

Responsables et engagés

Responsible and committed



Rapport de responsabilité sociale et environnementale 2019
Corporate social responsibility report 2019

Responsables et engagés : 10 dates repères

Responsible and committed: 10 milestones



2000

Charte éthique
Ethics Charter



2003

Adhésion du Groupe
Bolloré au Pacte mondial
des Nations unies
*Bolloré Group joins the United
Nations Global Compact*



2005

Constitution du réseau
des correspondants
développement durable
*Network of sustainable
development officers is set up*



2008

Code de conduite
des affaires (divisions
Transport)
*Code of business conduct
(Transport divisions)*



2009

Mise à jour de la Charte
éthique et valeurs du Groupe
Group "Ethics and Values" Charter



2010

Mise en place de plans
d'actions RSE par les
divisions
*CSR action plans set up
by the divisions*



2012

Cartographie des enjeux
RSE des divisions (loi
Grenelle II, décret 225)
*Divisional mapping of CSR issues
(Grenelle II law, decree 225)*



2014

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

*Definition of a basis for common
commitments for all CSR issue
managers*



2016

Analyse de matérialité
et définition des axes
de la stratégie RSE
2017-2022

*Materiality analysis and definition
of the pillars of the 2017-2022
CSR strategy*



2017

Intégration de Vivendi
au Groupe Bolloré et
élaboration du 1^{er} plan de
vigilance (loi sur le devoir
de vigilance)
*Bolloré Group's consolidation of
Vivendi and preparation of the
1st vigilance plan (duty of care law)*



2018

Cartographie des risques
RSE Groupe et déclaration
de performance extra-
financière (directive
Barnier)
*Group CSR risk mapping and non-
financial performance statement
(Barnier Directive)*



2019

Charte des Droits humains
et Charte Diversité
et Inclusion
*Human Rights and Diversity
and Inclusion Charters*

Les données du présent document sont issues du reporting consolidé de l'exercice 2018. Pour plus de détails, reportez-vous au Document de référence 2018, notamment le chapitre 2 (Performance extra-financière).
The data contained in this document are the result of 2018 consolidated reporting. For further details, please refer to the 2018 registration document, in particular, chapter 2 (Non-financial performance).

Édito du Président-directeur général
Message from the Chairman and Chief Executive Officer
 Page 2

Le Groupe Bolloré en bref
The Bolloré Group in brief
 Page 4

Nos engagements
Our commitments
 Page 6



Agir
 avec responsabilité,
 promouvoir les droits humains
 et l'éthique des affaires

*Acting responsibly, promoting human
 rights and business ethics*
 Page 8

Fédérer
 les femmes et les hommes,
 première force de l'entreprise
*Uniting people, the company's
 greatest strength*
 Page 18



Innover
 pour faire face aux grands
 enjeux environnementaux

*Innovating in response to major
 environmental challenges*
 Page 30

S'engager
 à long terme pour
 le développement
 des territoires
*Committing over the long term
 to regional development*
 Page 40



Vision et pilotage
Vision and management
 Page 52

Sommaire
Contents

Édito du Président-directeur général

Message from the Chairman and Chief Executive Officer

La pérennité du Groupe Bolloré, qui approche de son bicentenaire, est étroitement liée à l'équilibre de sa stratégie : entre stabilité et audace, entre ancrage territorial et développement mondial, entre prospérité durable et innovation permanente.

Notre actionnariat stable nous place en position d'investir dans des projets de long terme, en toute indépendance. La diversification de nos métiers nous permet de répartir les risques, de renforcer notre résilience aux aléas de marché et de soutenir nos activités historiques tout en pariant sur des métiers d'avenir.

Avec cette même préoccupation d'équilibre, nous souhaitons que le Groupe Bolloré continue à créer durablement de la valeur, tout en préservant le lien entre les femmes, les hommes et leur environnement.

À cette fin, notre Groupe s'engage autour de quatre piliers fondamentaux qui traduisent sa vision de la responsabilité sociale et environnementale : déployer une politique

sociale permettant de protéger notre capital humain et entretenir une relation durable avec nos collaborateurs ; garantir la conduite éthique des affaires, et promouvoir le respect des droits humains dans nos activités ; investir dans des produits et services innovants, contribuant à la transition énergétique, et maîtriser notre empreinte environnementale ; être un partenaire incontournable du développement économique et social des territoires où nous sommes implantés.

Chaque division de notre Groupe – Transport et logistique, Communication, Stockage d'électricité et systèmes – décline ces engagements Groupe en mettant en œuvre ces priorités et en intégrant les spécificités propres à ses activités, afin d'en assurer un déploiement cohérent et pérenne. Leur mise en œuvre repose aussi sur la responsabilité et l'engagement de chacun de nos collaborateurs, qui placent au cœur de leur métier les valeurs du Groupe et notre culture d'entreprise.





Avec cette même préoccupation d'équilibre, nous souhaitons que le Groupe Bolloré continue à créer durablement de la valeur, tout en préservant le lien entre les femmes, les hommes et leur environnement.

This same concern for balance leads us to hope that the Bolloré Group will continue to create value over the long term, whilst retaining the link between people and their environment.

Cyrille Bolloré



The sustainability of the Bolloré Group, which is approaching its bicentenary, is closely linked to the balance of its strategy, between stability and audacity, involvement in the local community and global development, long-term prosperity and ongoing innovation.

Our stable shareholder base means that we are in a position to invest in long-term projects in complete independence. The diversity of our businesses allows us to spread risks, strengthen our resilience to market fluctuations and support our historical activities, whilst still enabling us to speculate on the businesses of the future.

This same concern for balance leads us to hope that the Bolloré Group will continue to create value over the long term, whilst retaining the link between people and their environment.

To this end, our Group is committed to four basic pillars that reflect its vision of social and environmental responsibility: implementing a social policy that protects our human capital and is conducive to a lasting relationship with our employees; mitigating the risks around business ethics and guaranteeing that our activities respect human rights; investing in innovative products and services, contributing to energy transition and managing our environmental footprint; as well as being an essential partner in the economic and social development of the communities where we operate.

Each division of our Group – Transport and logistics, Communications, Electricity storage and systems – rolls out these Group commitments by implementing such priorities and incorporating those that are specific to its activities so as to ensure consistent and long-term implementation. Implementation is also reliant on the responsibility and commitment demonstrated by all our employees who make Group values and corporate culture a core component of their work.

Le Groupe Bolloré en bref

The Bolloré Group in brief



Près de deux siècles d'histoire

Almost two centuries of history

En sept générations, l'entreprise Bolloré est passée d'une usine en Bretagne à un groupe international figurant parmi les 500 plus grandes entreprises mondiales.

Cette longue histoire de transmission, de diversification et d'esprit d'entreprise a fait grandir le Groupe Bolloré à travers de multiples activités, débutant dans les papiers fins pour s'épanouir dans des nouveaux métiers comme la communication, les films plastiques, les batteries électriques, le transport, la logistique, les télécoms, les systèmes et l'audiovisuel.

In seven generations, Bolloré has grown from one factory in Brittany to an international group that is one of the world's 500 largest companies. This long history of handing the business down from one generation to the next, as well as its diversification and entrepreneurial spirit, has enabled the Bolloré Group to grow in a number of different activities, starting out in fine paper and going on to expand into new businesses such as communications, plastic films, electric batteries, transportation, logistics, telecoms, systems and broadcasting.





Créé en 1822

Created in 1822



**Un Groupe
coté à l'actionnariat
stable**

*A listed Group with
a stable shareholder base*



**23 Mds€
de chiffre d'affaires**
€23 billion in revenue



**81 000
collaborateurs**
81,000 employees



**127 pays
d'implantation**
Operations in 127 countries



Diversité des métiers...

Business diversity...

Le Groupe Bolloré occupe
aujourd'hui des positions fortes
dans trois activités :

- **le transport et la logistique**
45% des effectifs – 38% du chiffre
d'affaires
- **la communication**
52% des effectifs – 61% du chiffre
d'affaires
- **le stockage d'électricité et systèmes**
3% des effectifs – 1% du chiffre
d'affaires

*The Bolloré Group occupies
a strong position today in three
of its businesses:*

- **transportation and logistics**
45% of the workforce – 38% of revenue
- **communications**
52% of the workforce – 61% of revenue
- **electricity storage and systems**
3% of the workforce – 1% of revenue



... Communauté des valeurs

... Shared values

L'évolution du Groupe ne l'a jamais
éloigné de sa culture patrimoniale
et familiale.

Cette culture d'entreprise repose
sur des valeurs fortes, partagées
par l'ensemble des collaborateurs :

- **la loyauté et l'intégrité;**
- **l'esprit d'entreprendre;**
- **la solidarité;**
- **l'agilité;**
- **l'audace;**
- **la diversité.**

*The Group's expansion has never
distanced it from its corporate culture
and family values.*

*This corporate culture is based
on strong values, shared by all
employees:*

- **loyalty and integrity;**
- **entrepreneurial spirit;**
- **solidarity;**
- **agility;**
- **audacity;**
- **diversity.**

La culture d'entreprise et les valeurs du Groupe Bolloré, sa volonté de répondre aux attentes de ses parties prenantes et d'être un acteur d'un développement responsable, se traduisent aujourd'hui dans quatre axes d'engagement.

The Bolloré Group's corporate culture and values, its determination to fulfill its stakeholders' expectations and to play an active role in responsible development are currently reflected in four areas of commitment.



Les engagements du Groupe Bolloré visent à répondre aux défis mondiaux énoncés par les 17 objectifs de développement durable (ODD) de l'ONU, adoptés en 2015. Les ODD appellent à l'action de tous les pays, ils portent l'ambition commune d'éradiquer la pauvreté et les inégalités en assurant une transition écologique et solidaire à l'horizon 2030.

The Bolloré Group's commitments aim to rise to the global challenges listed by the 17 UN Sustainable Development Goals (SDG), adopted in 2015. The SDGs call for action from all countries, with the shared ambition of eradicating poverty and inequality, and ensuring an ecological and solidarity-based transition by 2030.

Nos engagements

our commitments



Agir

avec responsabilité, promouvoir les droits humains et l'éthique des affaires (p. 8)

Les activités du Groupe Bolloré sont encadrées par des dispositifs et procédures visant à garantir une conduite éthique des affaires, à lutter contre la corruption, ainsi qu'à protéger et promouvoir les droits humains. Nous veillons aussi à encourager une création responsable au sein de nos activités de communication à travers les publicités et programmes audiovisuels que nous développons.

Acting responsibly, promoting human rights and business ethics (p 8). Bolloré Group activities are governed by systems and procedures that aim to guarantee ethical business conduct, fight against corruption and protect and promote human rights. We are also careful to encourage responsible content creation within our communications business via the advertisements and audiovisual programs that we develop.





Fédérer

les femmes et les hommes,
première force de l'entreprise
(p. 18)

Parce que les engagements et les compétences de nos collaborateurs sont au cœur de notre performance, nous nous devons d'être un employeur attractif, de fidéliser nos équipes et de les former en continu. La santé et la sécurité sont aussi une priorité absolue, pour nos collaborateurs comme pour les personnes indirectement exposées à nos activités.

Uniting people, the company's greatest strength (p. 18). Because our employees' commitment and skills are key to our performance, we need to be an attractive employer, build loyalty amongst our teams and offer them continuing professional development. Health and safety are also an absolute priority, both for our employees and for people who are indirectly exposed to our activities.



Innover

pour faire face aux grands
enjeux environnementaux
(p. 30)

Le développement de solutions de transport ou de stockage d'énergie innovantes et propres nous positionne naturellement comme un acteur engagé de la transition énergétique. De plus, nous nous engageons à maîtriser l'empreinte environnementale de l'ensemble de nos activités.

Innovating in response to major environmental challenges (p. 30). Developing innovative and clean transportation and energy storage solutions naturally makes us a key energy transition player. Furthermore, we are committed to managing our environmental footprint across all our businesses.



S'engager

à long terme pour
le développement
des territoires (p. 40)

En investissant dans des infrastructures locales, le Groupe Bollore contribue à l'emploi, au désenclavement de certains pays, particulièrement en Afrique ainsi qu'au développement des territoires. Sur tous les continents où nous sommes implantés, nous entretenons des relations étroites avec les communautés locales et soutenons des projets pour le bénéfice des populations.

Committing over the long term to regional development (p. 40). By investing in local infrastructures, the Bollore Group creates jobs, makes certain countries more accessible, particularly in Africa, and also contributes to local development. Across all the continents where we operate, we have close links with local communities and support projects that serve local people.







Agir avec responsabilité, promouvoir les droits humains et l'éthique des affaires

***Acting responsibly, promoting human rights
and business ethics***

Garantir une conduite éthique des affaires

Guaranteeing ethical business conduct

« Du fait de son implantation dans des régions du monde aux multiples réglementations et pratiques des affaires, les activités du Groupe Bolloré peuvent engager fortement sa responsabilité et sa réputation, ce qui nécessite de déployer de solides règles de conduite communes ».

“Due to the fact that it operates in regions of the world that have many different regulations and business practices, Bolloré Group activities require a strong commitment in terms of its responsibility and reputation, necessitating the rollout of robust common rules of conduct.”

Ange Mancini,

Conseiller du Président, Président du Comité éthique-RSE et anticorruption du Groupe Bolloré
Advisor to the Bolloré Group Chairman, Chairman of the Bolloré Group Ethics/CSR and Anti-corruption Committee

Considérées comme l'un des actifs du Groupe, l'éthique et la RSE s'appuient sur un dispositif efficace et cohérent, commun à toutes les divisions. Fondée sur les principes du Pacte mondial des Nations unies en matière de droits de l'homme, droit du travail, protection de l'environnement et lutte contre la corruption, la démarche du Groupe allie performance économique et partage d'une même éthique des affaires.

Considered a Group asset, ethics and CSR are based on an effective and consistent system, common to all divisions. Based on the principles of the United Nations Global Compact in terms of human rights, labor law, the protection of the environment and the fight against corruption, the Group's approach aligns economic performance with shared business ethics.

Dispositif d'éthique et de conformité du Groupe Bolloré Bolloré Group ethics and compliance system

Gouvernance

Le **Comité éthique-RSE et anticorruption** est composé d'un Président, du Président-directeur général du Groupe, des Directeurs des Business Units, des Directeurs généraux, du Directeur des ressources humaines, du Directeur financier, du Directeur juridique, du Directeur de la conformité Groupe, du Directeur des achats, du Directeur de l'audit interne, de la Directrice communication et RSE.

Le **Comité de pilotage système d'alerte** s'appuie sur une structure composée d'experts et sur un réseau de délégués conformité.

Des **Comités métiers opérationnels** sont organisés en collaboration avec la Direction RSE et les directions RH, QHSE, etc.

Governance

*The **Ethics/CSR and Anti-corruption Committee** is made up of a Chairman, the Group's Chairman and Chief Executive Officer, Business Unit Directors, Chief Executive Officers, the Director of Human Resources, the Finance Director, the Director of Legal Affairs, the Group Compliance Director, the Purchasing Director, the Internal Audit Director and the Communications and CSR Director. The **Whistleblowing System Steering Committee** is based on a structure that comprises experts and a network of compliance representatives.*

***Operational Business Committees** are organized in collaboration with the CSR Department and the HR and QHSE Departments, etc.*

Charte « Éthique et Valeurs » : document fondateur des engagements du Groupe

The “Ethics and Values” charter: seminal document listing the Group’s commitments

Code de conduite : principes, règles de conduite et comportements à adopter (hygiène et sécurité des collaborateurs, lutte contre la corruption, respect des règles de concurrence, prévention des conflits d'intérêts, etc.)

Code of conduct: principles, rules of conduct and behaviors to be adopted (employee health and safety, anti-corruption, compliance with competition rules, prevention of conflicts of interest, etc.)

Système de management de la conformité éthique et anticorruption

Ethical compliance and anti-corruption management system

Politiques : anticorruption, droits humains, ressources humaines (diversité, inclusion, etc.), santé et sécurité, environnement, climat, due diligence achats, etc.

Policies: anti-corruption, human rights, human resources (diversity, inclusion, etc.), health and safety, environment, climate, purchasing due diligence, etc.

Outils : cartographie des risques, formation/sensibilisation, système d'alerte, évaluation des tiers, dialogue parties prenantes, etc.

Tools: risk mapping, training/raising awareness, whistleblowing system, third-party assessment, stakeholder dialogue, etc.



2018 : Évolution du système anticorruption

Afin de répondre aux exigences de la loi Sapin II et aux recommandations de l'Agence française anticorruption (AFA), le Groupe a amorcé une mise à jour de son système de lutte contre la corruption. Ce projet, qui s'étendra jusqu'en 2020, comprend trois étapes ; les deux premières – analyse de la situation vis-à-vis des recommandations de l'AFA et mise en œuvre des mesures transitoires – ont été conduites en 2018.

La plateforme d'e-learning permettant de déployer la formation anticorruption a été renforcée. Plus de 20 000 collaborateurs dans le monde ont suivi cette formation en 2018. Une plateforme de gestion des questionnaires de conformité des fournisseurs a également été élaborée.

2018: Anti-corruption system changes

To fulfill the requirements of the Sapin II law and French anti-corruption agency (AFA) recommendations, the Group launched an update of its anti-corruption system. This project, which will extend into 2020, is in three stages; the first two – analysis of the situation with regard to the AFA's recommendations and the implementation of transitional measures – were carried out in 2018.

Improvements were made to the e-learning platform which offers anti-corruption training. More than 20,000 employees worldwide received this training in 2018. A platform for the management of supplier compliance questionnaires was also set up.

— Devoir de vigilance

Depuis 2017, la réglementation française demande aux sociétés une vigilance accrue sur leurs activités et celles de leur chaîne d'approvisionnement en matière de : droits humains et libertés fondamentales ; santé et sécurité des personnes ; environnement. Le plan de vigilance établi par le Groupe Bolloré prévoit un déploiement pluriannuel. En 2017, le Groupe a réalisé une cartographie des risques et défini une zone prioritaire de 25 pays d'Afrique subsaharienne, notamment au regard des droits humains. Le Groupe a diffusé en 2019 sa Charte Droits Humains, associée à un plan de déploiement 2019-2022. Cette charte repose sur :

- les standards internationaux auxquels le Groupe a adhéré (ex. : OIT, OCDE, etc.), ainsi que sur la charte du Conseil français des investisseurs en Afrique (CIAN) ;
- les enjeux définis comme prioritaires pour le Groupe : respect des droits des travailleurs dans toute la chaîne de valeur, respect des droits fondamentaux des communautés et riverains des activités, recherche constante d'une contribution sociétale positive.

— Protection des données personnelles

Le renforcement des dispositions légales, le **règlement général sur la protection des données (RGPD)** entré en vigueur en 2018 et la digitalisation croissante des activités nécessitent d'assurer aux individus un traitement sécurisé et efficace de leurs données personnelles, afin de leur offrir les meilleures garanties de confidentialité. Pour ce faire, le Groupe Bolloré a mis en place un Comité de pilotage dédié au RGPD qui se concentre sur :

- le renforcement des droits des personnes sur leurs données personnelles ;
- les mesures de sécurité encadrant le traitement des données ;
- la répartition des rôles et responsabilités entre les différentes sociétés qui les traitent.

☛ Ce Comité de pilotage, composé de data protection officers (DPO) et de référents RGPD dans différents départements, se réunit régulièrement afin de faire l'état des lieux des actions en cours ☛, complète **Juliette Laquerrière, Directrice trésorerie, financement et DPO Groupe Bolloré.** ●

— Duty of care

Since 2017, French regulations have required companies to exercise greater vigilance over their activities and those of their supply chain in relation to: human rights and fundamental freedoms; personal health and safety; and the environment.

The Bolloré Group's vigilance plan provides for multi-year deployment. In 2017, the Group mapped its risks, particularly those relating to human rights, and defined a priority area focused on 25 countries in Sub-Saharan Africa.

In 2019, the Group circulated its Human Rights Charter, together with a 2019-2022 deployment plan. This charter is based on:

- the international standards that the Group has adopted, for example ILO, OECD, and the Charter of the French Council of Investors in Africa (CIAN);
- issues defined as a Group priority: respect for workers' rights throughout the value chain, respect for the fundamental rights of local communities and residents, and an ongoing attempt to make a positive contribution to society.

— Protection of personal data

Tighter legislation, the General Data Protection Regulation (GDPR), which came into force in 2018 and the increasing digitization of activities mean that individuals have to be certain that their personal data is being processed securely and effectively, thereby offering them the greatest guarantee of confidentiality.

To do so, the Bolloré Group has established a steering Committee devoted to the GDPR and focusing on:

- the strengthening of rights concerning personal data;
- security measures concerning data processing;
- the distribution of roles and responsibilities between the various companies that process this data.

☛ This Steering Committee, consisting of data protection officers (DPO) and GDPR officers from different departments, meets regularly to review the actions being taken, ☛ adds **Juliette Laquerrière, Bolloré Group Treasury, Financing and Data Protection Director.** ●

Focus Focus

Mobilisation pour la Journée internationale de lutte contre la corruption

Mobilizing resources for International Anti-Corruption Day

Depuis 2003, le Groupe Bolloré a adhéré au Pacte mondial de l'ONU dans lequel s'inscrit la Journée internationale de lutte contre la corruption. À cette occasion, le 10 décembre 2018, les collaborateurs et l'ensemble des filiales du Groupe se sont mobilisés. Une matinée dédiée à ce sujet a permis notamment de rappeler l'importance de décliner le Code de conduite du Groupe dans l'ensemble des processus managériaux.

Since 2003, the Bolloré Group has been a signatory of the UN Global Compact, of which International Anti-Corruption Day is a part. On this occasion, December 10, 2018, the Group's employees and all its subsidiaries took part. A morning devoted to this subject served as a reminder of the importance of rolling out the Group's Code of conduct across all managerial processes.



« L'éthique doit faire partie intégrante de notre stratégie, de notre pilotage, de nos contrôles, et de nos politiques et dispositifs RH : le prétexte de la performance ne saurait excuser un comportement critiquable sur le plan éthique. Des résultats obtenus au détriment de l'éthique doivent être sanctionnés. »

"Ethics must form an integral part of our management, our controls, our policies and HR systems; performance cannot be an excuse for questionable behavior in terms of ethics. Results obtained to the detriment of ethics must be sanctioned."

Gilles d'Arras,
Directeur de la conformité,
Groupe Bolloré
Compliance Director,
Bolloré Group

Promouvoir les droits humains

Promoting human rights

« Signataire du Pacte mondial des Nations unies depuis dix ans, et responsable de l'emploi de plusieurs centaines de milliers de personnes, directement ou indirectement, dans 127 pays, dont 46 en Afrique, le Groupe Bolloré fait du respect et de la promotion des droits humains un enjeu primordial de sa politique RSE. »

“As a signatory of the UN Global Compact for the last ten years and responsible for employing several hundreds of thousands of people, directly and indirectly, in 127 countries, 46 of which are in Africa, the Bolloré Group makes respect for, and compliance with, human rights, one of the core issues of its CSR policy.”

Fabricio Protti,
Directeur de la coordination,
Bolloré Transport & Logistics
Coordination Director,
Bolloré Transport & Logistics

Au cœur de cet enjeu, le travail forcé et le travail des enfants constituent une priorité absolue. Si les mesures et les contrôles internes mis en place pour le recrutement des équipes en permettent une bonne maîtrise, la vigilance reste totale, et s'étend autant que faire se peut jusqu'à la chaîne d'approvisionnement et de sous-traitance.

— Dans le cadre de nos activités

En matière de protection des droits humains, le Groupe et ses filiales renforcent toujours plus leurs cycles de vigilance, intégrant les spécificités métiers et les besoins des territoires d'implantation. Ces mesures répondent aux engagements pris dans la Charte Droits Humains, en termes de respect des droits des travailleurs comme



des communautés locales. La volonté du Groupe de lutter contre le travail forcé ou le recrutement et l'utilisation d'enfants a plus de résonance dans certains pays que d'autres. Les entités Bolloré Transport & Logistics mènent différentes actions veillant à l'amélioration continue des conditions de vie des communautés locales, la lutte contre les discriminations, ou l'amélioration du dialogue social. Des actions de sensibilisation sont menées dans de nombreux pays comme au Bénin à l'attention des agents de sécurité afin que la consigne sur l'interdiction formelle du travail des enfants soit scrupuleusement respectée, ou encore, dans les entrepôts de Bolloré Logistics via des « toolbox meetings » (quart d'heure de sensibilisation) pour s'assurer qu'aucun mineur ne soit embauché comme personnel temporaire, y compris chez les sous-traitants.

— Dans les approvisionnements

Le Groupe privilégie les partenaires extérieurs respectueux de ses principes en matière de droits humains, et use, autant que possible, de son influence pour promouvoir ses valeurs au gré des contraintes locales qu'il peut rencontrer, comme un tissu concurrentiel parfois restreint dans certains pays africains.

Bolloré Energy a ainsi identifié et évalué ses approvisionnements qui sont de trois ordres : produits pétroliers, biocarburants « durables » et certificats d'économie d'énergie.

☛ Au cours de l'année 2018, une procédure stricte de contrôle de la conformité des achats reposant sur trois instances a été conçue :

- une équipe interne dédiée aux contrôles systématiques de tous les dossiers ;
- un cabinet spécialisé pour valider la conformité administrative des dossiers ;
- et une société d'inspection de premier rang pour vérifier, sur site, la qualité des travaux et des opérations réalisées, selon une méthode d'échantillonnage ☛, explique

**Hakim Britel, Directeur général
Bolloré Energy. •**

At the core of this issue are forced labor and child labor, which are an absolute priority. Although the internal measures and controls put in place for recruiting teams work well, total vigilance continues and is also extended, as far as possible, to the supply chain and subcontractors.

Publication de la Charte Droits Humains du Groupe et lancement de son plan de déploiement

2019 Publication of the Group's Human Rights Charter
and launch of its deployment plan

2019

— Within the context of our business activities

In terms of the protection of human rights, the Group and its subsidiaries are constantly improving their vigilance cycles, incorporating aspects specific to certain businesses and operating regions. These measures are in response to the commitments given in the Human Rights Charter, in terms of respect for the rights of both workers and local communities. The Group's desire to combat forced labor or the recruitment and use of children resonates more in some countries than others.

Bolloré Transport & Logistics entities lead various initiatives to improve living conditions in local communities on an ongoing basis, fight against discrimination, or improve social dialog. Awareness-raising initiatives are conducted for security guards in numerous countries like Benin to ensure that instructions on the formal prohibition of child labor are strictly observed, as well as, in Bolloré Logistics warehouses, via "toolbox meetings" (15 minute education sessions) to ensure that no minors are hired as temporary staff, including by our subcontractors.

— In procurement

The Group gives priority to external partners that respect its human rights principles and, as far as possible, uses its influence to promote its values in line with any local constraints that it may encounter, such as somewhat limited competition in some African countries.

Bolloré Energy also identified and assessed three categories of procurement: petroleum products, "sustainable" biofuels and energy savings certificates.

☛ In 2018, we designed a strict procedure for monitoring the compliance of purchases which is reliant on three bodies:

- an internal team devoted only to systematic audits of all records;
- a specialized firm to verify the administrative compliance of the records;
- and a first-rate inspection firm to verify on site the quality of work done and operations by means of sampling, ☛ explains **Hakim Britel, Chief Executive of Bolloré Energy. •**

Encourager une communication et une création responsables

Encouraging responsible communications and content creation

« Fer de lance de la division Communication de Bolloré, Vivendi est littéralement au cœur de toutes les cultures et de toutes les créations. En 2018, le Groupe a investi plus de 2,7 milliards d'euros dans la création de contenus. Sa performance repose notamment sur sa capacité à attirer et fidéliser les talents, et sur son approche responsable d'une création qu'il souhaite diverse et inclusive. »

"Spearheading Bolloré's Communications division, Vivendi is literally key to all cultures and content creation. In 2018, the Group invested over 2.7 billion euros in creating content. Its performance is, in particular, reliant on its capacity to attract and retain talent, and on its responsible approach to content creation which it wishes to be diverse and inclusive."

Marie-Annick Darmaillac,
Directrice RSE et Compliance de Vivendi.
Vivendi's CSR and Compliance Director.

films d'expression originale
française financés par
Canal+ en 2018
109 French-language films financed
by Canal+ in 2018

109

— Au plus près des talents

Les divisions audiovisuelles ou musicales de Vivendi déploient, partout où elles sont implantées, des systèmes – organisations, résidences d'artistes, concours, partenariats, etc. – pour détecter, attirer et fidéliser les talents. Le groupe Canal+ s'est par exemple doté, fin 2018, d'une direction des talents artistiques chargée de définir et déployer un dispositif transverse d'identification et de gestion des relations avec les talents en France. De son côté, UMG active des leviers à différents niveaux en s'appuyant localement





sur ses équipes A&R (Artists and Repertoire) qui sont proches des écosystèmes créatifs et des sensibilités culturelles locales.

— Promouvoir la diversité dans les contenus

Améliorer la représentation des femmes à l'écran, rendre les contenus accessibles, visibiliser les personnes en situation de handicap, porter des messages d'inclusion... À tous les niveaux, que ce soit sur scène, sur les écrans de cinéma ou des chaînes du groupe, en musique ou dans la publicité et la communication, le groupe entend soutenir une création responsable. C'est ainsi que Canal+ International propose une programmation spéciale lors du Mois de la femme (en mars) ou que des émissions comme « Canal Sport Club » et « Touche pas à mon poste » ont intégré dans leurs équipes des chroniqueurs en situation de handicap. Depuis septembre 2018, Havas Paris, qui a automatisé le sous-titrage de ses propres publications et de ses productions audiovisuelles sur ses réseaux sociaux, recommande automatiquement à ses clients l'accessibilité de ses publicités TV. BETC propose le sous-titrage télétexte à tous ses annonceurs. L'agence a également lancé l'audiodescription des publicités en France (en coordination avec Adstream, IMD et Medialab) qu'elle propose désormais à l'ensemble de ses annonceurs en sus du sous-titrage. ●



**Plus de
60
sujets et
reportages
consacrés aux
questions de
la diversité,
de l'inclusion
et de l'égalité
des chances sur
CNews en 2018**

**More than
60 news and
current affairs
reports devoted
to issues
of diversity,
inclusion
and equal
opportunities
on CNews in 2018**

— Talent up close

Wherever they operate, Vivendi's broadcasting and music divisions deploy systems – organizations, artist residences, competitions, partnerships, etc. – to identify, attract and retain talented individuals. In late 2018, the Canal+ group set up an artistic talent department responsible for defining and rolling out a group-wide system for identifying and managing talent relations in France. For its part, UMG is pulling different levers by sourcing its music from its local A&R (Artists and Repertoire) teams which are in touch with local creative ecosystems and cultural sensitivities.

— Promoting diversity of content

Improving the on-screen representation of women, making content accessible, raising disabled people's profile, carrying inclusive messages, etc. At every level, whether on the stage, on cinema screens or on group channels, in music or in advertising and communications, the group intends to support responsible creation. This is why Canal+ International is proposing to schedule special programming during Women's Month (in March) and is recommending that broadcasts like "Canal Sport Club" and "Touche pas à mon poste" should include disabled commentators in their teams.

Since September 2018, Havas Paris, which has automated the subtitling of its own publications and productions broadcast on its social networks, has automatically promoted the accessibility of its TV advertising to its customers. BETC offers teletext subtitling to all its advertisers. The agency also launched audio description for advertising in France (in conjunction with Adstream, IMD and Medialab) which it now offers to all its advertisers in addition to subtitling. ●





Fédérer les femmes et les hommes, première force de l'entreprise

***Uniting people, the company's
greatest strength***

Attirer les talents

Attracting talent

« Parce que nos collaborateurs forment notre plus grande richesse, le Groupe œuvre à repérer et attirer les meilleurs talents. Notre politique de recrutement repose sur des relations fortes avec les écoles et sur un processus commun à toutes nos filiales, afin que se rencontrent les ambitions de nos futurs collaborateurs, nos valeurs et les enjeux de nos métiers ».

“Because our employees are our greatest asset, we work hard to identify and attract the best talents. Our recruitment policy relies on strong relationships with educational establishments and on a process shared by all our subsidiaries, so that the ambitions of our future employees, our values and the challenges involved in our businesses tie up.”

Xavier Broseta,
Directeur des ressources humaines
Groupe Bolloré
Bolloré Group Director
of Human Resources

recrutements
en 2018,
dont 67% en CDI
17,493 recruitments in 2018, 67%
of which on open-ended contracts

17493

— Partenariats écoles

Les relations avec les écoles et universités sont essentielles pour le Groupe Bolloré : elles permettent d'identifier de futurs collaborateurs, de leur présenter nos opportunités de carrières, mais également de comprendre les attentes des nouvelles générations et leur perception de nos secteurs. Les équipes RH et les représentants opérationnels des différents métiers participent régulièrement aux forums de recrutement organisés par les écoles partenaires, comme les écoles polytechniques à Singapour ou au Portugal, l'université Paris-Dauphine à Paris, ou encore le Centre de formation aux métiers portuaires et à la logistique à Dakar. En allant à la rencontre des jeunes diplômés et en étant à leur écoute, les équipes cherchent, plus qu'à attirer les étudiants issus des formations les plus réputées, à capter des profils prometteurs en cohérence avec notre culture. Des profils qui sauront évoluer dans le Groupe et le faire évoluer.

— Stages et alternances : de réelles opportunités

Les différentes entreprises du Groupe proposent, chaque année, des centaines de missions de stage et d'alternance. Plus de 6 800 jeunes découvrent ainsi chaque année nos métiers, opérationnels ou fonctions supports, dans des environnements souvent multiculturels, et forment des expériences solides pour la suite de leur vie professionnelle. Le Groupe considère également ces missions dans une optique de prérecrutement, les stagiaires et alternants constituant le premier vivier pour pourvoir les postes juniors.

— Un processus de recrutement unifié et transparent

Afin de garantir un recrutement transparent, non discriminant, exempt de tout conflit d'intérêts, en cohérence avec ses valeurs et ses exigences de performance, le Groupe Bolloré a établi un processus de recrutement commun à l'ensemble des divisions et structuré en 6 étapes : la définition du besoin, le sourcing des candidats, le tri des candidatures, les entretiens d'évaluation, le choix du candidat et enfin, l'intégration, phase ultime et élément clé de réussite du recrutement.

L'éthique de recrutement est encadrée par la Charte pour la Diversité et l'Inclusion signée par le Groupe en 2018.

☉ Cette démarche repose sur le développement d'une culture inclusive permettant à chacun(e), quelle que soit sa singularité, de révéler pleinement son potentiel ☉, explique **Bintou Konaré, Directrice du développement RH et du recrutement Bolloré Transport & Logistics.** ●

— School partnerships

Relationships with schools and universities are crucial for the Bolloré Group. They enable us to identify future employees, to tell them about our career opportunities, as well as giving us an understanding of younger generations' expectations and their perception of our industries. HR teams and operational representatives from our different businesses regularly take part in recruitment forums organized by our education partners, such as the Polytechnic schools in Singapore or Portugal, the Paris-Dauphine University in Paris, or the Training Center for Port Trades and Logistics in Dakar. By meeting young graduates and listening to them, teams seek not just to attract students from top institutions but to hire promising



students in line with our corporate culture. Students who can evolve with us as well as helping us to evolve.

— Internships and work/study placements: real opportunities

Every year, different Group companies offer hundreds of internships and work/study placements. Every year, over 6,800 young people have the opportunity to find out more about our business operations or support functions, often in multicultural environments, and to gain sound experience that will benefit them in their future careers. The Group also considers these initiatives to be a form of pre-recruitment, with interns and work/study students making up the main pool from which junior positions are filled.

— A standardized and transparent recruitment process

The Bolloré Group, in order to guarantee transparent, non-discriminatory recruitment, free of any conflict of interest, in line with its values and performance requirements, has set out a six-stage recruitment process common to all divisions: definition of need, sourcing of applicants, sorting applications, interviews, selection of the successful applicant and, lastly, induction, the final phase which is key to successful recruitment.

Recruitment ethics are governed by the Diversity and Inclusion Charter, signed by the Group in 2018.

☉ This approach is based on developing an inclusive culture that allows everyone, however unique, to fully reveal their potential, ☉ explains **Bintou Konaré, Director of HR Development and Recruitment for Bolloré Transport & Logistics.** ●

Accompagner les carrières

Supporting career development

« Fidéliser et développer nos collaborateurs est essentiel pour renforcer la performance de nos équipes et la qualité de nos services. Cet engagement se traduit notamment à travers la formation, le développement professionnel et la mobilité, afin de les accompagner dans leur projet de carrière ».

“Retaining and developing our employees is essential to improve the performance of our teams and the quality of our services. This commitment is reflected, in particular, in training, professional development and mobility, in order to support employees’ career development projects.”

Élise Deblock,

Directrice développement ressources humaines, Groupe Bolloré
Director of Human Resources Development, Bolloré Group



Plus de
180
participants
au programme
de mobilité
HavasLofts
depuis sa
création
(groupe Havas)

**Over 180
participants in
the HavasLofts
mobility program
since its creation
(Havas group)**

Plus de
1400
personnes, dont
32% de femmes,
formées au
management
(hors Vivendi)

**Over 1,400
people, 32%
of whom are
women, trained
in management
(excluding
Vivendi)**

— Former, faire grandir

Pour accompagner l'évolution des métiers, le Groupe se doit d'être toujours plus efficace et agile, de travailler de manière plus transversale et collaborative. Un dispositif de formation à double niveau contribue à cet objectif : les divisions mènent leur propre politique de formation concernant les aspects métiers ; le Groupe pilote la formation des managers en utilisant des moyens mutualisés. Ainsi, une gamme de formations internes s'adresse à l'ensemble des managers – managers de proximité, middle managers et managers supérieurs – et regroupe des collaborateurs issus de plusieurs divisions. Élément central du développement professionnel de chaque collaborateur, l'entretien individuel fait l'objet de campagnes annuelles harmonisées, grâce à un support unique partagé par l'ensemble des entités, partout dans le monde. ...



Interview



Patti Clarke

Directrice des ressources humaines,
groupe Havas, New York
Chief Talent Officer, Havas group, New York

Quelle est la stratégie de gestion des talents chez Havas ?

— **Patti Clarke** : L'ambition d'Havas est de faire significativement la différence pour les marques, les entreprises, les individus. Au travers de stratégies RH locales et mondiales, nous veillons à ce que cette vision s'applique à l'expérience quotidienne de nos collaborateurs. Au niveau local, nous aidons les dirigeants de nos agences à placer la culture, la formation et le développement de carrière au cœur de leur stratégie. À l'échelle mondiale, nous offrons des programmes innovants qui favorisent le développement du leadership, la visibilité internationale et l'apprentissage collaboratif.

Comment sont encouragées les évolutions de carrière et la mobilité ?

— **P. C.** : **NextGen** s'adresse aux cadres ayant le potentiel pour être les futurs dirigeants d'Havas. Il s'agit d'un programme d'apprentissage complet d'une année, conçu autour de 3 modules dans 3 pays différents. NextGen joue non seulement un rôle important dans le développement de carrière, il permet aussi de bâtir une communauté de leaders engagés au sein du groupe. À l'issue du programme, de nombreux « NextGeners » sont promus à des postes à plus grande échelle.

HavasLofts est notre programme de mobilité.

Chaque participant est accueilli dans une agence d'un autre pays par un pair mentor, pour une immersion de quatre semaines. C'est une expérience unique qui contribue grandement au partage entre les cultures et les agences.

Nous avons lancé **Femmes Forward** en janvier 2018 face au constat du ralentissement du taux de promotion des femmes cadres supérieurs et directrices par rapport aux hommes. Le programme – qui s'est tenu jusqu'à présent à Londres, New York, Paris,

Singapour et Madrid – mêle apprentissage du leadership et acquisition de compétences, avec de nombreux échanges inspirants avec des conférencières invitées. Nous évaluons l'impact de Femmes Forward, qui est déjà très prometteur : des femmes sont promues grâce à l'élaboration de leur plan d'avancement, qui est un élément clé du programme.

What is the talent strategy at Havas?

— **Patti Clarke**: At Havas, we want to make a meaningful difference to brands, businesses and people. Through our local and global talent strategies, we ensure that vision applies to the experience our employees have each day in their agencies. Locally, we help our leaders put culture, training and career development at the heart of their strategy. Globally, we deliver innovative programs and experiences that provide leadership development, global exposure and collaborative learning opportunities.

How does Havas encourage career evolution and mobility?

— **P. C.**: **NextGen** is for senior leaders with the potential to be the future executive leadership of Havas. It's a comprehensive year-long learning program, designed around 3 modules in 3 different countries. It not only plays a great role in career development, but it also builds an engaged community of leaders collaborating throughout the group.

Upon completion of the program we are seeing many NextGeners getting promoted to larger scale roles.

HavasLofts is our mobility program. Each participant is matched with a peer mentor at a host agency in another country for a 4-week immersion. It is a unique learning experience that contributes to sharing best practices across cultures and agencies.

We launched **Femmes Forward** in January 2018 to address an issue we identified: the slowing promotion rate of senior manager/director women compared to men.

The program – which has been delivered in London, New York, Paris, Singapore and Madrid so far – is a mix of leadership and skills-based learning, with many inspirational executive female speakers. So far, it is promising: women are being promoted as a result of focusing on their advancement plan, which is a key element of the program.



...

Le comité carrière anticipe les évolutions au niveau du Groupe afin de proposer une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences de manière proactive.

— Encourager la mobilité interne

La mobilité des collaborateurs est une priorité dans la politique RH du Groupe : elle permet à la fois de satisfaire les aspirations professionnelles de chacun et de répondre à nos enjeux business grâce à la circulation des connaissances. Mobilité géographique – nationale et internationale – ou fonctionnelle, les démarches sont simplifiées par les processus internes (entretiens annuels, comités carrières et systèmes d'information des RH) et facilitées par l'affichage des postes (sauf confidentialité) sur une bourse à l'emploi. ●

— Training, helping people grow

In order to support the development of the Group's businesses, we need to be increasingly effective and responsive and work in a more inclusive and collaborative way. A two-tier training system helps us to achieve this goal. The divisions implement their own training policies for business-related aspects, but the Group is responsible for management training using pooled resources. A range of training courses is, therefore, aimed at all managers – regional managers, middle managers and senior managers – and brings together employees from several divisions. Individual appraisals are key to

bénéficiaires du programme
« Femmes Forward » du groupe
Havas ouvert en 2018
40 beneficiaries of the Havas group
“Women Forward” program launched in 2018

40

every employee's professional development and are the subject of standardized annual campaigns, since a single format is shared by all entities worldwide.

The Careers Committee anticipates Group-wide changes so that it can propose forward-looking and proactive jobs, and skills management.

— Encouraging internal mobility

Employee mobility is seen as a priority by the Group's HR policy. It satisfies both individuals' professional aspirations and rises to our business challenges through the dissemination of knowledge. Geographical mobility – national and international – or functional approaches are simplified by internal processes (annual appraisals, career committees, HR information systems) and facilitated by advertising jobs (unless confidential) on an internal jobs platform. ●



Favoriser le dialogue social

Promotion of social dialog

Pour le Groupe Bolloré, un dialogue social de qualité se doit de mettre en relation réalité économique et réponse aux attentes sociales internes, afin d'assurer la performance collective dans la préservation des équilibres en place. Soucieux de garantir et de promouvoir dans la durée un tel dialogue, le Groupe en a établi des principes directeurs, que les directions des ressources humaines déploient et adaptent aux spécificités et aux législations locales. Le Groupe s'attache à faciliter l'expression des salariés, y compris dans les pays où les conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail (OIT) sur les libertés syndicales n'ont pas été ratifiées.

— Vers une structuration régionale du dialogue social

À l'échelle du Groupe, les bonnes pratiques, les expériences réussies mais aussi les difficultés rencontrées en matière sociale sont partagées entre le central et le local, dans le cadre d'échanges directs ou au cours de séminaires et ateliers RH.

☞ De plus en plus, notamment au sein de Bolloré Transport & Logistics, le dialogue social fait l'objet d'une approche par zones géographiques pour prendre en compte les spécificités régionales. Au niveau de trois grandes zones mondiales (Maghreb-Afrique, Amériques-Asie-Pacifique-Moyen-Orient, Europe), les échanges internes permettent de développer du lien et d'anticiper les attentes sociales, mais également de construire des processus facilitant la diffusion de principes directeurs en matière de dialogue social et la promotion de valeurs communes ☞, indique Jérôme Candau, Directeur affaires sociales Bolloré Transport & Logistics. ●



218
accords sociaux
ou avenants
signés ou
reconduits dans
le monde

**218 collective
agreements
or riders signed
or renewed
worldwide**

For the Bolloré Group, quality social dialog must combine economic reality and respond to internal social expectations to ensure collective corporate performance without jeopardizing existing balances. With the aim of guaranteeing and promoting such dialog in the long term, the Group has laid out guidelines which are deployed by human resources departments and are adapted according to the specific nature of the business and local legislation. The Group is keen to facilitate freedom of association and collective bargaining, including in countries where International Labour Organization (ILO) conventions on the freedom to organize have not been ratified.

— Moving towards a regional social dialog framework

At Group level, best practices, successful experiences and difficulties encountered on industrial relations matters are shared between central and local functions in direct exchanges and at HR seminars and workshops.

☞ Increasingly, particularly at Bolloré Transport & Logistics, social dialog is approached by geographical area to take regional differences into consideration. In terms of the three main economic areas (North Africa/Africa, Americas/Asia-Pacific/Middle-East, Europe), internal exchanges can develop internal connections and anticipate employees' expectations, as well as developing processes that facilitate the spread of guiding principles in the area of social dialog and the promotion of shared values, ☞ states Jérôme Candau, Director of Social Affairs, Bolloré Transport & Logistics. ●

Garantir la santé et la sécurité

Guaranteeing health and safety

« Enjeux de première importance pour le Groupe, la santé et la sécurité de nos collaborateurs et sous-traitants sont primordiales. Maîtriser les risques liés à nos multiples activités et implantations, exige des procédures rigoureuses et adaptées aux contextes locaux. »

“The health and safety of our employees and subcontractors is a key issue for the Group. Managing the risks associated with our many business activities and locations requires rigorous procedures tailored to local conditions.”

Gilles Alix,
Directeur général, Groupe Bolloré
Chief Executive Officer, Bolloré Group

— Promouvoir des systèmes de management rigoureux

Ancré dans une démarche d'amélioration continue, le Groupe Bolloré déploie des systèmes de management et une politique de certification suivant les référentiels reconnus tels que ISO 9001 (management de la qualité) et ISO 14001 (management environnemental), OHSAS 18001 / ISO 45001 (management de la santé et de la sécurité au travail), IRIS (International Railway Industry Standard), et autres normes internationales.

« La mise en œuvre de ces systèmes de management est garante de la prise en compte au quotidien de la santé et de la sécurité des collaborateurs du Groupe et des tiers au sein d'un cycle de vigilance vertueux », précise **Christian Teillet, QHSE Bolloré Logistics**.

— Prévenir les risques professionnels

Les politiques de prévention des risques sont déployées dans toutes les divisions du Groupe selon les besoins spécifiques aux différents métiers. Par exemple, chez Bolloré Ports et Bolloré Railways, des procédures renforcées encadrent les



activités de manutention conventionnelles, plus dangereuses que la manutention de conteneurs. Des tests de dépistage (prise de médicament, alcool, drogue) sont par exemple réalisés systématiquement auprès des employés exerçant des métiers identifiés à risques majeurs.

👉 Le Pedestrian Free-Yard de Bolloré Ports a notamment permis de faire des terminaux à conteneurs des endroits toujours plus sécurisés : certifié chaque année par un bureau de contrôle agréé et indépendant, il a permis de diviser par 4 le nombre d'accidents dans les ports depuis sa mise en place en 2014 📍, souligne **Christian Devaux, QHSE Bolloré Ports et Bolloré Railways.**

— Améliorer les conditions de travail

L'amélioration des conditions de travail passe par la mise en œuvre d'une politique de prévention des situations de pénibilité au travail et l'application de règles d'ergonomie. Par exemple, sur les sites bretons de Blue Solutions, les facteurs de pénibilité, pour chaque poste, sont analysés depuis 2016, allant ainsi au-delà de l'obligation légale. L'entreprise entend traiter le maximum de ces facteurs par des mesures préventives de protection, techniques ou organisationnelles. En outre, les personnes qui ont travaillé la majeure partie de leur carrière en équipe successive alternante bénéficient d'un dispositif ambitieux d'anticipation de départ à la retraite.

— Former et sensibiliser

La formation et la sensibilisation sont centrales pour assurer la santé et la sécurité au sein du Groupe, mais aussi dans tout son écosystème d'activité. Les collaborateurs, comme les sous-traitants, doivent exercer leurs métiers dans les meilleures conditions et avec les bons gestes, sans jamais se mettre en danger. Bolloré Transport & Logistics dispense des formations à ses sous-traitants sur les thématiques santé, sécurité et environnement, basées sur les règles QHSE (qualité, hygiène, sécurité, environnement) de la division. La division se mobilise par ailleurs chaque année pour célébrer la Journée mondiale de la sécurité et de la santé au travail, créée par l'OIT.

**Collaborateurs sensibilisés en 2018
à l'occasion de la Journée mondiale
de la sécurité et de la santé au travail**
**16,000 employees took part in the 2018 World Day
for Health and Safety at Work**

16000



— Protéger la santé

Le Groupe Bolloré protège la santé de ses collaborateurs en s'assurant qu'ils sont aptes médicalement pour la mission à laquelle ils sont assignés. À cette fin, il s'efforce de prévenir et de réduire les risques au travail, déploie une politique de protection sociale efficace, et propose une surveillance médicale renforcée pour le personnel pouvant être exposé à des risques sanitaires. Des programmes de dépistage, vaccination ou prévention de certaines maladies sont par exemple définis et suivis dès que nécessaire. Plus de 12 000 salariés de Bolloré Transport & Logistics en ont été bénéficiaires en 2018. En outre, en Afrique, la couverture complémentaire de santé proposée aux salariés dépasse largement les seuils d'obligations légales en permettant la couverture de plus de 100 000 personnes, soit 25 000 salariés et leurs ayants droit. ●

— Promoting rigorous management systems

*Drawing on a process of continued improvement, the Bolloré Group deploys management systems and a certification policy that meet recognized standards such as ISO 9001 (quality management) and 14001 (environmental management), OHSAS 18001 / ISO 45001 (occupational health and safety management), IRIS (International Railway Industry Standard), and other international standards. 📍 The implementation of these management systems ensures that the health and safety of Group employees and third parties is taken into account on a daily basis within a virtuous cycle of vigilance, 📍 states **Christian Teillet, QHSE Bolloré Logistics. ...***

...

— Preventing occupational risks

Risk prevention policies are deployed Group-wide according to different businesses' specific needs. For example, at Bolloré Ports and Bolloré Railways, improved procedures govern conventional handling activities, which are more hazardous than container handling. Screening tests (for prescription and other drugs and alcohol) are, for example, routinely carried out on employees doing jobs identified as being high risk.

📍 Bolloré Ports' Pedestrian-Free Yard has, in particular, made container terminals much safer. They are certified each year by an accredited independent inspection body, leading to the number of port accidents falling to one-quarter of the previous level since it was introduced in 2014. 🗣️ stresses **Christian Devaux, QHSE Bolloré Ports and Bolloré Railways**.

— Improving working conditions

Working conditions are being improved through the implementation of a policy to prevent arduous working conditions and the application of rules on ergonomics. For example, at Blue Solutions sites in Brittany, the factors that contribute to arduous working conditions have been analyzed, for each position, since 2016, above and beyond legal obligations. The company intends to deal with as many of these factors as possible by means of protective, technical or organizational preventive measures. Those who have spent most of their working lives doing shift work also benefit from an ambitious early retirement scheme.

— Training and awareness-raising

Training and awareness-raising are key to ensuring health and safety across the Group, as well as throughout its entire business ecosystem. Employees and subcontractors must do their jobs in the best possible conditions and in the right positions, without ever being put in danger. Bolloré Transport & Logistics trains its subcontractors in health, safety and the environment, based on divisional QHSE (quality, health, safety, environment) rules. The division also celebrates the ILO World Day for Health and Safety at Work each year.

— Protecting health

The Bolloré Group protects its employees' health by ensuring that they are medically fit for the jobs



that they have been given. To this end, it does its utmost to prevent and reduce occupational risks, implements an effective social welfare policy and offers more medical check-ups to staff who may be exposed to health risks. Screening, immunization or disease prevention programs are, for example, defined and followed, where necessary. Over 12,000 Bolloré Transport & Logistics employees were in receipt of these programs in 2018. In Africa, the additional health cover offered to employees is much more comprehensive than the cover required by law, protecting more than 100,000 people, or 25,000 employees and their beneficiaries. ●



Focus

La batterie LMP® pensée pour la sécurité des utilisateurs

LMP® batteries, designed with user-safety in mind



« La batterie Lithium Métal Polymère (LMP®) témoigne de l'engagement du Groupe Bolloré d'assurer non seulement la santé et la sécurité de ses salariés, mais également des tiers. Parmi ses nombreux avantages, cette technologie LMP® est la seule batterie Lithium 100 % solide, évitant, en cas de percement, tout écoulement de liquide dangereux ou formation d'atmosphère explosive en milieu confiné.

Illustration des efforts du Groupe pour co-construire des cycles de vigilance avec ses parties prenantes, un partenariat entre Blue Solutions et les Services départementaux d'incendie et de secours (SDIS) depuis 2011 permet de déterminer les meilleures techniques d'intervention d'urgence sur des incendies de voitures électriques, pour garantir efficacité et sécurité des intervenants. »

Jean-Luc Girault,
Responsable QHSE, Blue Solutions

“Lithium Metal Polymer (LMP®) batteries bear testament to the Bolloré Group's commitment to ensuring, not only the health and safety of its employees, but also that of third parties. One of its many benefits is that this LMP® technology is the only 100% solid lithium battery, meaning that, should the battery be punctured, there will be no loss of hazardous fluids or explosive atmospheres created in confined spaces.

One illustration of the Group's efforts to co-construct vigilance cycles with its stakeholders is the partnership between Blue Solutions and French fire and rescue departments (SDIS) which, since 2011, has made it possible to determine the best emergency techniques to be used in the event of electric car fires, so as to guarantee the efficacy and safety of those attending such fires.”

Jean-Luc Girault,
Head of QHSE, Blue Solutions





Innovover

pour faire face aux grands enjeux environnementaux

*Innovating in response to major
environmental challenges*

Être un acteur engagé de la transition énergétique

Being a player committed to energy transition

« En développant des produits et des services innovants, notamment pour les transports propres et le stockage d'électricité, le Groupe Bolloré investit dans des activités respectueuses de l'environnement et accompagne la transition énergétique. Le Groupe s'engage en outre à améliorer sa performance énergétique afin de limiter les émissions de gaz à effet de serre et de lutter contre le changement climatique. »

“Through its development of innovative products and services, in particular for clean transportation and electricity storage, the Bolloré Group invests in environmentally friendly activities and supports the energy transition. The Group is also committed to improving its energy performance to limit greenhouse gas emissions and combat climate change.”

Marie Bolloré,
Directrice générale Blue Systems
Chief Executive Officer of Blue Systems



10 281
tonnes équivalent
CO₂ évitées grâce
aux services
d'autopartage
de véhicules
électriques

*10,281 metric tons
of CO₂ equivalent
avoided thanks
to electric car-
sharing services*

— Développer des produits et services bas carbone

Le Groupe a choisi de faire du bas carbone une opportunité de développement de ses produits et services. Les solutions innovantes d'autopartage et de transport collectif propre développées par le Groupe montrent une forte volonté de saisir l'opportunité que représente la transition énergétique. Courant 2018, le Groupe Bolloré a lancé BlueLA, un nouveau service d'autopartage à Los Angeles et a continué de déployer des réseaux de points de recharge en France et au Royaume-Uni. Enfin, les Bluebus – de 6 et de 12 mètres – sont plus de 270 à circuler dans les villes françaises, dont Paris avec les bus de la RATP, mais également à l'étranger avec la livraison de 5 Bluebus de 12 mètres à la Société des transports intercommunaux de Bruxelles (STIB).

🔗 Bolloré Logistics, en tant que leader de la supply chain, accompagne ses clients pour contribuer à leur politique écoresponsable, en concevant des solutions de transport et logistique bas carbone tout au long de la chaîne d'approvisionnement. Dans l'organisation du transport, avec des solutions alternatives (rail, barge, électrique) ou dans l'exécution de services à valeur ajoutée avec la règle des 3R (réduire, réutiliser, recycler) en entrepôt, nous nous attachons à réduire l'impact environnemental global et à en mesurer les effets positifs 🔗, complète **Odile Maarek**, Directrice Organisation, méthode et RSE, Bolloré Logistics. ●

— Developing low-carbon products and services

The Group has chosen to make low carbon an opportunity for the development of its products and services. The innovative car-sharing and public transit solutions developed by the Group show a strong desire on its part to seize the opportunities represented by the energy transition. In 2018, the Bolloré Group launched BlueLA, a new car-sharing service in Los Angeles, and continued to deploy charging point networks in France and the United Kingdom. Finally, more than 270 six- and twelve-meter Bluebuses are on the roads in cities in France (including RATP buses in Paris) and internationally (delivery of five 12-meter Bluebuses to the Société des Transports Intercommunaux de Bruxelles [STIB]).



**300 Bluecar®
et
531 bornes
de recharge
à Singapour**

**300 Bluecar®
and 531 charging
terminals in
Singapore**

“As a leader in the supply chain, Bolloré Logistics supports its customers to contribute to their ecologically-responsible policies, by designing low carbon transportation and logistics solutions throughout the supply chain. In the organization of transportation, with alternative solutions (rail, barge, electric) or in the execution of value added services with the 3R rule (reduce, reuse, recycle) in warehouses, we are committed to reducing the global environmental impact and ensuring positive effects,” added **Odile Maarek, Head of Organization, Methodology and CSR, Bolloré Logistics.**

La technologie LMP®, fondement de l'engagement environnemental du Groupe

Aboutissement d'un programme de R&D ambitieux commencé il y a plus de vingt ans, représentant un investissement de 3 milliards d'euros, la batterie LMP® est une solution unique, ne contenant ni solvants, ni cobalt, ni nickel. Cette technologie est au centre de nombreuses activités du Groupe, du transport propre à la gestion intelligente de l'énergie, tandis que 2019 verra le lancement d'une nouvelle batterie sèche améliorée, à destination de l'industrie du bus et du stockage stationnaire.

LMP® technology, the foundation of the Group's environmental commitment

The result of an ambitious R&D program begun over twenty years ago representing an investment of 3 billion euros, the LMP® battery is a unique solution that contains no solvents, cobalt or nickel.

This technology is at the core of many of the Group's activities, from clean transportation to smart energy management, and 2019 will see the launch of a new, improved dry battery for the bus and stationary storage industries.



Interview



Pierre Houé

Directeur des opérations,
Bolloré Logistics
*Head of Operations,
Bolloré Logistics*

Quels sont les engagements de Bolloré Logistics en matière environnementale ?

— **Pierre Houé** : Nous plaçons le développement durable au centre de nos opérations : design des bâtiments et matériaux utilisés, gestion des ressources naturelles, choix des emballages, recyclage de composants...

Dans la sélection de nos fournisseurs – transports et entrepôts – nous intégrons des critères liés à la diminution des émissions de CO₂ et des polluants atmosphériques, et nous valorisons fortement les initiatives à caractère social et sociétal. Ces actions font l'objet de revues régulières afin d'évaluer leurs performances et de définir les plans de progrès associés.

Comment accroître globalement la valeur environnementale et sociétale des activités de supply chain dans le monde ?

— **P. H.** : En tant que membre des communautés Clean Cargo Working Group et EcoTransIT world, nous sommes engagés, avec nos partenaires, nos fournisseurs et nos clients, à faire progresser le secteur vers une supply chain plus responsable.

Dès leur conception, nos offres commerciales et techniques intègrent les vecteurs de transport les plus efficaces afin d'offrir à nos clients des alternatives plus écoresponsables, tout en

intégrant les variables de coûts et de délais. Nous engageons fortement nos clients à bâtir avec nous des programmes ambitieux à cet égard, et nous fixons ensemble des objectifs d'amélioration.

What are Bolloré Logistics' environmental commitments?

— **Pierre Houé**: We place sustainable development at the core of our operations, in building design and materials used, natural resource management, packaging choices, recycling of components and elsewhere. In the selection of our suppliers – transportation and warehouses –, we integrate criteria related to the reduction of CO₂ emissions and atmospheric pollutants, and we consider social and societal initiatives to be very important. These actions are reviewed regularly to assess their performance and define suitable progress plans.

How can the environmental and societal value of supply chain activities around the world be increased?

— **P. H.**: As a member of the Clean Cargo Working Group and EcoTransIT World communities, we are committed, together with our partners, suppliers and customers, to move the sector toward a more responsible supply chain. From their conception, our commercial and technical offers integrate the most efficient transport vectors to offer our customers more eco-friendly alternatives and incorporate cost and deadline variables. We strongly urge our customers to build ambitious programs with us in this regard, and together we set goals for improvement.

Maîtriser notre empreinte environnementale

Controlling our environmental footprint

« Bolloré s'appuie sur des systèmes de management de l'environnement (SME) pour anticiper et maîtriser l'impact de ses activités sur les milieux naturels. Tout en répondant aux réglementations nationales, les filiales s'engagent dans la prévention des pollutions, la gestion des déchets, la protection de la biodiversité et l'amélioration des qualités environnementales de leur parc immobilier. »

"Bolloré relies on environment management systems (EMSs) to anticipate and control the impact of its activities on natural environments. Along with obeying national regulations, subsidiaries are committed to preventing pollution, managing waste, protecting biodiversity and improving the environmental quality of their real estate portfolio."

Jean-Luc Monfort,
Directeur général, Blue Solutions
Chief Executive Officer, Blue Solutions

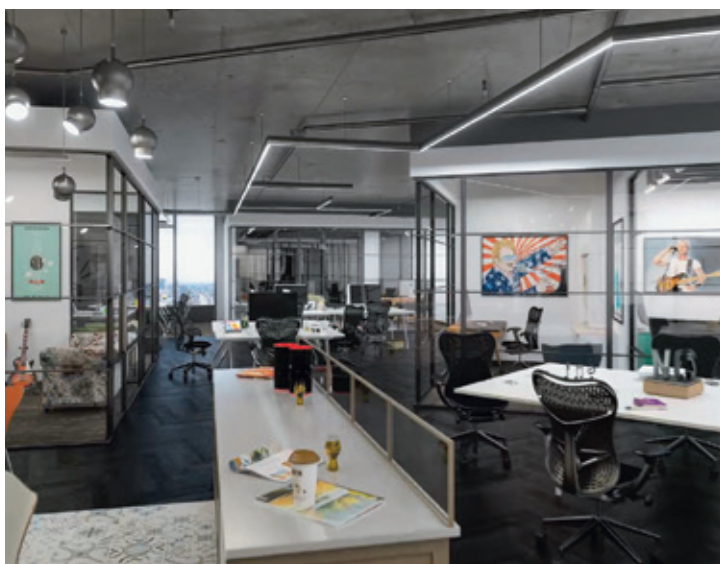


+35%
de sites ayant
mis en place un
SME depuis 2015

*+35% sites have
put an EMS in
place since 2015*

— Renforcer les systèmes de management environnemental

Le Groupe Bolloré s'attache à déployer des SME afin de consolider des cycles de vigilance efficaces pour prévenir les situations de pollution, réduire le nombre d'incidents environnementaux et assurer leur prise en charge systématique et immédiate. Cette politique assurée a minima, le Groupe tend, lorsque cela est possible, à dépasser volontairement le niveau d'exigence des normes internationales pour améliorer sa performance environnementale. Suivant cette ligne, Bolloré Ports a par exemple ...



Nouveau siège d'Universal Music UK, certifié BREEAM⁽²⁾.
New headquarters of Universal Music UK, BREEAM-certified⁽²⁾.

...

lancé en 2018 son propre label interne « Green Terminal », marquant son engagement environnemental volontaire au-delà de la norme ISO 14001. Les sites de la division Blue Solutions en Bretagne sont couverts par un système de management environnemental commun, basé sur le référentiel ISO 14001:2015. Par ailleurs, dans le cadre du projet de certification ISO 14001 du site Batteries prévue en 2019, des analyses de risques ont été réalisées avec les responsables de services afin de dégager des plans d'actions et, par la même occasion, de sensibiliser aux principaux enjeux environnementaux du site.

— Prévenir les pollutions locales et les accidents industriels

Au sein de ses activités industrielles, et en cohérence avec sa démarche de vigilance, le Groupe met en œuvre des procédures spécifiques et se dote de matériels d'intervention d'urgence adéquats.

❖ Illustrant ces engagements, Sitarail a par exemple déployé un système de wagons miradors dédiés à la surveillance des trains d'hydrocarbures, et Camrail a signé un protocole de partenariat avec le centre de recherche Hydrac (Hydrocarbures analyses contrôles) pour l'analyse physico-chimique des eaux de rejets et des sols pollués aux hydrocarbures afin de réduire son impact environnemental ❖, ajoute **Éric Melet, Directeur général Bolloré Railways**. En outre, un travail important de sensibilisation et de formation des collaborateurs est également mis en œuvre. Bolloré Railways a ainsi formé plus de 110 personnes en 2018 aux techniques de réponse aux situations d'urgence sur les trains d'hydrocarbures.

— Opter pour des constructions responsables

La gestion durable du parc immobilier et des infrastructures fait également partie des préoccupations volontaires du Groupe. Bolloré Logistics a notamment renforcé sa politique d'immobilier durable et s'est engagé à ce que toute nouvelle construction soit basée sur une certification environnementale, quelle que soit sa superficie, et ce, partout dans le monde. Son parc immobilier

d'émissions de GES entre 2016 et 2018, grâce au raccordement électrique et aux nouveaux équipements de certains ports
-63% lower GHG emissions between 2016 and 2018, thanks to electricity connections and new equipment at certain ports

63%



Wagons miradors Sitarail.
 Sitarail "mirador" maintenance wagons.

« durable » compte aujourd'hui sept bâtiments dont la plateforme logistique de 18 500 m² à Miami qui a obtenu la certification LEED®⁽¹⁾ Gold en novembre 2018, attestant de sa haute performance environnementale. À Londres, le nouveau siège d'Universal Music UK a obtenu la certification BREEAM⁽²⁾, standard de certification bâtiment le plus répandu à travers le monde. Le bâtiment présente une large gamme de systèmes et d'approches qui permet de réaliser des économies d'énergie, notamment grâce à l'orientation du bâtiment, la protection solaire, la masse thermique pour le refroidissement, la ventilation passive et un lien avec le réseau de chauffage urbain du site. Par ailleurs, le site a remporté le prix du meilleur projet commercial aux BREEAM Awards 2018.

— Améliorer la performance énergétique

Le Groupe Bolloré cherche à optimiser ses consommations énergétiques pour réduire ses émissions de gaz à effet de serre (GES) au quotidien. Depuis 2009, un système informatique dédié au reporting extra-financier permet de mieux mesurer la performance RSE du Groupe. Cet outil couvre à présent 873 entités, et mobilise

(1) Leadership in Energy and Environmental Design.
 (2) Building Research Establishment Environmental Assessment Method.

plus de 780 contributeurs. Les indicateurs de consommation énergétique, remontés lors de campagnes annuelles, font l'objet d'audits approfondis par un organisme tiers indépendant accrédité.

Les sites industriels sont, de fait, les plus consommateurs (Bolloré Transport & Logistics représente plus de 80 % des émissions du Groupe, dont la majeure partie incombe aux activités portuaires et ferroviaires) et font donc l'objet d'attentions particulières. Bolloré Ports a lancé, début 2018, un programme environnemental sur ses terminaux à Abidjan et au Congo, et teste des solutions comme la récupération d'énergie dispensée sur les portiques, l'installation de panneaux solaires ou l'électrification des engins de manutention. La division Communication du Groupe, si elle est moins émettrice de GES, participe à la lutte contre le changement climatique en contribuant à la sensibilisation des clients et du grand public. Havas participe ainsi à l'initiative Common Ground qui promeut les objectifs de développement durable de l'ONU, et collabore avec les plus grandes marques pour créer des campagnes sur le climat.

— Protéger la biodiversité

Le Groupe Bolloré mène diverses actions de prévention et de protection au sein de ses divisions. Pionnier en la matière, Bolloré Logistics travaille depuis plusieurs années avec le cabinet d'expertise et de conseil en écologie Élan sur une politique active et durable. La division a ainsi mis en place un système de management de la biodiversité couvrant déjà quatre sites certifiés Ecocert® « Engagement biodiversité », dont trois sites labellisés BiodiverCity®. •

— Strengthening environment management systems

The Bolloré Group strives to deploy EMSs to consolidate effective vigilance cycles and prevent pollution, reduce the number of environmental incidents and manage them consistently and immediately. With this policy as a guaranteed baseline, the Group tends, where possible, to voluntarily exceed the levels required by international standards to improve its environmental performance. Along these lines, to give one example, Bolloré Ports launched its own internal Green Terminal label in 2018,

marking its voluntary environmental commitment beyond the ISO 14001 standard.

The Blue Solutions division's sites in Brittany are covered by a common environment management system based on ISO 14001:2015. In addition, as part of the proposed ISO 14001 certification for the Batteries site planned for 2019, risk analyses were conducted with department heads to draw up action plans and, at the same time raise awareness of the site's main environmental issues.

— Preventing local pollution and industrial accidents

In its industrial activities, consistent with its vigilance processes, the Group implements specific procedures and has adequate emergency response equipment.

As an illustration of these commitments, Sitarail has deployed a 'mirador' maintenance wagon system for the monitoring of trains carrying hydrocarbons, and Camrail has signed a partnership protocol with the Hydrac (Hydrocarbon Analysis Controls) research center for physico-chemical analysis of wastewater and hydrocarbon-polluted soils to reduce its environmental impact. added **Éric Melet, Chief Executive Officer of Bolloré Railways.**

In addition, an extensive information and training campaign for employees is also being implemented. Bolloré Railways trained over 110 people in emergency response techniques on trains carrying hydrocarbons in 2018. ...



Intégration de la biodiversité sur le Hub de Roissy.
Integration of biodiversity at the Roissy Hub.

...

— Choosing responsible construction

The sustainable management of the real estate and infrastructure portfolio is also one of the Group's voluntary concerns. In particular, Bolloré Logistics has strengthened its sustainable real estate policy and is committed to ensuring that all new construction worldwide, whatever its size, is based on environmental certification. Its "sustainable" real estate portfolio now includes seven buildings, including the 18,500 m² logistics platform in Miami, which obtained LEED®⁽¹⁾ Gold certification in November 2018, thus attesting to its high environmental performance. In London, the new Universal Music UK headquarters received BREEAM®⁽²⁾ certification, the most widely used building certification standard worldwide. The building presents a wide range of energy-saving systems and approaches, including the building's orientation, solar protection, thermal mass for cooling, passive ventilation and a link to the site's urban heating network. In addition, the site won the best commercial project award at the 2018 BREEAM Awards.

— Improving energy performance

The Bolloré Group seeks to optimize its energy consumption and reduce its greenhouse gas (GHG) emissions on a daily basis. Since 2009, an IT system dedicated to non-financial reporting has made it possible to improve measurement of the Group's CSR performance. This tool



44%
de déchets
non dangereux
recyclés ou
valorisés⁽¹⁾

44% of non-hazardous waste recycled or recovered⁽¹⁾

(1) Hors Havas et Vivendi.
(1) Excluding Havas and Vivendi.

now covers 873 entities and mobilizes over 780 contributors. Energy consumption indicators, which are reported annually, are subject to in-depth audits by an accredited independent third party.

Industrial sites are de facto the biggest consumers (Bolloré Transport & Logistics represents more than 80% of the Group's emissions, most of which comes from port and rail activities) and are therefore given special attention.

In early 2018, Bolloré Ports launched an environmental program at its terminals in Abidjan and Congo, and tested solutions such as energy recovery from gantries, installation of solar panels or electrification of handling equipment.

The Group's Communication Division, while it emits fewer GHGs, participates in the fight against climate change by helping to raise awareness among customers and the general public. Havas participates in the Common Ground Initiative, which promotes the UN's Sustainable Development Goals and works with leading brands to create climate campaigns.

— Protecting biodiversity

The Bolloré Group carries out various prevention and protection actions within its divisions.

As a pioneer in the field, Bolloré Logistics has been working for several years with the ecology consulting firm Élan on an active and sustainable policy. The division has set up a biodiversity management system that already covers four sites certified "Engagement Biodiversité" by Ecocert®, including three BiodiverCity® certified sites. ●



Bâtiment tertiaire certifié HQE « Excellent » et labellisé BiodiverCity® à Nantes.
Tertiary building in Nantes HQE-certified "Excellent" and BiodiverCity®.

Interview



Mathilde Dumoulin,

Responsable développement durable,
Bolloré Logistics, Singapour

*Head of Sustainable Development,
Bolloré Logistics, Singapore*

En quoi l'activité de Bolloré Logistics à Singapour est-elle exemplaire en matière d'impact environnemental ?

— **Mathilde Dumoulin** : Au sein de nos activités logistiques, la responsabilité environnementale est un « must-have », pleinement intégré aux opérations. À Singapour, où elles s'étalent sur 11 sites couvrant 190 000 m², nous nous sommes fixé des objectifs ambitieux pour améliorer notre efficacité énergétique et réduire nos émissions de GES. Nos clients sont demandeurs de solutions toujours plus efficaces, mais aussi plus « vertes ».

Le Green Hub a été le premier entrepôt de Singapour à répondre globalement aux enjeux environnementaux – écoconception, efficacité énergétique, économies d'eau, empreinte carbone minimisée... – mais aussi sociaux, avec un lieu de travail pensé pour les usagers. Cette approche est confirmée et approfondie avec le Blue Hub, notre nouvel entrepôt inauguré en 2019.

Quelle est votre stratégie pour aller encore plus loin ?

— **M.D.** : Fin 2018, nous avons défini de nouveaux objectifs de réduction des GES et avons amorcé plusieurs projets pour les atteindre. Nous allons utiliser les énergies renouvelables, en commençant par 7 000 m² de panneaux solaires sur le Green Hub, qui couvriront 25 % des besoins en énergie du bâtiment. Le Green Hub et le Blue Hub sont entièrement pilotés par un système intelligent qui nous permet d'avoir une visibilité complète sur nos consommations d'électricité.

Nous avons aussi lancé une initiative « zéro plastique à usage unique dans les bureaux d'ici à 2020 ».

Grâce à la sensibilisation et à l'autonomisation des équipes sur ces sujets, à la mobilisation de notre réseau de coordinateurs RSE et de notre comité RSE régional, nos collaborateurs s'associent de plus en plus à notre démarche.

In what way is Bolloré Logistics' activity in Singapore exemplary in terms of environmental impact?

— **Mathilde Dumoulin**: In our logistics activities, environmental responsibility is a must-have that is fully integrated into operations. In Singapore, where they are spread out over 11 sites covering 190,000 m², we have set ambitious goals to improve our energy efficiency and reduce our GHG emissions. Our customers are looking for solutions that are increasingly efficient but also "greener". The Green Hub was the first warehouse in Singapore to provide a comprehensive response to environmental issues (ecodesign, energy efficiency, water savings, minimized carbon footprint, etc.), as well as social issues, with a workplace designed for users. This approach is confirmed and taken even further with the Blue Hub, our new warehouse inaugurated in 2019.

What is your strategy for going even further?

— **M.A.**: At the end of 2018, we defined new GHG reduction targets and initiated several projects to achieve them. We will use renewable energies, starting with 7,000 m² of solar panels for the Green Hub, which will cover 25% of the building's energy needs. The Green Hub and Blue Hub are completely managed by an intelligent system that provides us with full visibility over our electricity consumption. We have also launched a "zero single-use plastic in offices by 2020" initiative. Thanks to staff information campaigns and empowerment on these topics, the mobilization of our network of CSR coordinators and our regional CSR committee, our employees are increasingly backing our approach.





S'engager à long terme pour le développement des territoires

***Committing over the long term
to regional development***

Contribuer à l'emploi local

Contributing to local employment

« Implanté dans 127 pays, dont 46 en Afrique, le Groupe Bolloré y est un acteur incontournable du développement économique et social, notamment grâce à ses activités et ses achats qui génèrent un grand nombre d'emplois directs et indirects. Sur près de 81 000 salariés, plus de 97,2 % sont employés localement. »

"With locations in 127 countries, including 46 in Africa, the Bolloré Group is a key player in economic and social development through its activities and purchasing, which generate a large number of direct and indirect jobs. Out of nearly 81,000 employees, over 97.2% are employed locally."

Thierry Ehrenbogen,

Directeur général adjoint Bolloré Transport & Logistics

Deputy CEO of Bolloré Transport & Logistics

des salariés
employés
localement
97.2% of employees
employed locally

97,2%



Amériques

Americas

16 % des effectifs

4 153 recrutements

11 974 salariés bénéficiaires d'une formation

16% of the workforce

4,153 recruitments

11,974 employees have received training

Europe

Europe

39% des effectifs

7 169 recrutements

19 653 salariés bénéficiaires
d'une formation

39% of the workforce

7,169 recruitments

*19,653 employees have
received training*

Asie-Pacifique

Asia-Pacific

15% des effectifs

3 751 recrutements

8 236 salariés bénéficiaires
d'une formation

15% of the workforce

3,751 recruitments

*8,236 employees have
received training*

Afrique

Africa

30% des effectifs

2 420 recrutements

13 691 salariés bénéficiaires
d'une formation

30% of the workforce

2,420 recruitments

*13,691 employees have
received training*

Interview



David-Alexandre Fournier,

Directeur des ressources humaines
de Bolloré Transport & Logistics

*Director of Human Resources
of Bolloré Transport & Logistics*

Dans quelle mesure Bolloré Transport & Logistics soutient l'emploi local et le développement des compétences dans les pays où l'activité est implantée ?

— **David-Alexandre Fournier** : Pour créer, préserver et développer les emplois locaux et les compétences sur le long terme, Bolloré Transport & Logistics déploie une stratégie RH autour de deux axes majeurs. Notre politique de recrutement, tout d'abord, favorise la diversité en adaptant nos processus aux contextes locaux. Encourager la diversité au travers des recrutements et de la gestion des carrières est, pour nous, un facteur de performance reconnu et privilégié. Par ailleurs, notre politique de formation s'emploie à adapter continuellement les compétences nécessaires de nos collaborateurs. Nous sommes dans le souci constant de recherche d'efficacité individuelle et collective.

Quels sont les défis RH (attractivité, recrutement, rétention...) auxquels vous êtes confrontés localement, et comment y faites-vous face ?

— **D-A.F.** : La fidélisation, le recrutement, les conditions salariales ainsi que l'alignement de nos compétences aux besoins évolutifs de nos activités font partie des défis RH auxquels nous sommes confrontés localement. Pour y faire face, nous adaptons nos cartographies et nos

plans de formation, nous travaillons plus étroitement avec nos écoles partenaires pour anticiper nos futurs besoins et nous renforçons continuellement nos dispositifs internes en matière de C&B (compensation & benefits), tout en maintenant une cohérence globale.

To what extent does Bolloré Transport & Logistics support local employment and skills development in the countries where operations are located?

— **David-Alexandre Fournier**: To create, preserve and develop local jobs and skills over the long term, Bolloré Transport & Logistics deploys an HR strategy based on two major concepts. First and foremost, our recruitment policy promotes diversity by adapting our processes to local contexts. Encouraging diversity through recruitment and career management is, for us, an acknowledged performance factor and one that we prioritize. In addition, our training policy strives to continuously adapt our employees' necessary skills. We are constantly striving to be effective, both individually and collectively.

What are the HR challenges (attractiveness, recruitment, retention, etc.) that you face locally, and how do you handle them?

— **D-A.F.**: Retention, recruitment, working conditions and the alignment of our skills to the evolving needs of our activities are some of the HR challenges we face locally. To handle them, we adapt our mapping and training plans, work more closely with our partner schools to anticipate our future needs, and continually strengthen our internal C&B (compensation & benefits) systems, while maintaining overall consistency.

Investir dans les territoires

Investing in local development

« Par ses activités, ses investissements et son ancrage local, le Groupe Bolloré est un important créateur de valeur territoriale, notamment grâce au soutien de l'emploi et de l'entrepreneuriat, et au développement des infrastructures culturelles, de santé ou d'énergie. Toutes les divisions du Groupe ont à cœur de maximiser leurs impacts bénéfiques pour les populations locales »

“Through its activities, its investments and its local anchoring, the Bolloré Group is a major local creator of value, thanks in particular to its support of employment and entrepreneurship, and the development of cultural, health and energy infrastructures. All of the Group's divisions are keen to maximize their beneficial impact on local populations.”

Philippe Labonne,

Directeur général adjoint Bolloré Transport & Logistics

Deputy CEO of Bolloré Transport & Logistics

des achats du groupe Vivendi
sont effectués auprès de
fournisseurs locaux
88% of Vivendi group purchases are made
from local suppliers

88%

Le Groupe Bolloré investit, chaque année, près de 300 millions d'euros dans le développement d'infrastructures en Afrique. En 2018, Bolloré Ports a ainsi mis en service deux nouveaux portiques de quai (STS) dédiés à la manutention portuaire, dans le cadre d'un vaste plan de modernisation d'Abidjan Terminal, en Côte d'Ivoire. Au Cameroun, Kribi Conteneurs Terminal, unique port en eaux profondes du pays, a accueilli son premier navire commercial, également grâce à une modernisation du terminal dont l'efficacité participera à la croissance économique du pays et de sa sous-région. Bolloré Transport & Logistics, au cœur des importations et exportations sous-régionales africaines, accroît le désenclavement des pays de l'hinterland et génère un dynamisme économique dont bénéficient les populations.

— Soutenir le travail des jeunes

Bolloré Transport & Logistics est également actif pour promouvoir l'entrepreneuriat des jeunes en soutenant par exemple l'Institut européen de coopération et de développement (IECD) et l'Association Pointe-Noire industrielle (APNI) : depuis 2015, une convention de partenariat entre la division et l'IECD a permis de former 300 entrepreneurs locaux, qui ont pu bénéficier de financements de la Banque mondiale.

De son côté, Sitarail exige que les entreprises extérieures chargées de l'exécution de certains travaux recrutent de la main-d'œuvre locale, surtout parmi la jeunesse en recherche d'emploi.

— Créer de la valeur sociale, culturelle et économique

Présentes dans 6 pays d'Afrique de l'Ouest, les 9 Bluezones du groupe Vivendi forment des espaces innovants, créateurs de valeur. En synergie avec les autres marques du groupe, ces espaces de vie et de travail disposent d'Internet, de l'accès à l'eau potable et l'électricité y est fournie par la technologie écologique de Blue Solutions. Avec, en outre, des services Bluebus associés, les Bluezones favorisent l'effervescence économique, sociale, et culturelle en accueillant des bureaux, des espaces de co-working, des commerces, mais aussi des salles de cinéma, des événements sportifs, des concerts, etc. Pensés comme ...

...

de véritables hubs au cœur des villes, les Bluezones contribuent également à la création d'emploi particulièrement pour la jeunesse locale. ●

The Bolloré Group invests nearly 300 million euros each year in infrastructure development in Africa. In 2018, Bolloré Ports commissioned two new quayside gantries (STS) used for port handling as part of a vast modernization plan for the Abidjan Terminal in the Republic of Côte d'Ivoire. In Cameroon, Kribi Container Terminal, the country's only deep-water port, welcomed its first commercial vessel thanks also to the modernization of the terminal, whose efficiency will contribute to the economic growth of the country and its sub-region. Through its position at the core of African sub-regional imports and exports, Bolloré Transport & Logistics reduces the isolation of hinterland countries and generates economic dynamism from which populations benefit.

— Supporting youth employment

Bolloré Transport & Logistics is also active in promoting youth entrepreneurship through its



**Près de
560 000
personnes ont
fréquenté les
salles de cinéma
CanalOlympia,
alimentées en
énergie solaire,
en Afrique**

***Almost 560,000
people have
visited the
CanalOlympia
movie theaters
in Africa, which
are powered by
solar energy***

support, for example, of the European institute for cooperation and development (IECD) and the Pointe-Noire industrial association (APNI). Since 2015, a partnership agreement between the division and the IECD has trained 300 local entrepreneurs, who received World Bank funding. For its part, Sitarail requires external companies responsible for implementing certain work to recruit local labor, and young job-seekers in particular.

— Creating social, cultural and economic value

With its presence in six West African countries, the Vivendi group's nine Bluezones form innovative spaces that create value. In synergy with the Group's other brands, these living and working spaces have Internet and access to drinking water, and electricity is provided by Blue Solutions ecological technology. Paired with Bluebus services, the Bluezones promote economic, social and cultural vitality by hosting offices, co-working spaces and shops as well as movie theaters, sporting events, concerts and other cultural offerings. Designed like city center hubs, the Bluezones also contribute to job creation, especially for local young people." ●

Fluidifier la logistique et décongestionner les villes

« Bolloré Ports a amorcé en 2017 une stratégie visant à lutter contre la congestion portuaire et à fluidifier la logistique urbaine sur le continent africain. Depuis, nous poursuivons nos efforts pour développer des plates-formes logistiques et commerciales en périphérie des villes. L'objectif est de permettre aux infrastructures portuaires urbaines de libérer pleinement leur potentiel de moteurs économiques. C'est le cas à Diamniadio au Sénégal, où une plate-forme a été mise en place pour les véhicules débarqués sur le terminal roll-on/roll-off de Dakar. Elle a déjà permis une diminution de 5 % à 10 % du trafic camion dans la ville, contribuant ainsi à la décongestion urbaine. »

Improving logistics flows and decongesting cities

"In 2017, Bolloré Ports launched a strategy to fight against port congestion and improve urban logistics flows on the African continent. Since then, we have continued our efforts to develop logistics and commercial platforms on the outskirts of cities. The aim is to enable urban port infrastructures to unlock their

full potential as drivers of economic growth. This is the case at Diamniadio in Senegal, where a platform has been created for vehicles that have come off the roll-on/roll-off terminal in Dakar. It has already resulted in a 5% to 10% reduction in truck traffic in the city, contributing to urban decongestion."

Patrick Lawson,

*Directeur des concessions, Bolloré Ports
Head of Concessions, Bolloré Ports*



Interview



Christine Pigeyre

Présidente-directrice générale
de CanalOlympia
*Chair and Chief Executive Officer
of CanalOlympia*

Le réseau CanalOlympia est un important créateur de valeur (culturelle, sociale, économique) sur le continent africain : où en est son déploiement ?

— **Christine Pigeyre** : Le réseau de salles de cinéma et de spectacles CanalOlympia se développe très rapidement. En trois ans, nous avons ouvert 12 salles dans 9 pays : Bénin, Burkina Faso, Cameroun, Gabon, Guinée-Conakry, Niger, République du Congo, Sénégal, et Togo. Notre déploiement se poursuit et nous nous orientons également vers des pays anglophones comme le Nigeria ou le Rwanda. Notre objectif est un réseau d'une vingtaine de salles d'ici à 2020.

Des infrastructures culturelles aux événements sportifs, quels sont les bénéfices des activités de Vivendi Village pour les populations locales ?

— **C. P.** : De par la nature même de nos activités, qui s'adressent directement aux populations locales, nous contribuons activement à créer de la valeur. En renforçant l'offre d'infrastructures culturelles, en leur proposant une véritable expérience cinématographique et des compétitions homologuées internationalement, nous facilitons l'accès aux contenus culturels et sportifs. À l'instar des autres sociétés du groupe Vivendi (Canal+, Universal Music,

Dailymotion), nous stimulons la création et accompagnons les talents. Et tout cela n'est possible que grâce à nos équipes locales, que nous recrutons, formons et faisons monter en compétences.

The CanalOlympia network is an important creator of value (cultural, social and economic) on the African continent. How is its rollout progressing?

— **Christine Pigeyre**: The network of CanalOlympia movie and performance theaters is expanding very rapidly. In three years, we have opened 12 theaters in 9 countries: Benin, Burkina Faso, Cameroon, Gabon, Guinea, Niger, the Republic of Congo, Senegal and Togo. Our rollout is continuing, and we are also moving into English-speaking countries such as Nigeria and Rwanda. Our goal is a network of 20 theaters by 2020.

In terms of cultural infrastructure and sporting events, what are the benefits of Vivendi Village's activities for local populations?

— **C.P.**: By the very nature of our activities, which are targeted directly at local populations, we are actively contributing to the creation of value. By strengthening the repertoire of cultural infrastructures, by offering them a true cinematographic experience and internationally recognized competitions, we facilitate access to cultural and sports content. Like other companies in the Vivendi group, such as Canal+, Universal Music and Dailymotion, we are stimulating creativity and supporting talent. None of this would be possible without our local teams, which we recruit and train, and whose skills we develop.

S'engager auprès des communautés locales

Engaging with local communities

« Le Groupe Bolloré entretient des relations étroites avec les communautés locales, en construisant et en maintenant le dialogue avec ses parties prenantes. Ses collaborateurs s'engagent également dans des initiatives solidaires au bénéfice des populations et dans des programmes de mécénat. »

“The Bolloré Group maintains close relationships with local communities, building and maintaining a dialog with its stakeholders. Its employees also undertake solidarity initiatives for the benefit of local populations and conducting sponsorship programs.”

Dimitri Xylinas,
Directeur communication, RSE et mécénat
Bolloré Transport & Logistics
Director of Communications, CSR and
Sponsorship of Bolloré Transport & Logistics

— S'impliquer auprès des parties prenantes

Bolloré Ports et Bolloré Railways consultent les communautés locales avant chaque projet d'extension ou de modification de sites, notamment dans le cadre des études d'impact. Des comités de suivi, gérés par la Direction générale, garante de la qualité du dialogue, peuvent alors être mobilisés à tout moment. L'ensemble des divisions et filiales s'appliquent à entretenir des relations durables avec leurs parties prenantes. Par exemple, Bolloré Transport & Logistics Côte d'Ivoire figure parmi les membres fondateurs du Club Abidjan ville durable, initiative du secrétaire d'État au Commerce extérieur français et de l'ambassade de France en Côte d'Ivoire. Ce club met à la disposition du pays l'expertise



de ses membres pour mener une réflexion sur l'avenir de ses villes, dans un contexte de forte augmentation de la population. Blue Solutions est en dialogue permanent avec les municipalités et les services où ses solutions sont déployées, mais également avec les clients finaux. En effet, l'opérateur organise régulièrement des échanges avec ses clients afin de recueillir leurs impressions sur l'évolution du service.

— Soutenir des projets solidaires

Au sein de toutes les divisions du Groupe Bolloré, les collaborateurs soutiennent des causes et s'engagent dans des projets en phase avec les valeurs du Groupe, dont en premier lieu, la solidarité. Événement phare de la division Bolloré Transport & Logistics, le Marathon Day 2018 a mobilisé, en faveur de SOS Villages d'enfants, plus de 14 000 collaborateurs dans 95 pays.

Au Congo, la division finance par ailleurs à 100 % l'alphabétisation volontaire des « dockers » qui travaillent pour elle.

Chez Havas Paris, « l'Été créatif » accompagne depuis maintenant deux ans une dizaine de jeunes du Secours populaire en vue de l'élaboration d'un projet créatif, avec le parrainage de collaborateurs de l'agence. Le programme de solidarité Vivendi Create Joy a célébré son dixième anniversaire en 2018 : depuis sa création, ce programme, déployé en France, en Grande-Bretagne et en Afrique, a soutenu plus de 70 associations engagées dans l'initiation et la formation professionnelles auprès des jeunes défavorisés, exclus ou malades. •

— Getting involved with stakeholders

Bolloré Ports and Bolloré Railways consult local communities before each site extension or modification project, especially when impact studies are being performed. Oversight committees managed by Executive management guarantee the quality of the dialog and can be mobilized at any time.

All divisions and subsidiaries are committed to maintaining lasting relationships with their stakeholders. For example, Bolloré Transport & Logistics Côte d'Ivoire is one of the founding members of the Abidjan Sustainable City Club, an initiative of the French Secretary of State for Foreign Trade and the French Embassy in the

employés ont bénéficié du
programme d'alphabétisation
volontaire du Groupe au Congo
80 employees have benefited from the Group's
voluntary literacy program in Congo



Republic of Côte d'Ivoire. This club makes the expertise of its members available for discussions on the future of cities in a country where the population is increasing rapidly.

Blue Solutions is in permanent dialog with the municipalities and services where its solutions are located and with end customers as well. The operator regularly organizes discussions with its customers to collect feedback on developments in its services.

— Supporting solidarity projects

In all Bolloré Group divisions, employees support causes and engage in projects that are in line with the Group's values, the first and most important of which is solidarity. The Bolloré Transport & Logistics division's flagship event, Marathon Day 2018, mobilized more than 14,000 employees in 95 countries for SOS Villages d'Enfants.

In Congo, the division also fully funds a voluntary literacy program for the dockers who work for it. At Havas Paris, over the past two years "l'Été Créatif" has been assisting some ten young people from the Secours populaire as they develop creative projects, with the sponsorship of the branch's employees.

The Vivendi Create Joy solidarity program celebrated its tenth anniversary in 2018. Since its inception, this program, rolled out in France, the UK and Africa, has supported more than 70 associations engaged in initiation and professional training of disadvantaged, socially excluded or sick young people. •

La Fondation de la 2^e chance, vingt ans de solidarité

Fondation de la 2^e chance, twenty years of solidarity

« La Fondation est depuis vingt ans une formidable aventure collective, partagée par les équipes qui la gèrent au quotidien, par les partenaires qui apportent un soutien financier et par les milliers de bénévoles qui contribuent à aider nos lauréats. »

“For twenty years, the Foundation has been a wonderful collective adventure shared by the teams that manage it on a daily basis, the partners that provide financial support and the thousands of volunteers who help those whom the Foundation supports.”

Marie Bolloré,

Présidente de la Fondation de la 2^e chance
President of the Fondation de la 2^e chance

Reconnue d'utilité publique depuis 2006, la Fondation de la 2^e chance accompagne des personnes de 18 à 62 ans, en situation



7 500

personnes accompagnées par la Fondation de la 2^e chance depuis sa création

7,500 people helped by the Fondation de la 2^e chance since its inception

358

personnes soutenues en 2018, avec une aide moyenne de 2 700 €

358 people supported in 2018, with average aid of 2,700 €

de grande précarité et manifestant une réelle volonté de rebondir. La Fondation leur offre un soutien professionnel, humain, et financier – pouvant aller jusqu'à 8 000 euros pour les projets de création/reprise d'entreprise et 5 000 euros pour les projets de formation.

Le Groupe Bolloré héberge la Fondation et ses six salariés qui coordonnent l'ensemble des acteurs de l'association : un réseau de 1 000 bénévoles. Pour doter la Fondation de la 2^e chance d'un lieu d'accueil, le Groupe a acquis l'ancienne maison des Petites Sœurs des pauvres, située rue de Varize, à Paris, et l'a entièrement restaurée. Le foyer Jean-Bosco dispose maintenant de plus de 160 chambres destinées principalement à l'accueil de jeunes étudiants provinciaux et étrangers, mais également de chambres d'accueil pour de jeunes malades et des personnes âgées. Le foyer accueille de nombreuses nationalités venant d'Europe, du Moyen-Orient, d'Asie et des Antilles. ●

Recognized for its public utility since 2006, the Fondation de la 2^e chance helps people aged 18 to 62 who have faced extreme hardship in life and demonstrate a real desire to get their lives back on track. The Foundation offers them professional, human and financial support of up to 8,000 euros for business start-up projects and 5,000 euros for training projects.

The Bolloré Group hosts the Foundation and its six employees, who coordinate the network of 1,000 volunteers that the association relies on. To provide the Fondation de la 2^e chance with a welcoming place to call home, the Group has acquired the former house of the Little Sisters of the Poor on rue de Varize in Paris and completely restored it. Today, the Foyer Jean-Bosco has more than 160 rooms, mainly used by young students from French provinces and from abroad, but also provides rooms for sick young people and the elderly. The house is home to people of many nationalities from Europe, the Middle East, Asia and the Caribbean. ●



Une politique de mécénat Groupe harmonisée

A uniform Group sponsorship policy

« Le Groupe Bolloré a engagé l'harmonisation de sa politique de mécénat, au bénéfice de projets d'intérêt général portés par des associations et des structures à but non-lucratif en Europe et à l'international en faveur de l'autonomisation de la jeunesse, nouvelle ambition du programme international de solidarité Earthtalent ».

“The Bolloré Group has begun to harmonize its sponsorship policy, in favor of projects of general interest aided by associations and non-profit organizations in Europe and internationally to promote empowerment and education for young people, which is the new ambition of the Earthtalent international solidarity program.”

Dorothee Van der Cruyssen,
Directrice mécénat et engagement solidaire,
Groupe Bolloré
*Director of Sponsorship and Solidarity
Commitments, Bolloré Group*

Savoir redonner une partie de ce que nous avons eu la chance de recevoir est une valeur profondément ancrée dans l'ADN du Groupe Bolloré. Chaque année, le Groupe soutient ainsi dans le monde entier des associations œuvrant principalement dans le domaine de l'éducation.

Par exemple, aux côtés de 21 autres grands groupes français, le Groupe a rejoint l'association United Way l'Alliance et son programme Défi Jeunesse, lancé en novembre 2018 dans plusieurs établissements d'éducation prioritaire, qui lutte contre le décrochage scolaire et vise à accompagner 10 500 collégiens à l'horizon 2020. Bolloré Transport & Logistics au Cameroun



428 projets
soutenus dans
45 pays

428 projects
supported
in 45 countries

64 % des
projets dédiés
à la jeunesse
et à l'éducation

64% of projects
dedicated to
young people
or education

a accordé une subvention de 10 millions de francs CFA à l'association Ecolia Labs, dont le projet est de former 1000 jeunes aux métiers du numérique et de les accompagner dans les démarches de création de start-up. Enfin le groupe Vivendi s'engage via du mécénat de compétences ou via des actions pro bono sous la forme de campagnes créatives, mais aussi d'obtention d'espaces de diffusion gratuits pour les associations soutenues. Pour partager au sein du Groupe les bonnes pratiques en la matière, la Direction de la RSE d'Havas a créé un webinaire en 2018, consacré au thème « Collaborating with NGOs ». ●

Being able to give back a part of what we have had the good fortune to receive is a value deeply rooted in the Bolloré Group's DNA. Every year, the Group supports associations all over the world that work mainly in the field of education.

For example, alongside 21 other major French companies, the Group joined the United Way Alliance and its Youth Challenge program, which was launched in November 2018 in several priority education institutions and fights dropping out of school and aims to support 10,500 junior high students by 2020.

Bolloré Transport & Logistics in Cameroon awarded a grant of 10 million CFA francs to the Ecolia Labs association, which aims to train 1,000 young people in the digital professions and assists them in the creation of start-ups. Finally, the Vivendi group has commitments to skills sponsorship or pro bono actions in the form of creative campaigns and also obtains free advertising spaces for the associations supported to perform their work. To share best practices in this area within the Group, the Havas CSR Department created a webinar in 2018 on the topic “Collaborating with NGOs”. ●



Vision et pilotage

Vision and management

« Pour répondre aux attentes convergentes des régulateurs, des investisseurs, des clients et de l'ensemble de nos parties prenantes, nous avons redéfini le socle commun des engagements du Groupe, structuré notre stratégie RSE et déterminé nos priorités à horizon 2022. »

“To meet the converging expectations of regulators, investors, customers and all of our stakeholders, we have redefined the common core of the Group’s commitments, structured our CSR strategy and set our priorities for 2022.”

Élodie Le Rol-Berkmann,

Directrice de la communication et de la RSE,
Groupe Bolloré
Director of Communications and CSR,
Bolloré Group



Cibles 2019-2022

- Affiner la cartographie des risques extra-financiers et de la vigilance
- Renforcer le dispositif éthique : politiques, procédures et plans d'action
- Renforcer les politiques et plans d'action RSE du Groupe au regard des tiers : clients, fournisseurs, sous-traitants, communautés locales, etc.
- Élaborer une « stratégie climat »
- Formaliser les actions menées en termes de « dialogue avec les parties prenantes »

2019-2022 targets

- Refine the mapping of non-financial and duty of care risks
- Strengthen ethical measures: policies, procedures and action plans
- Strengthen the Group's CSR policies and action plans with regard to third parties: customers, suppliers, subcontractors, local communities, etc.
- Develop a “climate strategy”
- Formalize actions taken in terms of “dialog with stakeholders”

— Gouvernance et suivi de la performance RSE

Rattachée à Cédric de Baillencourt, Directeur financier et vice-président du Groupe Bolloré, siégeant au Conseil d'administration, la Direction RSE Groupe définit le cadre de la stratégie RSE, assure un rôle de sensibilisation et de mobilisation, coordonne les plans d'actions, pilote le reporting, analyse et valorise la performance. Elle s'appuie sur les services RSE des divisions et sur un réseau de délégués au sein de chaque entité.

« Notre mission est d'accompagner les filiales dans la maîtrise des risques et la promotion des objectifs RSE. Nous veillons à structurer les procédures et politiques, à définir des indicateurs communs pour renforcer la cohérence et le pilotage de la stratégie RSE, malgré la grande diversité de nos activités et territoires géographiques », souligne

Caroline Beauvalet, Responsable RSE Groupe Bolloré.

Depuis plus de dix ans, un système informatique dédié au reporting extra-financier permet de mesurer la performance RSE du Groupe. « Cet outil couvre aujourd'hui 873 entités. Il permet de remonter et de consolider annuellement de nombreux indicateurs notamment environnementaux », précise **Louis Libeau, Responsable reporting et audit RSE Groupe Bolloré.**

Les axes stratégiques de la RSE, ses cibles prioritaires et ses perspectives sont entérinés à l'occasion du Comité éthique-RSE-anti-corruption qui se réunit au moins une fois par an. •

— CSR performance governance and monitoring

Reporting to Cédric de Baillencourt, Vice-Chairman and CFO of Bolloré Group, member of the Board of Directors, the Group's CSR Department defines the CSR strategy framework, acts to inform and mobilize, coordinates action plans, oversees reporting, analyzes and evaluates performance. It relies on the CSR departments of the divisions and a network of representatives within each entity.

④ Our mission is to support subsidiaries in controlling risks and promoting CSR objectives.

We work to structure procedures and policies and define common indicators to strengthen consistency and the oversight of CSR strategy, despite the wide diversity of our activities and geographical regions, ④ stressed **Caroline Beauvalet, Bolloré Group CSR Manager.**

For over ten years, an IT system dedicated to non-financial reporting has made it possible to measure the Group's CSR performance. ④ This tool now covers 873 entities. It allows us to track and consolidate many environmental and other indicators annually, ④ notes **Louis Libeau, Bolloré Group Reporting and CSR Audit Manager.**

The strategic pillars of CSR, its priority targets and outlook are endorsed at meetings of the Ethics-CSR-Anti-Corruption Committee, which take place at least once a year.



DIRECTION RSE GROUPE BOLLORÉ
BOLLORÉ GROUP CSR DEPARTMENT
rse.groupebollore@bollore.net
+33 (0)1 46 96 44 81

Élodie Le Rol/e.lerol@bollore.net
Louis Libeau/l.libeau@bollore.net
Caroline Beauvalet/c.beauvalet@bollore.net
Farida Abassebay/f.abassebay@bollore.net
Marie Debains/m.debains@bollore.net

CRÉDITS PHOTO

PHOTO CREDITS

Bakar, DBGT (Dakshin Bharat Gateway Terminal Private Ltd)/Inde, Getty Images, Invisibles ©Laurent Diby-Canal+, La Chance, Lady Gaga, A Star is Born ©2018 Warner Bros. Entertainment Inc., Le Bureau des Légendes ©Samuel Kirszenbaum/ASILE/Canal+, Havas Village Sydney ©Havas Group, Pascal Léopold. Photothèques droits réservés/Photo libraries All Rights Reserved: Bolloré, Bolloré Transport & Logistics, Blue Solutions, Blue Systems, Camrail, Earthtalent by Bolloré, Vivendi.

CONCEPTION ET RÉALISATION

DESIGN AND PUBLICATION

HAVAS PARIS



Dans le souci du respect de l'environnement, le présent document est réalisé par un imprimeur Imprim'Vert® sur des papiers composés de matériaux issus de forêts bien gérées certifiées FSC® et d'autres sources contrôlées.

To help protect the environment, this document was produced by an Imprim'Vert® printer on paper made from materials from well managed FSC®-certified forests and other controlled sources.



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