stockage d'électricité et solutions

Le site d'Odet (Bolloré Films diélectriques et Blue Solutions Supercapacités) a renouvelé en mai 2017 sa certification ISO 14001 dans sa nouvelle version 2015. Les évolutions apportées par la version 2015 introduisent l'approche en cycle de vie (ACV) des produits ainsi que la prise en compte d'exigences développement durable pour les achats de biens et de services. Ces ACV permettent d'optimiser l'impact environnemental des produits et services tout au long de leur processus de développement en cohérence avec la mise en œuvre de nouvelles exigences développement durable à l'attention des fournisseurs de Blue Solutions formalisées en 2017 comme l'intégration de critères RSE dans la méthode de sélection fournisseurs. Ces dispositions seront effectives en 2018 sur les entités bretonnes. La certification ISO 14001 du site de fabrication de batteries LMP® est planifiée en mai 2019. Le système de management environnement déjà existant pour ce site est en cours d'adaptation pour pouvoir répondre aux exigences de la norme. De conception française, les Bluebus sont quant à eux fabriqués dans l'usine Bluebus de Quimper, certifiée ISO 9001 version 2015.
Depuis 2008, IER déploie sa politique environnementale au travers de plans d'action qui s'appliquent à tous les salariés, mais aussi aux bâtiments, produits et process. Un plan d'action interne permet de communiquer sur les actions réalisées, et de présenter les actions prioritaires de l'année à venir. Ce document, disponible pour tous les salariés IER sur l'intranet, est mis à jour chaque année. La politique s'appuie sur des documents émanant du Groupe (rapport RSE, cartographie des risques environnementaux, Charte d'Éthique et valeurs, etc.), déclinés au niveau de la division via : la Charte d'Éthique IER, la Charte environnementale IER, le Manuel Qualité, les processus et procédures, la P3-06 (homologation des produits IER aux normes internationales) et la PS6-03 (gestion interne des normes et règlements). Des campagnes d'information internes sont réalisées pour sensibiliser les salariés à la démarche environnementale : écogestes, « ne plus jeter, mais trier », diffusion de la charte environnementale IER, chantier 5S, journée citoyenne, campagne de DEEE (déchets d'équipements électriques et électroniques).

Zoom sur la protection de la biodiversité

Soucieux de préserver la biodiversité dans l'exercice de ses activités, le Groupe Bolloré prête attention à cet enjeu en extension de sa politique de management environnemental. En 2017, diverses actions de prévention ont été menées à cette fin au sein de ses divisions.

Division Transport et logistique

Soucieuse de préserver la biodiversité sur ses implantations en propre, Bolloré Logistics mène depuis 2013, en partenariat avec le cabinet d'expertise et de conseil en écologie Elan, une politique active dans ce domaine. Comptant parmi les entreprises pionnières en France à avoir mis en place un système de management de la biodiversité, Bolloré Logistics s'est vu confirmer par Ecocert le renouvellement de sa certification « Engagement Biodiversité » obtenue pour la première fois fin 2015. Celle-ci vient valoriser la prise en compte des enjeux liés à la biodiversité dans sa politique immobilière (construction de green hubs et de bureaux labellisés BiodiverCity®) ainsi que dans la gestion de ses bâtiments. Cette certification repose entre autres sur plus de 50 actions locales mises en œuvre en 2017 sur des sites de Bolloré Logistics à l'international, la sensibilisation des collaborateurs de l'entreprise et le développement de la biodiversité sur site comme facteur de bien-être au travail. Bolloré Logistics est précurseur dans le secteur du transport et de la logistique pour la prise en compte de cette externalité.

Au sein de cette même division Bolloré Transport & Logistics, les entités portuaires et ferroviaires mènent des études d'impact environnemental et social en amont de chaque projet de développement des nouvelles implantations (ex. MPS II au Ghana, Freetown terminal, Abidjan Terminal 2 ou Sitarail en 2017). Ces études permettent la prise en compte des populations locales et de l'environnement au plus tôt du process de développement pour assurer la préservation de la nature environnante (ex. biodiversité, pollution des sols, etc.) et du bien-être des populations locales (amélioration des conditions de vie). Trois études sont programmées pour l'année 2018 au Timor, en Inde et à Abidjan.

Division Stockage d'électricité et solutions

Les sites industriels de Blue Solutions France disposent de bassins d'orage, équipés de séparateur hydrocarbure, qui permettent de collecter et de traiter les eaux pluviales avant rejet au milieu naturel. Ces bassins sont également dimensionnés pour faire office de rétention des eaux d'extinction en cas d'incendie. Les rejets au milieu naturel sont contrôlés périodiquement et sont conformes aux seuils réglementaires. Les espaces végétalisés des différents sites sont entretenus régulièrement afin de prévenir le développement d'espèces invasives ou de maladie des végétaux. L'arrachage manuel des mauvaises herbes est privilégié afin d'éviter au maximum l'utilisation de produits phytosanitaires dangereux pour l'environnement.

Optimisation des consommations d'eau et performance énergétique

Les systèmes de management environnementaux déployés dans le Groupe Bolloré permettent d'optimiser la gestion des consommations énergétiques. Des efforts conséquents sont menés au quotidien par l'ensemble des divisions du Groupe pour réduire les consommations, optimiser les charges d'exploitation des sites et réduire l'impact de ses activités sur le dérèglement climatique. Si les sites industriels sont évidemment les plus gros consommateurs et font l'objet d'attentions particulières, le Groupe Bolloré prend également soin d'optimiser les consommations de ses sites tertiaires. Le Groupe suit les consommations d'eau provenant soit d'eau de réseau soit de prélèvement dans l'environnement direct.

Consommations d'eau et d'énergie (1)

	Unité de mesure	**Données 2017**	Données 2016	Données 2015	**% de l'effectif total Groupe couvert par l'indicateur**
Consommation d'eau					
Eau (comprend l'eau de réseau et l'eau prélevée dans le milieu naturel) (2)	m³	1 731 283	2 003499	2 488 925	100
Consommation d'énergie					
Électricité consommée dans les bâtiments (bureaux, entrepôts, usines) (3)	MWh	383 441	276 768	270 961	98
Chauffage urbain (4)	MWh	8 010	987	1 643	100
Fioul domestique consommé (4)	m³	1 096	690	985	100
Quantité de gaz naturel consommée (4)	m³	2 941 555	2 287 885	2 236 223	100

(1) Les données comprennent les consommations du Groupe Bolloré, Vivendi et Havas. Elles présentent les données de consommations brutes collectées auprès des entités interrogées. Les entités de Vivendi ne sont intégrées que depuis 2017, ce qui explique certaines hausses de consommation.
(2) Pourcentage de l'effectif des entités interrogées dans le cadre du reporting Bolloré.
(3) Pourcentage de l'effectif des entités interrogées dans le cadre des reporting Bolloré, Vivendi et Havas concernées par l'indicateur.
(4) Pourcentage de l'effectif des entités interrogées dans le cadre des reporting Bolloré et Vivendi concernées par l'indicateur.

Faits marquants 2017

Division Transport et logistique

Au cœur de l'industrie du transport et de la logistique, les entités portuaires et ferroviaires représentent plus de 50 % des émissions de GES du Groupe en 2017. Conscientes des enjeux environnementaux liés à leurs activités, ces business units cherchent à optimiser la performance énergétique de leurs installations. Bolloré Ports travaille en concertation avec les autorités de certains pays à la connexion aux réseaux nationaux électriques de ses terminaux à containers fonctionnant jusqu'alors sur groupes électrogènes (turbine ou diesel). Outre optimiser la sûreté des sites concernés, ces travaux permettent une diminution significative des émissions de particules polluantes ainsi que des consommations de gasoil, lubrifiant et pièces détachées dues à l'utilisation intense des groupes. Depuis le lancement du projet en 2016, trois terminaux sur six fonctionnant initialement sur groupe électrogène ont été connectés au réseau d'électricité local. Un quatrième projet est en cours cette année. De son côté, Bolloré Railways, dont les locomotives fonctionnent au diesel, investit aujourd'hui dans de nouvelles locomotives plus performantes énergétiquement et permettant de réduire leur impact sur l'environnement.
Les systèmes de management environnemental déployés chez Bolloré Logistics permettent notamment d'optimiser la

gestion des consommations énergétiques afin de s'adapter à la raréfaction des ressources locales et contribuer à la prévention des risques liés au changement climatique. Depuis 2015, les consommations d'eau sont suivies dans toutes les entités à l'aide des compteurs sur le réseau ou des factures afin d'établir un état des lieux. Une politique de réduction des consommations d'eau et d'énergie se met en place, notamment via l'équipement de bacs de récupération des eaux de pluie, d'éclairages en LED, de détecteurs de présence, de parc d'imprimantes centralisées, de système de gestion optimisée pour la climatisation, le déploiement du logiciel de réduction de la consommation d'énergie du parc informatique en France et à Singapour, l'installation de panneaux ou d'éclairages solaires dans des sites logistiques africains. Des campagnes de sensibilisation aux bons gestes pour réduire la consommation d'énergie et lutter contre le gaspillage par la diffusion de supports de communication ou par affichage dans les sites ont aussi été organisées dans l'ensemble des filiales. Dans ce cadre, les entités de Bolloré Logistics en Asie et au Moyen-Orient ont été encore plus nombreuses cette année à participer au mouvement écologique mondial Earth Hour de WWF en éteignant les lumières sur leurs sites pour affirmer par leur geste symbolique l'engagement de la Business Unit dans la protection de l'environnement.

Afin d'améliorer sa performance environnementale et dans le cadre de sa certification ISO 14001, Bolloré Energy a mis à jour sa politique de suivi des consommations d'eau et d'électricité sur ses dépôts primaires. De nouveaux indicateurs ont été mis en place pour assurer un suivi plus régulier et plus précis des consommations.

1

Division Communication

Chez Vivendi, en 2017, diverses actions ont été instaurées afin de réduire les consommations énergétiques du parc immobilier. On peut citer par exemple la SECP à Boulogne-Billancourt (France), qui a remplacé les luminaires classiques de son parking par des éclairages basse consommation, permettant de réduire ainsi la consommation moyenne de l'installation de près de 7 kW, le site UMG de Brentwood (Californie) qui a installé une nouvelle chaudière à haut rendement énergétique et remplacé son système CVC (chauffage, ventilation et climatisation), ou bien encore le déploiement sur le site Gameloft de Mexicali d'un outil coupant automatiquement les programmes les plus consommateurs pour économiser l'énergie.

Division Stockage d'électricité et solutions

Chez Blue Solutions, les nouvelles installations mises en place sont basées sur le choix d'équipements optimisés d'un point de vue énergétique :

> moteurs performants équipés de variateurs de vitesse ;
> systèmes de récupération de chaleur mis en place au niveau du traitement COV et du processus de fabrication de la cathode.

En dix ans, la consommation d'eau de la division Stockage d'électricité et solutions en Bretagne a baissé de 25 %, et ce malgré le développement de nouvelles activités. En 2017, la consommation d'eau a atteint une phase plus stable.

IER poursuit un plan d'action élaboré suite à l'audit énergétique et à la mise à jour de son bilan d'émissions de gaz à effet de serre (GES) en 2015 sur l'ensemble de ses sites. Ce plan permet de renforcer au fil des ans les nombreuses actions déjà mises en place pour réduire la consommation d'énergie au sein des établissements d'IER, notamment :

> la gestion des consignes de température en périodes inoccupées (nuit, week-end) pour diminuer le chauffage des locaux durant ces périodes ;
> la mise en place de solution pour mieux réguler les températures des locaux ;

1.
Bolloré Logistics inaugure un Hub multimodal au Havre en septembre 2017.

2.
Centrale solaire couplée à des batteries LMP®.

3.
Bluely, service d'autopartage à Lyon.

> la révision de l'isolation de certains locaux, portes, façades et fenêtres ;
> le remplacement systématique des équipements informatiques par des matériels labellisés sur leur consommation d'énergie, leur durabilité ou encore l'utilisation de substances dangereuses : TCO, Energy Star ou EPEAT ;
> le remplacement des éclairages à tubes fluorescents et des ampoules à incandescence par des éclairages à LED ou des ampoules basse consommation ;
> la mise en place d'un suivi des consommations par site ;
> la sensibilisation du personnel et des prestataires à la gestion responsable de l'énergie pour améliorer leur comportement ;
> la mise à disposition de véhicules électriques en autopartage sur le site de Suresnes et de Besançon pour les déplacements professionnels.

Les entités d'IER sont situées dans de grandes agglomérations. Elles sont alimentées en eaux par les fournisseurs et réseaux locaux. IER n'a pas de process industriels liés à l'eau. Elle utilise principalement l'eau de réseau pour les salariés dans les établissements. Des tableaux de suivi sont tenus à jour, afin d'alerter de toute dérive de consommation d'eau, et des affiches destinées à sensibiliser le personnel sur l'usage responsable de l'eau sont apposées dans l'ensemble des sites de la division.

Recours aux énergies renouvelables

Depuis 2016, le Groupe a initié le suivi des entités qui mettent en place des certificats d'équilibres ou ayant une politique d'approvisionnement en énergie d'origine renouvelable.

Faits marquants 2017

Division Transport et logistique

Les sites de Bolloré Logistics Roissy et Le Havre ont également souscrit à une offre d'équilibre certifiant qu'EDF injecte sur le réseau une quantité d'électricité d'origine renouvelable équivalente à 100 % de leur consommation d'électricité. Celle-ci provient d'installations certifiées par Powernext situées en France continentale productrices d'énergies éolienne, solaire, géothermique, aérothermique, hydrothermique, marine et hydraulique, mais aussi issue de la biomasse, du gaz de stations d'épuration d'eaux usées et du biogaz. De janvier à septembre 2017 inclus, Bolloré Logistics a consommé 1 280 MWh sur ces sites et EDF a donc injecté la même quantité en énergie renouvelable sur le réseau.

Division Communication

Au sein du groupe Vivendi, plusieurs sites ont recours aux énergies renouvelables :
Au Royaume-Uni, les studios Abbey Road et plusieurs sites UMG de Londres utilisent une électricité 100 % d'origine renouvelable (photovoltaïque et éolien) grâce à la souscription d'un contrat auprès d'un fournisseur spécialisé.
L'entrepôt de Canal+ à Nouméa est équipé d'une centrale photovoltaïque. 100 % de l'énergie produite par le site est revendue (réinjectée dans le réseau électrique). En 2017, cette centrale a ainsi produit en 2017 plus de 51 000 kWh.
Les sites de Gameloft au Canada ont recours également aux énergies renouvelables : 100 % de l'électricité de Gameloft Montréal, et 32 % pour Gameloft Toronto.
Au total, 12,91 % de la consommation électrique du groupe en 2017 est d'origine renouvelable.

Division Stockage d'électricité et solutions

Depuis le 1er janvier 2017, les usines de la division Stockage et d'électricité en Bretagne sont alimentées en électricité garantie à 50 % d'origine renouvelable. L'usine canadienne est quant à elle alimentée en électricité d'origine hydraulique. Les bornes de charge des stations Autolib' sont également alimentées par une énergie 100 % renouvelable délivrée par Direct Energie. Pour Bluely et Bluecub, c'est la Compagnie nationale du Rhône qui fournit une électricité 100 % hydraulique en station.

Traitement des déchets et économie circulaire

Le Groupe porte une attention particulière au suivi des déchets dans les différents sites en France et à l'international. Le suivi concerne les déchets « dangereux » (déchets qui, en raison de leur réactivité, de leur inflammabilité, de leur toxicité ou d'autres propriétés dangereuses ne peuvent être éliminés par les mêmes voies que les autres déchets sans créer de risques pour les personnes ou l'environnement) et les déchets « non dangereux » (qui ne présentent aucun risque pour les personnes et l'environnement). Il est une part intégrante du reporting extra-financier du Groupe grâce à une nomenclature précise des sites. Les résultats du reporting permettent de suivre la production de déchets dangereux et non dangereux de chaque site, et d'identifier la part valorisée ou recyclée.
Les déchets dangereux sont issus des activités de la division Transport et logistique (notamment en Afrique ou un traitement spécifique est appliqué aux huiles usagées), du Stockage d'électricité (usines de production de batteries, de Bluecar®, IER et activités d'autopartage) et de Bolloré Energy (dépôts pétroliers où les hydrocarbures résiduels sont soit traités par valorisation thermique, soit enfouis).

Faits marquants 2017

En 2017, le Groupe Bolloré a optimisé le process de son reporting déchets en affinant notamment sa maille d'analyse par sous-catégories de déchets (papier, bois, métaux, huiles usagées, etc.) et ainsi assurer une traçabilité plus fine des déchets reportés.
La quantité totale de déchets évacuée n'inclut pas les déchets du groupe Havas, qui s'élèvent à 1 583 tonnes.

1.
Batterie LMP®.

2.
Les ambassadeurs
du service Autolib'.

Les quantités de déchets reportées par le Groupe Bolloré (hors groupe Havas) dans le tableau ci-dessous concernent uniquement les sociétés ayant une activité industrielle qui représente 89,5 % des effectifs au 31 décembre 2016. Les taux de couverture (en pourcentage d'effectif des sociétés ayant une activité industrielle) s'élèvent à 95 % pour les déchets dangereux et non dangereux.

Division Transport et logistique

Les entités portuaires et ferroviaires s'appliquent à faire retraiter l'ensemble de leurs déchets par des prestataires agréés par les ministères de l'Environnement des pays dans lesquels ils exercent leurs activités afin de se pourvoir du meilleur niveau de traitement disponible sur le territoire concerné. Le reporting interne a en outre été renforcé en 2017 avec un suivi précis par catégorie et type de déchets pour renforcer leur traçabilité. Les huiles usagées en Afrique sont par exemple recyclées via un traitement spécifique en partenariat avec Total notamment au Cameroun, en Côte d'Ivoire et au Sénégal. Dans le cadre des nouveaux projets, et pour répondre aux exigences les plus sévères en terme environnemental, les nouvelles installations portuaires telles MPS II Project au Ghana, TC2 en Côte d'Ivoire seront équipés au sein même de leurs enceintes de leurs propres usines de retraitement et d'épuration des eaux usées, eaux souillées, eaux pluviales et eaux d'orages. En France, l'agence Bolloré Ports La Rochelle, signataire de la charte de développement durable du port, a participé au diagnostic d'écologie industrielle et territoriale initiée dans le cadre du projet MER (Matières Énergies Rochelaises). Bolloré Ports La Rochelle était d'ailleurs présent à la 7e édition de la Journée « Port Ouvert » en 2017 pour présenter la valorisation des déchets récoltés sur les Conventions de terminal avec les autres acteurs du projet MER. Cette journée a permis de faire découvrir le port et les différents métiers portuaires, ses activités et ses projets à 4 575 visiteurs. Dans le cadre de la gestion de ses déchets, Bolloré Energy a tenu à renforcer son registre des déchets afin d'identifier plus précisément le devenir de ses déchets en fonction des différentes régions.

Division Communication

Différents types de déchets sont également générés dans le cadre des activités du groupe Vivendi. La plus grande partie provient des équipements électroniques utilisés dans les filiales (ordinateurs de bureau, portables et leurs périphériques associés – claviers, souris, imprimantes –, serveurs de données…) ainsi que des équipements loués à des clients particuliers (décodeurs, box…) et qui sont retournés à la fin de leur cycle de vie. Par la mise en place du retour des équipements loués aux clients, Groupe Canal+ favorise leur réutilisation dans l'optique de lutter contre l'obsolescence programmée des produits, la raréfaction des ressources naturelles, des matières premières et de l'énergie. À Madagascar, le groupe Canal+ répare les décodeurs défectueux en provenance des autres entités africaines et les remet dans le circuit de commercialisation, contribuant ainsi à une démarche d'économie circulaire. En 2017, ce sont ainsi 20 631 décodeurs qui ont fait l'objet d'un reconditionnement. Lorsqu'il n'est plus possible de réutiliser ou de reconditionner les équipements, les filiales de Vivendi s'assurent de leur démantèlement et de leur recyclage dans le respect des normes environnementales en vigueur. Entre 2016 et 2017, les déchets d'équipement électroniques et électriques ont diminué de 37,65 %. Au niveau du Groupe, la part des DEEE collectés en vue d'être recyclés représente 81,26 % du total des déchets produits.

Division Stockage d'électricité et solutions

Chez Blue Solutions les projets de recyclage de la partie électrochimie des

Tableau des déchets du Groupe (1)

(en tonnes)	2017	Périmètre (% effectif Groupe)
Quantité totale de déchets dangereux évacués	9 948	92
Quantité de déchets dangereux recyclés ou valorisés	2 267	92
Quantité de déchets dangereux éliminés	7 681	92
Quantité totale de déchets non dangereux (ou banals) évacués	178 994	93
Quantité de déchets non dangereux (ou banals) recyclés ou valorisés	8 870	93
Quantité de déchets non dangereux (ou banals) éliminés	56 818	93

(1) La quantité de déchets évacués d'Havas s'élève à 2 252 tonnes et n'est pas intégrée au tableau.
La quantité de déchets DEEE de Vivendi s'élève à 246 tonnes et n'est pas intégrée au tableau.
Les quantités de déchets reportées par le Groupe Bolloré (Hors Havas & Vivendi), dans le tableau ci-dessus, concernent uniquement les sociétés ayant une activité industrielle.

batteries LMP® se poursuivent. Des essais semi-industriels ont été réalisés en 2017 (10 tonnes traitées dans le cadre de ces essais). La technologie de batterie LMP® 100 % solide ne contient aucun solvant, un avantage en termes de protection de l'environnement qui facilite son recyclage. Lorsque les batteries sont altérées ou en panne, elles sont renvoyées à l'usine de fabrication d'Ergué-Gabéric en Bretagne pour être soit réparées, soit désassemblées en vue de récupérer un maximum de composants recyclables ou valorisables.

La division Films plastiques avait également investi en 2016 dans une nouvelle unité de regranulation des chutes de films d'emballage, afin de répondre à deux enjeux environnementaux majeurs :

> réduire la production de déchets ;
> limiter la consommation de matières plastiques vierges.

Les chutes de fabrication de film sont ainsi broyées, extrudées et transformées en granulés, afin de pouvoir à nouveau être utilisées comme matière première. Cet investissement présente un double intérêt en termes de réduction de consommations de matières premières vierges :

> réinjection directement dans le procédé de fabrication ;
> revente en tant que sous-produit pour des applications moins sévères que la fabrication de films fins.

Cette installation mise en service en septembre 2016 a permis en 2017 de produire 850 tonnes de regranulés. Le caractère innovant de cette installation a été reconnu par l'Ademe en 2017 comme bonne pratique de l'économie circulaire et du recyclage des matières plastiques.

En outre, tous les déchets émanant des sites de maintenance et des sites tertiaires de Blue Solutions Mobilité sont triés pour séparer les déchets dangereux des non dangereux. La prise en charge et le traitement des déchets dangereux sont effectués par des opérateurs agréés qui garantissent leur traçabilité. Les véhicules de la gamme Bluecar® sont régulièrement entretenus et réparés dans des ateliers de maintenance. Pour Autolib', les véhicules usés voient leurs pièces remplacées. Après la réussite à une série de tests avec une procédure de contrôle, ils peuvent être réinjectés dans le réseau parisien Autolib'. Les véhicules électriques arrivés en fin de vie sont démantelés afin de récupérer pour valorisation ou recyclage un maximum d'éléments (batterie, pneus, carrosserie…).

2

Au quotidien, les salariés d'IER adoptent les bons gestes pour la planète, avec un mot d'ordre : « ne plus jeter, mais trier ». Des poubelles de tri, des conteneurs et des lieux de dépôts spécifiques permettent d'effectuer le tri des déchets : papier et carton, piles et batteries, cartouches d'encre, tubes fluorescents, DEEE, produits chimiques, métaux, pneus et pièces détachées (rétroviseurs, pare-chocs…) d'Autolib'. L'ensemble est éliminé et traité par des filières spécialisées.

En outre, les produits fabriqués par IER, d'une durée de vie souvent supérieure à dix ans, composés en majorité de métaux, sont recyclables à plus de 80 % et valorisés sur le marché des déchets. Les produits de la division IER sont majoritairement composés de métaux, et pour le reste de composants électroniques qui peuvent avoir une empreinte écologique élevée. En réponse à la réglementation (directive européenne 2002/96/CE), IER met en place une solution complète de récupération et de retraitement de ses produits en fin de vie. Depuis 2009, elle a contractualisé une solution de traitement avec une entreprise certifiée et agréée et adhère en France depuis le 1er juillet 2013 à un éco-organisme agréé par l'État. IER propose également à ses clients de profiter des solutions de recyclage qu'elle a mises en place avec ses prestataires certifiés pour les produits antérieurs non concernés par la réglementation ainsi que pour les installations hors Europe. C'est le cas en Amérique du Nord, où le recyclage des produits électroniques en fin de vie

1.
Ligne 341 de la RATP équipée de Bluebus 12 mètres.

n'est pas encore réglementé : IER, à la demande du client, propose une offre de démontage, emballage et rapatriement des équipements à l'usine. Le métal récupéré est alors recyclé et les déchets électroniques transférés à des organismes spécialisés. En matière de produits chimiques dangereux, un contrat est signé auprès d'une société certifiée et agréée pour l'évacuation et le traitement des produits dangereux sur tous les sites d'IER. Le groupe IER étant un assembleur, il ne produit que très peu de GES dans un processus de fabrication. De même, les processus de fabrication n'engendrent pas de rejet de produits polluants pouvant être un risque pour les sols ou l'eau.

Mesure et réduction de l'empreinte environnementale des produits et services

Outre la maîtrise des impacts environnementaux directement liés à l'exercice de ses activités industrielles comme tertiaires, le Groupe prête attention à l'impact environnemental des produits et des services qu'il propose.

Division Transport et logistique

Bolloré Logistics, engagé aux côtés de ses clients en tant que facilitateur de solutions globales de supply chain œuvre également au quotidien pour la promotion de solutions à moindre impact sur l'environnement. Grâce à sa solution de conseil Save Program, Bolloré Logistics accompagne ses clients pour réduire les émissions de GES et les polluants atmosphériques. Deux enjeux majeurs sont notamment pris en compte : améliorer la qualité de l'air dans les zones urbaines et lutter contre le changement climatique selon trois niveaux d'action : mesurer, réduire et compenser. Le Save Program offre un diagnostic et une transformation complète du système logistique en intégrant les objectifs opérationnels des clients, importateurs et exportateurs. Sur la seconde phase de réduction des émissions, Bolloré Logistics a poursuivi la mise en œuvre de solutions alternatives en collaboration étroite avec ses partenaires de transport. Son investissement dans le capital de Box On Way, plateforme collaborative pour le transport terrestre de conteneurs maritimes, souligne son engagement pour l'optimisation des maillages logistiques et l'innovation, contribuant directement à la réduction des émissions de GES et de polluants atmosphériques.

Division Communication

L'utilisation massive d'Internet a bouleversé l'industrie du loisir : il est désormais possible d'écouter partout et tout le temps de la musique, de regarder films et séries ou encore de jouer à des jeux vidéo sophistiqués directement depuis un smartphone. Mais ces nouveaux usages numériques ont une empreinte environnementale importante, qui croit régulièrement, les centres de données utilisés pour le stockage de ces médias étant encore particulièrement énergivores. L'empreinte énergétique du secteur des technologies de l'information et de la communication (TIC) est déjà estimée à 7 % [1] de l'électricité mondiale, avec un triplement attendu du trafic Internet mondial d'ici à 2020. Afin d'appréhender avec plus de précision l'empreinte environnementale de ses activités, Vivendi a réalisé en 2015 et 2016 une étude visant à évaluer sur un périmètre restreint les impacts en termes d'émissions de gaz à effet de serre et de consommation d'eau liés à la consommation et la distribution des contenus de plusieurs de ses filiales : Universal Music France, Canal+, Studiocanal, Dailymotion, Gameloft. Menée sur cinq pays (Allemagne, États-Unis, France, Japon, Royaume-Uni), cette étude a permis de traduire en termes d'impacts environnementaux les volumes d'écoute de musique, de visionnage de vidéos et de jeux. Une nouvelle étude sera menée en 2018 afin d'étudier la possibilité d'intégrer de manière pérenne et sur un large périmètre des indicateurs relatifs aux émissions de gaz à effet de serre générées par la distribution des contenus.

Division Stockage d'électricité et solutions

Blue Solutions – site Batteries : pour l'utilisateur, l'absence de solvant dans la batterie LMP® limite les risques de dégagement gazeux et d'événement thermique au niveau du pack de la batterie, même en cas de forte chaleur ou de fort appel de puissance. La batterie LMP® ne contient ni cobalt, ni terres rares. Les éléments constitutifs de la batterie sont le cuivre, l'aluminium, le lithium, des polymères, un sel de lithium, du phosphate de fer et du carbone, matières premières dont l'approvisionnement pérenne est assuré par les ressources naturelles.
L'installation d'un traitement de COV par oxydation thermique a été mise en 2013 sur le site Batteries France. Aucun rejet direct sans traitement préalable n'a depuis été observé sur le processus concerné. La performance de cette installation se confirme désormais chaque année depuis sa mise en œuvre passant de 250 kg eq. carbone de rejet en 2015, à 105 kg eq. carbone en 2016 puis 46 kg eq. carbone en 2017.
Depuis 2012, Blue Solutions réalise des analyses de cycles de vie sur ses produits et leurs applications mobiles et stationnaires. Ces études basées sur la norme ISO 14040 permettent de connaître les impacts des solutions, de valider leur valeur ajoutée environnementale sur différents scénarios d'utilisation, d'identifier des pistes d'écoconception, et d'appuyer notre communication.

> Bluebus : Démarrage de l'ACV Bluebus 12 mètres pour livraison en 2018.
> Blue Solutions – 2016 : ACV de la batterie LMP®, application stationnaire, étude de l'influence du pays de fabrication sur les impacts environnementaux de la production d'une batterie.
> Bluebus – 2015 : ACV Bluebus et Bluetram 6 mètres.

> Blue Solutions – 2014 : ACV des Supercapacités, application tramway avec suppression de caténaire.
> Blue Solutions – 2013 : ACV de la batterie LMP®, application véhicule électrique en autopartage.
> Blue Solutions – 2012 : ACV des Supercapacités, application tramway avec récupération d'énergie au freinage.

IER n'est pas directement amenée à consommer des matières premières dans la mesure où ses activités reposent essentiellement sur de l'assemblage. Néanmoins consciente de l'impact environnemental que peut avoir une décision technique en phase de conception, la division sensibilise les ingénieurs et les acheteurs aux règles d'écoconception. En 2017, IER a réalisé une analyse du cycle de vie d'une de ses bornes (borne libre-service d'aéroports). Cette initiative sera poursuivie en 2018 sur les principaux produits pour se rendre compte de l'empreinte écologique de ce que nous produisons et pour valoriser les bonnes pratiques. Ainsi et selon le calculateur de l'Ademe une borne 919 représente sur cinq ans 2 489,3 kg équivalent CO_2. En outre, depuis 2014, 90 % des produits sont livrés dans des emballages écoresponsables (bois et cartons valorisables).

Mesure et réduction des émissions de gaz à effet de serre

Chaque année, le Groupe évalue les émissions de GES liées à ses consommations énergétiques. En 2015, conformément à la loi portant engagement national pour l'environnement du 12 juillet 2010, le Groupe avait réalisé son bilan d'émissions de GES dont l'objectif est de réaliser un diagnostic des émissions de gaz à effet, d'identifier et de mobiliser les gisements de réduction de ces émissions. Ce dernier sera réitéré en 2018 conformément aux exigences de périodicité (tous les quatre ans) édictées par la loi sur la transition énergétique pour la croissance verte (loi nº 2015-992 du 17 août 2015).

À l'international, les facteurs d'émissions de certaines consommations énergétiques n'étant pas disponibles, le facteur d'émissions français a été appliqué. Pour les émissions de GES liées à l'électricité, lorsque le facteur d'émissions n'existait pas, celui du pays limitrophe le plus élevé a été retenu.

Synthèse des émissions de GES retenues pour le scope 3.

Depuis 2016, le Groupe a également initié un travail sur l'identification et la mesure des principaux directeurs des principaux postes d'émissions sur le scope 3.

Les principaux postes d'émissions du scope 3 du Groupe Bolloré sont :
> la combustion des produits pétroliers vendus par Bolloré Energy ;
> les émissions liées au transport de marchandises lors des prestations de commission de transport ;
> les déplacements professionnels des collaborateurs, bien que n'étant pas un des principaux postes d'émissions du Groupe Bolloré, sont pris en compte dans ces calculs d'émissions.

Synthèse des émissions de GES retenues pour les scopes 1 et 2 (1)

(en tonnes éq. CO_2)	2015	2016	**2017**
Émissions GES liées à la consommation d'énergie scope 1 (1)	492 854	294 849	281 908
Émissions GES liées à la consommation d'énergie scope 2 (2)	71 921	76 787	107 081
Émissions GES liées à la consommation d'énergie – scope 1 et scope 2	564 775	371 636	388 989

(1) Le scope 1 correspond aux émissions directes, comme la consommation d'énergie hors électricité, la combustion de carburant, les émissions des procédés industriels. Ne sont pas prises en compte, les émissions fugitives (dues aux fuites des fluides frigorigènes, par exemple).
(2) Le scope 2 correspond aux émissions indirectes liées à l'énergie, telles que la consommation d'électricité ou la consommation de vapeur, froid ou chaleur via des réseaux de distribution. Les émissions de gaz à effet de serre présentées dans le tableau ci-dessus sont liées aux consommations énergétiques du Groupe et incluent celles de Vivendi.
La méthodologie de calcul utilisée est celle de la base carbone de l'Ademe en date du 17 décembre 2015.
À l'international, les facteurs d'émissions de certaines consommations énergétiques n'étant pas disponibles, le facteur d'émissions français a été appliqué. Pour les émissions de GES liées à l'électricité, lorsque le facteur d'émissions n'existait pas, celui du pays limitrophe le plus élevé a été retenu.

Total émissions GES – scope 3

(en tonnes éq. CO_2)	**2017**
Combustion des produits pétroliers vendus par Bolloré Energy	4 522 284
Émissions liées au transport de marchandises lors de prestations de commission de transport	NA
Déplacements professionnels des collaborateurs	31 205

La combustion des produits pétroliers vendus par Bolloré Energy

Suite à l'audit énergétique de 2015, Bolloré Energy a poursuivi en 2017 le renouvellement de la flotte de véhicules pétroliers : 16 véhicules pétroliers neufs acquis (norme Euro 6). Au total, près de 60 % de la flotte répondent à la norme Euro 5 ou Euro 6 (26 % en 2016). L'évaluation des émissions liées à la combustion des produits pétroliers vendus repose sur les volumes vendus de chaque type de

produit pétrolier et son facteur d'émission dans la base Ademe. Le périmètre géographique retenu pour les émissions liées au transport de marchandises est l'Europe. Néanmoins, la donnée précise n'est pas encore disponible.

Les émissions liées au transport de marchandises lors des prestations de commission de transport

Le Save Program de Bolloré Logistics offre un diagnostic et une transformation complète du système logistique en intégrant les objectifs opérationnels des clients, importateurs et exportateurs. En 2017, des chantiers ont été amorcés sur le reporting des données de GES et de polluants atmosphériques liées aux flux de transport. Ce tableau de bord a pour objectif d'établir de manière industrielle des analyses aidant à la décision et une répartition des GES et des polluants atmosphériques par expédition, segment et mode de transport.

Les déplacements professionnels des collaborateurs

Afin de réduire l'impact environnemental des déplacements liés à son activité, diverses mesures sont mises en œuvre au sein du Groupe Bolloré visant, d'une part à favoriser la réduction des déplacements des collaborateurs, et d'autre part à promouvoir l'utilisation de mode de transports moins émetteurs pour les déplacements de ses collaborateurs.

Les données concernant les déplacements des collaborateurs intègrent les déplacements en avion et en train. Pour les déplacements en avion, le Groupe a différencié les vols moyen-courriers (inférieurs à 2 000 km) et les vols long-courriers. Pour les vols moyen-courriers, le Groupe utilise le facteur d'émission des vols de 100 à 180 passagers entre 1 000 et 2 000 km. Pour les vols long-courriers, le Groupe utilise le facteur d'émission pour les vols de plus de 250 passagers entre 8 000 et 9 000 km (estimation du vol moyen sur un périmètre Groupe). Pour les émissions liées aux déplacements en train, il est impossible de lister tous les trajets effectués, le Groupe a décidé d'utiliser le facteur d'émission pour les TER gazoles dans la base Ademe.

Faits marquants 2017

Division Transport et logistique

En 2017, les entités portuaires ont équipé la majeure partie de la flotte de véhicules opérationnels de Congo Terminal avec des voitures électriques (12 Bluecar®). Ces voitures sont utilisées par les collaborateurs pour se déplacer dans l'enceinte du terminal à des fins opérationnelles.

Bolloré Logistics poursuit sa politique de réduction des déplacements professionnels par le développement de systèmes de vidéoconférence et d'audioconférence. Ainsi, depuis avril 2017, tous les collaborateurs disposant d'une adresse mail peuvent accéder sur leur ordinateur à une application qui propose plusieurs fonctionnalités dont la visioconférence, le partage d'écran et le transfert de fichiers. Déployés sur l'ensemble de la division Bolloré Transport et logistique, 4 000 utilisateurs dans le monde entier y sont quotidiennement connectés avec un total de 6 500 heures de sessions vidéo et audio enregistrées au 31 décembre 2017. Plusieurs agences mettent également à disposition de leurs salariés des Bluecar® pour des déplacements professionnels de courte distance ou des vélos pour des trajets inter-sites à l'instar de Bolloré Logistics Shanghai et Le Havre. Afin de limiter les émissions de GES et de polluants atmosphériques liés à ses activités de transport routier, Bolloré Logistics renouvelle périodiquement sa propre flotte de poids lourds en intégrant des véhicules plus respectueux de l'environnement.

Ainsi, 55 % de la flotte sur le périmètre France est désormais équipée de camions à la norme Euro 6, le plus haut standard européen aujourd'hui disponible.

Plan de mobilité

Le Groupe Bolloré s'est engagé en 2017 dans une démarche d'accompagnement de ses établissements pour la réalisation de « Plans de Déplacements Entreprise » de ses sites français de plus de 100 salariés. L'objectif d'un plan de déplacements est d'optimiser les coûts environnementaux et économiques que représentent les déplacements professionnels et domicile-travail des collaborateurs. Ce chantier permettra de répondre aux obligations réglementaires concernant les plans de protection de l'atmosphère et loi « Transition Énergétique pour la Croissante Verte » dont le décret s'applique depuis le 1er janvier 2018. Une trentaine de sites du Groupe sont concernés par cette réglementation et la réalisation des diagnostics est en cours de finalisation pour les sites sièges de Bolloré, Bolloré Transport & Logistics, Vivendi et Blue Solutions. Le déploiement de cette démarche sur l'ensemble des entités suivra son cours en 2018.

Les travaux d'ores et déjà réalisés ont permis de mettre à jour nombreuses bonnes pratiques menées dans le groupe pour optimiser les déplacements des collaborateurs dont voici quelques exemples non exhaustifs :

> En lien avec les déplacements professionnels.

Division Communication

Les émissions liées aux déplacements professionnels des collaborateurs de Vivendi représentent en 2017 près de 51 374 tonnes de CO_2. La réduction des émissions liées aux déplacements professionnels est donc un axe structurant de la politique environnementale de Vivendi. Pour remplacer certaines réunions régulières par des réunions dites « virtuelles », le Groupe et ses filiales mettent à disposition de ses collaborateurs un éventail de solutions de visioconférence, téléconférence, outils de travail collaboratif à distance…

1.
Équipe de production des Bluebus.

2.
Bluebus 6 mètres, énergie embarquée de 90 kWh : un pack de trois batteries LMP®.

Division Stockage d'électricité et solutions

Blue Solutions met à disposition de ses collaborateurs des véhicules électriques de type Bluecar® et Blueutility pour assurer les déplacements entre les différents sites en Bretagne. En 2017, ces véhicules ont parcouru 4 600 km autour des usines. Cinq nouvelles Bluecar® ont été acquises en décembre 2017 pour renforcer la mobilité électrique des collaborateurs entre les sites. En outre tous les ambassadeurs de l'autopartage (collaborateurs en charge sur le terrain, d'accueillir, de renseigner, d'assister les clients, de nettoyer et déplacer les véhicules, d'intervenir auprès de clients en situation difficile…) circulent uniquement avec les véhicules électriques du réseau. Lorsque les conditions météorologiques ne leur permettent pas la conduite en sécurité, ils empruntent alors les transports en commun.

Les sites de Vaucresson et d'Havas sont équipés de véhicules Bluecar® en autopartage pour les déplacements professionnels. Pour Vaucresson, il s'agit de quatre véhicules. À ce jour 35 collaborateurs bénéficient de ce service, ce qui représente 691 locations et 15 607 km parcourus en 2017.

Depuis 2013, IER s'est notamment engagée au titre de sa démarche environnementale à étendre ses solutions de géolocalisation et à superviser celles-ci à distance. Ainsi, ce sont plus de 7 000 équipements mobiles qui ont été déployés, permettant une optimisation des déplacements générateurs d'émissions de CO_2.

> En lien avec les déplacements domicile-travail.

Afin de faciliter la mobilité des collaborateurs entre les sites de l'entreprise et les réseaux de transports en commun, le Groupe Bolloré fait bénéficier d'un système de navettes composé de Bluebus de 6 mètres les sociétés Bolloré, Havas, Canal+ et le site de Vaucresson où se situe notamment le siège d'Autolib'. Ce sont aujourd'hui 12 navettes qui ont permis en 2017 le transport de 221 593 passagers sur un total de 127 637 km.

Division Transport et logistique

Bolloré Logistics France a réalisé en 2017 des plans de mobilité pour ses sites soumis à l'application de la loi. Le site de Roissy a été le premier à entrer dans la démarche du fait d'obligations régionales préalables dues à sa localisation en Île-de-France, ce qui a permis la mise en place d'une plate-forme de covoiturage. Sur les autres sites concernés tels que Bordeaux, Nantes ou encore Le Havre, un diagnostic a établi les caractéristiques des sites et les possibilités de mobilité actuelle. Une enquête auprès de l'ensemble des collaborateurs a précisé leurs usages en matière de mobilité sur le trajet domicile-travail.

Division Communication

En France, le siège de Vivendi a également démarré la mise en place d'un plan de mobilité, qui outre la phase de diagnostic, s'accompagnera de la mise en place d'un plan d'action (dispositif de covoiturage, sensibilisation des collaborateurs…) visant à améliorer la mobilité des collaborateurs du site. D'autres filiales de Vivendi en France déploieront également en 2018 leur propre plan de mobilité. La Direction des achats, en collaboration avec les entités du Groupe, s'efforce de réduire l'empreinte carbone du parc automobile en remplaçant progressivement les véhicules en circulation par des modèles moins polluants. La filiale de Canal+ au Gabon dispose de deux véhicules électriques de service, utilisés pour les différents déplacements professionnels des salariés.

Division Stockage d'électricité et solutions

IER mène également une politique de gestion des déplacements, qui se traduit par :

> la mise à disposition d'une solution de vidéoconférence sur ses sites les plus importants;

> des solutions de visio mobile, après le déploiement des solutions Web conférence et ZOOM, chaque collaborateur a depuis 2017 accès à Skype entreprise;

> la formation des collaborateurs à l'éco-conduite;

> une procédure et un outil de gestion des déplacements;

> un partenariat avec une agence de voyages.

Des places réservées aux véhicules électriques sont créées, les parkings réservés aux deux-roues ont été augmentés au détriment des voitures, deux voitures électriques en autopartage sont disponibles sur le site de Suresnes. Des réflexions sont menées afin d'envisager des solutions pour les collaborateurs. —

(1) Source : https://www.greenpeace.fr/il-est-temps-de-renouveler-internet/.

Les femmes et les hommes : première force de l'entreprise

3 BONNE SANTÉ ET BIEN-ÊTRE

4 ÉDUCATION DE QUALITÉ

5 ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES

Attirer les talents et fidéliser les collaborateurs

Développer les compétences de nos collaborateurs

Attirer les talents et fidéliser les collaborateurs

Le développement de notre Groupe est directement lié au développement de nos collaborateurs et collaboratrices. Leur engagement et leurs compétences sont au cœur de notre performance. Attirer, fidéliser et former nos collaborateurs et collaboratrices est ainsi une priorité absolue.

Matérialité de l'enjeu

Chaque collaborateur et collaboratrice rejoignant le Groupe Bolloré prend part à une aventure familiale, entrepreneuriale, internationale et humaine. En effet, nos métiers les placent au contact de réalités internationales dans des métiers d'avenir. Les évolutions sur nos marchés leur offrent des opportunités de développement de leurs compétences et de leur carrière. Chacun peut s'exprimer et s'épanouir au mieux au sein de notre Groupe.

DIALOGUE SOCIAL

Politique du Groupe

En tant qu'employeur responsable et reconnu, le Groupe Bolloré fait du dialogue social une de ses priorités en matière de gestion des ressources humaines. Persuadé que celui-ci est porteur d'innovations et de progrès, le Groupe Bolloré encourage un dialogue social permanent et de qualité.
En France comme dans de nombreux autres pays, les salariés travaillant dans des structures industrielles ou commerciales sont représentés par des organisations syndicales indépendantes ou par des représentants élus par le personnel. Chaque année, de nombreux sujets font l'objet de négociations et de contractualisations avec les partenaires sociaux.

Faits marquants 2017

Au cours de l'exercice 2017, 195 (1) accords collectifs ont été signés sur le périmètre Bolloré France dont :
> 41 accords relatifs à la rémunération ;

Bolloré plus qu'un Groupe, une aventure...

... FAMILIALE

Vous rejoignez un Groupe familial, visionnaire et indépendant qui investit depuis près de 200 ans dans des technologies et des secteurs innovants.

Vous vous épanouissez et travaillez dans des métiers d'avenir.

...ENTREPRENEURIALE

Vous rejoignez un grand Groupe d'industriels qui valorise les initiatives, l'innovation et les tempéraments entrepreneuriaux.

Vous vous exprimez, vous proposez et vous pouvez faire la différence.

...INTERNATIONALE

Vous rejoignez un Groupe diversifié en termes d'activités et de culture, un Groupe implanté partout dans le monde et particulièrement en Afrique.

Vous travaillez dans un environnement stimulant au contact de réalités internationales.

...HUMAINE

Vous rejoignez des équipes pluridisciplinaires au sein d'un Groupe qui a la volonté de s'inscrire sur le long terme.

Vous avez des opportunités de développement de vos compétences et de carrière dans des métiers et activités très divers.

> 19 accords relatifs à la santé, sécurité ;
> 24 accords relatifs aux conditions de travail ;
> 14 accords relatifs au dialogue social ;
> 88 accords relatifs à l'épargne salariale ;
> 9 accords portant sur un autre thème.

UNE POLITIQUE SALARIALE COHÉRENTE ET ÉQUITABLE

Politique du Groupe

Dans le souci d'être compétitive, équitable et motivante, la politique de rémunération du Groupe s'appuie sur deux leviers. La rémunération doit à la fois être cohérente au regard des résultats de chaque division et des pratiques du marché local, et également faire converger les efforts individuels vers la performance globale du Groupe. Elle participe de fait à l'objectif d'être un employeur de référence afin d'attirer les nouvelles compétences dont le Groupe a besoin et s'inscrit dans une démarche de responsabilité sociale d'entreprise.

Ainsi, dans le cadre de ces orientations, la rémunération et la reconnaissance peuvent prendre diverses formes, tant monétaires que non monétaires, notamment dans le champ des avantages sociaux, pour proposer aux salariés un package global motivant, s'articulant principalement autour :

> de la part fixe, qui reconnaît les compétences et les responsabilités du salarié dans l'exercice de son métier, et dans sa contribution au collectif ;
> de la part variable, qui rémunère l'engagement et la réalisation des objectifs quantitatifs mais aussi qualitatifs ;
> de dispositifs de rémunération différée, comme la participation et/ou l'intéressement en France, qui rémunèrent la réussite collective, en organisant un partage de la valeur créée par l'entreprise avec ses salariés ;
> de programmes d'avantages sociaux, en termes de retraite, de protection sociale et d'épargne ;
> et des éléments non monétaires, qui sont destinés à répondre à des besoins locaux précis et constituent des réponses socialement responsables (mise à disposition de dispensaires, aménagement du temps de travail).

Faits marquants 2017

Analyse du positionnement marché

Afin de s'assurer de la cohérence de nos rémunérations avec le marché et dans un souci de fidéliser nos collaborateurs, le périmètre Bolloré Transport & Logistics Asie Pacifique et Bolloré Logistics France ont participé en 2017 à des enquêtes de rémunération réalisées par des cabinets spécialisés. Ces enquêtes permettent d'accéder aux données de rémunération du marché local afin de :

> identifier les écarts en montant mais aussi en structure de rémunération entre les pratiques internes et celles du marché ;
> ajuster la structure salariale à l'évolution du marché si besoin ;
> préparer la campagne annuelle des révisions salariales (outil d'aide à la décision).

Ces enquêtes de rémunération seront renouvelées en Asie en 2018 et seront réalisées sur un plus grand nombre de pays, notamment sur quelques pays des Amériques en 2018.

Dispositif de rémunération variable au sein de la division Bolloré Transport et logistique

En 2017, la division Bolloré Transport et logistique a étendu à l'Afrique, le système de rémunération variable pour les Directeurs opérationnels région ou pays ou cluster. Une politique propre aux Directeurs commerciaux et fonctionnels sera déployée à compter de 2018. Pour chaque fonction, le montant maximum du variable, ainsi que les objectifs pris en compte et leur pondération ont été harmonisés. Ces nouvelles modalités de calcul de la part variable visent à assurer l'alignement de la performance du salarié avec les objectifs stratégiques de la division.

Assurance assistance et rapatriement

Assurer la sécurité des collaborateurs est un enjeu clé pour le Groupe, notamment au regard des plus de 130 pays d'implantation dont 46 en Afrique, c'est pourquoi une assurance assistance et rapatriement a été souscrite au profit de l'ensemble des salariés en France qui sont amenés à se déplacer dans le cadre de leur fonction. Pour les filiales étrangères qui n'étaient pas couvertes par ce type d'assurance, elles bénéficient depuis 2017 de l'assurance souscrite par le Groupe. Pour celles qui avaient déjà une assurance assistance rapatriement, une revue des garanties sera réalisée en 2018 pour s'assurer de la conformité avec l'assurance Groupe.

1. Technicien intervenant sur l'installation d'hydrocarbure de Bolloré Energy.

2. Collaboratrices en visite sur un terminal à conteneur.

1.
Ingénieurs d'étude dans un entrepôt.

2.
Collaborateurs de la Division Transport et logistique.

• • •

L'actionnariat salarié de Vivendi en France et à l'international

Dans le but d'associer les salariés à la performance de l'entreprise, le Directoire de Vivendi a mis en œuvre en 2017 une nouvelle opération d'augmentation de capital réservée aux salariés. Cette opération comportait deux formules : une formule classique, réservée aux salariés des sociétés françaises du Groupe et une formule à effet de levier, Opus 17, ouverte en France et à l'international dans les principaux pays où le groupe Vivendi opère.
À l'issue de l'augmentation de capital du 25 juillet 2017, 4,1 millions d'actions nouvelles ont été souscrites, portant ainsi le pourcentage du capital détenu par les salariés de Vivendi à 2,91 %.

Des valeurs fortes

LOYAUTÉ
Chacun individuellement se sent porteur de l'entreprise et réciproquement, le Groupe respecte ses engagements vis-à-vis de ses salariés. Cette loyauté permet notamment : la fidélité des collaborateurs et de l'organisation, une forte ancienneté.

ESPRIT D'ENTREPRENDRE
C'est le courage, l'audace et l'énergie du développement, le fait de savoir pousser ses frontières pour exporter son savoir-faire sur de nouveaux territoires et développer de nouvelles activités. Cet esprit d'entreprendre favorise : l'autonomie, la responsabilisation, l'envie de créer, l'acceptation de la prise de risque, l'exigence.

SOLIDARITÉ
La solidarité se traduit notamment par la contribution du Groupe au développement local, son engagement dans des actions solidaires, son souci de l'empreinte environnementale de ses produits et services.

AGILITÉ
Par l'anticipation des nouveaux besoins, des nouveaux usages, la conquête de nouveaux défis liés aux métiers de demain, par la fierté du travail accompli, les hommes et les femmes du Groupe sont au cœur de la performance économique.

AUDACE
Par le courage et la vision des leaders de cette entreprise, qui ont su oser la différence en innovant et en s'engageant sur des territoires nouveaux, les équipes du Groupe savent créer les opportunités pour s'en saisir et relever les défis.

DIVERSITÉ
Par l'immersion auprès des profils variés, la diversité au sein du Groupe est perçue comme une source de complémentarité, d'équilibre social et de grande richesse. C'est un réel atout, créateur de valeur dans un contexte mondialisé.

RECRUTER LES TALENTS

Politique du Groupe

Notre objectif est de recruter des collaborateurs et des collaboratrices qui partagent nos six valeurs (voir schéma ci-contre) et notre ambition.

Faits marquants 2017

En 2017, 4 483 (2) recrutements externes ont été réalisés et représentent 112 nationalités différentes.
Parmi les recrutements externes réalisés en 2017, 3 826 (2) correspondent à des embauches de personnel local (soit 85,4 % du total des recrutements externes).
L'année 2017 a été jalonnée par diverses actions menées par les différentes entités du Groupe, et elle a notamment été marquée par les réalisations suivantes.
Blue Solutions s'est, pour la première fois, implanté en Asie en 2017. À Singapour, le lancement de l'activité d'autopartage a engendré des recrutements. Ainsi, un call center, ouvert 24 heures sur 24, a notamment pu être créé ex nihilo.
En 2017, une matinée d'intégration, B'Trainees, a été lancée par **Bolloré Transport & Logistics**. Deux sessions, réunissant environ 30 à 40 alternants et stagiaires, ont eu lieu en mars et en novembre. Des opérationnels leur ont fait découvrir leur métier, leur parcours ou leur activité au sein du Groupe. Ces présentations étaient précédées et suivies de moments de convivialité, grâce à l'accueil café et au cocktail déjeunatoire.
Le 27 avril 2017, 28 entreprises et grands groupes internationaux privés présents en Côte d'Ivoire, dont Bolloré Transport & Logistics Côte d'Ivoire ont pris part à la cérémonie de signature de la charte de la diversité en entreprises en présence du Vice-Président de la République de Côte d'Ivoire. Cette charte de la diversité en Côte d'Ivoire stipule que les organisations signataires « ont décidé de s'engager résolument à favoriser l'application, la promotion de la diversité et de l'inclusion au sein de leurs entreprises tout en condamnant expressément les discriminations sous toutes leurs formes dans le domaine de l'emploi. » Ainsi, Bolloré Transport & Logistics, s'engage à respecter et promouvoir l'application du principe de non-discrimination sous toutes ses formes, dès l'embauche de ses collaborateurs.
Le Groupe Canal+ propose deux fois par an des journées dédiées au recrutement de ses stagiaires et alternants. Ces Canal Talent Days sont annoncées sur les réseaux sociaux, les écoles et le site des ressources humaines, les candidats doivent fournir une vidéo de présentation et de motivation et les candidats retenus sont invités à se présenter à des sessions de recrutement organisées en plusieurs temps : présentation du Groupe, études de cas et speed meeting avec les managers et temps d'échange. Au-delà de l'objectif de recrutement, ces journées ont un impact positif sur la marque employeur.

GÉRER LES CARRIÈRES DE NOS COLLABORATEURS

Politique du Groupe

La gestion des carrières est un élément clé qui permet de fidéliser nos collaborateurs. En donnant des perspectives de

carrière à nos collaborateurs, nous maintenons leur confiance et leur engagement. C'est pourquoi nous généralisons les comités carrière à l'ensemble des entités du Groupe en complément des entretiens annuels.

Faits marquants 2017

Sur l'année 2017, 38 645 [1] entretiens annuels ont été réalisés sur l'ensemble du périmètre. Ces entretiens de progrès ont permis d'échanger sur les objectifs fixés et réalisés, sur le comportement, les souhaits d'évolution, les actions d'accompagnement, de formation et les objectifs futurs. L'année 2017 a été jalonnée par diverses actions menées par les différentes entités du Groupe, et elle a notamment été marquée par les réalisations suivantes.

Bolloré Transport & Logistics a déployé depuis plus de six ans les comités carrière au Royaume-Uni en tant qu'entité pilote au sein du Groupe. Le comité carrière a pour objectif de croiser l'appréciation managériale individuelle réalisée lors de l'entretien annuel et l'appréciation collective de la performance du collaborateur. Cette analyse croisée a permis d'anticiper les évolutions au sein de l'entité au Royaume-Uni et d'établir les plans de succession adéquats ainsi que les actions de développement à mettre en œuvre.

En 2017, l'activité de **Blue Solutions** en Bretagne a été impactée par des changements organisationnels qui ont conduit les équipes RH à gérer des mobilités. Ces changements ont donné lieu à de réelles opportunités de carrière grâce à un accompagnement individualisé déployé par les équipes RH. Celles-ci ont géré individuellement l'ensemble des collaborateurs afin de leur proposer un métier qui leur convienne en s'appuyant sur leur expérience professionnelle antérieure et leur formation initiale tout en tenant compte de leurs aspirations et éventuelles contraintes personnelles. —

(1) Périmètre Groupe Bolloré hors Havas.
(2) Périmètre Groupe Bolloré hors Vivendi.

2

Réflexion collective pour aller plus loin

Au-delà des dispositifs mis en place dans le cadre du bien-être et de la santé au travail, le Groupe Bolloré, en collaboration avec Havas Village, offre depuis 2014 aux collaborateurs du siège à Puteaux, des moments de réflexion par le biais de conférences culturelles qui permettent de se projeter, d'aller plus loin et de penser « out of the box ». Le cycle de conférences « Philomania », animé par le philosophe Charles Pépin, permet tous les trois mois de se réunir pour penser le travail à travers des thèmes comme le courage, l'apprentissage, l'intelligence collective ou la capacité à être ensemble. Ces moments de détente, de convivialité et de « respiration » permettent à l'entreprise de jouer un de ses rôles qui est de cultiver la réflexion pour nourrir l'action. Fort de l'engouement pour ces actions et dans un souci d'accompagnement de la transformation de nos métiers, nous lançons en 2018, un nouveau cycle de conférences : « Hello ! Futur » pour penser le monde de demain.

Développer les compétences de nos collaborateurs

1

Matérialité de l'enjeu

Dans un monde en constante évolution, dans lequel le digital notamment impacte nos activités, nous nous devons d'innover sans cesse et d'anticiper les métiers de demain. Groupe international et très diversifié, l'évolution constante de nos métiers nous impose d'être agiles en fonction des opportunités et des contraintes. Pour accompagner ces changements et transformations, nous nous sommes dotés d'une politique de développement des compétences de nos collaborateurs, ainsi que d'une gestion active des mobilités internes.

DÉVELOPPER AUJOURD'HUI LES COMPÉTENCES DE DEMAIN

Politique du Groupe

Notre développement est directement lié à celui de nos collaborateurs. Leurs compétences sont au cœur de notre performance économique.

Axe majeur de notre politique de formation, le développement et la consolidation des compétences sont donc encouragés et accompagnés tout au long du parcours professionnel du collaborateur.

Faits marquants 2017

Sur l'année 2017, 33 890[1] employés ont pu bénéficier d'une formation et 677 955 heures de formation ont été dispensées, ce qui revient à une moyenne de 20 heures de formation par employé formé.

L'année 2017 a été jalonnée par diverses actions menées par les différentes entités du Groupe, et elle a notamment été marquée par les réalisations suivantes. La division Bolloré Transport et Logistique, a déployé deux « *learning hubs* » à Suresnes (IFL) et à Abidjan (CFPP). Ce sont deux centres de formation internes dispensant pour les collaborateurs des formations métiers et transverses. Dans les années à venir, ces learning hubs devraient être étendus à l'international.

Chez **Sitarail**, entité spécialisée dans le transport ferroviaire de personnes et de marchandises en Côte d'Ivoire, l'équipe des ressources humaines a renforcé en 2017 son plan de formation pour déployer des formations en lien direct avec la stratégie du Groupe visant à anticiper les évolutions des métiers et à développer les compétences des collaborateurs. Les managers ont été sollicités et inclus à chaque étape du processus : besoins et disponibilité des équipes, plans de formation proposés et évaluations ont été conjointement définis avec l'équipe des ressources humaines en charge de la politique de formation. Des formations techniques sur les métiers de la voie ferrée, ou celles accompagnant l'intégration des nouveaux recrutés, les formations stages-emplois et la participation des cadres dirigeants aux formations MAP'S ont été mises en place. Au total, ce sont 384 cheminots qui ont été formés en 2017 (soit un nombre moyen de 84 heures de formation par employé formé) et 20 managers ont participé au module de formation aux techniques de management et leadership pour un total de 280 heures.

Le Groupe Canal+ donne priorité aux actions collectives afin de répondre au plus vite et au mieux aux enjeux business. En France, la politique de formation s'articule autour de plusieurs grands axes tels que :

> l'émergence du digital et son incidence sur la transformation des métiers ;
> le développement de la culture managériale visant à aider les managers à amener chaque collaborateur à développer ses compétences au maximum de son potentiel ;
> le déploiement de programmes « Talents » adaptés à chaque objectif : le programme « Innov'action » permet de s'approprier la méthodologie « Agile », le programme « Canal Business makers » permet de renforcer l'expertise métier des collaborateurs, le parcours « + Digital » permet d'expérimenter et de s'approprier les réseaux sociaux ou de s'initier au code informatique.

INVESTIR DANS NOS MANAGERS

Politique du Groupe

La formation des managers, des dirigeants et futurs dirigeants est un axe stratégique du Groupe et fait l'objet d'une politique spécifique. Partager et porter les valeurs du Groupe font partie des principales missions des managers ambassadeurs. « L'aventure Bolloré » est un programme comportant un ensemble de parcours de formations adaptés aux différents niveaux de responsabilité des managers. Ces différents programmes d'accompagnement des managers, ont été développés afin de faire évoluer les pratiques managériales, de préparer nos collaborateurs aux enjeux business de demain et de partager un socle de valeurs communes. Au total, 1 184 [2] managers ont reçu une formation au cours de l'année 2017.

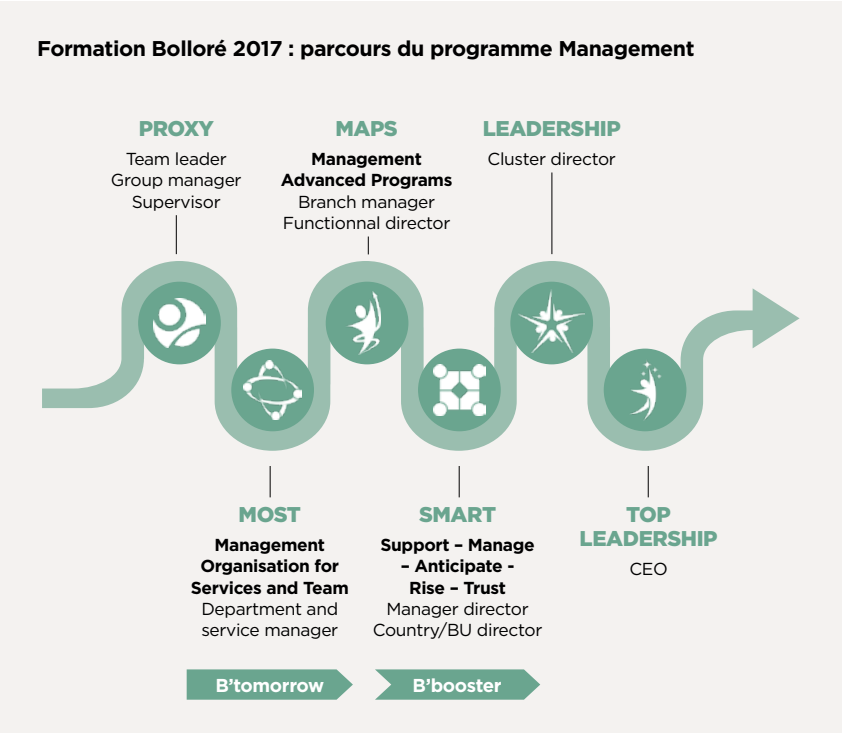
À chaque niveau de management correspond une formation sur mesure :

> PROXY : un programme composé de trois modules (soit quatre jours de formation) sur deux ans destiné aux managers en prise de poste. Les notions abordées sont leur rôle en tant que manager, la communication en situation conflictuelle et la méthode pour faire passer des entretiens annuels ; 245 managers formés, en 2017, pour les périmètres Bolloré Logistics France et Blue Solutions.
> MOST : un programme composé de quatre modules (soit huit jours de formation) sur deux ans destiné aux managers de managers. Le parcours permet de faire le lien avec le précédent parcours Proxy, d'apprendre à déléguer ainsi qu'à améliorer son leadership, à faire grandir ses collaborateurs et intégrer le management de projets transverses ; 65 managers formés, en 2017, pour le périmètre Bolloré Logistics France.
> MAP'S : un programme composé de seize jours de formation sur deux ans qui s'adresse aux responsables d'agence et aux différents managers transverses qui sont au Comex d'un pays ou d'une région, en poste depuis au moins trois ans. Les notions abordées sont : développer une communication impactante, construire une équipe performante et plus autonome, démontrer du leadership dans un environnement changeant et assurer la coopération en transverse. 128 managers ont suivi cette formation sur les périmètres Bolloré Transport & Logistics Afrique, Bolloré Transport & Logistics Europe et des Sièges du Groupe Bolloré.
> SMART Leader : un programme composé de quatre modules (soit huit jours de formation) sur un an qui s'adresse aux directeurs de pays ou de Business Unit. Les notions abordées sont liées à la posture du participant en tant que manager. Il s'agit d'analyser son comportement, ses responsabilités, sa position au sein du Groupe et son organisation.
> Les modules Top leadership sont, eux, dédiés aux dirigeants et futurs dirigeants et sont pilotés par la direction des ressources humaines Groupe. Les programmes Top leadership sont individualisés et débutent par un centre de développement de haut niveau mixant tests et simulations, suivi par un coaching terrain permettant à chacun et chacune de prendre du recul sur ses pratiques managériales et ainsi progresser.

Faits marquants 2017

L'année 2017 a été jalonnée par diverses actions menées par les différentes entités du Groupe, et elle a notamment été marquée par les réalisations suivantes.

1. Centre de formation de Sitarail, en Côte d'Ivoire.



1.
CNews, la chaîne d'informations de Vivendi.

2.
Formation des officiers FSPS/sûreté.

1

• • •

En 2017, la promotion « MAPS Sièges » a été lancée pour former 14 managers issus des différentes divisions des sièges de **Bolloré Transports & Logistics, Blue Solutions** et **la Holding.**
Ce programme « MAPS Sièges » permet à la fois de former au management les participants sélectionnés et de promouvoir la transversalité Groupe. Délivré en français, ce programme est structuré autour de cinq modules de formation en présentiel d'une durée de trois jours (dont un module délivré hors France) sur une période totale de vingt-quatre mois. Ce parcours est itinérant principalement en France, avec une étape en Europe et des visites de site du Groupe tout au long des cinq modules. Il est sponsorisé par un dirigeant du Groupe. Trois sessions de formations PROXY regroupant des managers d'IER et de Vaucresson ont été effectuées chez **Blue Solutions.**
La Direction des ressources humaines de la division Films plastiques, **Blue solutions** et Bluebus a adapté en 2017 sa formation pour accompagner les nouveaux managers dans leur rôle et attributions. Un parcours de six jours sur mesure leur permet de :
> se former aux techniques d'entretiens individuels et professionnels;
> travailler la posture managériale;
> être sensibilisé aux risques psychosociaux.

Vivendi propose depuis 2016 un programme de quatre semaines appelé « *Learning Expedition* », à destination de 50 cadres seniors du Groupe par an, afin d'améliorer la connaissance des différentes entités, créer des liens transversaux entre les participants et favoriser, à terme, l'émergence d'initiatives de croissance interne par la cross-fertilization.

FAVORISER LA MOBILITÉ INTERNE ET LES PERSPECTIVES D'ÉVOLUTION

Politique du Groupe

La mobilité interne est un enjeu important car elle représente une opportunité d'enrichir l'expérience et le parcours professionnel de nos collaborateurs et de leur faire acquérir de nouvelles compétences. Faire évoluer des talents à l'international ou en transversal, c'est accompagner le développement du Groupe et permettre de répondre ainsi aux mutations des activités et donc des métiers.
Le Groupe a mis en place des processus de mobilité et d'évolution à travers le monde qui ont conduit à la mobilité interne de 1361[1] collaborateurs (soit 11% du total des recrutements) sur l'année 2017.

Faits marquants 2017

L'année 2017 a été jalonnée par diverses actions menées par les différentes entités du Groupe, et elle a notamment été marquée par les réalisations suivantes.
Une des actions du Groupe sur 2017 a été de déployer au niveau international le test de personnalité SOSIE, initié par la filiale IER en 2015, afin de mettre en place une politique d'harmonisation des processus de recrutement et de mobilité

2

3.
Havas, les « lofters » sont encouragés à partager leur expérience professionnelle internationale à travers un blog.

interne sur tout le Groupe. Quatre sessions de formations sur l'année ont permis de former 40 collaborateurs à l'outil qui garantit des standards d'évaluations identiques et optimise les pratiques de mobilité.

Chez Vivendi Group, une charte de la mobilité interne existe depuis plus de quinze ans, ainsi qu'un outil de collecte des offres d'emploi des sociétés françaises du groupe ouvertes à la mobilité.

Havas a lancé son programme « Havas Loft » qui est une expérience unique d'apprentissage et de développement professionnel. Il offre l'opportunité à tous les collaborateurs du groupe Havas d'effectuer quatre semaines en mobilité au sein de 20 agences du Groupe partout dans le monde. Ce programme est une opportunité unique pour les collaborateurs d'acquérir des compétences globales et transversales, d'étendre leurs connaissances culturelles et de faire évoluer leurs capacités de leadership à l'échelle internationale. Les « lofters » sont encouragés à partager leurs expériences à travers un blog et des posts hebdomadaires, et via Instagram et Twitter avec le hashtag #HavasLofts. Plus de 110 collaborateurs ont participé à ce programme dans plus de 40 agences et dans 11 villes du monde (Boston, Buenos Aires, Chicago, Londres, Milan, New York, Paris, Prague, São Paulo, Shanghai et Sydney). —

(1) Périmètre Groupe Bolloré hors Havas.
(2) Périmètre Groupe Bolloré hors Vivendi.

Agir pour le développement des territoires

Contribuer et promouvoir l'emploi local

Investir dans l'économie locale

Engager des actions sociétales au bénéfice des populations locales

Contribuer et promouvoir l'emploi local

Au travers de ses implantations dans les pays en développement et notamment en Afrique, le Groupe Bolloré est un acteur incontournable du développement économique et social des territoires où il est implanté. Par ses investissements, il contribue à la croissance économique, au désenclavement de certains pays, au développement des services publics ainsi qu'à la montée en compétences des populations locales.

Matérialité de l'enjeu

Le Groupe Bolloré est présent en Afrique (46 pays) ainsi que dans de nombreux pays en voie de développement à travers le monde. Dans toutes ses activités, le Groupe compte parmi ses enjeux prioritaires la contribution au développement des territoires qui passe avant toute chose par le recrutement et la formation d'employés locaux.

La présence à l'international du Groupe a encore été renforcée en 2017 avec l'intégration de Vivendi portant à 62 % le chiffre d'affaires du Groupe Bolloré réalisé à l'étranger (hors France et Dom-Tom) dont 14 % sur le continent africain sur lequel se trouvent 30 % du total des collaborateurs. Le chiffre d'affaires réalisé en Afrique par le Groupe en 2017 s'établit à 2,6 milliards d'euros. Bolloré Transport & Logistics est particulièrement présent sur ce continent qui compte près de 64,6 % de ses 35 618 collaborateurs. Bolloré est le premier opérateur portuaire avec 18 concessions en exploitation et est également un acteur non négligeable du rail via ses trois concessions ferroviaires.

Politique du Groupe

Le Groupe Bolloré s'engage dans tous les pays où il est implanté à être un employeur de référence localement. Cet engagement porte sur le recrutement, la formation et la promotion de salariés locaux.

Faits marquants 2017

Contribuer à l'emploi direct

En 2017, le Groupe a mesuré son impact en termes d'emploi local. Sur les 39 674 salariés de Bolloré présents au 31 décembre 2017, 90,90 % sont employés localement. Parmi ces salariés, 16 498 ont été formés au cours de l'année (soit 84,19 % du total des effectifs formés). Depuis 2014, le Groupe Bolloré s'est également lancé dans un chantier de cartographie des pratiques de rémunérations et d'avantages sociaux à travers le monde. Pour ce faire, des audits ont été réalisés, en matière de rémunération, dans 6 pays africains et, en matière d'avantages sociaux, dans 18 pays africains. Ceux-ci consistaient à la fois à dresser un état des lieux des pratiques en matière de rémunération, de prévoyance, de santé et de retraite et de comparer ces pratiques au marché local. Les résultats obtenus permettent au Groupe Bolloré d'avoir une vision d'ensemble des dispositifs mis en place localement afin de bâtir le cadre de gouvernance approprié.

Division Transport et logistique

Souhaitant rendre compte de l'impact des activités de Bolloré Transport & Logistics sur le développement des territoires où elle est implantée, les équipes RSE ont réalisé avec l'aide du cabinet d'expert Ernst & Young, un outil élaboré de mesure de l'empreinte socio-économique liée à l'exercice de ses activités de transport et de logistique. L'étude pilote menée en 2017 en Côte d'Ivoire a notamment permis de quantifier : la création d'emploi (direct, indirect et induit) liée aux activités de transport et logistique, la contribution des activités à l'économie du pays par l'analyse des flux économiques induits par les achats locaux de biens et de services, la contribution des activités au PIB local, aux recettes fiscales nationales ainsi qu'au développement des communautés locales. Compte tenu de la richesse de ces enseignements, ce type d'étude sera élargi à d'autres pays en 2018.

Contribuer à l'emploi indirect

Le Groupe Bolloré contribue au développement des territoires dans lesquels il exerce une activité non seulement en matière d'emplois directs, mais rayonne également de manière indirecte via les achats réalisés auprès des fournisseurs et professionnels locaux.

Division Transport et logistique

Sitarail a formé dans ses centres de formation professionnelle d'Abidjan et de Bobo-Dioulasso, 52 jeunes au métier d'aide conducteur et les a recrutés à l'issue de leur formation. Sitarail travaille avec plus de 200 entreprises locales. Dans le cadre de la conduite de ses opérations de maintenance de la voie et de ses installations. Elle exige que les entreprises extérieures chargées de l'exécution de certains travaux recrutent de la main-d'œuvre locale surtout la jeunesse en quête d'emploi. En effet, dans le cadre des travaux de maintenance courants (exécution du calendrier programme), les opérations nécessitent le recrutement d'une main-d'œuvre locale. Le nombre d'emplois directs et indirects générés, est estimé à plus d'une centaine pendant les différentes étapes d'exécution. Ainsi, en fonction de l'avancement des travaux, les jeunes actifs issus des différentes localités desservies et avoisinantes, bénéficient de ces opportunités d'emplois temporaires qui leur procurent des revenus.

Division Communication

Vivendi a analysé les achats effectués avec les fournisseurs et sous-traitants qui représentent au moins 75 % de la dépense globale de chacune des filiales. En moyenne, 77 % des achats réalisés par UMG, Groupe Canal+, Gameloft, Dailymotion et Vivendi Village sont effectués auprès de fournisseurs locaux. Avec ces achats, Vivendi produit un impact sur le bassin économique local en concourant notamment à la création d'emplois.
Vivendi contribue également au développement du tissu économique et culturel en impliquant des professionnels locaux dans ses activités. Engagées à promouvoir la diversité culturelle et à soutenir la création locale, les entités de Groupe Canal+ collaborent avec de nombreuses sociétés de production audiovisuelle et cinématographique. En France, on dénombre 427 producteurs locaux – de flux, films, documentaires, créations originales, animations, séries, spectacles – ayant travaillé avec les chaînes du groupe (hors Studiocanal) en 2017, pour un montant total versé par le groupe qui s'élève à plus de 310 millions d'euros. En Afrique, Groupe Canal+ a collaboré avec environ 120 producteurs locaux pour l'achat et le préachat de droits ou encore la coproduction de séries, films et spectacles.

Division Stockage d'électricité et solutions

Attachée à son impact sur l'environnement et au développement du tissu économique local, Blue Solutions privilégie autant que possible la proximité de ses fournisseurs.

> Label « Produit en Bretagne »
Blue Solutions a obtenu le label « Produit en Bretagne ». Cette association créée dans les années 1990 rassemble de nombreux acteurs économiques bretons qui visent à favoriser l'acte d'achat et le produit fabriqué en Bretagne.

> Label « Origine France Garantie »
Les Bluebus 6 mètres et 12 mètres ont obtenu le label « Origine France Garantie ». Cette distinction assure aux consommateurs la traçabilité d'un produit en donnant une indication de provenance claire et objective. Elle certifie ainsi que les Bluebus construits dans l'usine de Quimper acquièrent leurs caractéristiques essentielles en France.
La batterie Lithium Métal Polymère (LMP®) technologie unique au monde qui les compose, est par ailleurs elle-même labellisée Origine France Garantie. —

1.
Collaboratrices
en formation.

2.
Atelier de maintenance
Sitarail.

Investir dans l'économie locale

1

Matérialité de l'enjeu

Au travers de ses implantations dans le pays en développement, et notamment en Afrique, le Groupe est acteur économique engagé dans le développement de ses territoires d'implantations.

Politique du Groupe

Par ses investissements dans les infrastructures portuaires et ferroviaires, ses solutions logistiques de pointe, le développement de ses solutions de stockage d'électricité, la promotion de la diversité culturelle, il contribue à la croissance économique, au désenclavement de certains pays, aux développements des services publics et à la montée en compétences des populations locales.

Faits marquants 2017

Division Transport et logistique

> Les infrastructures de santé

Le Groupe s'applique à favoriser le développement des infrastructures de santé par : la mise en place d'une couverture de santé complémentaire et de remboursement des frais médicaux pour ses salariés dans les pays où il opère une concession portuaire ou ferroviaire ; la prise en charge des soins réalisés, soit dans les centres de santé situés au sein des différentes filiales (centres mis en place dans 13 pays en Afrique) avec un personnel médical dédié dans 11 pays (médecin ou infirmière), soit dans des cliniques privées des pays d'implantations soit par des plans de gestion de crises sanitaires (épidémie, pandémie). 10 entités dans 7 pays se sont également dotées d'ambulances en propre et 19 entités dans 11 pays africains d'un contrat d'assistance par une société privée.

Division Stockage d'électricité et solutions

> Le développement de zones autonomes en énergie

Dans quatre pays d'Afrique de l'Ouest, le Groupe Bolloré a développé des zones autonomes en énergie et dédiées au bien-être des populations locales : les Bluezones. Ces espaces fonctionnent comme des mini-réseaux autonomes alimentés par une source d'énergie solaire (70-140 kWc) associée à une capacité de stockage (90-360 kWh). Ils permettent le développement d'activités économiques, culturelles et sportives et offrent un ensemble de services destinés à améliorer le bien-être des populations. Chaque année, les Bluezones organisent des campagnes de sensibilisation, des journées de formation ou encore des festivals musicaux et accueillent des événements sportifs comme des tournois de football ou de basket. En 2017, les neuf Bluezones réparties dans quatre pays d'Afrique de l'Ouest ont accueilli près d'un million de personnes.

> L'accès à l'énergie

L'accès à l'énergie est un enjeu majeur pour les pays en développement puisqu'il contribue à la réduction de la pauvreté par le développement économique, à l'éducation, à l'amélioration de la santé et à la sécurité alimentaire. À travers ses solutions de stockage d'énergie, le Groupe Bolloré contribue à améliorer l'accès à l'énergie dans les zones isolées hors réseau. Outre les Bluezones, le Groupe souhaite développer de nouveaux projets, en Afrique notamment pour favoriser l'accès à l'énergie. Ainsi, sur demande de la Présidence de la République de Guinée, le Groupe Bolloré a lancé en 2017 un programme d'Électrification rurale décentralisée en Guinée. Ce programme s'inscrit dans le cadre de l'initiative africaine pour les énergies renouvelables (AREI) soutenue par la République française et la République de Guinée. Une déclaration d'intention a été signée entre les deux pays permettant au Groupe Bolloré de bénéficier d'un cofinancement de l'Ademe pour le déploiement du premier village pilote. Au total, 14 localités sont concernées par ce programme d'électrification, réparties sur l'ensemble de la région de Haute-Guinée.

> Transport collectif propre

Le Groupe Bolloré a mis en place depuis 2014 des services de bus électrique sur les campus des universités de Cocody (Côte

d'Ivoire) et de Yaoundé (Cameroun). Composé de trois Bluebus chacun, ces services, gratuits, ont permis de transporter depuis plus de trois ans près de 5 millions d'étudiants et ont parcouru au total plus de 225 000 km. Une centrale solaire de 140 kWc associée à un système de stockage de 360 kWh permet de recharger les véhicules de manière propre, de jour comme de nuit.

La promotion de la diversité culturelle

Division Communication

> Renforcement des compétences locales du secteur culturel

Par son action, Vivendi contribue à faire vivre les filières culturelles locales. Ainsi, en 2017, le groupe a poursuivi son programme de formation des ingénieurs du son lancé en 2006 au Mali. Ce programme de formation a été sélectionné par l'Unesco pour sa contribution au renforcement des capacités locales de production. La 13e session de la formation a eu lieu à Bamako, au Moffou, dans le studio de l'auteur-compositeur-interprète Salif Keita. Pendant les dix jours de formation, les stagiaires ont développé leur connaissance technique des tables de mixage : une nouvelle étape primordiale de cette formation au long cours. En 2017, la formation a également été soutenue par Canal+ : Canal+ Mali y a consacré un reportage et les stagiaires ont rencontré le directeur des ventes de la chaîne.

Le partage des compétences est aussi au cœur des nombreux programmes mis en place par Canal+ International en Afrique, dans une optique d'aide à la professionnalisation de la filière culturelle locale et de repérage des jeunes talents prometteurs. En 2017, Canal+ International a ainsi poursuivi son engagement auprès de la société de production Galaxie Presse et de son programme panafricain de formation de journalistes, via des cours dispensés par des professionnels et au travers de MOOC (cours en ligne). Un magazine a été tourné dans le cadre de la formation et présenté au Discop 2017 d'Abidjan, marché audiovisuel spécialisé dans les zones émergentes. Quatre des quinze élèves de cette formation sont également régulièrement sollicités pour travailler avec Galaxie Presse sur l'émission « Réussite » produite pour Les Mardis de l'Afrique, tandis que d'autres collaborent avec la Direction des programmes Sport de Canal+.

Groupe Canal+ accompagne également l'émergence d'un écosystème local de production africain en partenariat avec CFI, l'Agence française de coopération médias. À ce titre, des ateliers de formation destinés aux équipes de production ont été mis en place pour le développement et le tournage de nombreuses fictions (*Flingue et Chocolat*, *Envoûtée*, *Invisibles*, *Kongossa Telecom*, *Sakho & Mangane*). Ils sont supervisés par la Responsable de production de Canal+ Afrique. Pour la série *Sakho & Mangane*, par exemple, elle a assuré le suivi du développement (de la préparation à la production de la série avec le producteur), collaboré au choix d'un nouveau script doctor spécialiste de séries TV et contribué à la formation et au coaching des techniciens et des comédiens. Les comédiens faisant partie d'une association sénégalaise locale ont également bénéficié de l'accompagnement du programme de solidarité Vivendi Create Joy. La série *Kongossa Telecom*, elle, résulte d'un appel à projets à destination des talents de l'humour africains lancé par Canal+ International et CFI en 2015.

> Soutien à la vie culturelle locale

Vivendi soutient la vie culturelle locale en étant partenaire de nombreux festivals du secteur. Vivendi produit 12 festivals de musique à travers le monde (dont le Blue Note Festival ou le Brive Festival en France, ou encore le Love Supreme ou le Sundown Festival au Royaume-Uni) et soutient de nombreux autres événements dans les domaines de la musique, de l'humour ou du cinéma tels que Jazz in Marciac, le M Rire Festival à Marseille ou le Festival international du court-métrage de Clermont-Ferrand. En France, Digitick a tissé des liens avec les festivals locaux, qui contribuent à nourrir la vie culturelle en région. Marsatac à Marseille ou Hellfest à Clisson bénéficient ainsi du soutien financier et opérationnel de Digitick. En Afrique, Canal+ International a poursuivi sa politique de soutien à des festivals panafricains majeurs destinés à promouvoir le cinéma local tels que le festival Écrans Noirs au Cameroun, les Escales Documentaires de Libreville au Gabon, Clap Ivoire en Côte d'Ivoire ou encore le Fespaco au Burkina Faso, plus grand festival panafricain du cinéma et de la télévision. Le groupe accompagne aussi de nombreuses manifestations locales à l'instar du Africa Stand Up festival à Douala au Cameroun ou encore, en République démocratique du Congo, le Jazz Kiff, festival de jazz à Kinshasa, et le festival Amani, festival de musiques qui promeut la paix dans la région des Grands Lacs. —

1.
Une salle informatique. L'accès à l'énergie est un enjeu majeur pour les pays en développement.

2.
Opérateurs de Freetown Terminal.

Engager des actions sociétales au bénéfice des populations locales

Matérialité de l'enjeu

La solidarité reflète les valeurs du Groupe et contribue au développement économique et social des territoires où le Groupe est implanté.

Politique du Groupe

L'engagement Groupe Bolloré s'articule autour de la Fondation de la 2e chance, le foyer Jean-Bosco et la mise en œuvre d'actions sociétales au bénéfice des populations locales.

La Fondation de la 2e chance : lutter contre l'exclusion et promouvoir l'engagement solidaire

Créée en juin 1998 à l'initiative de Vincent Bolloré, qui en assure la Présidence, la Fondation de la 2e chance est reconnue d'utilité publique depuis 2006. La Fondation de la 2e chance a pour objet d'accompagner des personnes de 18 à 62 ans ayant traversé de lourdes épreuves de vie et aujourd'hui en situation de grande précarité, mais manifestant une réelle volonté de rebondir. En complément d'aides sollicités par ailleurs, elle leur offre un soutien humain et financier (jusqu'à 8 000 euros pour les projets de création/reprise d'entreprise et 5 000 euros pour les projets de formation) pour mener à bien un projet professionnel réaliste et durable : formation qualifiante, création ou reprise d'entreprise. Ce coup de pouce financier est accompagné d'un parrainage professionnel et humain du porteur de projet, jusqu'à la réalisation complète de celui-ci. L'action continue de la Fondation repose sur une équipe de salariés et de bénévoles. Neufs salariés sont au siège de la Fondation, qui est hébergée par le Groupe Bolloré, et coordonnent l'ensemble des acteurs de la Fondation. Un réseau de 1 000 bénévoles en activité assure les fonctions de délégué de site, d'instructeurs et de parrains sur tout le territoire.

La Fondation de la 2e chance a obtenu le 2 novembre 2015 le renouvellement du label IDEAS. Ce label renseigne et sécurise le donateur en établissant le respect de la mise en œuvre, par les organismes à but non lucratif, de bonnes pratiques en matière de gouvernance, de gestion financière et de suivi de l'efficacité.

Faits marquants 2017

En 2017, la Fondation de la 2e chance a soutenu 370 nouveaux lauréats. L'aide moyenne par dossier est de 2 700 euros. 77 % des candidats ont été financés dans le cadre d'une formation et 23 % pour une création d'entreprise. Les lauréats entre 25 et 44 ans représentent 53 % des projets soutenus. Comme chaque année, les 60 délégués des sites-relais ont été réunis et de nombreuses réunions régionales se sont tenues à l'initiative des quatre coordinateurs régionaux.

Le foyer Jean-Bosco, initiative solidaire du Groupe Bolloré

Pour donner un lieu à la Fondation de la 2e chance, le Groupe a acquis l'ancienne maison des Petites Sœurs des pauvres bâtie en 1896 et située rue de Varize à Paris dans le 16e arrondissement entièrement restaurée entre 2012 et novembre 2015. Elle dispose maintenant de plus de 160 chambres destinées principalement à l'accueil de jeunes étudiants provinciaux et étrangers, mais également de chambre d'accueil pour de jeunes malades et des personnes âgées. Cette année, parmi les 135 étudiants présents, l'on peut compter de nombreuses nationalités différentes venant d'Europe, du Moyen-Orient, d'Asie et des Antilles. Les étudiants ont créé une chorale et un orchestre et participent chaque semaine à un service caritatif dans Paris. Le foyer Jean-Bosco est un lieu de partage solidaire, fraternel et intergénérationnel. C'est une innovation qui permettra à chacun de développer ses propres talents tout en apprenant à vivre ensemble.

Autres actions sociétales au bénéfice des populations locales

En parallèle de la politique de mécénat redéfinie en 2017 (cf. 17.4. Politique de mécénat), le Groupe Bolloré et ses filiales s'investissent au quotidien dans de nombreuses actions de solidarité, mécénat de compétences ou travaux pro bono au bénéfice des populations locales. Pour l'année 2017, le Groupe Bolloré a soutenu 793 projets dans le monde. Parmi tous ces projets, certaines actions ont un impact fort sur le territoire. En voici quelques exemples :

Actions de solidarités

Division Transport et logistique

> Marathon Day 2017

Le Marathon Day, est le rendez-vous solidaire de tous les collaborateurs de Bolloré Transport & Logistics, à l'initiative de Cyrille Bolloré. Chaque année au mois de septembre, les équipes se mobilisent, le même jour, à la même heure, pour marcher ou courir 5 kilomètres. Pour chaque inscription, Bolloré Transport & Logistics reverse 3 euros à une association caritative. En 2017, ce sont près de 13 000 collaborateurs qui ont participé dans 93 pays à travers le monde. Cette année les fonds récoltés ont été reversés à l'Unicef. Chaque année, l'événement prend de l'ampleur. Les collaborateurs sont de plus en plus nombreux à participer à ce grand moment de solidarité qui montre que l'esprit d'équipe, la cohésion et le partage font partie des valeurs qui habitent les hommes et les femmes de Bolloré Transport & Logistics.

> L'Afrique joue les prolongations

Suite au Marathon Day, certains pays d'Afrique ont souhaité jouer les prolongations en participant à des actions sociales ou humanitaires. Ainsi, en République centrafricaine, sous la conduite du Directeur général, Jean-Pierre Feuillassier, le personnel a offert différents matériels aux pensionnaires de l'orphelinat du Centre de la mère et l'enfant. À Douala, le Directeur région, Mohamed Diop, accompagné de son top management et de 500 collaborateurs ont réalisé des travaux d'assainissement en faveur de l'école publique primaire New-Deido et de ses environs. Ils ont également fait un don de matériel didactique aux élèves démunis et ont offert du matériel de nettoyage aux populations locales. 400 enfants de collaborateurs ont par ailleurs été conviés à assister à une projection spéciale du film *Paddington* dans les salles CanalOlympia de Yaoundé et Douala pour clôturer dans la convivialité cet événement solidaire.

> 32e édition de la Journée internationale de la femme : « Les femmes dans un monde de travail en évolution : pour un monde 50-50 en 2030 »

Les Directions générales de Bolloré Transport & Logistics Cameroun et Socapao ont convié femmes et hommes représentant aussi bien le Comité de direction des filiales que le management des différents métiers autour d'un déjeuner pour célébrer cette journée. La DRH Solange Happi

1. Xavier obtient le soutien de la Fondation de la 2e chance pour créer une « laverie gourmande ».

2. Les chiffres clés de l'édition 2017 du « Marathon Day » : ce sont 93 pays, 12 849 participants, 4 171 photos partagées sur les réseaux sociaux et 39 000 euros de dons à l'Unicef.

3. Livre Fondation de la 2e chance pour les vingt ans de solidarité.

1.
La Chance aux Concours (formation au journalisme) – Create Joy.

2.
Katy Perry, artiste UMG, a participé au concert « One love Manchester » destiné à récolter des fonds pour les victimes de l'attaque perpétrée lors du concert d'Ariana Grande le 22 mai 2017 à Manchester.

• • •

a rappelé le rôle clé des femmes au sein de l'entreprise, et la confiance qu'elles méritent du top management aux vues de leur travail de qualité et de leur engagement éthique et moral. Les Directeurs généraux les ont encouragées à poursuivre leur engagement envers la Société, tout comme le directeur régional du golfe de Guinée, Mohamed DIOP.
À cette occasion, les collaboratrices de Bolloré Transport & Logistics Cameroun et Socopao, se sont en effet associées avec Havas Media pour organiser une journée de collecte dédiée aux orphelins. 100 sacs de ciment pour achever la construction de l'école, une adduction en eau potable et d'importantes quantités de denrées alimentaires ont ainsi été remis à l'orphelinat de la Miséricorde-Divine-Sainte-Faustine-de-Ndogpassi à Douala.

Division Communication

7,7 millions d'euros ont été versés par Vivendi en 2017 au titre de fondations d'entreprise, programmes de solidarité et actions de partenariat et mécénat.
Depuis 2008, Vivendi avec son programme de solidarité Vivendi Create Joy s'engage, à travers ses métiers, à développer la créativité et l'ouverture des jeunes défavorisés ou malades. Chaque année, est financée une trentaine de projets d'envergure visant à développer les talents individuels et collectifs dans les métiers du Groupe – la musique, le cinéma, le jeu vidéo ou encore le journalisme. Vivendi Create Joy veut aussi encourager des jeunes éloignés des réseaux professionnels à s'épanouir dans un métier et une passion que le Groupe partage, et soutient ainsi la formation professionnelle dans les domaines d'activité de Vivendi. Le programme est déployé en France, en Grande-Bretagne et en Afrique. Les collaborateurs de Vivendi s'impliquent auprès des associations soutenues grâce au programme Ambassadeurs Create Joy : par du bénévolat de compétences, les ambassadeurs concourent à la réussite des projets.
Dans les différents territoires, les filiales du Groupe déploient en parallèle des programmes de solidarité et actions de mécénat.
En 2017, UMG a lancé le programme de solidarité « All Together Now ». À travers ce programme, UMG encourage les collaborateurs à s'impliquer au profit d'associations et de causes d'intérêt général. Le Groupe vise ainsi à amplifier sa contribution dans des domaines tels que l'éducation et la santé, en soutenant notamment des projets ayant trait à la musique et à la culture.
Après l'attaque perpétrée pendant son concert au Manchester Arena le 22 mai 2017, Ariana Grande est retournée dans la ville anglaise pour donner un concert événement, le « One love Manchester », afin de lever des fonds pour les victimes et leurs familles. De nombreux artistes UMG sont venus soutenir la chanteuse américaine sur scène dont les stars Justin Bieber et Katy Perry. Le concert a ainsi été suivi en direct par des millions de personnes et, entre les collectes de fonds et les donations de Bravado, du label Republic et d'Universal Music Royaume-Uni, UMG a récolté plus de deux millions de dollars.
En Afrique, le Groupe soutient de nombreuses manifestations culturelles, ou des initiatives en faveur de la jeunesse que ce soit dans les domaines du sport ou de l'éducation. À Madagascar, par exemple, le groupe Canal+ a financé intégralement la scolarisation de lycéens et étudiants de milieux défavorisés à Antananarivo ainsi, qu'en partie, des équipements sportifs – le Groupe a notamment équipé plus de 300 enfants en maillots de foot. Et, toujours dans le domaine du sport et plus particulièrement du foot, au Sénégal a été réitéré le tournoi Foot pour Tous durant lequel des enfants ont pu bénéficier de cours de football, donnés par des professionnels. Dans l'optique de rendre le cinéma accessible à tous et fort du succès de la première édition en 2016 (près

3.
Mobilisation des équipes de Bolloré Logistics après le passage de l'ouragan à Houston.

de 3 000 spectateurs), Canal+ a renouvelé l'événement itinérant de la Fête du cinéma au Bénin en 2017. Ainsi, un mois durant, la caravane Canal+ est allée à la rencontre des populations dans cinq villes béninoises de province, afin de rendre le 7e art accessible au plus grand nombre et valoriser le cinéma local et africain. Grâce à des projections en plein air, rendues possibles grâce à un écran géant, le public a pu découvrir une quinzaine d'œuvres, de tous types (films d'animation, documentaires, longs et courts-métrages…) et béninoises pour la plupart.
Gameloft a également participé à plusieurs actions de solidarité dans ses territoires d'implantation. Au Canada, la filiale a fait une dotation à l'événement « Montréal marche pour la santé mentale » et a financé la participation de l'un de ses employés à cette marche annuelle de 3 km, qui vise à sensibiliser à la santé mentale et vaincre les préjugés à l'égard des personnes touchées par la maladie mentale. En Indonésie et au Vietnam, Gameloft soutient activement plusieurs ONG qui œuvrent en faveur de l'éducation des enfants.

Division Stockage d'électricité et solutions

> Blueindy marche contre le cancer du sein

Afin d'apporter son soutien aux malades et de soutenir la recherche, Blueindy a rejoint la marche contre le cancer du sein qui se déroulait le 21 octobre dernier à Indianapolis. Le système d'autopartage a participé à la récolte de fonds pour soutenir la cause et l'équipe s'est jointe à la parade de plusieurs milliers de personnes qui a arpenté les rues de la ville.
Afin d'encourager des actions d'insertion et de solidarité, Blue Solutions Films plastiques a contribué à un certain nombre d'actions en 2017 : 27 actions locales (principalement des actions sportives, culturelles, humanitaires et d'aide à la recherche médicale) à hauteur de 7 855 euros. Parmi ces actions, on notera par exemple :

> le soutien financier d'associations culturelles locales comme des Bagad ou encore le soutien financier à l'association Jeunesse et Entreprise – Antenne de Quimper ;
> la participation financière à des événements culturels locaux : Cavalcade de Scaër, Orgues en Cornouaille, etc. ;
> la participation financière à des événements sportifs locaux.

Collectes et dons

Division Transport et logistique

> Dons au Congo-Brazzaville

Environ 2 tonnes de dons constitués essentiellement de vivres, produits ménagers, jouets et vêtements ont été collectées grâce à la participation de près de 70 % des 1 700 collaborateurs de Congo Terminal et Bolloré Transport & Logistics fin 2016. Les dons collectés ont été remis à des organisations de solidarités en vue de leur redistribution aux plus démunis : Samusocial, Actions de Solidarité Internationale (ONG), Fondation Calissa Ikama (lutte contre le cancer chez l'enfant), Centre de traitement ambulatoire de la Croix-Rouge française et Cœur Céleste (orphelinat).

> Mobilisation des équipes de Bolloré Logistics USA suite au passage de l'ouragan Harvey

À Houston, plusieurs collaborateurs ont été fortement sinistrés suite aux inondations. Les équipes de Bolloré Logistics USA ont très rapidement réagi pour apporter un soutien immédiat dans cette situation d'urgence. Plus de 10 000 dollars ont été collectés et redistribués aux six collaborateurs dont les maisons avaient été totalement ravagées suite à l'ouragan.

> Glissement de terrain et inondation au Sierra Leone

Au Sierra Leone, toutes les équipes de Bolloré Transport & Logistics et de Freetown Terminal se sont fortement mobilisées pour venir en aide aux milliers de

personnes sinistrées. Les équipes ont montré une fois de plus toute leur solidarité en collectant sous quarante-huit heures des denrées alimentaires, des vêtements, des médicaments et des produits de première nécessité à distribuer aux victimes.

Mécénat de compétence

Division Transport et logistique

> Bolloré Logistics en première ligne pour le soutien logistique des îles Saint-Martin, Saint-Barthélemy et de la Guadeloupe suite au passage de l'ouragan IRMA

Sur les îles Saint-Martin, Saint-Barthélemy et Guadeloupe, un dispositif de grande envergure a été mis en place pour remédier aux besoins immédiats des populations sinistrées. Bolloré Logistics, l'un des premiers logisticiens implantés dans la zone était en première ligne. En vingt-quatre heures, les équipes ont organisé l'affrètement de 32 groupes électrogènes en Guadeloupe afin de rétablir un accès minimum à l'électricité pour les populations antillaises impactées en partenariat avec EDF. Dans le même temps, les banques alimentaires ont permis la centralisation de dons de denrées alimentaires et de premières nécessités. Une première vague de 150 palettes, soit 75 tonnes de denrées avaient déjà été mises à disposition de la population dans les vingt-quatre heures.

Pour assurer et coordonner l'acheminement de ces denrées, de nombreux transporteurs, logisticiens et compagnies maritimes ont spontanément proposé des moyens significatifs dont le Groupe Bolloré Transport & Logistics.

> Les équipes de Bolloré Transport & Logistics au Ghana et au Burkina Faso participent à la construction d'une « école verte »

Des étudiants de la Fondation 2IE et de l'Université de Liège (Belgique) se sont engagés dans la construction d'une école au Burkina Faso. Située dans le village de Wemtenga près de Ouagadougou, l'école comportera trois classes et accueillera une centaine d'enfants dès la rentrée prochaine. La particularité de ce projet réside dans le choix d'un matériau écologique pour construire les murs. Ce sont des briques de terre comprimées faites à base d'argile de carrières et stabilisées à la chaux. Cette technique permet de renforcer la résistance des briques et de valoriser l'architecture en terre crue. Pour aider à la réalisation de ce projet, les équipes de Bolloré Transport & Logistics au Ghana et au Burkina Faso ont transporté gracieusement 20 tonnes de chaux industrielle de Takoradi (Ghana) jusqu'à Wemtenga. L'intervention solidaire du Groupe a permis une économie de 4 500 euros.

Division Communication

Le groupe Havas soutient activement de nombreuses associations caritatives ou humanitaires. Ce soutien se traduit en partie par des donations directes, mais aussi au travers de mécénat de compétence.

En 2017, 45 agences représentant approximativement 28 % des effectifs du groupe ont réalisé des travaux pro bono ou obtenu gracieusement des espaces publicitaires pour le compte d'associations caritatives et d'ONG parmi lesquelles : Reporters sans frontières, Cité nationale de l'histoire de l'immigration, Canadian Women's Foundation, Justice 61, United Nations Bottom 100. Ce sont 3 885 jours qui ont été consacrés par les agences à la réalisation de 112 campagnes.

Au cours de l'année 2017, l'action de Groupe Havas auprès des communautés locales a continué de croître grâce aux initiatives RSE déployées par les agences. Parmi les nombreux exemples :

> Havas Sydney a noué un partenariat avec Fund for Peace et ont ensemble initié un projet global baptisé « The Bottom 100 ». Première initiative du

genre, le projet révèle l'histoire personnelle de 100 personnes parmi les plus pauvres de la planète pour lesquelles la vie au quotidien est un défi de tous les instants. Il aura plus de douze mois et plus d'une centaine d'interviews auprès de 22 nationalités sur les cinq continents pour que ce projet aboutisse ;

> Havas Canada a collaboré avec Habitat for Humanity pour s'attaquer au problème de la pénurie de logements dans la ville de Toronto. En modernisant et en repensant leurs stratégies digitales, Havas Canada a su sensibiliser la population et simplifier le processus permettant aux gens de donner de l'argent, des effets personnels ou encore de leur temps. Havas Canada espère ainsi accroître l'engagement de la communauté auprès d'Habitat for Humanity ;

> la campagne pro bono née du partenariat entre BETC Paris et Addict Aide n'est pas seulement l'une des campagnes les plus emblématiques et les plus partagées de l'année passée, elle figure également parmi les campagnes les plus primées au festival Cannes Lions en 2017. L'activation via Instagram y dépeignant la vie souvent glamour d'un personnage fictif, « Louise Delage » dissimulait en réalité une terrible vérité. En quelques semaines seulement, le compte Instagram de « Louise » a attiré des milliers de followers, et en compte encore 110 000 à ce jour ;

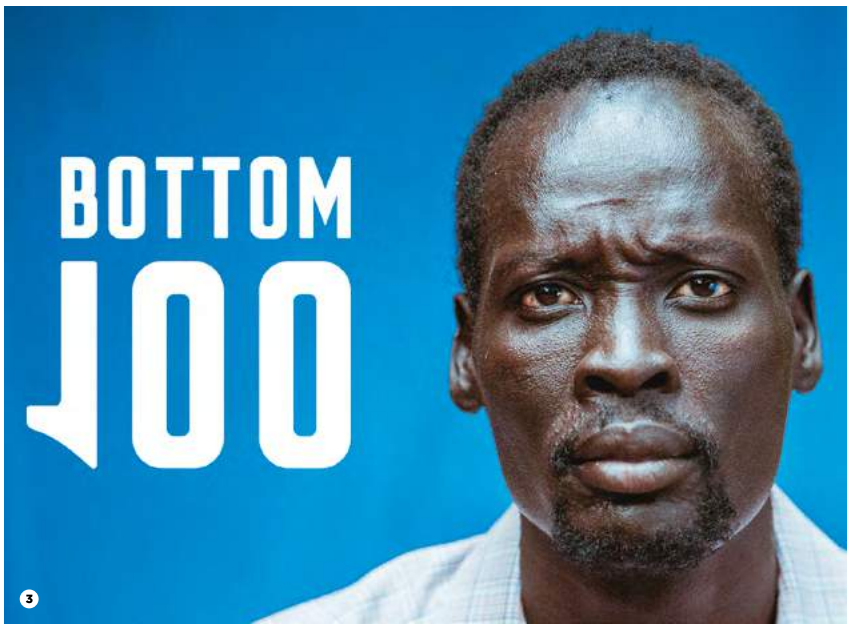
> l'agence Boondoggle s'est associée à l'ONG Wereldsolidariteit pour réaliser une enquête expérimentale sous couverture, dans le cadre de la campagne « Clean Clothes », afin de démontrer les conditions de travail désastreuses régnant dans les usines textiles au Cambodge. En avril 2017, Boondoggle et Wereldsolidariteit se sont vues remettre le Medialaan Fairtime Award qui récompense les campagnes les plus créatives élaborées par des organisations humanitaires et sociales.

Une liste complète des partenariats pro bono peut être consultée dans la section pro bono du site Internet du groupe Havas. —

1.
Orchestre à l'école, mars 2017, projet Dianoura.

2.
Donation d'équipement scolaire à l'école de Kanchanaburi en Thaïlande par Bolloré Logistics.

3.
Havas Sydney – Campagne pour sensibiliser l'opinion publique, « the Bottom 100 », le premier classement des personnes les plus pauvres de la planète.



Politique de mécénat

Depuis 1822, le Groupe Bolloré est habité par un principe simple : savoir redonner un peu de ce que nous avons eu la chance de recevoir. Depuis le 1er janvier 2018, le Groupe Bolloré a souhaité harmoniser sa politique mécénat fondée sur la volonté de coordonner des projets d'intérêt général portés par des associations et des entreprises sociales en Europe et à l'international. Elle encourage ses filiales et ses salariés à s'impliquer dans les projets de solidarité pour améliorer la situation économique et sociale des jeunes et répondre efficacement à des actions de santé humanitaire. Le Groupe Bolloré verse chaque année plus de deux millions d'euros à des associations œuvrant principalement dans les domaines de l'éducation et de la santé. L'engagement solidaire du Groupe Bolloré repose sur quatre principes directeurs :

> soutenir en priorité la jeunesse. Cependant, le Groupe demeure toujours sensible à la question de la santé humanitaire et souhaite continuer à agir solidairement auprès des populations locales ;
> accompagner des projets ayant une portée significative aussi bien pour les bénéficiaires que pour les organisations soutenues. Chaque projet nouveau ou reconduit est désormais soumis à des critères d'éligibilité ;
> impliquer les collaborateurs en leur donnant l'occasion de valoriser leurs compétences et d'apporter leur savoir-faire aux projets soutenus ;
> apporter un soutien financier, technique et humain efficace en s'engageant sur des partenariats de long terme et de qualité qui visent l'innovation sociale.

Faits marquants 2017

Soutien à la jeunesse et implication collaborateur – Bolloré Transport & Logistics Cameroun

Le 21 septembre 2017, en marge du Marathon Day 2017, 700 collaborateurs des filiales de Bolloré Transport & Logistics se sont attelés à une grande séance d'investissement humain à l'école publique de New Deido située à Douala, Cameroun. Sous la conduite du Directeur régional golfe de Guinée, Mohamed Diop, les équipes ont procédé au désherbage, au curage des caniveaux et ont remis en état les infrastructures en travaillant aux côtés des jeunes du quartier. Initiée par le top management, cette initiative témoigne de l'engagement pris par le Groupe Bolloré en matière de responsabilité sociétale. 700 collaborateurs ont été mobilisés à cette occasion.

Résultats du projet :

> remise en état des infrastructures de l'école : reconstruction des escaliers, travaux de peinture… ;
> nettoyage de l'école et du quartier de New Deido ;
> don de fournitures scolaires et de matériel de nettoyage ;
> travail main dans la main avec les jeunes du quartier ;
> investissement du top management.

Soutien à la jeunesse – Bolloré Logistics India

En Inde, plusieurs millions d'enfants vivent dans une extrême pauvreté, rien qu'à Delhi, plus de 150 000 enfants vivent dans la rue. Afin de remédier à cette situation, Bolloré Logistics India s'engage aux côtés de l'association TARA afin d'assurer un changement durable dans l'enfance, mais aussi le futur, de ces jeunes en difficulté. L'ONG accueille aujourd'hui 60 jeunes âgés de 2 à 22 ans au sein de ses 4 foyers. En apportant un soutien financier au foyer TARA Tots, Bolloré Logistics India pose la première pierre à l'édifice de toute une vie.

Résultats du projet :

60 enfants accueillis au sein des foyers TARA.

Mobilisation générale des collaborateurs Bolloré Transport & Logistics et Freetown Terminal après la catastrophe au Sierra Leone

En août 2017, au Sierra Leone, 25 collaborateurs se sont mobilisés pour venir en aide aux milliers de personnes sinistrées. La motivation des équipes Bolloré était d'autant plus grande que 3 collaborateurs furent directement victimes des glissements de terrain. Les équipes ont montré une fois de plus toute leur solidarité en collectant sous quarante-huit heures des denrées alimentaires, des vêtements, des médicaments et des produits de première nécessité à distribuer aux victimes soit plus de 10 000 euros de donations. À cela s'ajoute l'aide financière apportée par Freetown Terminal et l'ensemble du Groupe Bolloré, soit près de 55 000 euros. —

Guide du mécénat Groupe Bolloré.

Bolloré

Table de concordance 2017

Le Groupe Bolloré consolide des indicateurs environnementaux et sociaux depuis 2011 (publication 2012). L'exhaustivité et la fiabilité des items RSE publiés dans le document de référence (et repris dans ce rapport RSE) du Groupe Bolloré sont vérifiées par un tiers externe agréé (Commissaire aux comptes extra-financier) selon les exigences du décret 225 de la loi Grenelle II.
En voici la table de concordance.

Table de concordance relatives aux informations publiées dans le Document de Référence 2017 du Groupe Bolloré

Informations requises Grenelle II	GRI 4	ISO 26000/ 2010	Pacte mondial	Informations publiées dans le document de référence 2017	Périmètre couvert par l'indicateur (document de référence)
Informations sociales					
Effectif total et répartition par sexe, âge, zone géographique	G4-LA1	6.4.3		Voir 17.5.1 « Reporting social »	Groupe
Embauches et licenciements	G4-LA1 (taux de rotation du personnel)	6.4.3		Voir 17.3.2 « Les femmes et les hommes : première force de l'entreprise » Voir 17.3.2.1 « Attirer les talents et fidéliser les collaborateurs » Voir 17.5.1 « Reporting social »	Groupe
Rémunérations et leurs évolutions	G4-EC1 G4-EC5	6.8.1 6.8.2		Voir 17.3.2 « Les femmes et les hommes : première force de l'entreprise » Voir 17.3.3.1 « Attirer les talents et fidéliser les collaborateurs » Voir 17.5.1 « Reporting social »	France
Organisation du temps de travail	–	6.4.1 6.4.2		Voir 17.5.1 « Reporting social »	Groupe
Absentéisme	G4-LA6	6.4.6		Voir 17.5.1 « Reporting social »	
Organisation du dialogue social (notamment les procédures d'information et de consultation du personnel ainsi que les procédures de négociation)	G4-HR4	6.4.5	# 3	Voir 17.3.2 « Les femmes et les hommes : première force de l'entreprise » Voir 17.5.1 « Reporting social »	Groupe
Bilan des accords collectifs	Aspect liberté syndicale et droit de négociation G4-HR4	6.4.5	# 3	Voir 17.3.2 « Les femmes et les hommes : première force de l'entreprise » Voir 17.5.1 « Reporting social »	France
Conditions de santé et de sécurité	G4-LA5 à G4-LA8	6.4.6 6.4.8	# 4-5	Voir 17.3.1.3 « Protéger la santé et assurer la sécurité des femmes et des hommes exposés dans le cadre de nos activités » Voir chapitre 4, tableau des risques industriels et liés à l'environnement	Groupe
Accidents du travail	G4-LA6 G4-LA7 (maladies profession-nelles)	6.4.6 6.4.8	# 4-5	Voir 17.3.1.3 « Protéger la santé et assurer la sécurité des femmes et des hommes exposés dans le cadre de nos activités »	France
Bilan des accords signés avec les organisations syndicales ou les représentants du personnel en matière de santé et de sécurité au travail	G4-LA8	6.4.6	# 4-5	Voir 17.3.2 « Les femmes et les hommes : première force de l'entreprise » Voir 17.5.1 « Reporting social »	France
Politiques mises en œuvre en matière de formation	G4-L A10	6.4.7 6.8.5		Voir 17.3.2 « Les femmes et les hommes : première force de l'entreprise » Voir 17.3.2.2 « Développer les compétences de nos collaborateurs » Voir 17.5.1 « Reporting social »	Groupe

Informations requises Grenelle II	GRI 4	ISO 26000/ 2010	Pacte mondial	Informations publiées dans le document de référence 2017	Périmètre couvert par l'indicateur (document de référence)
Nombre total d'heures de formation	G4-LA9	6.4.7		Voir 17.3.2 « Les femmes et les hommes : première force de l'entreprise » Voir 17.3.2.2 « Développer les compétences de nos collaborateurs » Voir 17.5.1 « Reporting social »	France
Mesures prises en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes	G4-LA13	6.3.5 6.4.3 6.6.6 7.3.1		Voir 17.5.1 « Reporting social »	Groupe
Mesures prises en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées	G4-LA12	6.3.7 6.3.10 6.4.3		Voir 17.5.1 « Reporting social »	France
Politique de lutte contre la discrimination	G4-HR3	6.3.6 6.3.7 6.3.10 6.4.3		Voir 17.3.2 « Les femmes et les hommes : première force de l'entreprise » Voir 17.3.2.1 « Attirer les talents et fidéliser les collaborateurs » Voir 17.5.1 « Reporting social »	Groupe
Respect de la liberté d'association et du droit à la négociation collective	G4-HR4	6.3.3 6.3.4 6.3.5 6.3.8 6.3.10 6.4.5 6.6.6	# 3	Voir 17.3.2 « Les femmes et les hommes : première force de l'entreprise » Voir 17.5.1 « Reporting social »	Groupe
Élimination des discriminations en matière d'emploi et de profession	G4-HR3	6.3.10	# 6	Voir 17.3.2 « Les femmes et les hommes : première force de l'entreprise » Voir 17.3.2.1 « Attirer les talents et fidéliser les collaborateurs »	Groupe
Élimination du travail forcé ou obligatoire	G4-HR6	6.3.3 6.3.4 6.3.5 6.3.10 6.6.6	# 4-5	Voir 17.3.1 « Agir avec responsabilité et promouvoir les droits humains dans nos activités »	Groupe
Abolition effective du travail des enfants	G4-HR5	6.3.3 6.3.4 6.3.5 6.3.7 6.3.10 6.6.6 6.8.4	# 4-5	Voir 17.3.1 « Agir avec responsabilité et promouvoir les droits humains dans nos activités »	Groupe
Informations environnementales					
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	G4-DMA Catégorie environnement	6.5.1 6.5.2		Voir 17.3.3.3 « Maîtriser notre empreinte environnementale » Voir 17.5.2 « Reporting environnemental et sociétal » Voir chapitre 4, tableau des risques industriels et liés à l'environnement	
Actions de formation et d'information des salariés menées en matière de protection de l'environnement	Catégorie environnement	6.5.1 6.5.2	# 7-8-9	Voir 17.3.3.3 « Maîtriser notre empreinte environnementale » Voir 17.5.2 « Reporting environnemental et sociétal »	Groupe
Moyens consacrés à la prévention des risques environnementaux et de pollution	G4-EN20 à G4-EN28 G4-SO1 et G4-SO2	6.5.3	# 7-8-9	Voir 17.3.3.3 « Maîtriser notre empreinte environnementale » Voir chapitre 4, tableau des risques industriels et liés à l'environnement	Groupe

Informations requises Grenelle II	GRI 4	ISO 26000/ 2010	Pacte mondial	Informations publiées dans le document de référence 2017	Périmètre couvert par l'indicateur (document de référence)
Montant des provisions et garanties pour risque en matière d'environnement (sous réserve que cette information ne soit pas de nature à causer un préjudice sérieux à la société dans un litige en cours)	G4-EC2	6.5.5		Voir note 10, tableau « Provisions et litiges »	
Mesures de prévention, de réduction ou de réparation des rejets dans l'air, l'eau et le sol affectant gravement l'environnement	G4-EN20 à G4-EN28	6.5.3	# 7-8-9	Voir 17.3.3.3 « Maîtriser notre empreinte environnementale » Voir 17.5.2 « Reporting environnemental et sociétal » Voir chapitre 4, tableau des risques industriels et liés à l'environnement	Groupe
Mesures de prévention, de recyclage et d'élimination des déchets	G4-EN20 à G4-EN28	6.5.3	# 7-8-9	Voir 17.3.3.3 « Maîtriser notre empreinte environnementale » Voir chapitre 4, tableau des risques industriels et liés à l'environnement	Groupe
Prise en compte des nuisances sonores et de toute autre forme de pollution spécifique à une activité	G4-EN20 à G4-EN28	6.5.3	# 7-8-9	Voir 17.3.3.3 « Maîtriser notre empreinte environnementale » Voir chapitre 4, tableau des risques industriels et liés à l'environnement	Groupe
Consommation d'eau et approvisionnement en eau en fonction des contraintes locales	G4-EN22 G4-EN26 G4-EN8 à G4-EN10	6.5.3	# 7-8-9	Voir 17.3.3.3 « Maîtriser notre empreinte environnementale » Voir 17.6.2 « Reporting environnemental et sociétal » Voir chapitre 4, tableau des risques industriels et liés à l'environnement	Groupe
Consommation de matières premières et mesures prises pour améliorer l'efficacité dans leur utilisation	G4-EN1 G4-EN2	6.5.4		Voir 17.3.3.3 « Maîtriser notre empreinte environnementale » Voir chapitre 4, tableau des risques industriels et liés à l'environnement	Groupe
Consommations d'énergies et les mesures prises pour améliorer l'efficacité dans leur utilisation	G4-EN3 à G4-EN7	6.5.4 6.5.5	# 7-8-9	Voir 17.3.3.3 « Maîtriser notre empreinte environnementale » Voir chapitre 4, tableau des risques industriels et liés à l'environnement	Groupe
Utilisation des sols			# 7-8-9	Voir 17.3.3.3 « Maîtriser notre empreinte environnementale » Voir chapitre 4, tableau des risques industriels et liés à l'environnement	Groupe
Rejets de gaz à effet de serre (art. 75 Grenelle II)	G4-EN15 à G4-EN21	6.5.3 6.5.5	# 7-8-9	Voir 17.3.3.3 « Maîtriser notre empreinte environnementale » Voir 17.5.2 « Reporting environnemental et sociétal »	France
Adaptation aux conséquences du changement climatique	G4-EC2 G4-EN6 G4-EN7 G4-EN15 à G4-EN20 G4-EN27	6.5.5	# 7-8-9	Voir 17.3.3 « Innover pour faire face aux grands changements économiques et environnementaux » Voir 17.3.3.2 « Être un acteur engagé de la transition énergétique dans l'exercice de nos activités »	Groupe
Mesures prises pour préserver ou développer la biodiversité	G4-EN11 à G4-EN14 G4-EN26	6.5.6	# 7-8-9	Voir 17.3.3.3 « Maîtriser notre empreinte environnementale »	Bolloré Logistics Bolloré SA (vignes)

Informations requises Grenelle II	GRI 4	ISO 26000/ 2010	Pacte mondial	Informations publiées dans le document de référence 2017	Périmètre couvert par l'indicateur (document de référence)
Informations sociétales					
Impact territorial, économique et social en matière d'emplois et de développement régional	G4-EC8	6.8.5		Voir 17.3.4 « Agir pour le développement des territoires » Voir 17.3.4.1 « Contribuer et promouvoir l'emploi local » Voir 17.3.4.2 « Investir dans l'économie locale »	Groupe
Impact territorial, économique et social sur les populations riveraines ou locales	G4-HR8	6.3.4 6.3.6 6.3.7 6.3.8 6.6.7 6.8.3		Voir 17.3.4 « Agir pour le développement des territoires » Voir 17.3.4.1 « Contribuer et promouvoir l'emploi local » Voir 17.3.4.2 « Investir dans l'économie locale »	
Conditions du dialogue avec ces personnes ou organisations	G4-SO1 Principe implication des parties prenantes	6.3.9 6.5.1 6.5.2 6.5.3 6.8		Voir 17.1.1.2 « Cartographie des parties prenantes »	Groupe
Actions de partenariat ou de mécénat	G4-EC1	6.8.9		Voir 17.4 « Politique de mécénat »	Groupe
Prise en compte dans la politique d'achats des enjeux sociaux et environnementaux	G4-EC9	6.4.3 6.6.6 6.8.1 6.8.2 6.8.7	# 1-2	Voir 17.3.1 « Agir avec responsabilité et promouvoir les droits humains dans nos activités »	Groupe
Importance de la sous-traitance et la prise en compte dans les relations avec les fournisseurs et de leur responsabilité sociale et environnementale	G4-SO9	6.3.5 6.6.1 6.6.2 6.6.6 6.8.14 6.8.2 7.3.1	# 1-2	Voir 17.3.1 « Agir avec responsabilité et promouvoir les droits humains dans nos activités » Voir 17.3.1.1 « Instaurer un cadre pour garantir l'éthique dans la conduite de nos affaires »	Groupe
Actions engagées pour prévenir la corruption	G4-SO3 à G4-50	6.6.3	# 10	Voir 17.3.1 « Agir avec responsabilité et promouvoir les droits humains dans nos activités » Voir 17.3.1.1 « Instaurer un cadre pour garantir l'éthique dans la conduite de nos affaires »	Groupe
Mesures prises en faveur de la santé et de la sécurité des consommateurs	G4-PR1 à G4-PR4	6.7.4		Voir 17.2.3 « Règlement général sur la protection des données personnelles » Voir partie 4, tableau des risques industriels et liés à l'environnement	Le Groupe n'a pas de produits ou de services en lien direct avec le consommateur, à l'exception des activités de transport de personnes.
Autres actions engagées en faveur des droits de l'homme	G4-EN34 G4-LA16 G4-HR3 G4-HR8 G4-HR12 G4-SO11	6.3.6	# 1-2	Voir 17.3.1.2 « Promouvoir les droits humains dans nos activités »	Groupe
Économie circulaire					
Actions engagées contre le gaspillage alimentaire					Le Groupe étant donné ses activités peut s'engager dans la lutte contre le gaspillage alimentaire à travers des campagnes de sensibilisation qu'il pourrait être amené à réaliser. En revanche, ses impacts sur ce sujet liés à son fonctionnement interne sont minimes.

Le comité de rédaction remercie les responsables RSE, Éthique, Ressources humaines, Qualité, Hygiène, Sécurité et Environnement, Finance, Sûreté, Communication et l'ensemble des contributeurs locaux, qui ont permis l'élaboration du présent rapport.

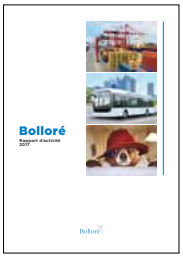
CRÉDITS PHOTO
Photothèques Bolloré, Bolloré Transport & Logistics, Blue Solutions, *CNews,* IER, Vivendi, Sophie Loubaton, Getty Images. Canal Football Club et top 14 : © Thierry Gromik/Canal +, Katy Perry : © Rony Alwin, Taylor Swift : © Mert and Marcus, série Versailles : © Thibault Grabherr/Canal+, Pascal Anziani, Amilca Moita, © Robin Viès. Havas Villages : Paris, Sydney et Mexico/ DR Havas. Alex Cretey Systermans (portrait de Vincent Bolloré)

Campagnes de communication : BETC, Antoine Magnien (Illustrateur), BETC et Watch Out, Host/Havas.

CONCEPTION ET RÉALISATION
havas paris

FSC
www.fsc.org
MIXTE
Papier issu de sources responsables
FSC® C112677

Le rapport de responsabilité sociale d'entreprise est imprimé sur du papier Heaven 42 soft matt (FSC).



L'ensemble des publications 2017 Bolloré, rapport de responsabilité sociale d'entreprise, rapport d'activité et document de référence, est disponible en ligne sur www.bollore.com à la rubrique « Investisseurs/informations réglementées ».

Tour Bolloré, 31-32, quai de Dion-Bouton
92811 Puteaux Cedex – France
Tél. : + 33 (0)1 46 96 44 33
Fax : + 33 (0)1 46 96 44 22
www.bollore.com