

2 Performance extra-financière du Groupe Bolloré

| | |
|--|------------|
| 1. Enjeux et stratégie RSE | 58 |
| 1.1. Stratégie RSE Groupe | 58 |
| 1.2. Cartographie des risques extra-financiers du Groupe Bolloré | 58 |
| 1.3. Gouvernance de la RSE | 60 |
| 1.4. Suivi de la performance | 60 |
| 1.5. Parties prenantes | 60 |
| 2. Quatre piliers fondamentaux pour un engagement durable | 61 |
| 2.1. Fédérer et protéger les femmes et les hommes, première force de l'entreprise | 61 |
| 2.2. Agir avec intégrité dans la conduite de nos affaires et promouvoir les droits humains dans nos activités | 75 |
| 2.3. Innover face aux grands enjeux environnementaux | 82 |
| 2.4. S'engager à long terme pour le développement des territoires | 95 |
| 3. Devoir de vigilance | 100 |
| 3.1. Plan de vigilance du Groupe Bolloré | 100 |
| 3.2. Compte rendu de la mise en œuvre du plan de vigilance | 104 |
| 4. Tableaux de synthèse de la déclaration de performance extra-financière | 110 |
| 4.1. Tableaux de synthèse des indicateurs sociaux | 110 |
| 4.2. Tableaux de synthèse des indicateurs environnementaux | 114 |
| 4.3. Tables | 118 |
| 5. Rapport de l'organisme tiers indépendant sur la déclaration consolidée de performance extra-financière | 124 |

Depuis 1822, le Groupe Bolloré est animé par une volonté très déterminée d'entreprendre et d'innover en poursuivant une stratégie de diversification de ses activités au déploiement international. Coté en Bourse, le Groupe bénéficie d'un actionariat stable et à majorité familiale qui lui permet de s'engager dans des processus d'investissement de long terme⁽¹⁾. C'est une longue histoire de transmission qui repose sur une culture d'entreprise et des valeurs fortes et partagées par l'ensemble des collaborateurs : la loyauté et l'intégrité, le sens entrepreneurial, la solidarité, l'agilité et la diversité. Les engagements du Groupe se traduisent dans sa stratégie de développement et sa politique de responsabilité sociale et environnementale (RSE) autour de quatre axes fondamentaux.

1. Enjeux et stratégie RSE

1.1. Stratégie RSE Groupe

La stratégie RSE 2017-2022 du Groupe Bolloré s'est construite en premier lieu au regard des résultats de l'analyse de la matérialité des enjeux du Groupe réalisée en 2016. Cette analyse a notamment impliqué la conduite d'entretiens avec chacune des divisions grâce auxquels le Groupe avait pu définir ses enjeux les plus matériels suite au recensement et classement de ces derniers au regard des différentes activités et des attentes des parties prenantes (clients, salariés, autorités publiques, ONG). Mise à jour en 2017 pour y intégrer Vivendi, la matrice de matérialité répertorie sept grands enjeux prioritaires pris en compte au sein de quatre piliers fondamentaux qui façonnent aujourd'hui la stratégie RSE du Groupe Bolloré. Ces engagements sont portés par l'ensemble des divisions pour faire vivre la RSE au quotidien au sein de leur cœur de métier et créer de la valeur et du lien entre les femmes et les hommes de l'entreprise, leur environnement et les parties prenantes.

Les récentes évolutions réglementaires ont renforcé les exigences de reporting et publication d'informations sur la performance RSE de l'entreprise : décret n° 2017-1265 du 9 août 2017, visant à appliquer l'ordonnance n° 2017-1180 du 19 juillet 2017 relative à la publication d'informations non financières par certaines grandes entreprises et certains groupes d'entreprises (dite « directive Barnier »), et loi sur le devoir de vigilance. Aussi, le Groupe Bolloré a fait évoluer sa stratégie en insufflant dans la prise en compte de ses grands enjeux un nouveau prisme d'analyse reposant sur la gestion de ses risques extra-financiers prioritaires. Il promeut ainsi dans l'ensemble de ses divisions la mise en œuvre de démarches vigilantes vertueuses pour s'assurer que les politiques, process et plans d'amélioration en place assurent sa performance extra-financière sur le long terme.

Anticiper et répondre aux attentes des clients en réduisant les risques liés à l'éthique des affaires, protéger le capital humain en déployant une politique sociale, santé et sécurité permettant de s'inscrire dans une relation durable, préserver les richesses de l'environnement en investissant dans le développement de produits et services innovants, être acteur du développement de la société et des territoires où le Groupe est implanté sont autant de facteurs qui permettront d'assurer la création de valeur de demain.

LES ENGAGEMENTS DU GROUPE : QUATRE AXES STRATÉGIQUES

FÉDÉRER ET PROTÉGER LES FEMMES ET LES HOMMES, PREMIÈRE FORCE DE L'ENTREPRISE

- Protéger la santé et assurer la sécurité des femmes et des hommes exposés dans le cadre de nos activités.
- Attirer les talents et développer les compétences de nos collaborateurs.
- Garantir un dialogue social et promouvoir le bien-être au travail.

AGIR AVEC INTÉGRITÉ DANS LA CONDUITE DE NOS AFFAIRES ET PROMOUVOIR LES DROITS HUMAINS

- Partager une même éthique des affaires et assurer la conformité aux standards les plus stricts.
- Promouvoir les droits humains dans nos activités et nos chaînes d'approvisionnement.
- Protéger les données personnelles.

INNOVER FACE AUX GRANDS ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX

- S'adapter et lutter contre le changement climatique.
- Placer la maîtrise de notre empreinte carbone au cœur du développement de nos produits et services.
- Prévenir les pollutions et réduire les impacts environnementaux liés à nos activités.

S'ENGAGER À LONG TERME POUR LE DÉVELOPPEMENT DES TERRITOIRES

- Contribuer et promouvoir l'emploi local.
- Investir dans l'économie locale.
- Construire et maintenir un dialogue avec les parties prenantes.
- Engager des actions sociétales au bénéfice des populations locales.

Les engagements du Groupe Bolloré sont en ligne avec les objectifs de développement durable des Nations unies. Ses actions ont un impact positif direct ou indirect sur 66 des 169 cibles.

1.2. Cartographie des risques extra-financiers du Groupe Bolloré

Conformément à la directive sur le reporting extra-financier, le Groupe a mobilisé en 2018 les membres des Comités de direction de l'ensemble de ses divisions pour cartographier les risques et opportunités RSE associés à ses activités de transport, logistique et logistique pétrolière (Bolloré Ports, Bolloré Logistics, Bolloré Railways et Bolloré Energy) et ses activités de stockage d'électricité et systèmes (Blue Solutions et Blue Systems).

Quatre ateliers de cotation des risques ont été organisés, encadrés par un cabinet d'experts mettant à disposition un outil digital pour coter les risques et rendre la méthode opposable. Un univers de 16 risques et opportunités RSE, couvrant les thématiques attendues par la loi, a ainsi été coté selon une méthodologie, prenant en compte la gravité et la fréquence, alignée sur celle de la cartographie générale des risques du Groupe Bolloré. Les risques se réfèrent à des risques inhérents à l'activité du Groupe. Ils ont été considérés sur l'ensemble de la chaîne de valeur (approvisionnement, opérations, utilisation des produits et services vendus) comme prenant en compte toutes les parties prenantes (salariés, clients, fournisseurs, sous-traitants, autorités publiques, investisseurs, etc.). Le risque de corruption et conflits d'intérêts, considéré comme prioritaire, a été coté par la Direction de la conformité Groupe en collaboration avec les divisions. Les risques des entités de Bolloré Transport & Logistics (activités de transport, logistique et logistique pétrolière) ont été consolidés, selon une méthode de pondération prenant en compte les chiffres d'affaires, les résultats opérationnels et les effectifs.

Enfin, Vivendi ayant réalisé sur son périmètre ce même exercice en 2018 (voir document d'enregistrement universel 2019 de Vivendi – 4.2 – Les principaux risques extra-financiers, page 52), et dans le but d'obtenir une vision globale du Groupe Bolloré (Vivendi inclus), le rapprochement des univers de risques respectifs a été effectué.

Cette cartographie vient attester la pertinence des enjeux prioritaires du Groupe en toute cohérence avec le travail réalisé lors de l'analyse de la matérialité des années précédentes. Aussi, les dix risques prioritaires identifiés s'intègrent naturellement dans les quatre grands piliers de la stratégie RSE du Groupe Bolloré. Les risques liés au contenu, concernant uniquement les activités de la division Communication, sont quant à eux intégrés à la stratégie RSE déclinée par le groupe Vivendi (voir tableau ci-après).

(1) Pour plus d'information sur le Groupe, ses activités et son modèle d'affaires, se référer au chapitre 1 de ce document d'enregistrement universel.

2 Performance extra-financière du Groupe Bolloré

1. Enjeux et stratégie RSE

| Axes de la stratégie RSE | Risques prioritaires extra-financiers | Transport et logistique et logistique pétrolière | Stockage d'électricité et systèmes | Communication (voir le document d'enregistrement universel 2019 de Vivendi) |
|--|---|--|------------------------------------|---|
| Fédérer et protéger les femmes et les hommes, première force de l'entreprise | Santé et sécurité au travail | | | |
| | Attraction et rétention des compétences | | | Voir Attraction et fidélisation des talents internes, chapitre 1 – section 4.3.3.2 |
| | Conditions de travail et dialogue social | | | Voir Dialogue social, chapitre 1 – section 4.3.3.2.2 |
| Agir avec intégrité dans la conduite de nos affaires et promouvoir les droits humains | Santé et sécurité des usagers et des tiers | | | |
| | Droits humains | | | Voir Droits humains et libertés fondamentales dans les activités, chapitre 1 – section 4.3.3.2.2 |
| | | | | Voir Points de vigilance relatifs à la chaîne d'approvisionnement, chapitre 2 – section 3 – « Programme de conformité » |
| | Protection des données personnelles (RGPD) | | | Voir Sécurité et protection de données, chapitre 2 – section 3 – « Programme de conformité » |
| | Corruption et conflits d'intérêts | | | Voir Corruption, chapitre 2 – section 3 – « Programme de conformité » |
| Innover face aux grands enjeux environnementaux | Pollution locale et gestion des matières dangereuses | | | |
| | Impacts et opportunités carbone des produits et services | | | Voir Intensité carbone des activités, chapitre 1 – section 4.3.1 – « Répondre à l'urgence climatique » |
| S'engager à long terme pour le développement des territoires | Risques et opportunités liés aux relations avec les communautés locales | | | |
| | Risques spécifiques communication : risques liés aux contenus ⁶⁷ | | | Voir Attraction et fidélisation des talents externes, chapitre 1 – section 4.3.2.1 – « Révéler les cultures et soutenir les créations artistiques » |
| | | | | Voir Caractère responsable des contenus, chapitre 1 – section 4.3.2.2 – « Soutenir des dispositifs pour assurer des contenus responsables » |

Sont colorés en bleu les risques cotés comme majeurs à l'échelle de la division.

Les risques des activités de transport, logistique et logistique pétrolière ont été consolidés selon la méthode expliquée ci-dessus.

La maîtrise des risques prioritaires du Groupe Bolloré est explicitée au fil de la déclaration de performance extra-financière (DPEF) au sein de ce chapitre 2 du document d'enregistrement universel du Groupe Bolloré. La maîtrise des risques RSE prioritaires identifiés pour la division Communication est quant à elle explicitée dans le chapitre 1 « Performance extra-financière » du document d'enregistrement universel 2019 de Vivendi.

1.3. Gouvernance de la RSE

Deux organes composent la gouvernance RSE du Groupe : le Comité éthique – RSE et anticorruption, et la Direction RSE Groupe.

À noter qu'en 2019, en termes de gouvernance d'entreprise plus globale, prenant en compte les recommandations exprimées par les agences de notation extra-financières, le Groupe Bolloré et Financière de l'Odet SE ont souhaité faire évoluer la composition des Conseils d'administration pour qu'ils soient :

- plus resserrés : Bolloré SE – treize membres contre dix-neuf membres, Financière de l'Odet SE – quinze membres contre dix-sept membres ;
- plus indépendants : administrateurs indépendants distincts entre Bolloré SE et Financière de l'Odet SE, limitation des postes occupés par des personnes morales, modifications des Comités d'audit et des Comités de rémunérations et dénominations, ne comptant plus de dirigeants salariés ;
- plus féminins : Bolloré SE – 47% de femmes, Financière de l'Odet SE – nomination de trois administratrices au Conseil d'administration.

LE COMITÉ ÉTHIQUE – RSE ET ANTICORRUPTION

Sous l'autorité du Président du Comité, nommé par la Présidence du Groupe Bolloré, ce Comité est composé du Président-directeur général du Groupe, du Directeur général, du Directeur général adjoint, du Directeur administratif et financier Groupe (également Vice-Président du Conseil d'administration), du Directeur du contrôle de gestion Groupe, du Directeur juridique Groupe, du Directeur des ressources humaines Groupe, du Directeur de la conformité Groupe, du Directeur des achats Groupe, du Directeur des relations investisseurs, de la Directrice communication et RSE Groupe, de la Directrice du mécénat Groupe, des Directeurs généraux des divisions, et de toute autre personne que la Direction générale juge utile de s'adjoindre pour l'accomplissement des missions du Comité.

L'objectif de ce Comité est de fixer les axes de travail en matière d'éthique, de conformité, de RSE et de mécénat que les divisions ont pour mission de déployer au sein de leur périmètre. Le Comité a pour vocation de se réunir une à deux fois par an pour entériner la stratégie, revoir la performance et déterminer les perspectives, projets et plans d'action au regard des risques et opportunités prioritaires du Groupe. Le compte rendu du Comité (en date du 15 mai 2019) a été transmis au Conseil d'administration suivant (soit le 12 mars 2020).

LA DIRECTION RSE

La Direction RSE Groupe définit le cadre de la stratégie RSE, assure un rôle de sensibilisation et de mobilisation, coordonne les plans d'action, pilote le reporting, analyse et valorise la performance. Directement rattachée au Directeur administratif et financier (également Vice-Président du Conseil d'administration du Groupe Bolloré), la Directrice communication et RSE lui reporte de manière hebdomadaire pour définir la position du Groupe sur ces questions clés, saisir les opportunités et assurer la mise en œuvre des mesures nécessaires pour maîtriser les risques RSE prioritaires du Groupe. La Direction RSE Groupe travaille en étroite collaboration avec les experts métiers Groupe et des divisions (Directeurs qualité, hygiène, sécurité, environnement (QHSE), ressources humaines (RH), achats, conformité, juridique, etc.). Sa mission consiste à accompagner les filiales dans la maîtrise des risques et la promotion des objectifs RSE, à formaliser les procédures et politiques, et à définir des indicateurs communs pour renforcer la cohérence et le pilotage de la stratégie RSE, malgré la grande diversité des activités et des territoires géographiques.

LE RÉSEAU RSE

La Direction RSE Groupe s'appuie sur les Directions RSE des divisions et filiales, qui sont elles-mêmes en étroite collaboration avec leurs Comités de direction, leurs experts métiers (QHSE, RH, achats, Direction commerciale et marketing, etc.) et leur réseau de délégués RSE locaux, pour déployer la stratégie RSE du Groupe au sein de chaque entité et faire remonter les informations extra-financières essentielles du Groupe Bolloré. Avec l'intégration de Vivendi, le réseau RSE interne compte plus de 850 contributeurs pour plus de 900 entités dans le monde entier dont plus de 250 sur le périmètre Bolloré (hors Communication). Ces derniers rendent annuellement des comptes au Groupe sur leur performance extra-financière dans le cadre de la campagne annuelle de reporting.

1.4. Suivi de la performance

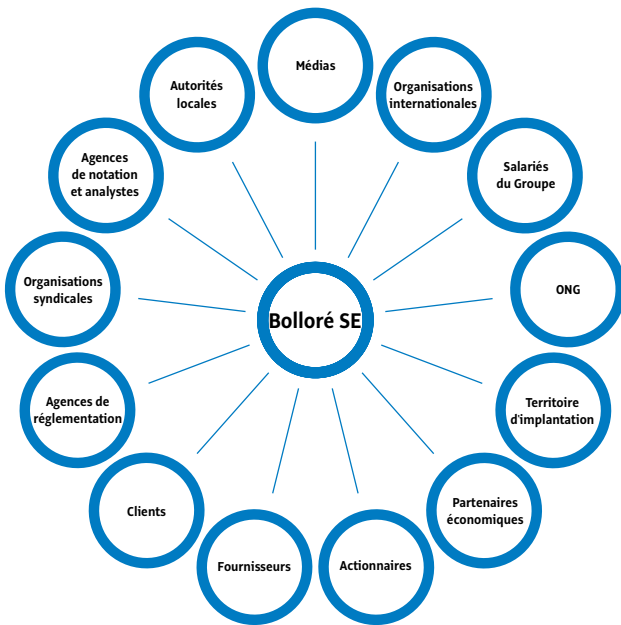
Le suivi de la performance extra-financière s'effectue tout au long de l'année à travers l'animation des différents chantiers prioritaires du Groupe (comme la lutte contre la corruption, la promotion des droits humains ou encore les achats vigilance en 2019). En outre, les entretiens de maîtrise de risques menés dans l'année par la Direction RSE en central (avec les référents RSE et les référents métiers porteurs des risques au siège) et en local (cf. mission de diagnostic qualitatif des actions RSE menée en Côte d'Ivoire en 2019) viennent nourrir le bilan de la performance du Groupe et de ses divisions. Les résultats sont alors confirmés et consolidés par le reporting extra-financier annuel déployé dans les entités du Groupe du monde entier, dont la robustesse, l'exhaustivité et la fiabilité ont été largement renforcées ces dix dernières années. En 2019, le Groupe Bolloré, dans cette démarche d'amélioration continue, a mis à jour la liste des questions et indicateurs de suivi de sa performance pour illustrer au mieux la maîtrise de ses risques prioritaires RSE et RH. Ces indicateurs de performance sont, dans la mesure du possible et de leur pertinence, déclinés à l'échelle du Groupe et/ou adaptés spécifiquement aux divisions en fonction des enjeux qui leur sont propres. Les indicateurs considérés comme étant les plus matériels par le Groupe font l'objet d'audits approfondis depuis 2012, dans le cadre de la loi Grenelle II, mise à jour en 2019 par l'ordonnance n° 2017-1180 alignant la réglementation française sur la directive européenne Barnier. Ces audits, réalisés par un organisme tiers indépendant (OTI) accrédité, sont couplés à des entretiens qualitatifs dont l'objectif est, d'une part, de vérifier la conformité de la déclaration de performance extra-financière du Groupe Bolloré au regard des risques prioritaires RSE identifiés, et, d'autre part, de s'assurer de la sincérité des informations présentées.

À horizon 2022, se poursuivront les travaux de formalisation, d'homogénéisation et de promotion de politiques à un niveau Groupe lorsque cela sera jugé pertinent et envisageable au regard de la diversité des métiers, activités et zones géographiques d'implantation. Le travail d'objectivation de la performance par des indicateurs de performance mesurables permettant de suivre le déploiement des plans d'action mis en œuvre pour renforcer la maîtrise de ses risques se place en outre parmi les chantiers prioritaires. En 2019, une pierre angulaire a d'ailleurs été posée par l'indexation de critères éthiques à la rémunération variable des Directeurs généraux et Directeurs administratifs financiers pays à hauteur de 25%. En 2020, le Groupe concentrera en outre ses efforts sur les enjeux de gouvernance et les risques et opportunités relatifs au climat. Ces engagements s'inscrivent et font vivre la politique RSE du Groupe Bolloré au quotidien au sein de chaque cœur de métier dans une logique d'amélioration continue.

Lancé en 2018, le programme RSE « Powering Sustainable Logistics » sponsorisé par le Directeur général de la filiale Bolloré Logistics est un exemple fort pour illustrer la structuration et le ruissellement de l'engagement RSE du Groupe au sein de ses divisions. Basé sur la démarche de l'ISO 26000, et co-construit avec les collaborateurs et les clients, ce programme a pour ambition d'accroître la valeur environnementale et sociétale de Bolloré Logistics tout au long de la supply chain. Articulé autour de quatre leviers d'action, il cible plus particulièrement huit objectifs de développement durable et fait l'objet d'un suivi de performance couplés à des objectifs quantitatifs et qualitatifs à horizon 2027.

1.5. Parties prenantes

Chaque année, le Groupe et ses divisions prennent en considération, chacun à leur niveau, et dans l'exercice de leurs activités, les exigences de leurs parties prenantes. Le dialogue avec les parties prenantes fait partie de la culture d'entreprise, à tout niveau. Adapté et mis en œuvre par les entités au regard de leurs contextes locaux et opérationnels, le dialogue avec les parties prenantes ne présente pas de méthodologie consolidée. Néanmoins, les entités impliquées dans des démarches de certifications ISO 9001 réalisent dans ce cadre la cartographie de leurs parties intéressées pertinentes. En 2019, 64% des entités du Groupe répondant au reporting RSE ont déclaré être certifiées ou avoir au moins un site certifié ISO 9001.



Chaque année le Groupe est attentif aux exigences de ses parties prenantes, qu'il s'agisse :

- des exigences et obligations émanant des autorités publiques et institutions réglementaires et de marché qu'il s'applique à anticiper au mieux et pour lesquelles il fait évoluer son organisation dans une démarche d'amélioration continue pour répondre au renforcement du contexte législatif telles que la déclaration de performance extra-financière, la loi sur le devoir de vigilance, la loi Sapin II, le règlement général sur les données personnelles, la loi sur la lutte contre l'évasion fiscale ;
- des médias ou des ONG en travaillant toujours à cet effort de transparence ;
- des clients de ses business units avec qui il s'engage à fournir la meilleure qualité de produits et de services dans le respect de ses engagements RSE sur l'ensemble de sa chaîne de valeur ;
- des investisseurs ou agences de notations auxquels le Groupe s'attache à répondre tout au long de l'année par l'amélioration de la lisibilité de ses engagements, et le renforcement de sa performance ESG.

En 2019, le Groupe a par exemple étendu le périmètre de sa réponse au Carbon Disclosure Project (CDP), qui détient la base de données mondiale la plus importante sur la performance environnementale des villes et des entreprises, et a obtenu la note de B sur l'ensemble de son périmètre, hors partie communication. Cette année par ailleurs, les efforts de Bolloré Logistics, évaluée niveau Silver en 2018 par l'organisme EcoVadis, se sont illustrés par l'obtention du statut Gold dans l'évaluation 2019, sur l'ensemble de son périmètre géographique. Concernant les activités de stockage d'électricité et systèmes, la filiale IER a obtenu le niveau « médaille d'or » en juin 2019 de cette même évaluation. La filiale Blue Solutions a, quant à elle, reçu le deuxième prix ESG Gaia Rating dans la catégorie des entreprises ayant un chiffre d'affaires inférieur à 150 millions d'euros. Elle fait également partie de l'indice Gaia Index 2019, composé des 70 PME-ETI françaises cotées offrant les meilleures garanties en matière de performance ESG parmi 230 sociétés évaluées.

Souhaitant affiner son analyse, le Groupe envisage en outre à horizon 2022 de définir une méthodologie de cartographie des parties prenantes, applicable à ses différents métiers et divisions, de manière à mieux intégrer la grande diversité de ses activités et territoires d'implantations. Cette cartographie visera à identifier les parties prenantes clés de ses divisions et le degré de leur prise en compte dans la conduite des affaires des entités au regard d'un socle des critères communs incluant les enjeux business et extra-financiers du Groupe. L'objectif de cet outil de cartographie sera d'assurer et de renforcer à terme les process de dialogue avec les parties prenantes pertinentes et ainsi l'effectivité de ses dispositifs de vigilance.

2. Quatre piliers fondamentaux pour un engagement durable

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

Parce que les engagements et les compétences des collaborateurs sont au cœur de la performance, le Groupe se doit d'être un employeur attractif, de fidéliser ses équipes et de les former en continu. La santé et la sécurité sont aussi une priorité absolue, pour les collaborateurs comme pour les personnes indirectement exposées aux activités du Groupe Bolloré.

2.1.1. PROTÉGER LA SANTÉ ET ASSURER LA SÉCURITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES EXPOSÉS DANS LE CADRE DE NOS ACTIVITÉS

DESCRIPTION DES RISQUES

Santé et sécurité au travail **R** (1)

Santé et sécurité au travail des usagers et des tiers **R** (2)

Bolloré Transport & Logistics, Blue Solutions et Blue Systems exercent leurs métiers au sein d'environnements présentant des risques potentiellement élevés d'accidents. L'enjeu est particulièrement matériel au regard des activités industrielles, telles que liées à la manutention, aux activités de production et d'assemblage, à la construction, au transport de marchandises ou de personnes, ou encore liées à la manipulation et au transport de produits dangereux. La forte implantation internationale de Bolloré Transport & Logistics – 109 pays dont 46 en Afrique – exige par ailleurs une vigilance spécifique en fonction du contexte local.

Au même titre que pour ses salariés, le Groupe Bolloré a identifié la santé et la sécurité des partenaires et sous-traitants présents sur ses sites, ainsi que celles des usagers et des communautés locales pouvant être impactées par ses activités, parmi ses risques prioritaires. Les risques relatifs à la sécurité des usagers et des tiers dans le cadre des activités de transport de marchandises et de personnes sont particulièrement matériels.

POLITIQUE GROUPE

Le Groupe Bolloré se donne comme priorité d'assurer la santé et la sécurité au travail de ses collaborateurs et des tiers exposés dans le cadre de ses activités. Engagé dans une démarche dynamique d'amélioration continue, le Groupe déploie sur l'ensemble de ses activités et implantations des systèmes de management reposant sur des référentiels reconnus tels que l'ISO 45001 (ex-OHSAS 18001 pour le management de la santé et de la sécurité au travail), IRIS (International Railway Industry Standard) au titre du système de la gestion de la sécurité ferroviaire SGS, ou 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 au sein d'un cycle de vigilance vertueux encadré par des politiques et procédures appropriées permettant d'assurer la maîtrise de ce risque. Il s'engage à investir dans la prévention des risques professionnels et des accidents, à améliorer les conditions de travail, ainsi qu'à former et sensibiliser ses collaborateurs et les parties prenantes intervenantes sur les sites (ex. : sous-traitants, entreprises extérieures, partenaires, fournisseurs, clients, etc.).

Ainsi, plus de 93% des entités, représentant 99% de l'effectif du périmètre de reporting RSE, déclarent avoir mis en place un système de management de la qualité, hygiène, sécurité, environnement (QHSE). 86% de ces entités suivent la performance QHSE en Comité de direction, Comité exécutif ou Conseil d'administration.

(1) **R** : risque prioritaire extra-financier.

(2) **R** : risque prioritaire extra-financier. Initialement identifiée au sein de la famille de risque droits humains de la cartographie des risques RSE du Groupe, la maîtrise du risque santé et sécurité au travail des usagers et des tiers est couverte par les procédures mises en place par le Groupe pour maîtriser le risque santé et sécurité au travail (famille des risques sociaux). La maîtrise du risque santé des usagers et tiers est donc traitée en parallèle du risque santé et sécurité au travail.

— **Systemes de management QHSE (qualité, hygiène, sécurité, environnement) du Groupe Bolloré (hors Communication)**

| (en pourcentage) | Transport et logistique | Logistique pétrolière | Stockage d'électricité et systèmes | Autres | Total 2019 |
|--|-------------------------|-----------------------|------------------------------------|--------|------------|
| Part de collaborateurs couverts par le système de management QHSE ⁽¹⁾ | 100 | 88 | 87 | 91 | 99 |
| Part d'entités ayant mis en place un système de management QHSE ⁽¹⁾ | 100 | 33 | 75 | 50 | 93 |
| Dont la part d'entités ayant fait l'objet d'un audit d'évaluation du système de management QHSE | 78 | 100 | 100 | 100 | 80 |
| Dont la part d'entités ayant une certification ou comptant au moins un site certifié santé-sécurité par l'un des référentiels suivants : ISO 45001, OHSAS 18001, SQAS, ICMI, ISPS, ou Pedestrian Free Yard | 52 | 0 | 11 | 0 | 47 |

(1) Sur le périmètre du reporting RSE (118 entités).

PLAN D'ACTION GROUPE

À horizon 2022, le Groupe s'engage à :

- renforcer de manière continue l'exercice de reporting santé-sécurité au sein de l'ensemble de ses divisions pour améliorer la vision consolidée des politiques et actions déployées ;
- tendre vers une homogénéisation des politiques ou a minima des indicateurs de suivi de la performance et objectifs des divisions. Un travail d'homogénéisation des politiques hygiène, santé, sécurité, environnement a été initié en 2018 et se poursuit en 2019 au niveau de la division Bolloré Transport & Logistics. Ce dernier participe au renforcement des procédures mises en place et concourt à l'efficacité des cycles de vigilance au sein de toutes les entités pour maîtriser les risques de santé et sécurité au travail des collaborateurs ;
- poursuivre le travail de sensibilisation des Directions générales des divisions initié via les ateliers de maîtrise des risques pour objectiver les politiques et plans d'action menés de manière concrète et mesurable au niveau Groupe, ou décliné par division lorsque la spécificité des activités l'impose.

En réponse aux enjeux soulevés par leur implantation dans de nombreux territoires, les systèmes de management QHSE respectent en priorité les exigences légales et réglementaires applicables et peuvent être renforcés au regard des risques propres à chaque activité. Les spécificités des politiques et plans permettant la maîtrise des risques liés à la santé et à la sécurité des collaborateurs, des usagers et des tiers au Groupe Bolloré sont explicités ci-après pour chacune des activités.

Transport et logistique

La Direction QHSE (Qualité, Hygiène, Sécurité, Environnement) de chaque business unit occupe une place prépondérante au sein des organisations avec pour principales missions :

- de coordonner, concevoir, revoir et manager les programmes d'amélioration continue et qualité de service ;
- d'accompagner le développement de la culture HSE ainsi que les bonnes pratiques ;
- de garantir le maintien des certifications métiers, menant à l'amélioration des performances et gage de confiance pour les clients.

Les business units disposent de systèmes de management QHSE formalisés par des procédures générales et opérationnelles qualité, hygiène, santé, sécurité et environnement. Déclinées selon les activités en différentes politiques signées par les Directions générales, elles constituent un cadre promouvant la prévention des accidents et incidents, de manière à garantir un environnement de travail sûr, doté d'équipements conformes aux normes et réglementations en vigueur, et veillant au bien-être des collaborateurs, tout en les responsabilisant aux aspects santé et sécurité de leurs activités.

La performance des politiques QHSE est supervisée par les Directions générales de chaque business unit qui s'assurent de la disponibilité des ressources nécessaires à la mise en œuvre, au maintien et à l'amélioration continue de son système de management QHSE. Elles fixent des objectifs, surveillent l'application des plans d'action et s'assurent de la correction des écarts constatés, au travers de l'analyse des incidents/accidents, de la conduite d'audits, d'inspections et de l'analyse de la performance pour mesurer l'efficacité du système de management QHSE.

Les règles auxquelles les sous-traitants doivent se conformer sont par ailleurs établies en tant qu'exigences contractuelles spécifiques, et applicables aussi bien aux activités portuaires et ferroviaires qu'aux activités de logistique et de transport.

• **Bolloré Ports**

Compte tenu des risques propres aux terminaux portuaires, Bolloré Ports a lancé en 2014 un processus de sécurité spécifique, Pedestrian Free Yard. Partie intégrante du système de management de la sécurité qui couvre 100 % des entités et concessions, ce concept concourt à faire des terminaux à conteneurs des endroits sécurisés où le personnel exerce en toute sécurité.

Le Pedestrian Free Yard, concept interne au Groupe Bolloré, évalué chaque année par la Direction générale et certifié par des bureaux de contrôle agréés et indépendants, a permis de réduire le nombre d'accidents et d'incidents dans les ports depuis sa mise en place. Le LTI (Lost Time Injury)⁽¹⁾ a notamment été divisé par quatre depuis les cinq dernières années.

À travers son système de management QHSE intégré, Bolloré Ports veille à ce que les entreprises qui lui fournissent des services, comme toutes les autres parties prenantes externes présentes sur ses sites, se conforment aux exigences propres à l'entité, ainsi qu'aux exigences réglementaires locales. En 2019, 100 % des entités et concessions sont couvertes par le Pedestrian Free Yard. En 2019, quatre entités de Bolloré Ports font également l'objet d'une certification ISO 45001 (ex-OHSAS 18001), contre deux en 2018.

Un reporting est effectué par l'ensemble des terminaux et concessions où plus d'une vingtaine d'indicateurs de performance relatifs à la sécurité et la santé des collaborateurs et des tiers sont suivis mensuellement. La performance des ports en termes de santé-sécurité est également revue de manière hebdomadaire en Comité opérationnel au siège, et tous les deux mois en Comité de direction. Pour les terminaux et concessions, la performance QHSE est suivie lors des Comités opérationnels et de direction conformément à la norme ISO 9001.

• **Bolloré Railways**

Les activités de Bolloré Railways adoptent un processus de management spécialisé sur les activités ferroviaires. Il se décline autour d'une démarche suivant la norme internationale ISO/TS 22163 version 2017 (système de management de la qualité et de la sécurité). Il se décline également autour d'une démarche SGS, système de la gestion de la sécurité ferroviaire, basé sur la norme ISO 9001, la norme internationale ISO TS version 2017 ainsi que les règlements généraux de sécurité propres à chaque réseau ferré.

(1) Le LTI est égal à : nombre d'accidents x 200 000/total des heures travaillées.

Les entités travaillent à promouvoir une gestion participative dans laquelle chacun, à son niveau, a pour responsabilité d'atteindre les objectifs fixés pour la santé et la sécurité, par ailleurs intégrés dans les objectifs du management. Les politiques sécurité de Bolloré Railways, portées par les Directions générales, couvrent également les activités des sociétés sous-traitantes et des fournisseurs, et la sécurité des voyageurs.

• Bolloré Logistics

Engagée dans une démarche d'amélioration continue, Bolloré Logistics poursuit le déploiement de la certification de son système de management intégré hygiène, sécurité, environnement (HSE) au sein de son réseau. 100% des entités sont couvertes par un système de management QHSE et 56% des entités déclarent au moins un site certifié santé-sécurité par l'un des référentiels reconnus suivants : ISO 45001, OHSAS 18001, SQAS, ICMI ou ISPS.

La Direction QHSE Corporate a lancé en 2019 sa plateforme de pilotage dédiée aux activités Qualité, Santé, Sécurité, Sûreté et Environnement : B'Excellent. B'Excellent s'adresse au réseau QHSE mais également à l'ensemble des managers et permet notamment une meilleure maîtrise du pilotage des activités HSE, une gestion des données grâce aux différents tableaux de bord (reporting HSE, état d'avancement du plan d'action, planification des inspections, des plans de continuité d'activité...), l'analyse de la performance QHSE des entités de Bolloré Logistics partout dans le monde...

En fonction du type d'activités opérées, Bolloré Logistics met en œuvre des plans de management HSE spécifiques et adaptés par exemple sur les sites où sont opérés des projets industriels type Oil & Gas ou Mining pour le compte de leurs clients, tels que la gestion d'une base logistique. Ces plans décrivent les moyens prévus par Bolloré Logistics pour faire appliquer les exigences réglementaires locales, les standards et les politiques HSE de Bolloré Logistics et celles des clients. Ils s'appliquent sur l'ensemble du site, aussi bien au personnel de Bolloré Logistics qu'aux sous-traitants contractés par ou au nom de la business unit.

Dans le cadre de la politique qualité et performance, les fournisseurs et sous-traitants de Bolloré Logistics font l'objet d'un processus de sélection notamment axé sur leur aptitude à respecter les exigences de sécurité contractuelles.

Logistique pétrolière

La politique environnement, santé et sécurité de Bolloré Energy, mise à jour en 2019, encadre les risques associés aux enjeux de santé et de sécurité au travail. Bolloré Energy met tout en œuvre afin de satisfaire le niveau d'exigence de ses clients et a développé un référentiel de bonnes pratiques pour maîtriser les risques relatifs à la santé et à la sécurité au travail, et tout particulièrement dans le transport, dans le cadre de l'acheminement de ses produits et services auprès des particuliers.

Bolloré Energy s'appuie sur sa politique de prévention des accidents majeurs pour prévenir et maîtriser les risques en matière de santé et de sécurité pouvant s'appliquer aux tiers, notamment les accidents industriels pouvant impliquer des riverains. Cette dernière est encadrée par des process stricts répondant à des référentiels reconnus (Seveso, ICPE, ISO 14001 et ADR [accord européen relatif au transport international des marchandises dangereuses par route]). 100% des sites Seveso sont couverts par une politique de prévention des risques majeurs.

Un suivi de la revue de Direction est assuré une fois par an sur les sites Seveso, couvrant la sécurité du personnel et des installations. La politique générale sécurité est revue avec le Directeur une fois par an.

Stockage d'électricité et systèmes

• Blue Solutions

Les politiques qualité et santé, sécurité, environnement de Blue Solutions, signées par la Direction générale et mises à jour en 2019, s'appliquent aux activités du Groupe présentes en Bretagne (Bolloré Films Plastiques, Blue Solutions, Bluebus). Elles se déclinent à travers trois programmes d'amélioration présentés et validés chaque année en CSSCT (Commission de santé, sécurité et conditions de travail), dont le nombre de membres est supérieur à l'obligation légale. Une revue « sécurité » se fait chaque année en Comité de direction. 100% des sites ont un système conforme à l'ISO 45001, et 100% des sites sont certifiés BRC, ISO 22000 ou ISO 9001 : 2015.

• Blue Systems

Concernant les activités de Blue Systems liées à la mobilité, la prévention des risques de santé et de sécurité s'inscrit dans une démarche d'amélioration continue, couvrant aussi bien les salariés que les intérimaires et les sociétés intervenantes, assurée par la mise en œuvre de systèmes de management QHSE (ex. : BluePoint London et BlueSG) ou a minima par la nomination d'un responsable en charge de s'assurer de la santé et de la sécurité des employés comme chez Bluetorino, par exemple. En France, les procédures sécurité sont consignées dans le document unique de sécurité tel que le prévoit le décret n° 2001-1016 du 5 novembre 2001.

IER, entité de Blue Systems, place également la santé et la sécurité au travail au cœur de ses préoccupations, en couvrant aussi bien ses salariés que les tiers. La démarche, revue annuellement en Comité de direction, est intégrée dans les processus de gestion des ressources humaines et des infrastructures, prévoyant par exemple : la publication de la documentation (document unique, consignes de sécurité, fiches de sécurité, fiches produits chimiques, etc.), la sensibilisation et la formation à la prévention des risques auxquels les collaborateurs sont exposés (habilitation électrique, manutention manuelle, risque chimique, etc.), au respect des consignes de sécurité, à la démarche hygiène et sécurité, à l'analyse systématique des causes des accidents du travail sur tous les sites, mise en place de plans d'action et propositions d'actions correctives, et publication aux parties prenantes. Les actions en termes de santé-sécurité au travail sont formalisées dans un plan d'action général avec un suivi mensuel.

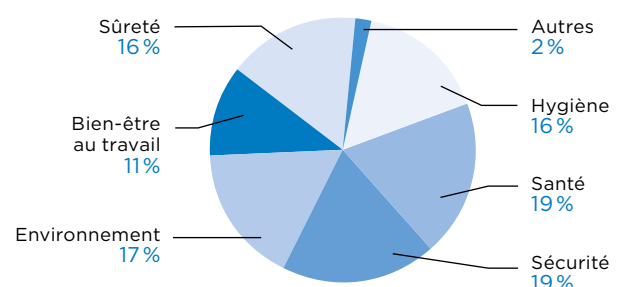
PRÉVENIR LES ACCIDENTS, LES RISQUES PROFESSIONNELS ET AMÉLIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL

POLITIQUE GROUPE

Dans le cadre des systèmes de management QHSE, les risques professionnels liés aux activités et aux métiers du Groupe font l'objet d'analyses spécifiques (ex. : cartographie des risques professionnels) en matière de santé et de sécurité. 71% des entités du Groupe Bolloré ont réalisé une cartographie de leurs risques professionnels, dont 87% l'ont mise à jour en 2019. Sur ces constats, des règles d'ergonomie et des moyens de réduction des risques sont ainsi déployés. Les audits réguliers ainsi que l'analyse des incidents et accidents mis en œuvre par les entités du Groupe donnent lieu à des plans d'amélioration intégrant des mesures de prévention et correction dans une démarche d'amélioration continue. Chaque entité identifie et répond naturellement aux exigences externes applicables, qu'il s'agisse de réglementations ou de clauses contractuelles. Les entreprises extérieures devant effectuer des travaux réguliers sur site sont amenées à faire l'objet de plans de prévention et de permis de travail visant à garantir au minimum la protection des travailleurs et des collectivités en matière d'hygiène et de sécurité. Des audits et inspections santé et sécurité sont menés en interne pour renforcer la prévention par un suivi régulier des sites, des installations et des équipements ainsi que par des bureaux de contrôle externes pour les installations et équipements soumis à une obligation de vérification réglementaire.

Répartition des mesures de prévention des risques professionnels mises en place par les entités du Groupe

— Par thématique



— Accidents du travail du Groupe Bolloré (hors Communication)⁽¹⁾

| | 2019 |
|---|------|
| Nombre d'accidents du travail avec arrêt | 413 |
| Taux de fréquence avec arrêt des accidents du travail LTIFR (x1 000 000) ⁽²⁾ | 5,35 |
| Taux de gravité des accidents du travail (x1 000) ⁽³⁾ | 0,15 |

(1) Ces indicateurs ayant fait l'objet d'un changement de périmètre du reporting environnemental en 2018 vers le périmètre du reporting social en 2019, les données 2018, non comparables, ne sont pas précisées.

(2) Taux de fréquence avec arrêt des accidents du travail LTIFR (x1 000 000) : (nombre des accidents /heures travaillées) x 1 000 000.

(3) Taux de gravité des accidents du travail (x1 000) : (nombre de journées perdues par incapacité temporaire /heures travaillées) x 1 000.

Transport et logistique

Au sein de chaque business unit, les métiers et postes de travail, parfois très spécifiques et à risques, font l'objet d'analyses de risques pour prévenir les risques professionnels et les accidents et optimiser les conditions de travail des collaborateurs. Des politiques adaptées sont déployées pour prévenir les risques majeurs (ex. : *General driving rules*, *Drugs and alcohol policy*, etc.), suivies et révisées régulièrement. Des tests de dépistage des comportements à risques dus à la prise de médicament, alcool, ou drogue sont par exemple menés de manière permanente et systématique auprès d'employés tels que les portiqueurs ou conducteurs de locomotives et de transports spécialisés identifiés comme étant des métiers à risques majeurs. Des exigences obligatoires sont également demandées conformément aux procédures appliquées dans le cadre de transports dits « sensibles », ou du respect des codes de sûreté propres aux terminaux tels que le Code ISPS (Code international pour la sûreté des navires et des installations portuaires), spécifique à la prévention des risques terroristes terrestres et maritimes.

Les sous-traitants sont soumis aux mêmes critères d'exigence que les standards appliqués aux collaborateurs du Groupe et font l'objet des mêmes analyses et indicateurs de performance spécifiques en matière de santé-sécurité, qu'il s'agisse de réglementations ou de clauses contractuelles. Par ailleurs, la thématique sous-traitance est abordée lors du Comité éthique et compliance hebdomadaire de Bolloré Transport & Logistics composé des membres du Comité exécutif.

• Bolloré Ports

Bolloré Ports encadre des métiers très spécifiques et à risques faisant l'objet d'une attention particulière.

Une cartographie des risques est réalisée sur une base régulière pour chaque poste de travail tenu, sur tous les sites, prenant également en compte les risques associés aux opérations de sous-traitance. En fonction de leur analyse, différents leviers d'actions correctives sont possibles :

- adaptation des conditions de travail ;
- adaptation de l'environnement de travail ;
- adaptation de l'équipement.

Ces mesures s'inscrivent dans des plans d'action spécifiques locaux et sont mises en œuvre pour chaque nouvelle activité ou nouveau métier développé sur les sites.

Les activités de manutention incombant notamment à la manœuvre des équipements industriels spécialisés, comme par exemple pour la manutention des conteneurs (plus de 10 millions de conteneurs manutentionnés en 2019), ainsi qu'au transport de conteneurs identifiés comme les plus à risques font notamment l'objet de procédures strictes. Par exemple, des temps de pause et un roulement du personnel sont appliqués sur les métiers concernés, tels que les portiqueurs travaillant à 70 mètres de hauteur. Les techniciens disposent d'équipements de protection individuelle spécifiques pour se prémunir des éventuelles nuisances sonores, olfactives, impacts visuels ou physiques identifiés à l'occasion de la cartographie des risques professionnels établie pour chacun des métiers. Par ailleurs, des audits de l'environnement de travail, tel que le bruit, ou l'intensité de la luminosité, sont systématiquement réalisés dans le cadre d'une nouvelle construction ou de l'extension d'une nouvelle activité portuaire.

Bolloré Ports a également identifié parmi ses risques majeurs les risques liés aux activités de manutention conventionnelle (manutention de marchandises vrac, hors conteneurs). Ces dernières font ainsi l'objet d'un programme de formation dédié pour les collaborateurs, avec un focus important sur les sous-traitants représentant la majorité de la main-d'œuvre pour ces opérations.

Bolloré Ports considère que l'application de ces règles par ses sous-traitants et fournisseurs est un critère essentiel au développement de leurs relations commerciales. Les parties concernées signent une autorisation de travail résumant les mesures de prévention des risques. Tout écart relatif à un dysfonctionnement, ou par rapport aux objectifs préétablis, de la part du sous-traitant, identifié lors des vérifications et inspections, est systématiquement traité, documenté, et corrigé avec les mesures correctives appropriées.

Le management est objectivé sur deux principaux objectifs : atteindre l'objectif de zéro accident et un LTI (Lost Time Injury) inférieur à 1 (taux de fréquence des accidents avec arrêt).

• Bolloré Railways

Dans le cadre la révision du système de management QHSE, la cartographie des risques santé-sécurité a été intégralement révisée en 2019 avec la participation de l'ensemble des managers locaux et de consultants spécialisés dans le domaine ferroviaire. Deux risques principaux ont notamment été dégagés de cette analyse pour les activités ferroviaires :

- les risques liés au transport de passagers ;
- les risques liés au transport d'hydrocarbures.

La sécurité ferroviaire implique une vigilance accrue sur l'ensemble des lignes de chemin de fer et ouvrages d'art, aussi bien dans le cadre des opérations que des activités de maintenance. Pour ce faire, un système de maintenance prédictive, préventive et curative s'appliquant aux équipements de traction et équipements mobiles a été mis en place.

La protection des personnes et des biens est en outre assurée tant par les agents de la police spéciale des chemins de fer que par des agents de sécurité de sociétés privées de gardiennage. Leur action assure également la sécurité des populations riveraines. Concernant l'emprise des concessions ferroviaires, une zone de 15 mètres de part et d'autre de la voie, vierge de toute construction, permet de garantir la sécurité des riverains et populations aux abords des voies. Conformément aux règlements internationaux et nationaux, l'emprise ferroviaire est dûment vérifiée chaque jour, notamment par les convois d'ouverture lancés chaque matin, mais également à travers les Comités de suivis de riverains organisés plusieurs fois par an sous l'égide de la Direction générale. Ces Comités de suivis participent à la sécurité de la circulation des trains. En relation avec les communautés locales, ils s'assurent notamment du désherbage des voies, du signalement des dysfonctionnements ou dommages mais également de la sécurité des riverains situés à proximité de l'emprise des concessions. Lors de ces instances sont identifiés et mis en œuvre les besoins en formation et équipement des populations riveraines participantes.

Au regard des activités de maintenance exercées sur nos réseaux ferrés et en particulier dans les ateliers, des visites des postes de travail permettant d'évaluer les nuisances vis-à-vis des collaborateurs ont été réalisées par le médecin de l'entreprise.

En complément des différents processus de management de la santé et de la sécurité existants, des cellules psychologiques sont mises en place pour accompagner les salariés et les tiers en cas d'incident ferroviaire. Comme pour les ports, le management est objectivé sur deux principaux objectifs : atteindre l'objectif de zéro accident et un LTI inférieur à 1 (taux de fréquence des accidents avec arrêt).

• Bolloré Logistics

Bolloré Logistics met en œuvre des politiques santé et sécurité adaptées à son activité et ses régions d'implantation. Ses principaux risques professionnels concernent notamment les opérations de manutention, de stockage et de transport. Par exemple, lorsqu'il est impossible de recourir à la manutention mécanique, les risques sont évalués en prenant en compte la tâche, la charge, l'effort physique, l'environnement de travail ainsi que l'aptitude individuelle. Des règles d'ergonomie et des moyens de réduction du risque sont ainsi déployés. Par ailleurs, les opérateurs sont formés aux bons gestes et postures à adopter avant de réaliser des opérations de manutention manuelle. Cette formation est renouvelée aussi fréquemment que nécessaire, en complément et non pas en substitution d'une méthode sûre de travail. Des supports de formation ou d'information sont en outre établis de manière à sensibiliser les collaborateurs sur les risques professionnels auxquels ils sont exposés.

Les risques de coactivité avec les entreprises extérieures sont également analysés, et des mesures de prévention et de protection spécifiques sont identifiées. Toutes les informations sur les risques associés à leurs activités, et les mesures de maîtrise des risques en place leur sont communiquées.

De plus, un processus de gestion des sous-traitants est établi, de manière à assurer un niveau de qualité en matière HSE. Ce processus se traduit par la qualification, la sélection, ainsi que la surveillance des sous-traitants. Par exemple, les entreprises de transport mobilisées par Bolloré Logistics en Afrique doivent respecter une charte spécifique à cette activité. Ainsi, la Charte du transporteur en Afrique est jointe à tout contrat signé avec les transporteurs sous-traitants. Cette charte s'inscrit dans une démarche plus large, visant à minimiser les dommages aux personnes, à la cargaison, au matériel et à l'environnement. Elle prévoit notamment :

- la formation en conduite défensive ;
- la bonne santé des conducteurs routiers et leur aptitude à conduire ;
- le respect en tout temps des règles générales de conduite de Bolloré Logistics ;
- le respect en tout temps de la politique sur l'interdiction de l'alcool et de la drogue de Bolloré Logistics.

Logistique pétrolière

Une politique de prévention des accidents majeurs, mise à jour en 2018, est en place sur les sites les plus à risques de Bolloré Energy, participant à la protection des collaborateurs, des tiers (sous-traitants présents sur site), ainsi que des clients. Afin de diminuer le risque d'accident, Bolloré Energy a mis en place des contrats de maintenance préventive sur l'ensemble de ses installations (dispositifs de sécurité, moyens de stockage...). Ces contrôles préventifs ont permis un suivi plus approfondi des dépôts et la correction des éventuelles anomalies. Les interventions des entreprises extérieures font l'objet de plans de prévention (informations sur les risques du site par rapport aux travaux à réaliser), voire de délivrance d'un permis de feu afin d'éviter les risques. Des exercices réguliers sont réalisés localement par les équipes afin de se préparer à d'éventuelles situations d'urgence, comme par exemple un départ de feu au poste de chargement.

En 2019, Bolloré Energy a continué le déploiement de son plan de formation triennal aux gestes et postures qui constituent l'un des principaux risques en lien avec son activité. Dans la continuité de l'année 2018, des groupes de travail associant les représentants du personnel ont été constitués afin de cartographier les risques professionnels et d'identifier les actions préventives à mettre en place. Ainsi, en 2019, diverses actions ont été menées comme la mise à jour des modes opératoires pour les interventions en présence de matériaux amiantés, ou encore la mise à jour des études réglementaires sur les sites Seveso.

Stockage d'électricité et Systèmes

• Blue Solutions

Les sites de Bretagne bénéficient d'une politique de prévention des situations de pénibilité au travail au travers d'engagements et d'actions s'intégrant dans la continuité du processus dynamique de prévention des risques professionnels, instauré depuis plusieurs années (politique santé-sécurité et collaboration avec le médecin du travail). La cartographie des risques liés à la sécurité des collaborateurs (incluant les risques de « co-activité » avec les sous-traitants) est revue chaque année. Depuis juillet 2016, l'ensemble des facteurs de pénibilité sont analysés dans le cadre de l'évaluation des risques de chaque poste, au-delà de l'obligation légale. La politique de l'entreprise est de traiter par des mesures préventives de protection, techniques ou organisationnelles, le maximum de facteurs de pénibilité auxquels elle est confrontée, dont les principaux risques SST identifiés sont les risques de machines en mouvement, les coupures (engins de coupe, lames), l'usage électrique et les risques de manutention de pièces lourdes (moyens de levage).

En 2019, le système de management QHSE a fait l'objet de 18 audits internes et de 2 audits externes. Des visites de sécurité sont effectuées plusieurs fois par semaine, couvrant les intérimaires ainsi que les entreprises extérieures ayant des contrats d'intervention, qui font l'objet d'un plan de prévention.

Seul le travail en équipes successives alternantes, inhérent à l'activité, ne peut être traité par la prévention. C'est pourquoi les personnes occupées dans la majeure partie de leur carrière sous ce rythme de travail bénéficient depuis 2016 d'un dispositif ambitieux d'anticipation de leur départ en retraite, permettant de compenser la non-rétroactivité du compte personnel de pénibilité (bonification du compte épargne-temps). Des mesures de prévention des risques psychosociaux sont également déployées, à travers des formations spécifiques.

En 2019, 1,8 million d'euros ont été investis pour prévenir les risques professionnels, liés notamment à la mise en service d'une nouvelle usine de fabrication pour la batterie LMP® dernière génération. Aucun événement majeur n'a eu lieu dans le cadre de l'utilisation des produits en 2019.

En termes de sécurité des usagers des produits Blue Solutions, notamment relative à l'usage de la batterie LMP®, il est à noter que Blue Solutions est la seule entreprise à maîtriser une technologie « tout solide », pour la fabrication des batteries. Les batteries LMP® sont exemptes de SVHC (Substance of Very High Concern) selon le règlement REACH, et de CMR (produits cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction) selon le règlement CLP.

• Blue Systems

Les analyses d'incidents et les retours d'expérience des activités de Blue Systems permettent d'identifier les risques encourus par les collaborateurs dans leurs activités professionnelles et de mettre en œuvre des plans d'action préventifs et correctifs pour renforcer la maîtrise des risques professionnels. En France, l'évaluation des risques professionnels est notamment formalisée dans le document unique d'évaluation des risques professionnels, mis à jour chaque année et audité par un tiers externe et des plans de prévention sont prévus pour les prestataires travaillant sur site dans le but de réduire la fréquence et la gravité des accidents du travail, des maladies professionnelles ou des agressions environnementales. Les navettes Bluestation sont par exemple géolocalisées et équipées de boîtiers chronotachygraphes permettant une analyse plus précise (localisation, vitesse, etc.) des éventuels accidents pour adapter au mieux les mesures de prévention.

Des audits internes sont également réalisés régulièrement sur la chaîne de production des Bluecar® afin de s'assurer de l'utilisation des équipements de sécurité et du respect des procédures définies, notamment à l'usine de Bairo (Italie). L'usine met également en place des certifications afin d'assurer un environnement de travail sûr pour ses collaborateurs (renouvellement de la certification anti-incendie, certification sécurité de l'entrepôt).

Afin de prévenir les risques d'accidents des collaborateurs de Blue Systems travaillant sur route, ces derniers sont dotés d'équipements de protection individuelle (EPI) permettant notamment d'assurer leur visibilité et de prévenir les risques professionnels liés à l'entretien des véhicules. Des formations aux règles et consignes de sécurité à respecter en cas d'incendie de Bluecar® sont dispensées auprès des pompiers locaux, notamment au regard du traitement à adopter en cas d'incendie d'une batterie LMP®.

IER est également engagé dans un processus de prévention des risques professionnels depuis plusieurs années, en collaboration avec le médecin du travail. Les facteurs de pénibilité de chaque poste sont analysés annuellement. En parallèle, les flux ainsi que les implantations des lignes de production et de stockage des usines IER, Automatic Systems et EASIER font l'objet d'optimisation des processus. Dans ce contexte, une nouvelle ligne de montage de bornes a été mise en place en 2017 à Besançon afin de réduire l'exposition des collaborateurs aux risques de santé induits par les activités de manutention et par les postures pénibles. La probabilité d'occurrence des maladies professionnelles telles que les troubles musculosquelettiques (TMS) a ainsi été réduite.

Toute entreprise intervenant sur les sites d'IER, d'Automatic Systems France et d'EASIER pour l'entretien, la maintenance ou l'aménagement des locaux et installations fait l'objet d'une évaluation des risques et d'un rappel des règles applicables sur site. Cette évaluation est formalisée dans un plan de prévention/permis feu pour les entreprises extérieures et dans un protocole de sécurité pour les transporteurs.

Les plans d'action santé, sécurité et environnement sont suivis avec des taux de réalisation en fin d'année de plus de 90%.

Le suivi de la performance HSE a lieu à l'occasion de la revue de processus annuelle avec la Direction générale, incluant des indicateurs de performance sécurité et environnement formalisés en 2018 et 2019, qui seront réévalués en 2020.

Zoom sur la sécurité des usagers

Les Bluecar® en exploitation, répondant aux critères d'homologation (incluant la sécurité des occupants) auxquels elles sont soumises, font l'objet de crash tests qui viennent attester de la sécurité des véhicules.

En outre, afin de prévenir les risques d'accidents, les services d'autopartage adressent à leurs usagers, avant toute autorisation de prise en main du véhicule, un questionnaire dédié à s'enquérir, sur la déclaration, de leur consommation d'alcool ou de drogue, auquel cas la location ne serait pas accordée.

FORMER ET SENSIBILISER

POLITIQUE GROUPE

Le Groupe Bolloré s'assure que les collaborateurs sont recrutés et formés pour pouvoir occuper le poste qui leur est attribué et pour accomplir les tâches qui leur sont confiées, y compris celles qui peuvent avoir un impact sur la santé, la sécurité et l'environnement. Des formations et sensibilisations sur les thématiques santé, sécurité et environnement sont dispensées.

— Formations hygiène, sécurité et/ou environnement (HSE) du Groupe Bolloré (hors Communication)

| | 2019 | | | | Total 2019 | Total 2018 |
|--|-------------------------|-----------------------|------------------------------------|--------|------------|------------|
| | Transport et logistique | Logistique pétrolière | Stockage d'électricité et systèmes | Autres | | |
| Nombre d'heures de formation sur les thématiques hygiène, sécurité et/ou environnement | 211 469 ⁽¹⁾ | 6 161,5 | 166 ⁽²⁾ | NC | 217 797 | 235 769 |
| Nombre d'heures de formation HSE pour les sous-traitants | 107 599 | NC | NC | NC | 107 599 | 135 136 |

NC : non communiqué.

(1) Heures de formation, d'information, de sensibilisation, de causerie... dispensées et touchant le domaine HSE (hors heures de réunions HSE port et rail).

(2) Hors IER.

Transport et logistique

Des formations et sensibilisations sur les thématiques santé, sécurité et environnement sont dispensées aux collaborateurs et sous-traitants au titre des mêmes principes de respect des règles de sécurité énoncées par les politiques QHSE des entités de la division. Les entreprises sous-traitantes doivent en outre s'assurer que leur personnel est qualifié et certifié pour mener à bien les opérations demandées. Concernant les opérations journalières, les équipes de Bolloré Transport & Logistics procèdent à des rappels des règles minimales de sécurité aux sous-traitants (ex. : manutention des charges lourdes, de produits dangereux, règles de transport et de circulation).

Comme chaque année, Bolloré Transport & Logistics se mobilise pour célébrer la Journée mondiale de la sécurité et de la santé au travail, initiée par l'Organisation internationale du travail.

Plus de 12 000 collaborateurs d'une centaine d'entités issues de 49 pays à travers le monde ont participé au World Safety Day durant la semaine du 22 au 29 avril 2019.

Des Émirats arabes unis au Vietnam en passant par l'Inde, des sessions de sensibilisation sur les risques liés aux métiers et des interventions de professionnels extérieurs ont été organisées, permettant le partage d'expériences et de bonnes pratiques. Dans d'autres pays, des exercices d'évacuation ont été conduits notamment en France, en Amérique, au Portugal ou encore aux Pays-Bas complétés par des sessions de formation aux gestes de premiers secours. Aux Comores et au Nigeria, des exercices de sauvetage de collaborateurs en milieu marin alors qu'ils effectuaient des opérations sur barges ont également été réalisés.

• **Bolloré Ports et Bolloré Railways**

Compte tenu des activités, trois grands types de formation sont notamment dispensés dans les entités locales de Bolloré Ports et de Bolloré Railways :

- des formations sécurité du quotidien ou toolbox (réunions de rappel des procédures santé-sécurité relatives aux tâches à effectuer par les opérateurs) ;
- des formations métiers spécifiques : conducteurs de locomotives, portiqueurs, grutiers, manutention hors gabarit, etc. ;
- des formations concernant les matières dangereuses manutentionnées et transportées.

Tout nouveau projet appelle la formation aux règles de santé-sécurité systématique de l'ensemble des collaborateurs amenés à travailler sur site. En complément du réseau QHSE siège et local, les membres du CSST (Comité santé-sécurité au travail) participent également à la détection de besoins en formation spécifiques pour l'ensemble des salariés (ex. : thématique hygiène). Pour la formation, les activités portuaires ont notamment recours au centre de formation panafricain Bolloré, mais les terminaux et concessions ferroviaires font également appel à des organismes spécialisés dans la conduite des opérations portuaires.

Les sous-traitants de rang 1 font quotidiennement l'objet de prévention par l'intermédiaire des toolbox. Un focus important a été porté en 2019 sur la formation aux règles de sécurité relatives aux activités de manutentions portuaires conventionnelles identifiées parmi les risques majeurs (manutention de marchandises vrac, hors conteneur).

Côté ferroviaire, une école supérieure des métiers ferroviaires accueille depuis 2017 en partenariat avec des organismes de formation spécialisés notam-

ment les opérateurs machines et techniciens de maintenance. Concernant la sensibilisation des tiers et des usagers, les règles de sécurité et de sûreté minimales sont rappelées dans le cadre de rencontres organisées entre des représentants des réseaux ferrés et les populations (notamment dans le cadre des Comités de suivis).

Des formations destinées aux managers QHSE sont dispensées au niveau siège. En 2019, des séminaires ont par exemple rassemblé une trentaine de managers issus des business units Ports et Railways à Dakar sur la thématique des solutions maritimes, ou encore sur les thématiques qualité, hygiène, sécurité, environnement pour tous les managers QHSE de Bolloré Transport & Logistics en Afrique, ou encore sur la thématique des matières dangereuses au Ghana.

• **Bolloré Logistics**

Les thèmes des programmes de formation et d'information HSE mis en œuvre par les entités dépendent de la nature des activités exercées et des risques auxquels sont exposés les salariés (formations EPI, substances dangereuses, lutte contre les incendies, travail en hauteur, etc.). Le nombre d'heures de formation dispensées est objectivé dans le cadre du système de management QHSE. En 2019, 7 heures de formation ont été dispensées par collaborateur (contre 8 heures par collaborateur en 2018).

La sensibilisation et la formation des salariés passent aussi par les « quarts d'heures de sécurité » ou « causeries » – dispensés auprès des salariés sur le terrain, en petit groupe. Ils permettent d'instaurer un dialogue avec les salariés par un jeu de questions-réponses et favorisent la remontée d'informations du terrain pouvant conduire à la mise en œuvre de points d'amélioration comme la modification des flux de circulation ou encore la matérialisation de zones dangereuses, etc. Des réunions HSE se tiennent en outre régulièrement sur les sites et constituent également un axe de communication pour transmettre des messages auprès des participants ou de réaliser des *safety moments*.

Enfin, les nouveaux collaborateurs font l'objet d'une formation aux grandes règles santé, sécurité et environnement à maîtriser dans le cadre de leur environnement de travail (gouvernance et acteurs QHSE, risques et précautions liées à la manutention manuelle, à la conduite des chariots élévateurs, à la manipulation et stockage des marchandises dangereuses, à l'organisation des secours lors d'incendies, etc.).

Bolloré Logistics publie une revue QHSE annuelle abordant tous les enjeux et sujets opérationnels (indicateurs, certifications, actions spécifiques déployées sur les sites, projets).

Logistique pétrolière

Chez Bolloré Energy, outre les sensibilisations du quotidien, telles que les « semaines d'études » organisées par le siège à l'attention des managers de proximité pour échanger et partager les bonnes pratiques à mettre en œuvre au quotidien, de vastes plans de formation sont déployés régulièrement : formations aux gestes et postures, sauveteurs secouristes du travail, etc. Les chauffeurs extérieurs qui chargent sur les sites de Bolloré Energy sont également formés afin de bien appréhender les risques pendant les chargements.

Au cours de l'année 2019, Bolloré Energy a continué sa campagne sur la sécurité visant à former l'ensemble de ses responsables d'agence aux différents risques liés à leurs activités et aux actions préventives à mettre en place.

2. Quatre piliers fondamentaux pour un engagement durable

À l'occasion de la Journée mondiale de la sécurité 2019 et de la santé au travail, environ 150 collaborateurs, dont les responsables d'agence de Bolloré Energy, ont été sensibilisés à la thématique de l'évacuation du personnel. Des actions de sensibilisation sur la prévention des risques santé et sécurité liés à l'environnement sont effectuées dans le cadre de l'ISO 14001 et la formation des nouveaux arrivants est systématique. Certains dépôts massifs partageant leur site avec des agences de détail (Strasbourg, Gerzat et Mulhouse), ces actions de sensibilisation ont été étendues aux chefs d'agences concernées.

Stockage d'électricité et systèmes

• Blue Solutions

Des actions de formation et de sensibilisation des collaborateurs aux risques psychosociaux sont déployées sur les sites en Bretagne. Ces formations Stress et Management sont délivrées à l'ensemble des managers, quel que soit leur statut. Par ailleurs, un grand nombre de formations dédiées à la sécurité sont dispensées pour former tous les nouveaux embauchés : formations et recyclages SST (sauveteurs secouristes du travail) ; sensibilisations à la méthode de l'arbre des causes (analyse des faits liés à un accident pour correction) ; formations Atex (atmosphères explosives) pour le site Batteries ; manutentions manuelles gestes et postures ; risques légionelles, laser ou radiologiques. De plus, en termes de formation aux enjeux environnementaux, des séances de sensibilisation sur la norme ISO 14001 sur les sites certifiés ont été menées (flashs info...). 100 % du personnel sur les sites des batteries a été sensibilisé en 2019.

Blue Solutions a également participé aux formations organisées par le Service départemental d'incendie et de secours 86 pour les protocoles d'intervention d'urgence sur la batterie LMP® et notamment aux trois Journées d'intervention d'urgence sur véhicule.

• Blue Systems

Les collaborateurs de Blue Systems, et notamment de Bluecarsharing (auto-partage), exposés à de nombreux risques liés aux opérations de maintenance des véhicules, aux interventions sur les bornes de charge et à la circulation piétonne ou en véhicule sur la voie publique, ont bénéficié de formations et sensibilisations sur les thématiques de la santé et de la sécurité en 2019. Des sessions de sensibilisation informelles ou de formations obligatoires (Bluestation) sont dispensées auprès des collaborateurs concernant le respect des consignes de sécurité, ainsi que des formations à la sécurité incendies et aux premiers secours.

100 % des nouveaux arrivants IER et AS (France) sont sensibilisés systématiquement à l'occasion du parcours d'accueil (livret d'accueil en ligne), aux règles de prévention des risques de santé, sécurité et environnement (produits chimiques, écogestes, tri des déchets, etc.) sur leurs sites de travail. En outre, le programme de prévention des risques chimiques initié depuis 2013 par IER s'est poursuivi au cours de l'année, consistant à identifier et à évaluer les risques chimiques liés, puis à sensibiliser les collaborateurs à l'utilisation et au stockage des produits chimiques dangereux. Pour les sous-traitants, le plan de prévention signé des deux parties aborde les thématiques des formations en ligne et inclut l'identification des risques. Des formations plus approfondies sont données par petits groupes si des besoins spécifiques ont été identifiés.

PROTÉGER LA SANTÉ

POLITIQUE GROUPE

Le Groupe Bolloré protège la santé de ses salariés des atteintes physiques et mentales. Les objectifs de la santé au travail du Groupe sont les suivants :

- protéger la santé de tous sur le lieu du travail ;
- fournir un cadre permettant d'identifier et de minimiser les risques pour la santé ;
- réduire les risques pour la santé liés à nos activités ;
- se conformer à toutes les exigences réglementaires et légales.

L'évaluation et la surveillance de la santé des salariés se font à travers plusieurs actions :

- une visite médicale avant recrutement ;
- une surveillance médicale renforcée du personnel pouvant être exposé à des postes dits « à risques » ;
- des programmes de vaccination ou de prévention de certaines maladies dès que nécessaire.

Le Groupe Bolloré offre en outre une protection sociale efficace. Elle se traduit par la mise en place de programmes d'accès aux soins et de prévention en fonction de l'implantation de ses activités, comme en Afrique où la couverture complémentaire de santé vient en complément de la couverture d'assurance maladie en vigueur dans le pays.

— Couverture santé des collaborateurs du Groupe Bolloré (hors Communication)

| | Total 2019 |
|--|------------|
| % de salariés pouvant bénéficier d'une couverture sociale | 94 |
| % d'entités où la couverture santé couvre les ayants droit | 88 |
| % d'entités où la couverture santé est plus favorable que ce que prévoit l'obligation légale | 89 |
| % de salariés pouvant bénéficier d'un suivi médical régulier proposé par l'entreprise | 83 |
| % d'entités où le service médical proposé est gratuit pour les collaborateurs | 89 |

Le Groupe a également étendu sa politique d'accès aux soins et de prévention aux ayants droit et parfois aux communautés locales en fonction de l'implantation de ses activités.

Dans le cadre de leurs opérations sur les sites, les sous-traitants peuvent avoir accès aux infrastructures médicales du Groupe, en particulier pour les cas d'urgence. Selon les activités et les lieux d'implantations, le personnel sous-traitant peut également être soumis au dépistage et bénéficier de campagnes de vaccination.

Une veille sanitaire est ainsi activée en permanence, et la cellule de crise du Groupe Bolloré est mobilisée pour suivre l'évolution des épidémies. Les managers sont sensibilisés à la mise en œuvre de procédures adaptées (ex. : règles de sécurité et de formations rappelées quotidiennement aux salariés et sous-traitants) dans les pays affectés pour prévenir les différentes épidémies/pandémies (ex. : la fièvre jaune au Nigeria, la fièvre Lassa en Afrique de l'Ouest, la pandémie Ebola dans le Nord-Kivu, etc.) qui traversent les territoires où le Groupe est implanté. Début 2020, la cellule de crise s'est notamment mobilisée pour la mise en œuvre des mesures de prévention nécessaires pour faire face à l'épidémie liée au Covid-19.

Transport et logistique

Lorsque les prestations de santé locales sont jugées insuffisantes ou trop éloignées des sites opérationnels, les business units déploient les moyens nécessaires (centres médicaux, personnel médical, ambulances, équipement médical) pour assurer la santé de leurs collaborateurs, de leurs ayants droit et si besoin des sous-traitants.

Par leur présence dans des zones géographiques sensibles, les Directions QHSE et les services médicaux des entités de Bolloré Transport & Logistics sont particulièrement attentifs à la prévention des maladies, pandémies, épidémies et crises sanitaires locales. Des campagnes de dépistage volontaires et gratuits ont par exemple été menées lors de la Journée internationale de lutte contre le sida. Nombreuses sont les filiales de Bolloré Transport & Logistics à s'être mobilisées localement. Par exemple, à Kribi, l'opération s'est déroulée avec l'appui du groupe technique régional de lutte contre le sida et l'hôpital de district. Alors qu'au Congo le médecin-conseil a délivré une formation aux pairs éducateurs qui se sont ensuite rendus sur les différents sites pour sensibiliser à leur tour le personnel sur les dangers et les moyens de lutter efficacement contre cette maladie.

Les business units mettent également un accent particulier sur la prévention des risques santé liés aux abus de drogue et d'alcool de ses salariés incluant des contrôles draconiens (*Drugs and alcohol policy*) pour certains métiers tels que conducteurs de locomotive, portiqueurs, grutiers, chauffeurs de camion, etc. Chaque année, les entités mettent également en œuvre diverses mesures de prévention au travers notamment d'organisation de campagnes de vaccination, de dépistage ou de sensibilisation pour lutter contre des maladies telles que le paludisme ou encore les infections sexuellement transmissibles (IST) et le VIH/sida.

En 2019, 42 entités ont organisé des campagnes de vaccination, de dépistage ou de sensibilisation à destination des salariés et/ou à destination des familles des salariés permettant la vaccination de 12 708 salariés et de 2 821 personnes de leur entourage familial (dont plus de 80 % des bénéficiaires en Afrique).

• Bolloré Ports

100 % des sites portuaires sont couverts par des infrastructures de santé internes ou externes dédiées. Les concessions portuaires et ferroviaires ont mis en place un accès à un service médical régulier pour les salariés et leurs ayants droit ainsi qu'à des soins médicaux, vaccinations et médicaments.

Tous les employés bénéficient d'une visite médicale annuelle et des examens médicaux complémentaires sont dispensés pour les collaborateurs exerçant des métiers à risques spécifiques, par exemple, dans le cadre d'activités de sous-traitance telle que la plongée sous-marine le long des infrastructures. En situation de crise sanitaire, le personnel sous-traitant est soumis aux mêmes exigences que les salariés en termes de prévention et de protection.

• Bolloré Railways

Concernant les usagers des trains de Bolloré Railways, des infirmiers d'escorte sont présents dans tous les trains voyageurs pour assurer la prise en charge des passagers. Ils sont habilités à administrer gratuitement des soins et à fournir des médicaments de première nécessité en cours de voyage. Des actions de prévention sur la santé sont en outre organisées dans le cadre de rencontres avec les communautés locales riveraines avoisinantes aux chemins de fers. Par exemple, les campagnes de vaccination des femmes enceintes et nouveau-nés, organisées pour le personnel, sont également ouvertes aux populations locales. Des campagnes de vaccination contre la méningite ont également été menées dans les régions (coordinations) Est et Nord du réseau ferroviaire. Illustrant l'engagement de la business unit à préserver la santé des collaborateurs et des tiers, le centre médical situé près des ateliers centraux de Camrail, dans la zone de Bassa, a été agréé par le ministère de la Santé publique camerounais comme unité de prise en charge des personnes vivant avec le VIH/sida. Il bénéficie aussi aux populations locales. Également agréé en tant que centre de vaccination lors des campagnes organisées pour les populations, plus de 32 000 consultations y sont enregistrées chaque année.

Les transports collectifs pouvant être un vecteur important de propagation des maladies, les entités ferroviaires de Bolloré Railways assurent la veille sanitaire pour la lutte contre certaines maladies épidémiques et endémiques, bénéficiant aux collaborateurs et, par extension, aux populations riveraines réparties le long des voies ferrées. Ce dispositif peut donner lieu à des actions ciblées telles que la distribution de moustiquaires imprégnées pour la prévention de la malaria aux familles des collaborateurs. Le personnel est en outre sensibilisé aux mesures de prévention et de prise en charge de certaines maladies au travers de la diffusion périodique du bulletin « Focus santé sur rail », et via la publication sanitaire dans la lettre du cheminot qui paraît mensuellement.

Enfin, des mesures spécifiques sont prises dès lors que des enjeux de santé publique sont identifiés telles que l'acheminement et le stockage dans des espaces dédiés et sous surveillance avant leur destruction, des traverses de bois traitées à la créosote. Un Comité santé-sécurité au travail (CSST) participe activement à définir les mesures de santé nécessaires avec la Direction générale et dans chacune des coordinations le long du réseau ferroviaire. Des sessions se tiennent avec la participation effective des autorités compétentes comme le CNPS et le ministère de l'Emploi et de la Sécurité sociale à raison de trois par an.

• Bolloré Logistics

En plus de la stricte application des politiques de santé du Groupe, afin de prévenir et réduire les risques de prolifération des moustiques et la contraction du paludisme, Bolloré Logistics met en place notamment en Afrique les exigences suivantes :

- mise à disposition, lorsque cela est possible, de traitements appropriés au personnel non immunisé et semi-immunisé ;
- élimination, si possible, de l'eau stagnante, en particulier autour des bureaux et des zones résidentielles ;
- mise en place de moustiquaires sur les fenêtres des bureaux de Bolloré Logistics et des locaux résidentiels ;
- campagnes régulières pour maintenir un niveau élevé de sensibilisation sur les risques du paludisme.

Un programme d'information et d'éducation sur les IST et le VIH/sida est délivré à l'ensemble du personnel en Afrique. Du matériel pédagogique tel que des dépliants et des affiches sont distribués et placés sur les sites de Bolloré Logistics. En vue d'améliorer le niveau de prévention et de protection contre les IST, Bolloré Logistics encourage et aide tous les membres du personnel à faire un diagnostic précoce, permettant de connaître son statut et d'adopter des attitudes sûres et adaptées.

Logistique pétrolière

Les collaborateurs de Bolloré Energy bénéficient des couvertures de santé obligatoires et couvertures complémentaires telles que l'imposent les standards législatifs des pays dans lesquels ils sont implantés (France,

Allemagne et Suisse). Bolloré Energy a en outre lancé, en 2019, une étude sur les risques chimiques.

Stockage d'électricité et systèmes

Tous les salariés de Blue Solutions et de Blue Systems bénéficient des couvertures de santé obligatoires et couvertures complémentaires telles que l'imposent les standards législatifs des pays dans lesquels ils sont implantés.

• Blue Solutions

Des formations gestes et postures et d'ergonomie au poste de travail sont également dispensées pour les collaborateurs.

• Blue Systems

Concernant les enjeux sanitaires pouvant impacter les usagers et les tiers au sein des activités de Blue Systems, des audits spécifiques ont été mis en place afin de certifier l'absence des métaux lourds interdits dans les composants de fabrication des voitures. Les fournisseurs se sont également engagés à fournir des déclarations certifiant l'absence des métaux lourds interdits en Europe sur leurs produits. Ces contrôles sont faits pendant la phase d'homologation de chaque projet, ce qui permet d'avoir une analyse plus rigoureuse sur les matières premières de chacun des composants.

2.1.2. ÊTRE UN EMPLOYEUR ATTRACTIF

2.1.2.1. ATTIRER LES TALENTS ET FIDÉLISER LES COLLABORATEURS

DESCRIPTION DU RISQUE

Attraction et rétention des compétences R ⁽¹⁾

La diversité des activités des divisions Bolloré Transport & Logistics, Bretagne et Blue Systems et le grand nombre d'implantations dans lesquelles interviennent les collaborateurs imposent homogénéité et excellence dans la qualité de service de nos prestations afin de satisfaire les standards opérationnels exigés par les clients. Pour ce faire, retenir et développer les femmes et les hommes de l'entreprise est un levier fort d'efficacité opérationnelle et d'innovation pour garantir la pérennité et la croissance de nos activités.

POLITIQUE GROUPE

LES RELATIONS ÉCOLES : MIEUX COMPRENDRE ET ALLER À LA RENCONTRE DE NOS FUTURS TALENTS

Les relations écoles constituent un véritable pilier de la politique de recrutement et doivent s'inscrire dans la durée. Elles ont pour principale vocation d'attirer et de contribuer à former les stagiaires mais aussi de créer des passerelles privilégiées pour les profils fraîchement diplômés.

Les relations écoles sont un moyen privilégié d'aller à la rencontre des étudiants. En partageant nos métiers, nos enjeux, nos valeurs, et les opportunités, nous aidons les étudiants à se projeter dans le Groupe. C'est également l'occasion pour les équipes du Groupe de mieux cerner les attentes professionnelles des nouvelles générations afin de leur offrir les expériences et opportunités adéquates. L'enjeu dans la sélection et la gestion de nos partenariats n'est pas tant d'attirer les jeunes issus des formations les plus réputées mais de capter des profils prometteurs en cohérence avec la culture et les valeurs du Groupe tout en établissant un lien durable entre l'entreprise et les étudiants les plus pertinents au regard des besoins métiers.

C'est pourquoi les équipes RH ainsi que les représentants opérationnels de chacun des métiers participent régulièrement aux forums de recrutement organisés par les écoles partenaires et interviennent dans le cadre d'ateliers thématiques (conférences, études de cas, coaching RH...). Ces événements mobilisent nombre de collaborateurs des divisions qui sont très enthousiastes à l'idée de s'impliquer et de partager leur expérience avec les étudiants chaque année.

Des partenariats écoles stratégiques et durables

En 2019, plus de 120 partenariats écoles ont été pilotés au niveau mondial dont plus de la moitié sur le continent africain, plateforme historique et stratégique pour le Groupe.

Au sein de la division Bolloré Transport & Logistics, depuis 2012, année de lancement de ses partenariats avec les écoles, BTL Sénégal a noué six partenariats, dont celui avec le Centre de formation des métiers portuaires et de

(1) R : risque extra-financier prioritaire.

la logistique (CFMPL). Ce partenariat novateur tire sa particularité dans le format mutuel de la collaboration. D'un côté, le CFMPL constitue un vivier pour nos recrutements notamment pour les profils en conduite d'engins pour tout le Sénégal y compris le terminal RO où tous les conducteurs sont certifiés par le Centre. Le Centre assure également les tests de mise à niveau et certaines formations métiers. De son côté, BTL Sénégal appuie le Centre, en mettant un camion réformé à sa disposition au profit des étudiants qui l'utilisent pour les cours pratiques. Par ailleurs, Dakar Terminal accueille au moins quatre stagiaires par session et enfin certains de nos managers y dispensent des cours.

• L'expérience stagiaire : faire éclore les futurs talents

Chaque année, Bolloré a à cœur de proposer des milliers de missions de stages et alternances que le Groupe cherche à pourvoir à travers les différentes actions écoles menées. Le Groupe propose des opportunités à la fois dans des métiers opérationnels (supply chain, logistique, transport, *shipping*, génie civil, portuaire, ferroviaire, gestion de projets industriels, projets de R&D, commerce...) mais aussi dans les fonctions supports (finance, droit, systèmes d'information, ressources humaines, marketing...).

En 2019, le nombre de stagiaires accueillis a augmenté de 21% et les stagiaires et alternants ont représenté 5,5% du nombre total de recrutements externes en CDI et CDD illustrant la dimension stratégique accordée à ces missions pour alimenter notre vivier de talents.

Un programme d'accueil des stagiaires, B' Trainee, a été développé au sein de la division Bolloré Transport & Logistics. Après une matinée d'intégration permettant de découvrir l'étendue des activités tout autant que de faire la connaissance de l'ensemble des étudiants présents dans l'entreprise, chaque jeune fait l'objet d'un accompagnement RH tout au long de son contrat.

— Relations écoles du Groupe Bolloré (hors Communication)

| | 2019 | 2018 |
|---|-------|-------|
| Nombre de stagiaires | 2 660 | 2 191 |
| Nombre de stagiaires et alternants recrutés | 333 | ND |
| Nombre de partenariats école | 124 | ND |
| Nombre de stagiaires et alternants recrutés issus de nos partenariats | 82 | ND |

ND : donnée non disponible en 2018 l'indicateur ayant été mis en place en 2019.

LE RECRUTEMENT

Le recrutement contribue de manière décisive à la performance de l'entreprise par l'intégration des meilleurs profils en phase avec la culture et les valeurs du Groupe Bolloré et avec nos besoins opérationnels.

Dans ce contexte, le Groupe a défini un processus de recrutement dont l'objectif est d'organiser de la manière la plus efficace, les différentes étapes d'un recrutement et de fiabiliser ce dispositif. Ce processus de recrutement commun permet :

- de définir les besoins en concertation entre les acteurs du recrutement en répondant aux enjeux de développement de l'entreprise ;
- de communiquer les besoins à l'interne comme à l'externe à travers les supports les plus pertinents ;
- d'objectiver la sélection des talents par le recours à des outils d'évaluation permettant d'appréhender au plus juste les trois dimensions clés que sont les capacités, les compétences techniques et comportementales et les facteurs motivationnels du candidat ;
- de garantir l'égalité des chances entre tous les profils avec la conviction forte que la diversité en entreprise est source de productivité et de créativité.

Ce processus est structuré et transparent et s'organise autour de six étapes :

1. La définition du besoin se fait à travers l'échange entre le RH référent et le responsable demandeur pour cerner au mieux les besoins et affiner le profil du candidat recherché, en travaillant notamment à partir de la fiche emploi existante ou d'un modèle de fiche de poste. Cette collaboration croisant un regard technique et une approche ressources humaines permet de sélectionner des candidats au potentiel évolutif et en accord avec les valeurs du Groupe.
2. Le sourcing (diffusion du besoin et la recherche des candidats) se fait à la fois en interne et en externe, à travers différents médias. La diffusion en interne est essentielle pour favoriser la mobilité des collaborateurs. Le recrutement en interne est toujours privilégié, à compétences égales. Les modes de diffusion externes s'adaptent au contexte local : jobboards,

cooptation, cabinets de recrutement, réseaux sociaux, journaux, organismes emplois, CVthèques, écoles partenaires...

3. L'analyse des candidatures se fait sur des critères objectifs d'expérience, de formation et compétences spécifiques et s'attache à favoriser l'égalité des chances et la diversité. Chaque candidature est traitée avec soin en résonance avec une valeur centrale du Groupe Bolloré, le respect de l'autre.
4. Le nombre d'entretiens d'évaluation varie selon le poste avec la réalisation d'au moins un entretien opérationnel et un entretien RH. Différents outils permettent de garantir l'objectivité et l'homogénéité de l'évaluation : guide d'entretien, fiche d'entretien téléphonique, grille bilan d'évaluation d'entretien. La prise de références concerne uniquement le ou les deux candidats arrivés en tête du processus de sélection et se fait auprès de deux références (anciens managers). Dans certains pays, elle suppose le succès du candidat.
5. Le choix du candidat se fait en concertation entre les acteurs du recrutement, RH et opérationnel.
6. L'intégration est la phase ultime du process et est un élément clé de réussite du recrutement.

Conformément aux dispositions de la loi Sapin II et aux recommandations de l'Agence française anticorruption qui définissent le cadre régulant l'anti-corruption, le Groupe garantit un processus de recrutement transparent, non discriminant et exempt de tout conflit d'intérêts dans l'ensemble de ses filiales.

Des tests de personnalité pour aider à objectiver

Bolloré SE encourage l'utilisation de techniques d'évaluation complémentaires spécifiques telles que des tests de personnalité. Le Groupe travaille avec des outils éprouvés et sur lesquels les RH utilisateurs ont été formés spécifiquement. L'utilisation de ces tests permet d'affiner l'évaluation, enrichir l'objectivité du processus mais est strictement corrélée au type et niveau de poste. Quelle que soit la décision finale, les RH formés partagent avec le candidat les résultats de son évaluation dans un souci de transparence et de développement pour une meilleure connaissance de soi.

Des programmes rotationnels pour attirer et former en accéléré

Des expériences originales de programmes rotationnels sont progressivement créées dans certains pays pour attirer et former les jeunes diplômés. En 2019, l'Inde a lancé le programme rotationnel MTP (Management Trainee Program). Chaque année, deux à quatre jeunes diplômés sont embauchés et pendant six à dix-huit mois ils réalisent une succession de missions dans différentes divisions qui leur permettent de découvrir nos différents modèles économiques, métiers, domaines d'expertise et culture, et de se constituer très vite un large réseau interne. Ces rotations sont accompagnées d'un plan de développement sur mesure. Conçu pour offrir aux participants une formation pratique de premier ordre, ce programme attire des étudiants talentueux en commerce et en technologies motivés à apprendre en accéléré dans les domaines commercial, marketing, supply chain, finance et ressources humaines.

Des partenariats entretenus avec les agences locales de l'emploi

La division Bretagne organise avec les agences locales de l'emploi, et depuis 2019 avec la branche professionnelle de la métallurgie, des actions de promotion des différents métiers et emplois : forum de l'emploi, salon des métiers de l'industrie et de la métallurgie, bus de l'emploi, job dating dans un environnement sportif, promotion des filières scientifiques auprès de publics féminins... Ces actions visent à maintenir l'attractivité des emplois, promouvoir nos métiers, partager nos expériences et faire connaître les perspectives d'évolution. Elles concourent également à l'objectif de mixité des différentes équipes.

Nos collaborateurs : nos meilleurs ambassadeurs

Fin 2019, la région Asie-Pacifique a mis en place un programme de cooptation. Ce programme fait partie intégrante de notre stratégie d'approvisionnement, renforçant l'implication de nos collaborateurs, accélérant nos temps de recrutement et réduisant notre dépendance à l'égard des méthodes de recrutement externes. Cette méthode largement utilisée par les organisations pour identifier les talents potentiels sur les réseaux sociaux et professionnels a été très bien accueillie par les collaborateurs et déjà une proposition est en phase finale de recrutement. En contrepartie, le collaborateur reçoit une prime de parrainage à l'issue de la période d'essai.

Le parcours d'intégration : un accélérateur

Accueillir nos nouveaux collaborateurs est une étape clé du processus de recrutement qui doit se déployer tant au niveau local que Groupe. Au niveau du Groupe, sont organisées deux fois par an des « Welcome Convention » pour permettre aux récents collaborateurs de se familiariser avec les activités de Bolloré SE, la richesse de nos métiers et aussi de créer du lien avec d'autres collaborateurs issus de différentes divisions. Pendant trois jours, les participants du monde entier visitent plusieurs sites implantés en France et rencontrent les équipes locales passionnées par leurs métiers. Ce parcours débute sur le site d'Odet, berceau du Groupe, en Bretagne pour finir à Puteaux, siège social, en présence de Cyrille Bolloré et des membres du Comex.

En parallèle, les différentes divisions créent leur propre parcours d'intégration plus spécifique et local. En 2019, Blue Systems a mis en place une journée d'intégration pour ses nouveaux collaborateurs. Ils ont pu découvrir le Groupe Bolloré, les activités et valeurs de la division, toucher ses produits et services avec la visite du Smart Center et du site de Vauresson. Cette initiative permet de fidéliser les nouveaux collaborateurs et est reconduite régulièrement en associant progressivement les nouveaux embauchés des autres sites de la région parisienne.

Au sein de la division Bretagne, a été mis en place le marrainage RH des nouveaux entrants managers. Ce marrainage prend la forme de plusieurs entretiens réalisés en cours de période d'essai et à l'issue de cette période si nécessaire. Cette pratique appréciée des nouveaux collaborateurs les aide dans la bonne compréhension de l'entreprise et du Groupe, de sa culture, de son organisation, de ses acteurs et de ses enjeux.

— Recrutements du Groupe Bolloré (hors Communication)

| | 2019 | 2018 |
|--|-------|-------|
| Nombre de recrutements externes en CDI et CDD | 6 040 | 5 771 |
| Nombre de recrutements externes en CDI | 3 888 | 3 672 |
| Nombre de recrutements externes managers CDI | 287 | ND |
| Nombre de recrutements en CDD | 2 162 | 2 099 |
| Nombre de recrutements en CDD transformés en CDI | 953 | ND |

ND : donnée non disponible en 2018 l'indicateur ayant été mis en place en 2019.

LA PROMOTION DE LA DIVERSITÉ : UN AXE MAJEUR DES POLITIQUES RH DU GROUPE

Afin de rester un Groupe diversifié, international et innovant, nous nous devons d'être le reflet des sociétés dans lesquelles nous sommes implantés. Depuis 2018, le Groupe a adopté une charte pour la diversité et l'inclusion qui formalise ses ambitions, son approche et les moyens que le Groupe entend mettre en œuvre.

À travers la mise en œuvre de cette charte, le Groupe Bolloré s'engage sur :

- la non-discrimination ;
- l'accueil et l'insertion de personnes en situation de handicap ;
- la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes ;
- l'insertion professionnelle des jeunes, en lien notamment avec la politique de mécénat.

Cette charte de la diversité est déployée progressivement à travers des plans d'action qui couvrent toutes les étapes du cycle de vie de nos collaborateurs comme le recrutement, la promotion, la mobilité, la formation avec des résultats mesurables et des initiatives visibles et qui traduisent la volonté du Groupe de progresser sur ces sujets.

Une entreprise qui se féminise

L'égalité professionnelle femmes-hommes est identifiée comme un levier de transformation avec un potentiel fédérateur commun à toutes les divisions du Groupe. Le Groupe s'est fixé trois objectifs :

- féminiser des emplois à faible représentation féminine à compétences égales ;
- favoriser l'accès des femmes aux postes à responsabilité, notamment à travers la sélection de plus de femmes dans les programmes de formation au management ;
- accompagner les femmes dans leur évolution professionnelle.

En 2019, le pourcentage de femmes au sein du Groupe a légèrement progressé de 2%. Cette progression, même si elle reste trop limitée, témoigne des premiers résultats obtenus par la mise en œuvre du plan d'action Groupe. Une attention particulière a été portée sur les étapes de recrutement avec plus de 36% de femmes recrutées en CDI. Le pourcentage de femmes formées est supérieur au pourcentage de femmes à l'effectif sur deux années consécutives. Le pourcentage de femmes avec des responsabilités managériales reste un point d'attention car il n'a pas encore progressé et reste légèrement en deçà de la représentativité des femmes en moyenne dans l'entreprise.

— Égalité professionnelle femmes-hommes du Groupe Bolloré (hors Communication)

| (en pourcentage) | 2019 | 2018 |
|---------------------------------|------|------|
| Femmes ⁽¹⁾ | 28,9 | 28,4 |
| Femmes managers ⁽²⁾ | 27,6 | 27,6 |
| Femmes recrutées ⁽³⁾ | 36 | ND |
| Femmes formées ⁽⁴⁾ | 31,5 | 31,5 |

(1) Effectif total femmes/effectif total.

(2) Nombre de femmes managers/effectif total managers.

(3) Nombre de femmes recrutées à l'externe en CDI/nombre de recrutements externes en CDI.

(4) Nombre de femmes formées/nombre de salariés formés.

ND : donnée non disponible en 2018 l'indicateur ayant été mis en place en 2019.

— Part des femmes dans les instances dirigeantes du Groupe Bolloré (hors Communication)

| (en pourcentage) | Au 29 mai 2019 | Au 19 octobre 2018 |
|---|----------------|--------------------|
| Dans le Conseil d'administration ou de surveillance (au sein des membres votants et élus en Assemblée générale) | 4,7 | 44,4 |
| Dans le Comité en charge de la rémunération ⁽¹⁾ | 50,0 | 50,0 |
| Dans le Comité en charge de la nomination | 50,0 | 50,0 |

(1) Comités des sociétés Bolloré SE.

À l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes, le Groupe Bolloré a organisé de nombreux événements à travers le monde. Par exemple, les équipes de Bolloré Energy se sont mobilisées pour une journée d'échanges et de solidarité sur le thème de la féminisation des emplois organisée au Havre. Cet événement, animé par un cabinet de conseil expert de ces problématiques, fut l'occasion de mobiliser les collaborateurs de Bolloré Energy et de nourrir la réflexion globale du Groupe Bolloré sur la mixité dans ses différents métiers comme levier de performance et source de bien-être pour tous ses collaborateurs.

Les personnes en situation de handicap préparées à nos métiers

Au-delà de la conformité aux exigences réglementaires, les conditions d'accueil et d'intégration des personnes en situation de handicap constituent un fort levier de cohésion sociale au sein de l'entreprise. L'approche du Groupe repose sur deux objectifs :

- adapter les profils de postes afin d'optimiser le recrutement des personnes en situation de handicap ;
- favoriser un environnement de travail adapté à l'intégration des personnes en situation de handicap.

En 2019, même s'il reste trop faible, le pourcentage de collaborateurs en situation de handicap a progressé grâce notamment à la mise en œuvre de nouvelles pratiques et d'initiatives en termes de recrutement et d'accueil. Le pourcentage de salariés recrutés en situation de handicap est supérieur au pourcentage de salariés en situation de handicap, une illustration de l'attention portée au levier recrutement.

— **Personnes en situation de handicap du Groupe Bolloré (hors Communication)**

| | 2019 | 2018 |
|--|------|------|
| Nombre de salariés en situation de handicap | 323 | 280 |
| Pourcentage de salariés en situation de handicap/total des effectifs Groupe | 0,8 | 0,7 |
| Pourcentage de salariés en situation de handicap recrutés/total effectifs recrutés externe en CDI et CDD | 1,3 | ND |

ND : donnée non disponible en 2018 l'indicateur ayant été mis en place en 2019.

Depuis deux ans, Bolloré Logistics France met en œuvre des mesures d'insertion permettant aux personnes notamment en situation de handicap (sans condition d'âge) de se former à leurs métiers et d'accéder à un emploi en contrat à durée indéterminée. Ce programme, La Pépinière, est un dispositif de formation en partenariat avec des écoles du transport (UPR et l'AFTRAL) qui vise à former aux métiers d'agent de transit et de déclarant en douane dans le cadre du contrat de professionnalisation (CDI). Ces formations d'une durée de vingt et un mois sont diplômantes et permettent d'obtenir un niveau bac +2. Déjà 3 promotions ont été engagées avec 66 personnes qui ont eu l'opportunité d'acquies auprès de professionnels toutes les compétences nécessaires à la parfaite organisation des opérations de transport aérien et maritime, et, qui plus est, formées aux bonnes pratiques de Bolloré Logistics. Alors que les deux premières étaient ouvertes à un public élargi rencontrant des difficultés d'emploi – personnes en situation de handicap mais aussi jeunes éloignés de l'emploi, chômeurs de longue durée – la troisième promotion est focalisée sur des personnes en situation de handicap et cela sera également le cas pour la quatrième promotion. À travers ce dispositif, Bolloré Logistics veut démontrer que la logistique internationale peut offrir un parcours ambitieux et une carrière évolutive au sein du Groupe à toutes les personnes qui rejoignent La Pépinière, qu'elles soient diplômées ou non, et donner un réel sens à la charte inclusion sociale et diversité signée par le Groupe en 2018.

À Dubaï, dans le cadre d'un partenariat avec une association locale, Manzil, Bolloré Logistics Dubaï a intégré un nouveau collaborateur en situation de handicap au sein de l'équipe aérospatiale, en contrat temporaire pour six mois afin de lui permettre de comprendre l'activité et les processus métier et de bénéficier d'une formation en phase avec son travail. Dans le cadre de cette embauche, les chefs d'équipe/superviseurs recevront une formation sur l'accompagnement des personnes ayant des besoins spécifiques dispensée par Manzil.

Le Défi Jeunesse pour lutter contre le décrochage scolaire

Attirer les talents de demain est stratégique pour un Groupe diversifié présent sur tous les continents, de même que contribuer à l'autonomisation des jeunes en difficultés afin d'ancrer le Groupe dans les communautés au sein desquelles nous agissons. Le Groupe s'est fixé trois objectifs permettant de favoriser l'insertion professionnelle des jeunes :

- analyser les attentes de la nouvelle génération et leur perception du Groupe afin d'identifier les mesures à mettre en œuvre pour les engager et, ainsi, être en capacité d'attirer de nouveaux talents ;
- optimiser les démarches d'accueil en stage, VIE et en alternance des jeunes ;
- coordonner ses projets d'engagement solidaire en Europe et à l'international pour améliorer prioritairement la situation économique et sociale des jeunes, et répondre ponctuellement et efficacement à des actions de solidarité internationale, en cohérence avec la politique mécénat du Groupe, qui a pour mission prioritaire de soutenir la jeunesse.

En 2019, le Groupe Bolloré, par la voix de son Président-directeur général, Cyrille Bolloré, et à travers son programme de mécénat Earthtalent by Bolloré, s'est engagé dans le programme Défi Jeunesse lancé par United Way l'Alliance le 9 novembre 2018 contre le décrochage scolaire. C'est dans ce cadre que le 6 mai 2019, les équipes de Blue Systems et d'Universal Music Group accueillaient trois classes de 3^e de Sarcelles. Au lieu de retrouver les bancs de l'école, ils ont passé la journée au siège de Vivendi pour une journée de créativité. Leur mission : imaginer des actions de promotion d'un artiste émergent du catalogue de la célèbre maison de disques. Forte de ce succès, l'équipe *Earthtalent by Bolloré* a organisé une nouvelle journée de créativité avec deux autres classes de 3^e de Sarcelles au siège de Blue Systems sur la thématique de la mobilité durable.

LA MOBILITÉ : CAPITALISER SUR LES COMPÉTENCES DÉVELOPPÉES PAR LES COLLABORATEURS À TRAVERS NOTRE RÉSEAU INTERNATIONAL

La mobilité des collaborateurs constitue une priorité et une réalité concrète au sein du Groupe Bolloré. La mobilité peut se comprendre d'un point de vue géographique, avec un changement de lieu de travail du salarié au niveau national ou international, ou d'un point de vue fonctionnel avec un changement de poste au sein de la même filière métiers, au sein d'une autre filière métiers ou même par la création de passerelles entre nos différentes activités. En 2019, cette priorité s'est traduite avec la rédaction d'une politique interne de la mobilité pour le Groupe qui sera partagée avec les collaborateurs en 2020. Pour faciliter sa mise en œuvre et continuer à progresser sur la mobilité interne, des référents RH par filière métiers ont été identifiés dont la mission sera d'assurer une vue d'ensemble des postes à pourvoir et des collaborateurs en mobilité à travers le Groupe.

Cette politique de mobilité s'articule autour de deux grands principes : elle s'applique à tous les niveaux de l'organisation et à tous les métiers, et elle donne la priorité aux candidatures internes dans le cadre de nos processus de recrutement. Cette approche permet non seulement de répondre aux aspirations professionnelles des collaborateurs et d'accroître leur adhésion, mais également de satisfaire à nos enjeux business grâce au partage de connaissances acquises au sein de nos différentes entités.

La mobilité est avant tout une démarche personnelle dont le collaborateur est acteur. Elle est facilitée par l'affichage de tous les postes (sauf confidentialité) sur la bourse de l'emploi et par les différents processus (entretiens annuels, comités carrière et systèmes d'information RH). La clé du succès des démarches de mobilité reste avant tout la proximité et la qualité des échanges de chaque collaborateur avec son manager et son responsable des ressources humaines, afin de l'accompagner dans ses réflexions de son projet professionnel, sa faisabilité et sa mise en œuvre.

En 2019, dans l'esprit de cette politique et grâce aux différents processus RH en place, le Groupe a poursuivi son effort de repositionnement des 400 salariés de Blue Systems dont l'emploi a dû être supprimé à la suite de l'arrêt d'Autolib' en 2018. À date, plus de 90% de ces collaborateurs ont trouvé des solutions, la mobilité interne ayant été un des leviers. Également en 2019, la division Bretagne a vécu l'arrêt de l'activité de fabrication des super capacités en France avec le maintien en emploi de l'ensemble des salariés concernés. En rapprochant les compétences rendues disponibles avec les besoins sur l'ensemble des sites de la division, chaque salarié a été ainsi repositionné en interne au sein de la division dans les activités en développement. Le Groupe s'est également engagé à mettre en œuvre les actions nécessaires à la bonne prise des nouveaux postes de chacun, à l'intégration des salariés dans un nouvel atelier et à organiser les formations nécessaires à l'adaptation des compétences. Un parcours individuel d'accompagnement et de formation au nouveau poste de travail a ainsi été établi pour chaque salarié.

— **Mobilités internes Groupe Bolloré (hors Communication)**

| | 2019 |
|--|------|
| Mobilités internes en provenance d'une autre société juridique du Groupe Bolloré (entrées) | 274 |
| Mobilités internes vers une autre société juridique du Groupe Bolloré (sorties) | 213 |

LA POLITIQUE DE FORMATION

Dans un contexte complexe et en forte évolution, plus concurrentiel, le Groupe Bolloré doit relever les enjeux majeurs de sa mutation en développant notamment la qualité de ses produits et services dans une optique de performance et de responsabilité. Leadership, croissance, innovation sont les piliers de cette transformation. Le Groupe se doit d'être plus efficace et plus agile et également de travailler de façon plus transversale et plus collaborative. Le développement de nos collaborateurs à travers notamment la formation est un levier clé pour sécuriser ces piliers. L'investissement de l'entreprise dans ces formations est donc un point important car c'est en précisant ses motivations, en se développant et en améliorant sa gestion personnelle et professionnelle que le salarié parvient ainsi à mieux se positionner dans sa fonction et dans son poste et à gagner en épanouissement dans son travail. En 2019, 61% des collaborateurs du Groupe ont suivi au moins un module de formation, et le nombre moyen d'heures de formation suivies par collaborateur formé a augmenté de 11% passant ainsi à 21,9 heures en moyenne. La politique de formation est pilotée par le Groupe et a pour vocation la promotion du socle commun de valeurs, engagements et comportements individuels, managériaux et collectifs qui font l'ADN Bolloré, le renfort de la

performance individuelle et collective, l'anticipation et l'accompagnement de la transformation des compétences et enfin l'optimisation de l'investissement Groupe en formation. Le déploiement de cette politique est placé sous la responsabilité des divisions en ce qui concerne les aspects métiers. Elle est placée sous le pilotage du Groupe et utilise des moyens mutualisés pour ce qui est des aspects managériaux.

En 2020, le Groupe Bolloré renforcera l'ancrage de sa politique de formation et son engagement dans le développement de tous ses collaborateurs avec la création de l'Université Bolloré et dont les objectifs seront :

- de promouvoir le socle commun de valeurs, engagements et comportements individuels, managériaux et collectifs qui font l'ADN Bolloré ;
- de renforcer la performance individuelle et collective ;
- d'anticiper et d'accompagner la transformation des compétences métiers ;
- d'optimiser l'investissement Groupe en formation.

— Formation du Groupe Bolloré (hors Communication)

| | 2019 | 2018 |
|---|---------|---------|
| Nombre d'employés ayant bénéficié d'une formation | 23 986 | 25 324 |
| Heures de formation dispensées | 525 644 | 500 225 |
| Moyenne d'heures de formation par employé formé | 21,9 | 19,8 |
| Nombre de salariés formés au management | 1 348 | ND |

ND : donnée non disponible en 2018 l'indicateur ayant été mis en place en 2019.

Former nos managers pour mieux préparer les générations futures

Passer manager implique un changement de responsabilités et de posture. Chez Bolloré SE, nous considérons comme essentiel et de notre responsabilité de préparer nos collaborateurs à ces nouveaux enjeux et de les accompagner dans ce challenge. Mieux ils seront préparés, mieux ils seront à même de préparer les futures générations de managers. Ainsi, le Groupe Bolloré dispose d'une offre riche de formations en management. Ces programmes créés et déployés progressivement adressent différents niveaux et natures d'enjeux rencontrés par les collaborateurs en situation d'encadrement. Ils sont destinés à accompagner les managers et managers du Groupe à chacune des étapes charnières de leur carrière : managers de proximité (Proxy), middle managers (MOST), managers de managers (MAPS) aussi bien qu'au management supérieur (SMART). Ces modules portent et garantissent l'intégration et la promotion des éléments qui font l'ADN du Groupe en termes de valeurs tout en répondant aux spécificités et besoins du business. En 2019, 1 348 salariés représentatifs de la diversité des métiers et pays du Groupe Bolloré ont suivi au moins une formation en management.

L'accent mis sur la formation de nos managers est une réalité dans toutes les divisions du Groupe.

Ainsi, en 2019, Blue Systems a accéléré le déploiement de ces modules en les adaptant aux spécificités de ses activités avec trois sessions Proxy en Europe, une session à Singapour et enfin une session MOST pour ses managers de managers. Au sein de la division Bretagne, tout collaborateur qui prend une responsabilité d'encadrement est invité à suivre la formation « Posture », et ce, quels que soient son rôle et ses responsabilités dans l'organisation. Ce parcours de six jours couvre le développement de la posture managériale incluant un travail sur la connaissance de soi avec l'inventaire de personnalité MBTI, la formation aux techniques « d'entretiens individuels et professionnels » et une sensibilisation aux risques psychosociaux. Le programme est adapté chaque année à l'actualité de l'entreprise et aux attentes des participants. En 2019, par exemple, les aspects management transversal et intergénérationnel ont été plus particulièrement travaillés. Ce programme a accompagné plus de 300 managers depuis sa mise en place.

En parallèle de ces formations managérielles adaptées aux réalités business et donc à chaque division, sont déployées des formations managérielles transverses afin de renforcer la collaboration et les synergies entre les divisions. Ainsi, 2019 a également été l'année de clôture d'un premier cycle de formations regroupant des managers issus de plusieurs divisions. Cette dynamique sera poursuivie et amplifiée en 2020.

Le programme B'Tomorrow pour exposer et motiver

La division BTL lançait en 2018 la première promotion du programme B'Tomorrow avec quinze participants sur la zone Europe.

L'objectif de ce programme de développement est de créer une communauté de jeunes collaborateurs actifs et mobilisés pour contribuer à la construction de vision de l'avenir du Groupe. Cet objectif est atteint en développant leur esprit de collaboration et en favorisant la construction de leur réseau, afin qu'il soit diversifié et inclusif. Au cours du programme, les participants travaillent ainsi ensemble sur leurs compétences personnelles et comportementales, renforcent leur connaissance sur la stratégie des business et interagissent avec les managers de la division. Fort de ce succès, le programme a poursuivi son déploiement avec des sessions organisées sur les zones Asie-Pacifique et Afrique générant un réseau enrichi à fin 2019 de 95 « young talents » internationaux.

Vers la diversification des modalités de formation

De la même façon que nos comportements de consommateurs évoluent, nos comportements d'apprenants évoluent. Même si l'offre de formations est aujourd'hui principalement présentielle, la stratégie qui sera renforcée avec l'Université tend vers une diversification des modalités. En 2018 et 2019, la formation « Code de conduite », qui décrit les principes directeurs du Groupe destinés à renforcer la confiance de nos collaborateurs, clients, fournisseurs, et le Groupe, a été déployée auprès des collaborateurs via un e-learning. De la même façon, les formations managérielles évoquées plus hauts, comme MAPS, ont évolué pour introduire des approches de co-développement et du coaching individuel. Cette diversification permet d'aider les collaborateurs à mieux transposer et mettre en œuvre les acquis collectifs dans leur quotidien et établir un esprit durable d'entraide avec la pratique de la méthodologie de co-développement.

Une autre forme de développement : des équipes inclusives pour créer plus de valeur

En 2019, Blue Systems lançait l'entité Smart Mobility pour répondre aux besoins des villes de reprendre le contrôle de la mobilité, du fait de l'explosion des offres en la matière : micro-mobilité (trottinettes, vélos), autopartage et VTC, réseaux de recharge électrique, parkings, etc. Forte de son expérience unique et mondiale dans les activités d'autopartage électrique et afin de structurer son offre, Blue Systems a combiné savoir-faire et compétences de nombreux collaborateurs issus de ses différentes filiales Bluecarsharing, Polyconseil et IER. L'expertise de chacun au service de l'émergence de synergies et d'innovations a permis la mise au point d'une plateforme SaaS de monitoring, de contrôle et de régulation des opérateurs de mobilité et d'infrastructures – la « Smart Mobility Platform ». Cette plateforme est devenue le « hub » de gestion de la mobilité, en interconnectant et régulant les activités de l'ensemble des opérateurs de mobilité d'une ville avec un premier succès à Los Angeles. Au-delà de la création de ce nouveau business, cette approche inclusive a permis d'enrichir le champ des compétences métiers et applicatives de chaque collaborateur engagé, renforçant ainsi son employabilité.

L'ACCOMPAGNEMENT DU DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

L'entretien annuel

L'entretien annuel est un process clé des ressources humaines. Le Groupe a mis en place un cycle annuel commun à tous les pays de campagne d'entretiens annuels permettant d'harmoniser nos pratiques.

Cet entretien entre manager et collaborateur permet d'échanger sur les résultats de l'année écoulée, de prendre le temps de partager et souligner les succès obtenus, de témoigner reconnaissance pour les efforts réalisés, et d'aborder également de façon transparente et constructive les difficultés rencontrées. Il s'agit également de fixer les objectifs afin que chacune et chacun contribuent aux projets à venir.

Cet entretien a également pour finalité la construction du plan de développement du collaborateur. Il s'agit de réfléchir ensemble sur son avenir professionnel au sein du Groupe et sur cette base identifier les compétences à acquérir ou développer, en évoquant à la fois celles qui sont nécessaires pour son poste actuel et celles qui lui permettraient de préparer avec confiance le futur. Cette dernière partie focalisée sur le développement professionnel doit, dans certains pays, être capturée sur un support distinct appelé « entretien de développement professionnel ».

Les données issues des entretiens annuels sont consolidées et exploitées par chaque responsable RH et engendrent la mise en œuvre de plusieurs plans d'action individualisés (actions de formation, accompagnement et prise en compte dans les demandes de mobilité, formation, tutorat...).

Cette discussion a donc pour finalité de favoriser le développement des compétences et talents afin de répondre au mieux aux enjeux organisationnels. Le contenu de ce temps d'échange entre un salarié et son management

est donc clé pour l'accompagnement dans l'accomplissement des souhaits d'évolution au sein du Groupe.

Afin d'aider manager et collaborateur à avoir un dialogue ouvert et constructif, des guides sont à leur disposition ainsi que des modules de formation pré-sentiels et digitaux.

— Développement professionnel du Groupe Bolloré (hors Communication)

| | 2019 | 2018 |
|--------------------------------------|--------|--------|
| Nombre d'entretiens annuels réalisés | 27 159 | 27 238 |

Les enjeux des Comités carrière

Les Comités carrière sont une approche généralisée au sein du Groupe. Ces meetings organisés suivent un processus allant des premiers niveaux de management aux plus hauts qui a pour but d'anticiper, grâce à une discussion collective entre les managers et les ressources humaines, les évolutions au sein de l'organisation et d'établir les plans de successions adéquats, ainsi que les actions de développement à mettre en œuvre. Il doit aussi permettre de discuter des développements de carrière possibles pour les collaborateurs et des plans d'action individuels. L'enjeu de ces Comités est d'être proactif sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

En 2019, les Comités carrière ont couvert environ six niveaux de management jusqu'à une consolidation transversale discutée au niveau de la Direction du Groupe.

Mieux anticiper avec la mise en place de filières professionnelles

La division Bretagne a mis en place depuis de nombreuses années des filières professionnelles afin de mieux anticiper, préserver les savoirs, accompagner le développement des collaborateurs et les reconnaître dans leur qualification. Ces filières professionnelles sont nombreuses, elles couvrent les domaines de la production, de la logistique, du commercial, des services techniques et de la recherche et développement, et tout niveau dans l'organisation notamment les bac + 2. En 2019, afin de répondre à une nouvelle organisation de la production sur le site des films de packaging (volumes de production en croissance, fonctionnement le week-end des nouveaux équipements industriels, remplacements et polyvalence, vivier de compétences qui se raréfie...), il a été mis en place des filières accélérées pour des conducteurs expérimentés qui ont ainsi bénéficié d'une formation, d'une reconnaissance de nouvelle qualification et de rémunération.

POLITIQUE SALARIALE ET RÉMUNÉRATION

Le Groupe Bolloré a fixé un cap clair pour sa politique de rémunération. Son ambition est que les salaires soient alignés avec chacun des marchés locaux des pays dans lesquels il opère et que les avantages sociaux qu'il offre à ses salariés se comparent avantageusement avec les pratiques de ces mêmes marchés.

Il a donc poursuivi la mise en place des infrastructures nécessaires à la réalisation de cette ambition. Un système de pesée des postes a ainsi été déployé, à titre expérimental, en Asie et dans une des unités africaines du Groupe ainsi que sur le siège.

En réponse aux risques, le Groupe s'assure d'avoir les bonnes compétences au bon endroit et au bon moment pour soutenir la stratégie.

La politique déployée au sein du Groupe permet d'agir à titre préventif pour relever au mieux les défis de demain. La mise en place de ces actions combinées est définie comme un facteur de réussite et de compétitivité mais aussi un levier d'anticipation et de décision.

Elle permet notamment :

- d'optimiser le recrutement, la formation, la mobilité et la capitalisation des savoirs clés;
- de contribuer à la mise en œuvre de la stratégie de gestion des talents et développement des compétences pour le futur.

Ces dispositifs permettent d'apporter des réponses :

- aux risques liés aux problématiques d'attractivité : renforcement de la marque employeur, optimisation des recrutements, adaptation des emplois aux évolutions de l'environnement et à la stratégie d'entreprise, anticipation d'une problématique interne liée à la pyramide des âges, affirmation de la valeur ajoutée du Groupe sur le marché par l'évolution cohérente des métiers;
- aux risques liés aux problématiques de rétention : favoriser la mobilité en interne, redynamiser et motiver les salariés par la valorisation des compétences et l'accompagnement aux projets professionnels, trouver de nouveaux leviers de fidélisation pour les compétences clés de notre structure, faciliter la transmission des savoirs et savoir-faire pour ne pas perdre les compétences clés.

— Groupe Bolloré (hors Communication)

| (en pourcentage) | 2019 | 2018 | Variation 2019/2018 |
|-------------------------|-------|-------|---------------------|
| Turnover ⁽¹⁾ | 10,75 | 11,95 | - 1,2 point |

(1) Formule de calcul du turnover [(Nombre de personnes embauchées en CDI année N + Nombre de départs de personnes en CDI année N)/2]/Effectif CDI au 31/12/N-1. Le nombre de départs de personnes en CDI est calculé par différence entre le nombre de total de départs et le nombre de personnes dont le CDD est arrivé à terme (« Fin de CDD »). Les départs de personnes en CDD avant la fin de leur contrat, qui seraient répertoriés dans la catégorie « Autres raisons » (décès, fin de période d'essai...), pourraient, le cas échéant, impacter le turnover puisque ces personnes seraient prises en compte dans le calcul.

2.1.2.2. PROMOUVOIR UN DIALOGUE SOCIAL ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL DE QUALITÉ

DESCRIPTION DU RISQUE

Conditions de travail et dialogue social R⁽¹⁾

Les différentes activités du Groupe Bolloré exercent leurs métiers dans de nombreux pays où les standards locaux des conditions de travail et du dialogue social peuvent être très hétérogènes, sources de risques pour la santé et l'épanouissement des collaborateurs mais également pour la continuité des activités permettant de délivrer les prestations dans les délais et standards attendus par les clients.

POLITIQUE GROUPE

Le Groupe Bolloré est soucieux de garantir et de promouvoir dans la durée un dialogue social de qualité mettant en relation réalité économique entrepreneuriale et réponse aux attentes sociales internes afin d'assurer la performance collective d'entreprise dans la préservation des équilibres en place. Cela participe pleinement à la construction d'une démarche de responsabilité sociale d'entreprise et, à ce titre, fait l'objet d'une attention toute particulière. Il s'agit principalement de :

- favoriser le dialogue social;
- développer le statut social et plus spécifiquement les conditions de travail comme moteur de performance de l'entreprise;
- défendre toute action visant à lutter contre la discrimination et à promouvoir l'égalité professionnelle.

Ce sont les équipes des ressources humaines qui, au sein de chaque région du monde, déploient ces principes directeurs et valeurs communes en veillant à les adapter :

- aux spécificités de chaque pays quant au dispositif légal en vigueur;
- à la réalité économique et à la stratégie de chaque entreprise (déterminant le niveau de statut social possible ou non en fonction de la structure concernée);
- aux diversités métiers inter et intra-entités;
- ainsi qu'aux priorités de gestion et de développement ressources humaines (fidélisation des collaborateurs en poste et/ou attractivité des candidats par un niveau de statut social qualitatif).

Ce déploiement s'opère dans le cadre d'un dialogue social riche et vivant qui se matérialise au sein du Groupe dans le cadre de négociations avec les représentants du personnel ou bien selon d'autres formes, en fonction des législations de chaque pays du réseau.

Il est à noter que, dans les pays où les conditions de l'Organisation internationale du travail (OIT) sur les libertés syndicales n'ont pas été ratifiées, les filiales du Groupe s'engagent à faciliter l'expression des salariés.

Le développement des relations sociales comme vecteur de construction du statut social s'effectue avec le souci constant de maintenir un climat social le plus apaisé possible et d'assurer un dialogue permanent avec les instances de représentation du personnel et assimilées.

L'identification de bonnes pratiques, d'expériences réussies mais également de difficultés rencontrées en matière sociale, sont partagées entre le central et le local dans le cadre d'échanges directs ainsi qu'au cours de séminaires et ateliers RH.

Des communications régulières entre les équipes ressources humaines locales et les Directions des affaires sociales et la DRH du Groupe à ce sujet conduisent à faire évoluer et à développer l'approche sociale dans un objectif d'amélioration permanente.

Il apparaît ainsi que le dialogue social et le statut social doivent pouvoir doter l'entreprise d'une véritable ingénierie sociale permettant d'adapter la norme sociale aux exigences de productivité d'entreprise en matière d'organisation et d'adaptation aux transformations continues induites par la mondialisation de l'économie tout en assurant une redistribution encadrée des résultats aux salariés sous forme d'avantages sociaux.

(1) R Risque prioritaire.

— Groupe Bolloré (hors Communication)

| (en pourcentage) | 2019 | 2018 | Variation 2019/2018 |
|---|------|------|---------------------|
| Part d'entités où les salariés bénéficient d'une représentation syndicale et/ou d'une représentation du personnel | 59 | 50 | + 5 points |

PLAN D'ACTION ET AXES DE PROGRESSION

Dans ce contexte, les actions et objectifs pour 2019 et 2020 sont les suivants :

- tout d'abord, poursuivre et développer la procédure de consolidation des différents accords collectifs afin de conserver une vision exhaustive des pratiques de dialogue social et du statut social de l'ensemble des entités du périmètre de cette division ;
- ensuite, promouvoir des approches communes de dialogue social tout en veillant à préserver les spécificités des entités juridiques liées à leur pays d'implantation/leur métier/leur résultat économique/leur priorité de gestion et de développement des ressources humaines ;
- enfin, définir des indicateurs de performance avec objectifs associés afin de mesurer la progression et programmer des actions correctives en cas de non-progression.

S'agissant des entités opérationnelles, en termes de pratiques de dialogue social et de statut social, il semble pertinent de présenter un focus par zone géographique (trois zones ont été retenues) plutôt que par approche métier, ceci afin de tenir compte des spécificités de législations applicables par pays qui, par voie de conséquence, impactent les normes internes d'entreprise.

1. MAGHREB, AFRIQUE DE L'OUEST ET CENTRALE, AFRIQUE AUSTRALE ET AFRIQUE DE L'EST

Historiquement, le dialogue social est une priorité des différentes entités africaines depuis de très nombreuses années. Il en découle une grande diversité et une grande richesse en matière de réunions de négociations, d'accords collectifs et de fluidité d'échanges entre les différentes Directions locales et les représentants des salariés.

Les différents éléments que peut comprendre le statut social sont traités le plus souvent sous forme d'accord unique regroupant toute une série de thématiques distinctes (salaires, classifications, temps de travail, protection sociale complémentaire, etc.), et constituent un levier important de performance collective. C'est dans ce contexte qu'a été engagée une réflexion devant aboutir à des actions concrètes en matière de gestion coordonnée et efficace de la population de dockers.

Il s'agit de renforcer l'impact à moyen et plus long terme en matière de préservation de la paix sociale actuellement en place ainsi qu'en matière de développement de la sécurité au travail.

Pour ce faire, un Comité stratégique piloté par la Direction générale de Bolloré Ports et réunissant notamment la Direction des ressources humaines ainsi que tous les Directeurs pays et Directeurs régionaux concernés a été mis en place et s'est réuni à plusieurs reprises en 2019 et a notamment initié le lancement d'une étude sur les Bureaux de Main-d'œuvre (BMO) Dockers devant permettre de créer une dynamique de réflexion et d'actions en ce domaine.

À noter, comme éléments significatifs, les accords suivants :

- convention collective Bolloré Transport & Logistics République Démocratique du Congo, 24 mai 2019 ;
- convention collective Bolloré Transport & Logistics Nigeria, 2 mai et 27 juin 2019 ;
- complément à la convention collective KCT (Cameroun), 1^{er} mars 2019 ;
- horaires en 3x8 pour les dockers de Moroni Terminal (Comores), 6 octobre 2019 ;
- convention collective Zalawi Haulage Limited (Zambie), 1^{er} juillet 2019.

2. AMÉRIQUE, ASIE-PACIFIQUE, MOYEN-ORIENT ET ASIE DU SUD

Ces zones, hormis quelques exceptions, disposent d'une réglementation sociale plutôt nationale et peu spécifique à chaque entité.

De nombreuses entités établissent des dispositifs internes, unilatéraux, de réglementations sociales correspondant à leurs propres priorités, notamment en matière d'égalité de traitement et de non-discrimination.

D'autres entités, moins nombreuses, élaborent des statuts sociaux négociés donnant lieu à un accord collectif.

À noter comme éléments significatifs :

- Bolloré Logistics Vietnam a déployé en 2019 toute une série d'actions destinées à améliorer la qualité de vie au travail (compositions florales dans les bureaux, concours de dessins et activités artistiques à l'occasion de la Journée de la femme, prix décernés en individuel ou équipes dans l'engagement de service au client, activités sportives, etc.) ;
- Bolloré Logistics a mis l'accent en 2019 sur le développement pour les Émirats, le Qatar, l'Oman et le Pakistan un dispositif de prévoyance (capitaux décès) pour tous les salariés. Bolloré Logistics LLC Dubaï a également mis l'accent en 2019 sur la qualité de vie au travail en développant un système d'assurance maladie pour tous les salariés, en mettant en place un système d'horaires souples, une semaine du bien-être, une mise en avant de l'employé du mois, etc ;
- Bolloré Logistics Canada a reconduit sa politique sur le harcèlement et la violence au travail ainsi que sa politique sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario ;
- Bolloré Logistics Australie promeut en 2019 l'égalité des chances dans le recrutement (Equal employment opportunities policy) et l'amélioration des conditions de travail avec la remise d'un livret d'accueil centralisant l'ensemble des informations importantes aux nouveaux embauchés.

3. EUROPE

En 2019, le Groupe et ses partenaires sociaux européens se sont entendus pour mettre en place un Comité européen de dialogue social, dénommé « Comité commun des sociétés européennes du Groupe Bolloré » (CCSEB). L'objectif est de faire du CCSEB une enceinte permettant d'enrichir la vision et la compréhension que les partenaires sociaux de chacun des pays européens ont de la stratégie, de la situation économique et des politiques communes en matière de ressources humaines et de formation du Groupe en Europe. Le dialogue social institué au sein du CCSEB au niveau européen n'a aucunement vocation à se substituer aux dialogues sociaux nationaux. Il a en revanche l'ambition de contribuer à enrichir les discussions nationales grâce à une meilleure compréhension de la part des représentants de la façon dont les orientations et les projets définis dans chaque pays sont inspirés par et contribuent à la stratégie et aux projets globaux du Groupe en Europe. Le CCSEB a été créé par un accord signé à l'unanimité des représentants des 17 pays européens concernés le 4 octobre 2019.

L'accord fixe les règles suivantes pour la constitution et le fonctionnement du Comité :

- celui-ci sera constitué d'un représentant par pays. L'Allemagne et la Belgique disposeront toutefois de deux représentants, en raison de la diversité des entités du Groupe présentes dans ces deux pays, et la France de neuf, compte tenu de son poids dans les effectifs européens du Groupe ;
- il est convenu que CCSEB se réunira une à deux fois par an en séances ordinaires. Il sera consulté en séance extraordinaire sur d'éventuels projets concernant au moins trois pays et avec un impact significatif sur l'emploi ;
- les représentants des salariés désigneront un secrétaire et un secrétaire-adjoint au sein du Comité ;
- les membres du CCSEB disposeront d'un crédit d'heures et jouiront de la protection accordée aux représentants des salariés dans chacun de leur pays d'appartenance ;
- la première réunion du Comité commun des sociétés européennes du Groupe Bolloré se tiendra en 2020.

À noter en sus, comme éléments significatifs, les accords suivants :

- sur le dialogue social au sein de Bolloré Logistics (France), 23 septembre 2019 ;
- sur l'égalité professionnelle et qualité de vie au travail, Bolloré Energy (France), 17 juillet 2019 ;
- sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée SFDM (France), 10 janvier 2019 ;
- sur l'organisation de travail en équipes successives Bolloré Logistics Guadeloupe (France d'outre-mer), 9 mai 2019 ;
- sur la prévention des risques professionnels au sein de l'UES Bolloré (usines en Bretagne et holding du Groupe), 14 mars 2019.

Pour la division Systèmes et télécommunications, l'un des faits marquants de l'année a été la finalisation de la restructuration menée en conséquence de la fin de l'activité d'Autolib'. Celle-ci a été conduite sur la base d'un dialogue permanent avec les salariés et leurs représentants, initié par la signature de trois accords à l'unanimité, organisant les plans de sauvegarde de l'emploi dans les trois sociétés concernées. Ces accords ont créé les conditions permettant de trouver des solutions de reclassement pour 86% des salariés en moyenne, grâce aux mesures d'accompagnement mises en place par l'entreprise.

2.2. Agir avec intégrité dans la conduite de nos affaires et promouvoir les droits humains dans nos activités

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.

2.2.1. PARTAGER UNE MÊME ÉTHIQUE DES AFFAIRES ET ASSURER LA CONFORMITÉ AUX STANDARDS LES PLUS STRICTS

2.2.1.1. PARTAGER UNE MÊME ÉTHIQUE DES AFFAIRES

DESCRIPTION DU RISQUE

Corruption et trafic d'influence R ⁽¹⁾

La loi française du 9 décembre 2016 dite « Sapin II » impose aux entreprises françaises employant au moins 500 salariés et dont le chiffre d'affaires ou le chiffre d'affaires consolidé est supérieur à 100 millions d'euros de prendre des mesures destinées à prévenir et à détecter la corruption et le trafic d'influence. La mise en œuvre de la cartographie des risques de corruption répond à un double enjeu : (i) appréhender les facteurs susceptibles d'affecter les activités et leur performance, dans l'objectif de se prémunir contre les conséquences juridiques, humaines, économiques et financières que pourrait générer une vigilance insuffisante, et (ii) permettre une plus grande connaissance et donc une meilleure maîtrise de ces risques. Outil de pilotage des risques, la cartographie des risques de corruption permet l'identification des risques de corruption, la comparaison et l'évaluation du traitement actuel des risques de corruption, l'identification des risques de corruption persistant après la mise en œuvre de stratégies d'atténuation, la mobilisation de l'organisation grâce à une méthode et un outil commun déterminé par le projet d'adaptation décrit plus bas. Elle constitue le socle de la stratégie de gestion des risques de corruption du Groupe Bolloré ⁽²⁾ au sens de l'article L. 233-3 du Code de commerce. Avec la volonté de mener une approche par les risques, si le périmètre Bolloré Transport & Logistics (BTL) a été identifié comme prioritaire pour l'élaboration de la cartographie des risques de corruption du Groupe Bolloré, une démarche similaire est menée pour les autres activités du Groupe. Une attention particulière a été accordée aux zones géographiques et à l'exposition des différentes activités de BTL aux risques de corruption.

POLITIQUE GROUPE

Depuis sa création, le Groupe Bolloré est engagé dans une démarche éthique reposant sur des engagements partagés par l'ensemble de ses filiales. Depuis 2003, le Groupe Bolloré, signataire du Pacte mondial des Nations unies, s'est engagé à soutenir les principes fondamentaux du Pacte mondial relatifs aux droits humains, aux normes du travail, à l'environnement et à la lutte contre la corruption.

En sa qualité de signataire, le Groupe s'engage à intégrer les dix principes du Pacte mondial dans sa stratégie, sa culture et ses opérations quotidiennes mais également à exprimer clairement son engagement à ses employés, à ses partenaires, à ses clients et au public.

Le Groupe Bolloré condamne la corruption et le trafic d'influence, les pratiques anticoncurrentielles, veille au respect des programmes de sanctions économiques, prévient les atteintes à l'environnement, aux droits humains et aux libertés fondamentales, à la santé et la sécurité des personnes et lutte contre toute forme de discrimination et de harcèlement.

Cet engagement exprimé dans la Charte Éthique et le Code de conduite du Groupe s'impose à l'ensemble de ses mandataires, de ses collaborateurs et de ses partenaires commerciaux qui se doivent d'agir en toute circonstance avec intégrité pour protéger la réputation du Groupe et lui assurer un succès durable.

Le Groupe Bolloré ne tolérera aucun manquement et prendra toutes les mesures qui s'imposent pour y remédier.

2.2.1.2. ASSURER LA CONFORMITÉ AUX STANDARDS LES PLUS STRICTS

Le Groupe Bolloré entend répondre aux attentes de l'ensemble de ses parties prenantes en matière d'éthique des affaires. À cette fin, une organisation dédiée veille à la mise en œuvre effective d'un programme de prévention de la corruption inspiré des standards les plus stricts en la matière ⁽³⁾.

GOVERNANCE DE LA CONFORMITÉ

Cette gouvernance est assurée à trois niveaux :

- le **Comité d'audit du Conseil d'administration** qui dans son suivi de l'efficacité des systèmes de contrôle interne et de gestion des risques suit le système de conformité anticorruption du Groupe ;
- le **Comité éthique – RSE et anticorruption** qui définit et coordonne le déploiement de la démarche éthique au sein du Groupe. L'objectif de ce Comité étant de fixer les axes de travail en matière d'éthique, de conformité, de RSE et de mécénat que les divisions ont pour mission de déployer au sein de leur périmètre, il suit avec une particulière attention la mise en œuvre et l'efficacité du système anticorruption du Groupe ;
- le **Directeur de la conformité Groupe** qui est responsable de la mise en œuvre du programme de conformité ; il rend compte de l'effectivité du programme de conformité anticorruption au Comité d'audit et au Comité éthique du Groupe, aux Présidents et Directeurs généraux Groupe et divisions.

Dans cette mission, il s'appuie sur :

- la Direction de la conformité du Groupe, composée de huit collaborateurs (responsables, analystes, assistantes et alternants) ;
- un réseau « de proximité » (Directeur de la conformité, délégués régionaux et locaux dédiés en tout ou partie à la fonction) fonctionnellement rattaché à la Direction conformité du Groupe ;
- les fonctions support, notamment les achats et le middle office, la DRH, la DSI, la finance, le juridique et le QHSE ;
- des experts extérieurs.

UN PROGRAMME DE CONFORMITÉ

Afin d'assurer la conformité aux lois régissant l'éthique des affaires, le Groupe Bolloré a déployé un programme de conformité inspiré des standards internationaux ⁽⁴⁾ en la matière.

Ce système vise à prévenir, détecter et dissuader et repose sur les piliers suivants :

- **L'engagement de l'instance dirigeante** : les instances dirigeantes du Groupe Bolloré condamnent la corruption et le trafic d'influence, les pratiques anticoncurrentielles, veille au respect des programmes de sanctions économiques et prévient les atteintes à l'environnement.
- **Un Code de conduite** : afin de se conformer à l'engagement de l'instance dirigeante du Groupe, le Code de conduite définit et illustre les différents types de comportements à proscrire. L'intégrité dans la conduite de nos affaires est un élément phare du Code de conduite auquel toutes les filiales, les mandataires, les collaborateurs du Groupe et partenaires commerciaux agissant au nom du Groupe doivent se conformer.
- **Un dispositif d'alerte** : ce dispositif d'alerte professionnelle permet aux membres du personnel des sociétés du Groupe Bolloré et aux collaborateurs extérieurs et occasionnels du Groupe de porter à connaissance un crime ou un délit, une violation grave et manifeste de la loi ou du règlement, une menace pour l'intérêt général dont ils auraient eu personnellement connaissance. Il permet également à toute personne de signaler l'existence ou le risque de réalisation d'atteintes graves aux droits humains et libertés fondamentales, à la santé et la sécurité des personnes ainsi qu'à l'environnement, résultant des activités des sociétés du Groupe Bolloré ou de leurs sous-traitants ou fournisseurs. Ce dispositif de signalement ne se substitue pas aux modes classiques de remontée d'informations tels que la voie hiérarchique qu'il complète (voir 3 – Devoir de vigilance, page 100).
- **La cartographie des risques** : des cartographies des risques de corruption et de trafic d'influence ont été réalisées afin de mettre en œuvre des plans d'action visant à atténuer ces risques.
- **L'évaluation des tiers** : dans le cadre de notre processus de référencement, nous veillons à ce que nos fournisseurs, sous-traitants et autres partenaires

(1) R : risque prioritaire extra-financier.

(2) Article 17 de la loi Sapin II, I. 2° : « [...] Lorsque la société établit des comptes consolidés, les obligations définies au présent article portent sur la société elle-même ainsi que sur l'ensemble de ses filiales, au sens de l'article L. 233-1 du Code de commerce, ou des sociétés qu'elle contrôle, au sens de l'article L. 233-3 du même Code. Les filiales ou sociétés contrôlées qui dépassent les seuils mentionnés au présent I sont réputées satisfaire aux obligations prévues au présent article dès lors que la société qui les contrôle, au sens du même article L. 233-3, met en œuvre les mesures et procédures prévues au II du présent article. ».

(3) Notamment mais pas uniquement les recommandations de l'Agence française anticorruption (AFA).

(4) Notamment les lignes directrices de l'AFA, du FCPA américain, de l'OFAC américain et du Serious Fraud Office britannique.

2. Quatre piliers fondamentaux pour un engagement durable

commerciaux se conforment à notre Code de conduite, et nous les évaluons avec un dispositif fondé sur une approche par les risques.

- **Les contrôles comptables anticorruption** : ces contrôles permettent d'exercer des contrôles spécifiques à différents niveaux de l'organisation.
- **Le dispositif de formation** : nous nous assurons que nos collaborateurs ont une bonne compréhension du Code de conduite et nous formons spécifiquement les employés identifiés comme exposés à un risque. Des sessions de formation sont organisées en présentiel ou à distance (e-learning) pour promouvoir le Code de conduite et le dispositif d'alerte professionnelle.
- **Le dispositif de contrôle et d'évaluation interne du système** : un reporting dédié vise à collecter des informations sur nos filiales, leurs activités, actionnaires, administrateurs, collaborateurs et partenaires.

FAITS MARQUANTS 2019

Inspirées des meilleurs standards internationaux, les recommandations de l'AFA complètent le dispositif mis en place par la loi Sapin II et constituent à ce titre le référentiel anticorruption français. C'est ce référentiel qui a été adopté par le Groupe Bolloré en mettant en place un projet spécifique d'adaptation de son système anticorruption à ces recommandations. Ce projet a été lancé en janvier 2018 par les instances dirigeantes qui en ont fait une priorité, sous la direction du Directeur de la conformité. Il est mené en trois étapes à travers les quatre chantiers clés que sont :

- la cartographie des risques de corruption couvrant les principaux métiers ;
- le reporting de conformité anticorruption ;
- les plans d'action siège et terrain ;
- la structuration du réseau de délégués conformité dans le monde et la formation des collaborateurs.

L'année 2019 a été l'année du déploiement des actions à long terme reposant sur la dynamique du projet incarnée par les acteurs clés que sont les Directions générales des activités, les interlocuteurs par division, les fonctions support et les experts extérieurs qui aident le Groupe à réaliser ce déploiement. Cette mise en œuvre concerne toute l'organisation du Groupe au siège et dans les filiales.

Par ailleurs, les très nombreuses sollicitations de la part des tiers au cours de l'année ont amené la Direction de la conformité à se mobiliser afin de répondre aux attentes des parties prenantes dans le domaine de l'anticorruption mais aussi dans le domaine des sanctions internationales, à nouveau très présentes en 2019.

RÉSULTATS ET INDICATEURS DE PERFORMANCE

Cette gestion de l'adaptation du système anticorruption en mode projet, qui a permis une très forte mobilisation du Groupe, à la hauteur de la priorité fixée, a été rendue possible par la consolidation des moyens humains et de l'expertise du Groupe dans le domaine de l'anticorruption permettant de suivre le déploiement des actions identifiées dans le cadre du projet mais aussi dans l'accompagnement spécifique via des outils informatiques dédiés. Afin d'illustrer cette consolidation, on peut mentionner pour 2019 :

- l'engagement de l'instance dirigeante : le suivi de la mise en œuvre et de l'efficacité du programme de conformité anticorruption par les trois instances de gouvernance que sont le Comité d'audit du Groupe, le Comité éthique – RSE et anticorruption et, mois après mois, par les Présidents et Directeurs généraux Groupe et divisions ; les communications réalisées par ces mêmes instances dirigeantes au siège et sur le terrain, comme celle sur la mise en place du dispositif d'alerte en France en septembre 2019 accompagnée d'un message à plus de 7 500 collaborateurs en France ; le renouvellement de la Journée internationale de lutte contre la corruption réalisée le 9 décembre avec une forte implication de la Direction générale au siège et dans les filiales du Groupe, qui a mobilisé plus de 7 000 de nos collaborateurs dans le monde ; le dépliant intitulé « Programme de conformité » réalisé à cette occasion est disponible sur le site Internet du Groupe ; l'appréciation de la performance des principaux managers des filiales de Bolloré Transport & Logistics qui sont évalués au global pour 25 % de leur bonus, dont 12,5 % sur l'application des règles de conformité concernant l'embauche et l'intégration des nouveaux salariés et la diffusion du Code de conduite, et 12,5 % sur l'appréciation de la réalisation des plans d'action ;
- le Code de conduite : diffusé dans sa version actuelle au dernier trimestre 2018, il est en permanence disponible sur le site Internet du Groupe et intégré aux règlements intérieurs de l'ensemble des établissements des filiales du Groupe en France, en cours d'incorporation aux règlements intérieurs des sociétés du Groupe dans le monde qui disposent de ce type de règlement ;

- le dispositif d'alerte : après consultation des IRP pour la France, un nouveau dispositif d'alerte a été déployé et la communication associée réalisée le 30 septembre pour la France. Le déploiement international est en cours avec les mêmes contraintes, avec pour objectif la mise en œuvre dans la première moitié de l'année 2020 (voir 3 – Devoir de vigilance, page 100) ;
- la cartographie des risques de corruption : les plans d'action déployés pour les activités de la division de transport et de logistique s'appuient sur la cartographie des risques spécifique à ce périmètre. Une cartographie des risques propres aux activités de Blue Solutions a été réalisée en 2019 et doit être finalisée au premier semestre 2020 pour mise en œuvre des plans d'action associés ;
- les tiers : succédant à la démarche prioritaire qui avait été adoptée dans un premier temps, une démarche d'évaluation des fournisseurs répondant aux exigences du référentiel tout en s'adaptant au modèle économique et à l'organisation opérationnelle du Groupe a été entreprise en 2019 et doit être finalisée et mise en application en 2020 ;
- les contrôles comptables anticorruption : la démarche d'identification des contrôles à effectuer aux différents niveaux de l'organisation a été réalisée en 2019 afin de permettre de matérialiser les actions à mener lors de ces contrôles ;
- le dispositif de formation : poursuivant en 2019 la formation massive des employés, entreprise fin 2018 à partir de la plateforme d'e-learning rénovée, le Groupe a par ailleurs développé des outils vidéo spécifiques qui ont été utilisés lors de la formation des délégués régionaux et clusters début novembre, pour pouvoir être ensuite mis en œuvre dans les filiales. Le premier module général a été utilisé lors de la Journée internationale de lutte contre la corruption du 9 décembre et les plans de formation pourront dorénavant être déployés avec les propres outils du Groupe à la fois pour la sensibilisation et pour les formations renforcées destinées aux personnels les plus exposés ;
- le dispositif de contrôle et d'évaluation interne : une démarche spécifique d'audit de l'application du dispositif général de conformité, destinée à apprécier ses différentes composantes, est menée par l'audit interne du Groupe.

2.2.1.3. LUTTE CONTRE L'ÉVASION FISCALE

Le Groupe a pris bonne note de la loi n° 2018-898 du 23 octobre 2018 relative à la lutte contre la fraude fiscale, sociale et douanière et de la modification corrélative de l'article L. 225-102-1, III, du Code de commerce, et a lancé plusieurs actions en vue de se conformer aux exigences de cette nouvelle loi. S'agissant de l'objectif de lutte contre l'évasion fiscale, bien que le Groupe dispose déjà de processus internes permettant de répondre aux exigences de cette nouvelle loi, certains doivent encore faire l'objet d'adaptation.

GESTION DU RISQUE FISCAL AU NIVEAU DU GROUPE BOLLORÉ

Dans un souci de prévention des risques fiscaux, des modes d'organisation adéquats ont été mis en place au niveau du Groupe, afin de s'assurer que l'impôt est correctement calculé et payé dans les délais dans les États dans lesquels il est dû. Il en est de même concernant les obligations déclaratives dont les sociétés du Groupe sont redevables. Lorsqu'une société du Groupe fait l'objet d'un contrôle fiscal, le personnel adéquat et/ou des conseils extérieurs sont affectés à cette procédure de contrôle, afin de faciliter son bon déroulement et permettre sa clôture dans les meilleurs délais.

Le Groupe Bolloré veille également au respect des principes suivants :

- le respect des règles fiscales applicables à son activité conformément aux conventions internationales et aux lois nationales dans tous les pays où le Groupe est implanté ;
- la transparence à l'égard des administrations fiscales afin d'entretenir des relations de qualité évitant au Groupe tout risque de réputation, lorsque la législation locale et les usages l'autorisent. Le Groupe Bolloré considère que de telles relations procurent des avantages à long terme, bénéficiant aussi bien au Groupe qu'aux autorités fiscales locales ;
- la lutte contre l'évasion fiscale en refusant la localisation de bénéfices dans les paradis fiscaux. Des localisations dans des États à régime fiscal privilégié sont possibles lorsqu'elles sont économiquement justifiées, c'est-à-dire lorsque leur motivation n'est pas principalement fiscale ;
- la conformité de sa politique fiscale à sa stratégie de développement durable en s'interdisant toute opération dont le but aurait pour finalité la recherche d'un profit essentiellement fiscal, sauf s'il est expressément prévu par le législateur.

Démarches et procédures mises en place dans le cadre de la lutte contre l'évasion fiscale

Ainsi, une partie fiscale sera rajoutée au Code de conduite du Groupe afin de définir les critères permettant d'identifier les comportements constitutifs ou susceptibles de constituer un cas d'évasion fiscale, les engagements pris par le Groupe pour assurer la lutte contre l'évasion fiscale et les comportements à suivre pour respecter ces engagements.

Par ailleurs, au sein de notre dispositif d'alerte professionnelle, site Internet dédié accessible notamment aux collaborateurs et partenaires commerciaux du Groupe, des modifications seront réalisées afin d'ajouter la possibilité de signaler des actes constitutifs ou susceptibles de constituer un cas d'évasion fiscale.

De plus, le Groupe va accentuer sa campagne de formation et de sensibilisation pour la prévention et la lutte contre l'évasion fiscale auprès de l'ensemble du personnel du Groupe et de ses partenaires commerciaux.

En outre, les équipes juridiques et fiscales du Groupe Bolloré sont d'ores et déjà déployées au niveau central et local et veillent à conseiller et assister quotidiennement les opérationnels du Groupe afin de garantir la bonne conformité aux lois et aux réglementations applicables, notamment dans le cadre de la lutte contre l'évasion fiscale. À cet effet, elles peuvent faire appel à des experts et conseils juridiques et fiscaux externes, en particulier des cabinets d'avocats.

2.2.2. PROTÉGER LES DONNÉES PERSONNELLES

DESCRIPTION DU RISQUE

Protection des données personnelles R ⁽¹⁾

Selon une étude menée en 2019 par le CESIN (Club des experts de la sécurité de l'information et du numérique), huit entreprises sur dix déclarent être fortement impactées par les cyberattaques. Elles visent à obtenir des données sensibles pour l'entreprise ou des informations personnelles (ex. : données bancaires, logs de connexion...) afin de les exploiter ou de les revendre. Elles peuvent donc engendrer des conséquences importantes sur l'activité de l'entreprise (arrêt de la production, indisponibilité significative, perte de chiffre d'affaires, etc.), ce que souligne l'étude du CESIN. Hameçonnage (*phishing*) et « rançongiciel » (*ransomware*) sont des exemples connus d'actes malveillants portant préjudices aux particuliers et aux sociétés.

Le risque lié au défaut de protection des données personnelles concerne l'ensemble des sociétés du Groupe et est particulièrement matériel pour les divisions exerçant leurs activités auprès de personnes physiques.

Au niveau du Groupe, des mesures spécifiques ont été déployées permettant de réduire l'impact de ce risque.

POLITIQUE DU GROUPE

Le renforcement des dispositions légales (notamment le règlement européen sur la protection des données personnelles, « RGPD », entré en vigueur le 25 mai 2018), la digitalisation croissante des activités, ainsi que les services proposés par le Groupe (mobilité partagée, distribution d'énergie) nécessitent des dispositifs permettant d'assurer aux consommateurs un traitement sécurisé de leurs données personnelles, mais également leur confidentialité. Afin de répondre à cet enjeu majeur, le Groupe Bolloré a mis en place un Comité de pilotage dédié au RGPD et plus largement à la protection des données 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 est composé de data protection officers (DPO) désignés au sein du Groupe ainsi que des référents RGPD (juristes, représentants des systèmes d'information, ressources humaines, achats, etc.) et se réunit régulièrement afin de réaliser le bilan des actions en cours et de déterminer les prochaines étapes de déploiement.

Il a notamment pour missions de :

- mettre en place des procédures internes (registre des traitements, procédure d'analyse d'impact, procédure de gestion des incidents de sécurité, etc.) et des outils garantissant la prise en compte de la protection des données ;
- définir des actions/plans d'action afin de réduire les risques encourus par les personnes physiques, identifiés dans le cadre de la cartographie des traitements de données personnelles ;
- former les collaborateurs à ces obligations.

(1) R : risque prioritaire extra-financier.

RÉSULTATS ET INDICATEURS DE PERFORMANCE

Ainsi, fin juin 2019, les salariés des sociétés françaises du Groupe ont pu suivre un module de formation en ligne (e-learning) spécifique à la protection des données personnelles. Sur l'ensemble des collaborateurs (hors activités de communication) présents au 31 décembre 2019, ayant bénéficié de cet e-learning, environ 50 % l'ont finalisé avec succès. Ce module a été complété par des sessions de sensibilisation adaptées aux spécificités des métiers, réalisées en présentiel auprès des collaborateurs par les DPO des différentes divisions. Elles ont également effectué, à destination de leurs salariés, des campagnes d'informations relatives aux traitements de leurs données personnelles. Concomitamment, les référents RGPD des Directions des ressources humaines des entités françaises et européennes ont été formés aux dispositions du règlement européen sur la protection des données et disposent d'une plateforme collaborative rassemblant les différents documents et procédures nécessaires à leur mise en conformité.

Enfin, le système de gestion de la sécurité du système d'information (SMSI) mis en place au sein du Groupe s'appuie sur la norme ISO 27001:2013, qui permet le pilotage de la sécurité dans l'ensemble de ses filiales à travers le monde.

Les sociétés des divisions exerçant leurs activités auprès de personnes physiques ont mis en place des actions supplémentaires.

À ce titre, Bolloré Energy a procédé à des campagnes d'information spécifiques portant sur les systèmes informatiques embarqués comportant de la géolocalisation auprès des salariés concernés et a réalisé une cartographie de son parc applicatif.

Blue Systems a, quant à elle, complété son organisation par la nomination de DPO au sein de nouvelles entités et d'un DPO référent pour la division. Une procédure de gestion des requêtes effectuées par les personnes physiques a été mise en place pour chacune des sociétés de son périmètre.

2.2.3. PROMOUVOIR LES DROITS HUMAINS DANS NOTRE CHÂÎNE DE VALEUR

DESCRIPTION DU RISQUE

Risques liés aux droits humains R ⁽²⁾

Sa forte présence à l'international conduit le Groupe à employer de nombreuses personnes, directement ou indirectement, dans un contexte institutionnel variant d'un pays à l'autre, où les droits humains sont parfois réputés menacés. C'est pourquoi le respect et la promotion des droits humains ont été définis comme un axe prioritaire pour le Groupe, couvrant des enjeux tels que le principe de non-discrimination (droits des femmes, droits des minorités, lutte contre le harcèlement moral ou sexuel, etc.), la garantie de conditions de travail décentes, la promotion d'un dialogue social et la liberté d'association des syndicats, ou encore les situations de travail forcé ou de travail des enfants.

À noter que le travail forcé et le travail des enfants représentent des risques majeurs en ce qu'ils doivent constituer une priorité absolue en termes de prévention et d'action. Néanmoins, ces risques sont encadrés par les mesures et contrôles internes mis en place pour le recrutement des collaborateurs.

En outre, une attention spécifique est portée par le Groupe sur sa chaîne d'approvisionnement et de sous-traitance. Le devoir de vigilance raisonnable du Groupe doit en effet être adapté pour répondre au contexte local de certaines régions : les offres et prestations peuvent être parfois limitées par un tissu concurrentiel restreint au niveau local, régional ou même national (voir 3 – Devoir de vigilance, page 100).

POLITIQUE GROUPE

Le Groupe s'efforce de mettre en place une gouvernance qui reflète ses valeurs dans les pays où il opère, et s'engage à respecter les principes de respect des droits de l'homme depuis plus de dix ans à travers son adhésion au Pacte mondial. En inscrivant cet enjeu comme pilier fondamental de sa stratégie RSE, le Groupe Bolloré place la défense et la promotion des droits humains comme composante essentielle de ses activités et a formalisé son engagement en 2019 au sein d'une Charte droits humains Groupe, comme annoncé en 2018. Cette Charte, signée par le Président-directeur général du Groupe Cyrille Bolloré, structure la démarche droits humains du Groupe, adossée aux standards internationaux et tout particulièrement :

- la Charte internationale des droits de l'homme ;
- les principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme ;
- les principes de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales ;

(2) R : risque prioritaire RSE et vigilance.

2. Quatre piliers fondamentaux pour un engagement durable

- les Conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail. Les engagements qui y sont exprimés s'inscrivent également dans les objectifs de développement durable de l'ONU (ODD), et sont articulés autour de trois axes :

- le respect des droits des travailleurs dans toute notre chaîne de valeur ;
- le respect des droits fondamentaux des communautés riveraines de nos activités ;
- la recherche constante d'une contribution sociétale positive.

Afin de respecter les engagements exprimés au sein de la Charte, la démarche repose sur une répartition des rôles entre :

- le Groupe qui assure un rôle de sensibilisation, de formation, de mobilisation, d'articulation, de mutualisation et de reporting confié à la Direction RSE Groupe ;
- les divisions et filiales, en charge de la mise en œuvre opérationnelle en intégrant les spécificités propres à leurs métiers, ainsi que l'exigence d'adaptation aux territoires d'implantations confiée à un référent droits humains, sous la responsabilité de leurs Directions générales.

Les engagements exprimés par le Groupe impliquent l'ensemble des collaborateurs et appellent la mise en place de dispositifs de diligence raisonnable appropriés, permettant d'identifier, prévenir et atténuer les risques d'atteintes graves, de la part des divisions et filiales du Groupe. Par ailleurs, la Charte droits humains Groupe stipule que les contractants et partenaires commerciaux du Groupe doivent souscrire à ses principes. La Charte et d'autres documents éthiques internes complémentaires leur sont remis afin qu'ils puissent se conformer à ces dispositions. Bien que le processus de sélection et d'évaluation des fournisseurs ne soit pas organisé de manière consolidée, les divisions et les filiales de Bolloré SE prennent en compte des critères éthiques et compliance dans leurs processus d'achat au-delà de critères standards financiers, administratifs et techniques répondant aux engagements du Groupe. Des exigences éthiques et de compliance peuvent également faire l'objet de clauses dédiées dans les contrats.

La gouvernance des enjeux éthiques est assurée par le Comité éthique – RSE et anticorruption, qui se réunit une à deux fois par an afin d'établir les lignes directrices (voir 1.3 – Gouvernance de la RSE, page 60), qui seront appliquées par les services concernés, et déployées auprès des services opérationnels.

PLAN D'ACTION GROUPE

Afin d'assurer la transposition des engagements du Groupe en actions, et de toujours mieux intégrer la défense, le respect et la promotion des droits humains dans la culture de l'entreprise, la publication de la Charte droits humains Groupe s'est accompagnée de l'élaboration d'un plan d'action Groupe 2019-2020, construit dans une approche cyclique autour de trois aspects : communication, sensibilisation et formalisation.

• Communication

La communication et la publication des engagements et actions du Groupe en matière de droits humains constituent un enjeu nécessaire, tant dans sa démarche de transparence, que dans sa volonté de diffusion et de bonne appropriation de ses principes à l'ensemble de ses parties prenantes. Le Groupe a ainsi déployé une stratégie de communication de manière à pouvoir toucher l'ensemble des parties prenantes internes et externes :

- Parties prenantes internes :
 - déploiement d'une campagne de communication de la Charte et de la démarche Groupe auprès des Directeurs généraux des business units pour transmission à leurs services et leurs réseaux sur l'ensemble des territoires d'implantation du Groupe (en cours) ;
 - communication de la Charte et de la démarche Groupe aux services supports (Direction des ressources humaines, Direction des achats, Direction de la conformité, Direction juridique) ;
 - campagne de communication sur le système d'alerte – mise en ligne, portée et fonctionnement (en France en 2019, à l'international en 2020) : développement d'affiches, leaflets (plus de 200 établissements et plus de 7 500 collaborateurs touchés) ;
 - développement d'outils de communication : élaboration d'une newsletter, élaboration de listes de diffusion, réalisation de supports visuels (affiches, vidéos, modules), etc.
- Parties prenantes externes :
 - mise en ligne de la Charte droits humains Groupe sur le site Internet ;
 - transmission de l'ensemble des documents de la démarche éthique du Groupe aux partenaires, fournisseurs et sous-traitants (en cours de formalisation) ;
 - publication de notre axe RSE droits humains sur les réseaux sociaux ;
 - communication de la Charte et présentation de la stratégie droits humains Groupe aux investisseurs.

Axes d'amélioration :

- Les éventuelles difficultés, les enjeux et axes de progrès ont été dégagés afin d'inscrire les actions droits humains Groupe dans une démarche d'amélioration continue. Compte tenu de la diversité des activités du Groupe, de l'étendue de son périmètre géographique et de la complexité de son réseau, parvenir à toucher l'ensemble des collaborateurs et mesurer le degré de déploiement de la Charte droits humains constitue un aspect sur lequel des efforts devront être déployés.
- Afin de répondre à notre objectif de poursuivre dans la communication et la transparence, aussi bien sur les engagements que sur les résultats obtenus et les actions menées, le développement et le suivi d'indicateurs de performance constituent un axe d'amélioration identifié.

• Sensibilisation

Afin de garantir la bonne appropriation des principes édictés par la Charte droits humains, la sensibilisation – à la fois de fonctions ciblées et de l'ensemble des collaborateurs et partenaires commerciaux – constitue le second pilier du plan d'action droits humains Groupe, et a pour objectif de permettre une meilleure compréhension de ces enjeux dans le monde de l'entreprise :

- développement d'une newsletter ciblant l'ensemble des collaborateurs du Groupe Bolloré (hors Vivendi), soit près de 23 000 personnes, proposant des articles et des supports relatifs aux droits humains (actions du Groupe, éléments de définition, bonnes pratiques, évolution des réglementations, etc.), aussi bien en anglais qu'en français ;
- élaboration d'une vidéo de sensibilisation, version anglaise et version française, proposant une définition des droits humains en entreprise ;
- développement d'un module d'e-learning destiné à l'ensemble des collaborateurs afin de présenter les enjeux des droits humains en entreprise, ainsi qu'un module spécifiquement axé sur les enjeux au sein des chaînes d'approvisionnement, destiné aux services achats (en cours de développement) ;
- organisation en octobre 2019 d'une conférence de sensibilisation aux enjeux droits humains en entreprise à destination du top 100 des managers siège élargi aux équipes RH, juridique, achats (entre 60 et 70 participants) ;
- élaboration d'un kit pédagogique proposant des définitions, éléments contextuels historiques et réglementaires, à destination des Directeurs généraux des différentes business units du Groupe pour partager une démarche de sensibilisation auprès des Directions régionales et locales (en cours) ;
- mise à disposition de l'équipe de la Direction RSE Groupe pour organiser des ateliers et séances de sensibilisation (exemple au Comité RSE de Bolloré Logistics, ateliers et réunions de travail).

Axes d'amélioration :

- Identifier l'approche, ainsi que les thématiques, les plus pertinentes par catégorie de métiers et selon les implantations géographiques et activités des entités afin d'adapter les actions de sensibilisation.
- Optimiser le processus de reporting pour pouvoir proposer des indicateurs de suivis et de performance sur la démarche de sensibilisation des collaborateurs aux enjeux droits humains.

• Formalisation

Les engagements de la Charte droits humains appellent à la mise en place d'actions et de mesures pour concrétiser la stratégie du Groupe :

- Formalisation d'une structure de gouvernance :
 - mise en place d'un Comité de pilotage droits humains en septembre 2019 réunissant les interlocuteurs RSE des divisions et filiales du Groupe, ainsi que les fonctions support (juridique, ressources humaines, achats, compliance, communication, etc.). À l'issue de ce Comité de pilotage, un groupe de travail priorisant le périmètre de Bolloré Transport & Logistics, conformément à la cartographie des risques RSE (voir 1.2 – Cartographie des risques extra-financiers du Groupe Bolloré page 58), s'est réuni pour élaborer un questionnaire qui sera envoyé aux Directions régionales et locales de la division. Les réponses qui seront collectées pour le premier semestre 2020 permettront d'affiner la cartographie des risques droits humains sur les activités de Bolloré Transport & Logistics et de déterminer des plans d'action ciblés ;
 - déploiement d'un système d'alerte professionnelle (voir 3 – Devoir de vigilance, page 100) ;
 - les engagements du Groupe ont été formalisés et déclinés en politiques et procédures au sein de la filiale de transport et de logistique, où les risques associés aux droits humains ont été cartographiés comme prioritaires en 2017 (ex. : formalisation de fiches supports et de processus intégrant les enjeux RSE et droits humains, tels qu'une procédure de recrutement et un guide d'entretien élaborés pour lutter contre la discrimination à l'embauche) ;

2. Quatre piliers fondamentaux pour un engagement durable

- mise en place d'une mission pilote sur les activités de Bolloré Transports & Logistics en Côte d'Ivoire : organisation d'entretiens et de temps d'échanges avec les équipes locales pour sensibiliser les différents services aux enjeux droits humains, présenter la stratégie RSE du Groupe, et rassembler les bonnes pratiques observées sur site afin de confronter la démarche Groupe aux réalités du terrain ;
- poursuite du chantier « achats responsables » (identification des risques droits humains au sein de la chaîne d'approvisionnement du Groupe, formalisation d'une charte encadrant des processus adaptés, etc.) (voir 3 – Devoir de vigilance, page 100) ;
- intégration de critères droits humains au sein des processus existants : procédures, clauses contractuelles, audits, etc. ;
- déterminer des indicateurs de suivis et de performance pour les enjeux droits humains (en cours).

Axes d'amélioration :

- La formalisation de processus et de plans d'action est fortement corrélée aux enjeux de communication et de sensibilisation de la thématique des droits humains. Cet aspect est en effet essentiel pour que les filiales, en charge de la mise en œuvre opérationnelle conformément à l'organisation décrite au sein de la Charte droits humains Groupe, puissent implémenter des plans d'action adaptés, intégrant les spécificités de leurs activités et de leurs territoires d'implantation.
- Élaborer des outils et processus alignés sur les meilleures pratiques internes identifiées.

LE RESPECT DES DROITS DES TRAVAILLEURS DANS TOUTE LA CHAÎNE DE VALEUR

Le premier engagement du Groupe en matière de promotion, de protection et de respect des droits humains place – conformément à son axe prioritaire RSE – la santé, la sécurité, et la qualité des conditions de travail de ses collaborateurs comme enjeu majeur, et ce, sur l'ensemble de sa chaîne de valeur. C'est pourquoi, le Groupe met en place des mesures lui permettant d'exercer sa vigilance raisonnable à l'égard des collaborateurs de ses fournisseurs et sous-traitants, au-delà des dispositifs en place pour ses propres collaborateurs. Le respect des droits des travailleurs repose notamment sur les enjeux suivants :

- La santé et la sécurité : les divisions et filiales du Groupe Bolloré déploient des politiques santé-sécurité intégrant toute personne intervenant sur le site, et encadrant les activités des travailleurs sur la base de cartographies des risques intégrant les spécificités de chaque type de postes et proposant toutes les mesures appropriées, basées sur les meilleurs standards pour garantir un environnement de travail sécurisé et prévenir les accidents (voir 2.1.1 – Protéger la santé et assurer la sécurité des femmes et des hommes exposés dans le cadre de nos activités, page 61).

— Indicateurs concernant la santé et la sécurité dans les pays d'implantation du Groupe situés sous la moyenne mondiale du Human Freedom Index*

| | 2019 |
|---|---------|
| Part de salariés pouvant bénéficier d'une couverture sociale | 94 % |
| Dont part d'entités où il ne s'agit pas d'une obligation légale | 55 % |
| Dont part d'entités où la couverture santé couvre les ayants droit | 85 % |
| Dont part d'entités où la couverture santé est plus favorable que ce que prévoit l'obligation légale | 89 % |
| Part de salariés pouvant bénéficier d'un suivi médical régulier proposé par l'entreprise ⁽¹⁾ | 86 % |
| Part d'entités où le service médical proposé est gratuit pour les collaborateurs | 71 % |
| Nombre d'heures de formation HSE pour les salariés | 114 384 |
| Nombre d'heures de formation HSE pour les sous-traitants | 67 319 |

* Cet index a été élaboré par les chercheurs du think-tank du Cato Institute. Périmètre défini sur la base des pays d'implantation du Groupe hors activités Communication. À l'échelle du Groupe, ce périmètre représente 61 % de l'effectif total, sur cinquante pays (Angola, Argentine, Bangladesh, Bénin, Birmanie, Brésil, Burkina Faso, Burundi, Cameroun, Chine, République du Congo, Côte d'Ivoire, Gabon, Gambie, Guinée, Inde, Indonésie, Kenya, Laos, Liban, Liberia, Madagascar, Malaisie, Malawi, Mali, Maroc, Mexique, Mozambique, Namibie, Niger, Nigeria, Ouganda, Pakistan, Philippines, Qatar, République démocratique du Congo, République centrafricaine, Rwanda, Sénégal, Sierra Leone, Soudan, Tanzanie, Tchad, Thaïlande, Timor oriental, Togo, Tunisie, Vietnam, Zambie, Zimbabwe).

(1) Inclut tout salarié qui a la possibilité d'accéder à un suivi médical grâce à l'entreprise, même s'il n'en a pas fait usage au cours de l'année.

- La rémunération : les divisions et filiales du Groupe Bolloré mettent en place des politiques de rémunération respectant les législations locales sur le salaire minimum. La régularité du versement pouvant constituer un enjeu essentiel pour les collaborateurs dans certains pays, les filiales s'assurent du versement régulier d'un salaire correspondant au nombre d'heures effectivement travaillées.
- Le temps de travail et congés payés : respect de la législation locale sur la rémunération des heures supplémentaires de travail, respect de temps de pause, jour de repos hebdomadaire et octroi de congés parentaux. Ces enjeux sont explicités au sein des règlements intérieurs et conventions collectives des différents sites.
- La représentation des salariés : respect de la législation nationale sur la liberté d'association, droit à la négociation collective. En cas de législation restrictive, le Groupe s'engage à faciliter l'expression des salariés et à garantir l'absence de discrimination des travailleurs impliqués dans de telles structures représentatives (voir 2.1.2.2 – Promouvoir un dialogue social et des conditions de travail de qualité, page 73).

— Indicateurs concernant le dialogue social dans les pays d'implantation du Groupe situés sous la moyenne mondiale du Human Freedom Index*

| | 2019 |
|---|--------|
| Nombre d'accords collectifs signés | 57 |
| Effectif couvert par une représentation syndicale/du personnel ⁽¹⁾ | 20 540 |
| Part de l'effectif de salariés couverts par une représentation syndicale, et/ou d'une représentation du personnel | 86 % |

* Cet index a été élaboré par les chercheurs du think-tank du Cato Institute. Périmètre défini sur la base des pays d'implantation du Groupe hors activités Communication. À l'échelle du Groupe, ce périmètre représente 61 % de l'effectif total, sur cinquante pays (Angola, Argentine, Bangladesh, Bénin, Birmanie, Brésil, Burkina Faso, Burundi, Cameroun, Chine, République du Congo, Côte d'Ivoire, Gabon, Gambie, Guinée, Inde, Indonésie, Kenya, Laos, Liban, Liberia, Madagascar, Malaisie, Malawi, Mali, Maroc, Mexique, Mozambique, Namibie, Niger, Nigeria, Ouganda, Pakistan, Philippines, Qatar, République démocratique du Congo, République centrafricaine, Rwanda, Sénégal, Sierra Leone, Soudan, Tanzanie, Tchad, Thaïlande, Timor oriental, Togo, Tunisie, Vietnam, Zambie, Zimbabwe).

(1) Cette donnée représente 66 % des effectifs des entités du reporting social Groupe hors activités Communication.

- La lutte contre le travail forcé et l'emploi des travailleurs mineurs : le Groupe s'engage à respecter les législations locales sur l'âge minimum d'accès à l'emploi, et interdit le recours à l'embauche d'enfants âgés de moins de 15 ans, et de jeunes âgés de moins de 18 ans pour tout type de travail dit « dangereux ».
- Une approche de diligence raisonnable dans la sélection des fournisseurs : avant de conclure un partenariat avec une entreprise sous-traitante, des procédures spécifiques sont appliquées. La filiale Bolloré Logistics a notamment renforcé ses processus éthiques relatifs à ses chaînes d'approvisionnement, par le déploiement de mesures de contrôles et d'évaluations RSE selon les types de transporteurs :
 - pour les transporteurs maritimes et aériens : déploiement d'une procédure de diligence raisonnable basée sur un questionnaire détaillé couvrant les aspects éthiques, conformité, droits humains, sociaux et conditions de travail, environnement, et gestion des fournisseurs selon ces mêmes thématiques. Un screening continu sur des bases de données juridiques dédiées est également réalisé. Si nécessaire, des enquêtes spécifiques via des agences de veille spécialisées peuvent être menées. Les fournisseurs doivent également remplir et signer le Certificat d'engagements Éthique et Compliance et les contrats intègrent des clauses RSE. Enfin, une évaluation RSE par questionnaire complète ce dispositif permettant d'évaluer les fournisseurs sur leur maturité en matière de développement durable de leurs activités et notamment, au-delà de la prise en compte de la gestion des risques, de la création d'opportunités. Une revue d'affaire mensuelle intégrant un volet RSE permet d'échanger sur ces problématiques ;
 - pour les transporteurs routiers : depuis le 1^{er} janvier 2018, aucun ordre de transport ne peut être envoyé à un transporteur routier s'il n'est pas référencé sur Link Partner, la plateforme interne d'auto-référencement obligatoire. Ce référencement basé sur un questionnaire déclaratif comporte des volets éthiques et droits humains, QHSE et environnement. Une procédure de diligence raisonnable, axée sur l'approche déployée concernant les transporteurs maritimes et aériens, est en cours de déploiement avec des vagues de lancement établies selon des niveaux de priorité.
- La lutte contre toute forme de discrimination, conformément aux engagements édictés au sein de la Charte pour la diversité et inclusion, publiée en 2018 (voir 2.1.2 – Être un employeur attractif, page 68). En 2019, la Direction des ressources humaines de la filiale de transport et logistique a formalisé des actions afin de concrétiser les engagements de la Charte Diversité et Inclusion et a notamment implémenté la structuration d'une politique internationale de handicap. Des réunions de travail ont été organisées, et un formulaire envoyé à des référents de chaque grande zone afin de dresser un état des lieux sur les enjeux du handicap au travail, et de récolter les bonnes pratiques et initiatives (voir 3 – Devoir de vigilance, page 100). Un outil de recrutement sera également lancé au premier semestre 2020, afin de diffuser aux recruteurs en interne des principes pour un recrutement en faveur de la diversité et de l'inclusion. Par ailleurs, une enquête sur la diversité a été lancée en 2019 à l'intégralité du réseau des ressources humaines de Bolloré Transports & Logistics, afin de pouvoir élaborer un e-learning diversité adapté aux enjeux Groupe, dont le premier module sera lancé au premier semestre 2020. Plusieurs modules sur les différentes thématiques de la diversité seront ainsi déclinés, s'adressant notamment aux collaborateurs des services RH mais également à l'ensemble des managers, au Comité exécutif de Bolloré Transports & Logistics, ainsi que les Directions régionales et Directions générales des entités.

— Indicateurs concernant la formation dans les pays d'implantation du Groupe situés sous la moyenne mondiale du Human Freedom Index*

| | 2019 |
|---|------|
| Part de femmes ayant reçu au moins une action de formation ⁽¹⁾ | 60 % |
| Part d'entités ayant mené des actions de sensibilisation en faveur de l'inclusion | 56 % |

* Cet index a été élaboré par les chercheurs du think-tank du Cato Institute. Périmètre défini sur la base des pays d'implantation du Groupe hors activités Communication. À l'échelle du Groupe, ce périmètre représente 61 % de l'effectif total, sur cinquante pays (Angola, Argentine, Bangladesh, Bénin, Birmanie, Brésil, Burkina Faso, Burundi, Cameroun, Chine, République du Congo, Côte d'Ivoire, Gabon, Gambie, Guinée, Inde, Indonésie, Kenya, Laos, Liban, Liberia, Madagascar, Malaisie, Malawi, Mali, Maroc, Mexique, Mozambique, Namibie, Niger, Nigeria, Ouganda, Pakistan, Philippines, Qatar, République démocratique du Congo, République centrafricaine, Rwanda, Sénégal, Sierra Leone, Soudan, Tanzanie, Tchad, Thaïlande, Timor oriental, Togo, Tunisie, Vietnam, Zambie, Zimbabwe).

(1) Femmes formées/Effectif total femmes.

Les femmes formées au management au sein du périmètre droits humains représentent 50 % des femmes formées au management au sein du Groupe, hors activités de communication.

Ce périmètre représente également 56 % des entités du Groupe (hors activités de communication) à avoir mené en 2019 des actions de sensibilisation en faveur de l'inclusion.

LE RESPECT DES DROITS FONDAMENTAUX DES COMMUNAUTÉS ET RIVERAINS DE NOS ACTIVITÉS, ET LA RECHERCHE CONSTANTE D'UNE CONTRIBUTION SOCIÉTALE POSITIVE

Dans le cadre de sa démarche de cartographie des risques et de contextualisation des enjeux relatifs aux droits humains, le Groupe Bolloré a identifié cet aspect comme pilier de son engagement en ce que ses opérations sont susceptibles d'impacter les populations locales et communautés riveraines de ses sites d'exploitation, et ce, tout particulièrement dans les pays en développement. Conformément à la démarche décrite au sein de son plan de vigilance, les entités du Groupe Bolloré déploient des processus de diligence raisonnable tournés vers ces parties prenantes externes afin de :

- garantir leur sécurité vis-à-vis des activités du Groupe (voir 2.1.1 – Protéger la santé et assurer la sécurité des femmes et des hommes exposés dans le cadre de nos activités, page 61) ;
- proposer un dialogue ouvert afin de garantir le droit à un consentement libre et éclairé, ainsi que des dispositifs de concertation (rencontre avec les autorités publiques, les communautés) et mettre à leur disposition un système leur permettant de soumettre des alertes et éventuelles plaintes (voir le paragraphe « Mise en œuvre d'un mécanisme d'alerte et de recueil des signalements » page 103) ;
- promouvoir le droit à un environnement sain, en préservant l'environnement et prévenant les impacts affectant la qualité de l'air, des sols, l'accès à l'eau potable et aux ressources naturelles et prévenant les nuisances (voir 2.3. – Innover face aux grands enjeux environnementaux, page 82).

— Indicateurs environnementaux dans les pays d'implantation du Groupe situés sous la moyenne mondiale du Human Freedom Index*

| | 2019 |
|---|------|
| Nombre de pollution accidentelle sur les trajets routiers | 3 |
| Part des entités disposant d'une politique environnementale | 82 % |
| Part des entités ayant mis en place des mesures de prévention environnementales suite à une cartographie des risques environnement ou analyse environnementale ⁽¹⁾ | 88 % |

* Cet index a été élaboré par les chercheurs du think-tank du Cato Institute. Périmètre défini sur la base des pays d'implantation du Groupe hors activités Communication. À l'échelle du Groupe, ce périmètre représente 61 % de l'effectif total, sur cinquante pays (Angola, Argentine, Bangladesh, Bénin, Birmanie, Brésil, Burkina Faso, Burundi, Cameroun, Chine, République du Congo, Côte d'Ivoire, Gabon, Gambie, Guinée, Inde, Indonésie, Kenya, Laos, Liban, Liberia, Madagascar, Malaisie, Malawi, Mali, Maroc, Mexique, Mozambique, Namibie, Niger, Nigeria, Ouganda, Pakistan, Philippines, Qatar, République démocratique du Congo, République centrafricaine, Rwanda, Sénégal, Sierra Leone, Soudan, Tanzanie, Tchad, Thaïlande, Timor oriental, Togo, Tunisie, Vietnam, Zambie, Zimbabwe).

(1) Soit 54 % des entités de ce périmètre.

Le Groupe s'inscrit également dans une démarche de progrès, consistant à déployer tous les moyens raisonnables appropriés destinés à optimiser les externalités positives générées par ses activités, tout au long de sa chaîne de valeur. À ce titre, le Groupe s'emploie à contribuer à l'atteinte des objectifs de développement durable de l'ONU (voir 4.3.1 – Table de concordance, page 118). Depuis 2017, le Groupe Bolloré s'appuie sur la mesure de l'empreinte socio-économique de Bolloré Transport & Logistics, pour qui les enjeux droits humains sont prioritaires, dans les territoires d'implantation concernés et a ainsi réalisé plusieurs études sur les impacts générés par ses différentes activités, et ce, notamment en matière de valeur créée, mais également sur la santé et l'éducation.

Ces études ont été d'abord effectuées au Cameroun, au Gabon, au Congo et aux Comores, puis menées en 2019 en Sierra Leone, au Kenya, en Tanzanie et en Ouganda. Dans un souci de transparence, l'application de la méthode de calcul, les données d'entrée et les résultats de chaque étude sont vérifiés par un cabinet de conseil externe qui en valide la sincérité et les conclusions. Dans un premier temps, un audit interne des données quantitatives et qualitatives est mené avec les responsables projets corporate et les managers achats, finance, RH, RSE, etc. des pays concernés. Puis, dans un souci de transparence, l'application de la méthode de calcul, les données d'entrée et les résultats de chaque étude sont vérifiés par un cabinet de conseil externe qui en valide la sincérité et les conclusions. Le cabinet valide pour chacune des études l'analyse de l'empreinte socio-économique de Bolloré Transport & Logistics grâce à un outil de calcul spécifique réalisé pour ce périmètre. Le modèle conçu s'appuie sur l'utilisation des tableaux entrées-sorties symétriques permettant de modéliser les interdépendances entre l'ensemble des secteurs d'activité d'une économie donnée (travaux de l'économiste Leontief).

— Étude de l'empreinte socio-économique annuelle

| | Cameroun, Gabon, Congo | Comores, Sierra Leone, Kenya, Tanzanie et Ouganda |
|--|---------------------------|---|
| | Données 2017 | Données 2018 |
| Emplois directs ⁽¹⁾ | 7 985 | 2 289 |
| Dont femmes | 923 | 573 |
| Prestataires locaux ⁽²⁾ | 28 126 | 43 215 |
| Emplois induits ⁽³⁾ | 14 910 | 12 712 |
| Couverture maladie (en millions d'euros) | 4,7 | 2,658 |
| Contributions aux services publics (en millions d'euros) | 110 | 23,33 |
| Achats de biens et services sur le marché national (en millions d'euros) | 164,7 | 120,46 |
| Nombre d'actions sociétales | 76 | 17 |
| Montant des actions sociétales (en euros) | 1 441 000 | 168 000 |

(1) Emplois directs générés sur l'année par les business units Bolloré Logistics, Bolloré Ports et Bolloré Railways (si présente dans le pays concerné).

(2) Emplois indirects générés sur l'année chez les prestataires (notamment des dockers) et fournisseurs locaux.

(3) Emplois induits sur l'année via la consommation des ménages des employés directs et indirects.

Plus de 90 % des collaborateurs sont recrutés en local, et le Groupe Bolloré, comptant près de la moitié de ses collaborateurs sur le continent africain, s'appuie sur de nombreux partenariats avec les écoles et universités de ses territoires d'implantation, contribuant ainsi au dynamisme des régions dans lequel il opère. Parfois premier employeur dans des territoires fortement impactés par des enjeux de développement (chômage, déficit infrastructurel, etc.), le Groupe renforce son empreinte sociétale positive, notamment à travers ses actions de mécénat (voir 2.4.2 – Politique de mécénat, page 99), mais également à travers ses activités, qui contribuent au désenclavement des territoires et à l'innovation au regard des enjeux énergétiques, et au dynamisme économique (achats locaux, taxation et impôts). Par ailleurs, la politique de formation – notamment ouverte aux salariés des entreprises sous-traitantes dans certains territoires –, ainsi que la couverture santé et les campagnes de vaccination proposées aux collaborateurs, dans des régions en déficit d'infrastructures sanitaires, participent également à une contribution sociétale positive.

En outre les études d'impact socio-économique réalisées en 2018 et 2019 dans 8 pays d'Afrique subsaharienne font état de plus de 10 000 emplois directs, 71 000 emplois indirects et 27 000 emplois induits générés en un an par les activités des entités des business units de Bolloré Logistics, Bolloré Ports et Bolloré Railways de ce périmètre. Ainsi, les résultats des différentes études d'impact du Groupe attestent de l'ancrage territorial positif de l'entreprise sur les emplois, la montée en compétence des populations, l'amélioration des conditions de vies des communautés locales grâce aux initiatives sociales et sociétales menées par les filiales. On peut citer l'exemple du Sierra Leone, où des réservoirs d'eau de 5 000 à 10 000 litres de capacité ont été remis aux communautés locales afin de leur permettre de bénéficier d'un accès à l'eau potable.

— Indicateurs de recrutements dans les pays d'implantation du Groupe situés sous la moyenne mondiale du Human Freedom Index*

| | 2019 |
|---|------|
| Part de managers employés localement | 85 % |
| Part d'étudiants recrutés issus d'une école ou université partenaire | 30 % |
| Part de salariés formés | 57 % |
| Employés recrutés à l'issue de leur période de stage ou d'alternance ⁽¹⁾ | 231 |
| CDD transformés en CDI ⁽²⁾ | 764 |

* Cet index a été élaboré par les chercheurs du think-tank du Cato Institute. Périmètre défini sur la base des pays d'implantation du Groupe hors activités communication. A l'échelle du Groupe, ce périmètre représente 61% de l'effectif total, sur cinquante pays (Angola, Argentine, Bangladesh, Bénin, Birmanie, Brésil, Burkina Faso, Burundi, Cameroun, Chine, République du Congo, Côte d'Ivoire, Gabon, Gambie, Guinée, Inde, Indonésie, Kenya, Laos, Liban, Liberia, Madagascar, Malaisie, Malawi, Mali, Maroc, Mexique, Mozambique, Namibie, Niger, Nigeria, Ouganda, Pakistan, Philippines, Qatar, République Démocratique du Congo, République Centrafricaine, Rwanda, Sénégal, Sierra Leone, Soudan, Tanzanie, Tchad, Thaïlande, Timor oriental, Togo, Tunisie, Vietnam, Zambie, Zimbabwe).

(1) Soit 69 % des employés recrutés à l'issue de leur période de stage ou d'alternance au niveau du Groupe hors activités de Communication.

(2) Soit 80 % des CDD transformés en CDI au niveau du Groupe hors activités de Communication.

2.3. Innover face aux grands enjeux environnementaux

Notre stratégie de diversification dans des secteurs d'activité en faveur de la transition énergétique comme le développement de solutions de la mobilité électrique et le stockage d'électricité ou de systèmes d'optimisation des flux de personnes, de matériels et de données pour la ville de demain positionne naturellement le Groupe comme un acteur engagé dans la transition énergétique et la lutte contre le changement climatique. De plus, il s'est engagé à maîtriser l'empreinte environnementale de l'ensemble de ses activités au travers le déploiement de systèmes de management de l'environnement lui permettant également de prévenir le risque de pollutions liées au stockage et transport des matières dangereuses identifié dans la cartographie du Groupe parmi ses risques RSE prioritaires.

2.3.1. S'ADAPTER ET LUTTER CONTRE LE CHANGEMENT CLIMATIQUE

Face aux grands enjeux climatiques et au renforcement des attentes de ses parties prenantes, le Groupe Bolloré met en œuvre des mesures d'atténuation lui permettant de s'adapter et de lutter contre les risques climatiques dans l'exercice de ses activités. Face aux risques physiques portés sur ses activités vis-à-vis de l'augmentation des événements climatiques extrêmes, aux risques et opportunités de transition liés à l'évolution des marchés et des technologies, aux enjeux de compétitivité ou encore de réputation, le Groupe prend conscience de l'importance de placer ces enjeux au cœur de sa stratégie de développement et de management de ses activités. Fer de lance de sa future résilience, il investit à long terme, pour saisir les opportunités de modernisation et diversification de ses activités qui lui permettront d'adapter au mieux son organisation face aux grands changements sociétaux liés au climat pour :

- améliorer son efficacité énergétique, réduire ses émissions de GES et ses coûts d'exploitation ;
- réduire sa dépendance aux énergies fossiles et à la variation des coûts du carbone ;
- renforcer ses performances et sa compétitivité : anticiper et répondre aux attentes des parties prenantes relatives aux risques liés au changement climatique en améliorant la performance ESG du Groupe ;
- continuer à se diversifier et à investir dans le développement de produits et services bas carbone, et ainsi lutter et renforcer sa résilience face aux impacts du changement climatique.

GOUVERNANCE ET STRATÉGIE DU GROUPE FACE AUX RISQUES LIÉS AU CLIMAT

À travers le Comité éthique – RSE et anticorruption, les Présidents et Vice-Présidents du Conseil d'administration participent à la revue et à l'orientation de la stratégie, des plans d'action et des décisions clés liés à la RSE, y compris

l'analyse des risques et opportunités liés au changement climatique. En 2020, le compte rendu du Comité éthique – RSE et anticorruption 2019 a été transmis à l'ensemble des membres du Conseil d'administration. La performance des projets menés dans le cadre de la politique RSE, dont les enjeux relatifs au climat, fait l'objet d'un suivi hebdomadaire par la Directrice communication et RSE au Directeur financier et Vice-Président du Conseil d'administration du Groupe Bolloré.

MANAGEMENT DU RISQUE CLIMAT

La maîtrise des risques et opportunités relatifs au climat fait partie intégrante des engagements pris par le Groupe au sein de son pilier stratégique « Innover face aux grands enjeux environnementaux » dans lequel il s'engage à lutter contre le changement climatique, mesurer et réduire son empreinte GES ainsi qu'à saisir les opportunités et maîtriser les risques liés à l'impact carbone de ses produits et services. En suivant le processus de gestion des risques de la Direction des risques du Groupe et de la Direction de la RSE (voir chapitre 3 – Facteurs de risque et contrôle interne, page 128), les business units visent à décliner les processus de gestion des risques par rapport à leurs activités. Par exemple, au sein de sa filiale Bolloré Logistics, la gestion des risques et des opportunités liés au climat est un processus en plusieurs étapes. Tout d'abord, les risques et les opportunités sont identifiés et classés selon leur nature. Pour chacun d'eux, des mesures d'atténuation, des solutions alternatives ou des actions de suivi sont conçues. Un plan d'action de gestion des risques est élaboré sous la supervision du responsable QHSE de l'entreprise, qui est également chargé de sa mise à jour. Il comprend un processus détaillé de gestion des risques et des opportunités pour chaque risque ou opportunité spécifique identifié et, le cas échéant, pour les risques, un plan de continuité des activités.

INDICATEURS DE PERFORMANCE

Afin de mesurer sa performance et les efforts mis en œuvre pour maîtriser les risques liés au climat, le Groupe s'attache à suivre les indicateurs suivants :

- évolution des émissions de GES scopes 1 et 2 (incluant la mesure des consommations de carburant, d'électricité, de chauffage, etc.) ;
- mesure des émissions de GES scope 3 (incluant la mesure des émissions de GES relatives aux déchets, au transport de personnes et aux produits et services du Groupe) ;
- investissements (en euros) en faveur de l'optimisation de la performance énergétique et d'actions de réduction des émissions de GES au sein des activités (pose de LED, détecteurs de présence, rénovation système de chauffage, travaux d'isolation, renouvellement de la flotte de véhicules, etc.) (en cours de mise en place) ;
- part de la consommation d'énergies issue de sources d'origine renouvelable ;
- investissements pour le développement de produits et services bas carbone (en cours de mise en place) ;
- montant du chiffre d'affaires lié aux produits et services bas carbone (en cours de mise en place).

MAÎTRISE DE L'EMPREINTE GES ET PERFORMANCE ÉNERGÉTIQUE

Chaque année, le Groupe mesure les émissions de GES liées à ses consommations énergétiques. En outre, conformément à la loi portant sur l'engagement national pour l'environnement du 12 juillet 2010, le Groupe a reconduit en 2019 son bilan de GES sur l'année de référence 2018.

— **Synthèse des émissions de GES retenues pour les scopes 1, 2 et 3 du Groupe Bolloré (hors Communication)**

| (en tonnes éq. CO ₂) | Transport et logistique | Logistique pétrolière | Stockage d'électricité et systèmes | Autres | 2019 | 2018 proforma | 2018 | 2017 | Variation 2018/2019 | Taux de couverture |
|--|-------------------------|-----------------------|------------------------------------|--------------|------------------|---------------|------------------|------------------|---------------------|--------------------|
| Émissions GES liées à la consommation d'énergie scope 1 ⁽¹⁾ | 258 206 | 8 237 | 7 743 | 913 | 275 098 | 252 733 | 268 013 | 273 895 | 3 % | 100 % |
| Émissions GES liées à la consommation d'énergie scope 2 ⁽²⁾ | 66 053 | 1 172 | 4 251 | 98 | 71 574 | 60 173 | 61 614 | 77 625 | 16 % | 100 % |
| Émissions GES liées à la consommation d'énergie – scope 1 et scope 2 | 324 260 | 9 409 | 11 994 | 1 010 | 346 672 | 312 906 | 329 628 | 351 520 | 5 % | 100 % |
| Émissions GES – scope 3 ⁽³⁾ | 3 356 220 | 4 479 395 | 8 639 | 562 | 7 844 817 | NA | 4 671 770 | 4 553 489 | NA | 100 % |
| TOTAL DES ÉMISSIONS GES SCOPE 1, 2 ET 3 | 3 680 480 | 4 488 804 | 20 633 | 1 572 | 8 191 489 | NA | 5 001 397 | 4 905 009 | NA | 100 % |

NA : non applicable

(1) Le scope 1 correspond aux émissions directes, comme la consommation d'énergie hors électricité, la combustion de carburant, les émissions des procédés industriels et les émissions fugitives liées aux fluides frigorigènes.

(2) Le scope 2 correspond aux émissions indirectes liées à l'énergie, telles que la consommation d'électricité ou la consommation de vapeur, froid ou chaleur via des réseaux de distribution.

(3) Le scope 3 correspond l'amont de l'énergie, les déchets, la combustion des produits pétroliers et les émissions liées au transport de marchandises lors des prestations de commissions de transport, et aux déplacements professionnels. L'historique du scope 3 ne peut être comparable à la valeur 2019 du fait de changements méthodologiques et de l'augmentation de l'exhaustivité des postes calculés.

La méthodologie de calcul utilisée est celle de la base carbone de l'Ademe en date du 17 décembre 2015.

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

Se référer au chapitre 1 de ce document d'enregistrement universel – La RSE en quelques chiffres, page 18, pour accéder à la répartition des émissions de GES par zone géographique et poste d'émission.

PLAN D'ACTION GROUPE

Afin de réduire ses émissions de gaz à effet de serre (GES), le Groupe travaille sur l'optimisation de ses consommations énergétiques. Des efforts conséquents sont menés au quotidien par l'ensemble des divisions pour réduire les consommations, optimiser les charges d'exploitation et réduire l'impact de ses activités sur le dérèglement climatique. Si les sites industriels sont les plus gros consommateurs et font l'objet d'attentions particulières, le Groupe Bolloré prend également soin d'optimiser les consommations de ses sites tertiaires. La gestion durable du parc immobilier et des infrastructures fait également partie des préoccupations du Groupe, qui œuvre de manière volontaire afin de contribuer à répondre à des enjeux plus larges tels que le changement climatique. En 2019, 44 entités répondant au reporting RSE ont déclaré avoir mis en œuvre des actions permettant d'améliorer la performance énergétique.

En outre, en 2019, le Groupe a produit et/ou consommé 12,5% d'électricité issue d'origine renouvelable par les entités.

Le Groupe se fixe pour objectif à 2022 de renforcer sa capacité à mesurer son scope 3 et notamment l'impact de ses produits et services sur le climat à travers le développement d'une méthode de calcul permettant d'estimer :

- les émissions de GES incombant à ses produits et services de scope 3 ;
- les tonnes de CO₂ évitées grâce à la mise en œuvre de ses activités sur un périmètre renforcé et de manière systématique.

En 2019, le Groupe a entamé un travail d'approfondissement du calcul de son scope 3 et est en mesure depuis cette année d'y inclure : l'amont de l'énergie, les déchets, la combustion des produits pétroliers et les émissions liées au transport de marchandises lors des prestations de commissions de transport, les déplacements professionnels. Le Groupe poursuivra cette démarche dans une logique d'amélioration continue de la précision et l'exhaustivité des données prises en compte dans ce bilan.

Transport et logistique

Les activités de transport et logistique représentent plus de 90 % des émissions du Groupe. Les plus gros postes d'émissions identifiés sont : le transport de marchandises, la manutention et l'électricité. Depuis le suivi de leurs

consommations à la mise en œuvre de solutions d'optimisation de la performance énergétique de leurs activités, chacune des divisions s'implique au quotidien pour la réduction de l'empreinte GES du Groupe Bolloré. Les activités de transport et de logistique tendent à améliorer la qualité de leurs constructions et à optimiser leurs infrastructures existantes pour limiter l'impact de ces dernières sur l'environnement, s'appuyant sur des labels et certifications reconnues.

• Bolloré Ports

Green Terminal

Conscient des enjeux environnementaux, Bolloré Ports a lancé un programme technique de gestion de ses terminaux en complément de la norme ISO 14001 certifié par un organisme agréé : le label Green Terminal. Ce label, basé sur la norme ISO 14001, atteste du dépassement volontaire par le Groupe de cette norme internationale, en vue d'améliorer sa performance environnementale et de mettre en valeur toutes les bonnes pratiques. Dans ce cadre, les ports du Groupe Bolloré multiplient les initiatives et travaillent à la réduction des émissions de leur GES. En moyenne, 10 % d'un investissement global lors d'une construction ou réhabilitation de site sont consacrés à l'environnement, hors équipements de manutention portuaire. Engagés dans des démarches de certifications environnementales, les terminaux portuaires du Congo, du Ghana et d'Inde visent l'obtention du label Green Terminal à fin 2020.

Plus concrètement, des solutions innovantes faisant appel à la récupération puis à la restitution de l'énergie solaire sont utilisées pour le fonctionnement des portiques, la mise en place de l'ERTG sur les derniers projets, l'achat de tracteurs électriques, les Bluebus qui servent de moyen de transport (navettes) permettant aux employés de se déplacer sur l'ensemble d'un terminal (cour piétonne). Trois des cinq objectifs clés visés par le label ciblent notamment la réduction des polluants atmosphériques dont les gaz à effet de serre :

- investir dans son propre parc de véhicules à faibles émissions et à faible consommation de carburant (véhicules, équipements tels que ERTG, STS, tracteurs électriques, installation de centrale électrique) ;
- utiliser des carburants à moindre émissions (soufre, carbone, particules) pour l'exploitation de son propre parc (voitures, camions, navires de service) et de ses équipements terminaux (ex : grues mobiles et non mobiles) ;

- contrôler les performances des entrepreneurs en introduisant les normes attendues en matière d'émissions dans les documents contractuels.

Outre ces trois objectifs, les ports souhaitent donner l'exemple dans la gestion de leur activité et tendre vers des projets démontrant la faisabilité de nouvelles technologies qui réduisent la pollution de l'air (telles que l'électrification des engins de manutention ou encore le raccordement au réseau électrique des infrastructures), la restriction à l'entrée de véhicules (camions, barges, trains) dans la zone du terminal non conformes, l'intégration de critères d'émissions atmosphériques et de bonnes pratiques opérationnelles dans les procédures d'appel d'offres associées aux contrats de concession et de bail.

Toujours dans une démarche d'optimisation de ses consommations énergétiques, Bolloré Ports a également promu sur son port MPS II la certification Edge (Excellence in design for greater efficiencies), standard en construction durable certifié. Les projets bénéficiant du standard Edge diminuent de plus de 20 % leur consommation d'énergie et d'eau. Cette démarche vise à être déployée sur l'ensemble des projets portuaires à venir.

Connexion des ports au réseau national électrique

Selon ses territoires d'implantation, lorsque les infrastructures le permettent et en concertation avec les autorités locales de certains pays, Bolloré Ports s'est fixé pour objectif de connecter aux réseaux électriques nationaux l'ensemble de ses terminaux à conteneurs fonctionnant jusqu'alors sur centrale électrique. En 2019, vingt-deux terminaux et concessions sur vingt-quatre (dont un partiellement) sont actuellement connectés au réseau. Ces connexions permettent une diminution significative des émissions de particules polluantes, ainsi que des consommations de gazole, lubrifiants et pièces détachées dues à l'utilisation intense de groupes électrogènes.

Entre 2016 et 2019, le raccordement au réseau électrique de certains ports et la mise en place de nouveaux équipements plus performants et moins énergivores ont permis de réduire de 64 % leurs émissions de GES, correspondant à une réduction de 15 215 tonnes équivalent CO₂ évitées à périmètre constant.

Les études d'impact environnemental

Dans le cadre des projets, des études techniques sont réalisées pour toute nouvelle construction, débouchant sur l'attribution d'une note sur la qualité de la construction et la prise en compte des enjeux associés à l'eau, l'air, les sols, et la consommation énergétique. Des études d'impact environnemental sont également requises pour les programmes de réhabilitation des infrastructures, au sein desquelles sont évaluées également les conséquences du changement climatique. Il est à noter que ces études sont réalisées de manière systématique, qu'elles soient requises ou non par la réglementation locale.

• Bolloré Railways

Concernant les activités ferroviaires, Bolloré Railways, dont les locomotives fonctionnent au diesel, investit dans de nouvelles locomotives, plus performantes et moins consommatrices d'énergies fossiles permettant de réduire leur impact sur l'environnement : ainsi une dizaine de locomotives ont été livrées en 2019 représentant un investissement de près de 25 millions de dollars. Bolloré Railways a placé également parmi ses priorités l'amélioration de son plan de transport de marchandises notamment grâce à l'optimisation des chargements des wagons à la montée et à la descente.

Par ailleurs, des panneaux solaires ont été installés sur la plupart des sites de Bolloré Railways. Si les gares sont en majorité alimentées par le réseau national électrique, la production d'électricité par l'énergie solaire est systématiquement étudiée, et privilégiée lorsque l'environnement s'y prête, et ce, tout au long de la ligne ferroviaire (petites gares de brousse, passages à niveau, etc.).

Les actions en faveur de l'environnement, comme l'arrêt du moteur des locomotives en cas de stationnement prolongé, participent à la réduction de l'émission de GES.

• Bolloré Logistics

Dans le cadre du déploiement du programme RSE « Powering Sustainable Logistics », Bolloré Logistics s'est engagée à réduire les émissions de GES de ses activités en propre. Cette cible a été révisée fin 2019 pour être en adéquation avec les dernières recommandations du GIEC et la trajectoire de 1,5 degré.

Bolloré Logistics s'est fixé pour objectif de réduire ses émissions de GES de 43 % sur ses scopes 1 et 2 en absolu d'ici à 2027 pour l'ensemble de son réseau (base de référence année 2017 – calcul basé sur la méthodologie de l'initiative Science Based Targets).

Pour atteindre sa cible de réduction, Bolloré Logistics a travaillé sur une feuille de route présentée au Comité exécutif et validée début 2019. Cette feuille de route combine des solutions axées sur le comportement humain avec des solutions technologiques :

- pour l'ensemble des sites de Bolloré Logistics : campagne d'écogestes menée en 2019, plan d'équipement bas carbone, challenge RSE interpays AcTogether lancé fin 2019, remplacement des flottes de véhicules (de manutention, de service, de fonction) par des solutions plus performantes sur le plan environnemental et renforcement de la politique d'immobilier durable ;
- pour les 10 pays les plus émetteurs des scopes 1 et 2 : diagnostic énergétique des sites clés, contrôle et optimisation de la consommation d'électricité en entrepôt via des solutions d'intelligence artificielle, optimisation de la climatisation, installation de LED, isolation ou remplacement des fenêtres, énergie solaire, PPA, achat d'électricité verte (REC/GO).

Les 10 pays les plus émetteurs représentent 86 % des émissions mondiales de GES des activités Bolloré Logistics pour le scope 1 et 74 % pour le scope 2. Aussi, afin de supporter les quatorze pays cibles des scopes 1 et 2, une démarche d'accompagnement personnalisée est en cours de déploiement avec le support d'un cabinet spécialisé.

Concernant l'immobilier, Bolloré Logistics est engagée dans une politique d'immobilier durable depuis 2012 avec neuf entrepôts présentant de fortes caractéristiques environnementales. Cette politique a été renforcée par la signature en 2019 de la charte Bâtiment responsable par le Directeur général et le Directeur immobilier-infrastructures. Ce document invite les directions locales à aligner leurs objectifs d'investissement et de coûts d'exploitation avec la réduction de l'empreinte environnementale, en travaillant sur quatre grands axes indissociables :

- réduire l'empreinte carbone du bâtiment lors de la construction et en exploitation ;
- intégrer la biodiversité et ses services écosystémiques dès la conception ;
- créer de la qualité de vie au travail au service du bien-être, de la créativité et de la performance ;
- adapter l'immobilier aux risques climatiques en confortant sa résilience.

Afin de démontrer cet alignement, Bolloré Logistics a formalisé un engagement systématique d'obtention de certification environnementale lors de la phase de construction quelles que soient la taille et la localisation du nouveau bâtiment. Concernant le dernier axe de la charte, une étude de l'impact physique sur l'ensemble des sites du réseau Bolloré Logistics face aux risques engendrés par le changement climatique a été achevée au premier trimestre 2020.

Parmi les investissements immobiliers majeurs concrétisés sur 2019 :

- Blue Hub à Singapour : 50 000 m², trois certifications environnementales – LEED Gold – Green Mark Platinum – BiodiverCity® avec le niveau A-A-B-A. De multiples systèmes d'efficacité environnementale ont été intégrés dans cet entrepôt : système avancé de gestion de l'énergie basé sur l'Internet des objets (IoT) pour l'analyse prédictive des bâtiments, système intelligent de contrôle de la luminosité, système de recyclage des eaux de pluie, contrôle de la consommation d'énergie et d'eau, capteur photoélectrique pour collecter la lumière du jour, broyeur d'aliments pour une cantine sans déchet ;

- Aerohub, Côte d'Ivoire, Abidjan : plateforme de stockage et de manutention de produits de grande distribution. La plateforme de 6 000 m², inaugurée en septembre 2019, est équipée d'un système d'éclairage à basse consommation d'énergie (LED) à détecteur de mouvements, d'un bassin de rétention des eaux pluviales, et dispose aussi d'engins électriques de manutention qui seront à terme alimentés par des panneaux solaires.

En parallèle de ces investissements majeurs, le réseau Bolloré Logistics développe progressivement ses actions visant la réduction de son empreinte environnementale. À ce titre, Bolloré Logistics Singapour a finalisé le projet d'équipement en panneaux solaires du Green Hub, qui sera opérationnel au premier trimestre 2020 avec une économie annuelle estimée à 555 tonnes éq. CO₂, et a finalisé la contractualisation d'achat d'électricité verte pour 2020 permettant une économie de 1 950 tonnes éq. CO₂. De même en France, l'approvisionnement en électricité verte concerne 4 sites en 2019 et concernera 100 % des sites en 2020.

Enfin, le lancement en décembre 2019 du challenge AcTogether, compétition interpays invitant les collaborateurs à réaliser localement des actions RSE, devrait notamment contribuer significativement à la réduction de l'empreinte carbone de Bolloré Logistics. L'efficacité énergétique et la réduction des émissions GES sont un thème majeur dans ce projet.

Cette démarche s'inscrit en toute cohérence avec le déploiement du système de management environnemental de Bolloré Logistics couvrant 80 % des cinq zones géographiques, dont 95 % des sites en Europe, Asie-Pacifique, Moyen-Orient/Asie du Sud et États-Unis certifiés ISO 14001.

Logistique pétrolière

La société travaille en outre au quotidien à la performance environnementale de ses sites, tant d'un point de vue de maîtrise des risques de pollution (exemple : certification 14001, réhabilitation en fin de vie des dépôts pétroliers, etc.) que de performance énergétique des sites (exemple : optimisation énergétique de son parc de véhicules, renouvelé entre 5 % à 8 % chaque année).

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

Le bilan des GES de Bolloré Energy a été mis à jour en 2018. Les actions de sensibilisation autour des émissions de gaz à effet de serre se sont appuyées sur le formateur « conduite rationnelle » qui a formé 41 conducteurs en 2019. Suite à l'audit énergétique de 2015, Bolloré Energy a également poursuivi en 2019 le renouvellement de la flotte de véhicules pétroliers : 22 véhicules pétroliers neufs acquis (norme Euro 6). Au total, près de 70 % de la flotte répondent à la norme Euro 5 ou Euro 6 en 2019 (65 % en 2018, 60 % en 2017, 26 % en 2016). Bolloré Energy a pour objectif de renouveler l'intégralité de sa flotte d'ici à 2025.

2,7 millions d'euros investis en 2019 dans le cadre du renouvellement de la flotte de véhicules pétroliers⁽¹⁾.

Stockage d'électricité et systèmes

• Blue Solutions

Depuis le 1^{er} janvier 2017, les usines en Bretagne sont alimentées en électricité garantie à 50 % d'origine renouvelable. Les nouveaux bâtiments de la Bretagne, comme la nouvelle usine de production de batteries construite en 2013, intègrent des exigences de performance énergétique dans la conception du projet, notamment : un éclairage performant, des moteurs basse consommation, la récupération de chaleur sur process, une bonne isolation des bâtiments, du solaire thermique pour l'eau chaude sanitaire.

Pour les usines plus anciennes, des actions d'amélioration ont été menées progressivement ces dernières années (remplacement des éclairages par du matériel performant, optimisation du fonctionnement des centrales de traitement d'air pour limiter les consommations de chaud et de froid, suppression des anciennes chaudières fioul). En outre, des Bluecar[®] supplémentaires ont été déployées pour favoriser la mobilité électrique lors des déplacements intersites : au total, plus de 22 400 km parcourus en véhicule électrique autour des usines en 2019, contre 16 000 km en 2018.

• Blue Systems

Concernant les Bluecar[®], des tests ont été réalisés au cours de l'année 2018 sur les véhicules par la Direction régionale et interdépartementale de l'environnement et de l'énergie d'Île-de-France. Au terme de ces tests, leur émission massique de CO₂ a été évaluée à 0 g/km.

Concernant l'autopartage, Bluely, Bluecub, Bluetorino et BluePointLondon limitent l'impact de la consommation énergétique des bornes de charge en souscrivant à des offres garantissant la consommation d'énergies renouvelables (en direct ou via des mécanismes de certification de réinjection d'une production d'électricité d'origine renouvelable équivalente à la consommation annuelle). Source London est le premier réseau de recharge de Londres alimenté en énergies renouvelables (par un mécanisme de certification similaire à Bluely ou Bluecub) et permet d'améliorer la qualité de l'air tout en maintenant son objectif de déploiement à travers la capitale.

Par ailleurs, les « ambassadeurs » autopartage effectuent l'équilibrage de la flotte principalement à l'aide des véhicules électriques du réseau et des transports en commun de la ville. Certains services, tels que Bluely à Lyon, Bluecub à Bordeaux, utilisent également des solutions de mobilité douce, comme la trottinette. BlueIndy à Indianapolis a été récompensé pour son impact environnemental positif en recevant par le Greater Indiana Clean Cities Coalition (GICCC) le trophée 2019 du « Clean Air Champion, Light Duty Electric ».

Par ailleurs, le plan d'action énergétique d'IER, initié en 2016, est à ce jour réalisé à hauteur de plus de 80 %. Des actions de régulation de chauffage/changement de chaudière et l'installation d'éclairages en LED ont été menées depuis 2016 et se poursuivent. Concernant les consommations d'énergie, le Groupe distingue l'énergie consommée pour le transport et l'activité de celle consommée dans les bâtiments. Les consommations sont suivies mensuellement afin de détecter d'éventuelles dérives. IER mène également une politique de gestion des déplacements, remise à jour en partie en 2018, via la publication du plan de mobilité pour le site de Suresnes.

2.3.2. PLACER LA MAÎTRISE DE NOTRE EMPREINTE CARBONE AU CŒUR DE NOS PRODUITS ET SERVICES

DESCRIPTION DU RISQUE/OPPORTUNITÉ

Impact et opportunité carbone des produits et services⁽²⁾

Le Groupe s'engage dans des processus d'investissement de long terme. La diversification de ses activités renforce sa résilience aux aléas de marché et lui permet de créer de l'emploi en faisant évoluer ses métiers et en faisant du bas carbone une opportunité de développement de ses produits et de ses services en accord avec les grands enjeux de la transition énergétique et du changement climatique.

POLITIQUE GROUPE

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

- le développement d'un service portuaire à moindre impact sur l'environnement ;
- le verdissement des chaînes logistiques via la mise à disposition de solutions de transports et logistique bas carbone (logistique du dernier kilomètre, électrification des transports, proposition de solutions technologiques durables permettant au client de choisir le moyen de transport le moins carboné) ;
- l'accroissement de la part d'énergies renouvelables dans la production d'électricité via la mise à disposition de solutions logistiques innovantes et performantes avec ses partenaires de transport au service du développement des énergies renouvelables ;
- l'accompagnement de la mobilité urbaine vers l'électrique grâce à l'intégration de sa batterie LMP[®] dans des solutions de transport ;
- la mise à disposition de solutions de transports bas carbone (solutions d'autopartage, transports en commun, véhicules électriques basés sur la technologie LMP[®]) ;
- la gestion intelligente de l'énergie permettant d'améliorer l'accès à l'énergie et d'optimiser l'utilisation des énergies renouvelables (solutions de stockage d'électricité stationnaire basées sur la technologie LMP[®]).

L'ensemble des divisions du Groupe Bolloré investit et agit au quotidien pour le développement de produits et services innovants permettant au Groupe de réduire l'impact de ses activités sur le climat. L'engagement du Groupe est notamment illustré par les initiatives concrètes menées par ses divisions ainsi que par les investissements réalisés en faveur du développement de produits et services bas carbone.

Afin de mesurer au mieux son engagement, le Groupe prévoit de renforcer la visibilité des moyens investis par la mise en place en 2019 de deux indicateurs :

- le montant investi pour le développement de produits et services bas carbone ;
- le montant du chiffre d'affaires lié aux produits et services bas carbone.

LE DÉVELOPPEMENT DE PRODUITS ET SERVICES BAS CARBONE

Transport et logistique

• Bolloré Ports et Bolloré Railways

Le label Green Terminal, (voir 2.3.1 – S'adapter et lutter contre le changement climatique – Maîtrise de l'empreinte GES et performance énergétique – Bolloré Ports, page 83), lancé en cohérence avec la politique RSE du Groupe, marque l'engagement de Bolloré Ports à proposer un service portuaire à moindre impact sur l'environnement via la mise en œuvre d'actions concrètes et solutions innovantes lui permettant de réduire son empreinte carbone. L'offre rail proposée par Bolloré Railways pour le transport de marchandises permet en soi d'améliorer la performance carbone du transport, le rail étant de fait moins consommateur et émetteur d'émissions carbone que la route.

• Bolloré Logistics

De par son cœur de métier, le rôle de Bolloré Logistics est d'accompagner ses clients pour réduire l'impact environnemental de leur chaîne d'approvisionnement. Les émissions liées au transport de marchandises lors des prestations de commission de transport représentent en effet 43 % du scope 3 des émissions de GES du Groupe Bolloré. La problématique des solutions

(1) 2,7 millions d'euros investis en 2018 et 1,5 million d'euros investis en 2017.

(2) Risque et opportunité prioritaire extras-financiers.

écoresponsables de transport et logistique est pleinement intégrée dans son programme RSE « Powering Sustainable Logistics ». Bolloré Logistics s'attache au quotidien à développer ses produits et services bas carbone.

Mesurer les émissions de GES et polluants atmosphériques liées au transport

Afin de renforcer l'information transmise aux clients sur les émissions de GES et polluants atmosphériques liées au transport, Bolloré Logistics s'est attaché à améliorer le tableau de bord GES automatisé relié directement au système informatique de gestion des transports. Ce tableau de bord est un outil d'aide à la décision pour les clients leur permettant d'obtenir à la fois une vision synthétique des composants clés et une vue détaillée de chacune des expéditions, intégrant le CO₂ équivalent, ainsi que les principaux polluants atmosphériques. Bolloré Logistics a rejoint les initiatives sectorielles EcoTransIT® World Initiative (EWI) et Clean Cargo Working Group (CCWG), pour améliorer la précision et la fiabilité des données transmises aux clients. Ces initiatives développent en effet un outil de calcul conforme à la norme européenne EN 16258 de calcul des émissions de GES des prestations de transport, ainsi qu'au Global Logistics Emissions Council (GLEC) Framework, et prennent en compte le calcul des émissions de dioxyde de carbone (CO₂) et d'oxydes de soufre (SOx) du transport maritime de Clean Cargo Working Group (CCWG). En 2019, les travaux d'intégration du calculateur avec les systèmes d'information de Bolloré Logistics ont commencé. Néanmoins, dès le 1^{er} trimestre 2019, les émissions peuvent être calculées à partir de données de transport proches de la réalité, grâce à l'un des outils d'ETW (mass calculation tool).

Réduire les émissions et concevoir des réseaux logistiques bas carbone

Bolloré Logistics a un rôle de conseil auprès de ses clients pour les aider à réduire l'impact environnemental dans leur chaîne d'approvisionnement, le secteur transport et logistique étant fortement émetteur de GES et de polluants atmosphériques.

Deux axes parallèles et complémentaires ont animé l'année 2019. D'une part, la poursuite du programme de réduction carbone sur-mesure avec les clients grands comptes en amont et au cours de l'exécution du contrat et, d'autre part, la standardisation d'une offre de solutions de transport durable pour tous les clients.

Proposer des offres écoresponsables et des solutions bas carbone de bout en bout

En 2019, Bolloré Logistics a poursuivi ses travaux sur la standardisation de l'offre durable afin de proposer une démarche écoresponsable à l'ensemble de ses clients.

Sur le segment principal de la chaîne du transport, opérée essentiellement par les compagnies maritimes et aériennes, l'entreprise poursuit ses engagements avec les acteurs de l'industrie. En juin 2019, Bolloré Logistics a signé un pacte carbone avec l'intégrateur logistique mondial de conteneurs Maersk.

Partenaires de longue date, Bolloré Logistics et Maersk se sont engagées à réduire les émissions de CO₂ de 20 % par conteneur transporté d'ici à 2025 à travers leurs activités.

En octobre 2019, Bolloré Logistics s'est également engagée avec la compagnie CMA CGM avec pour objectif de réduire les émissions de CO₂ de 30 % par conteneur transporté d'ici à 2025.

Les deux entreprises, partenaires de longue date, s'engagent à collaborer sur des axes stratégiques communs : environnement, social, communautaire, éthique et compliance.

En outre, étant donné la nature des activités et son profil non basé sur l'actif, Bolloré Logistics travaille au renforcement de la prise en compte de critères RSE dans la sélection et l'évaluation des tiers (fournisseurs et sous-traitants), un maillon essentiel du métier. Les process sont adaptés aux types de fournisseurs et sous-traitants (transport maritime, aérien, routier, fret, etc.) (voir 3 – Devoir de vigilance, page 100).

Dépendant pour l'essentiel des innovations technologiques disponibles chez ses sous-traitants, Bolloré Logistics s'attache au quotidien à identifier les solutions bas carbone de transport et à surveiller les évolutions de marchés. Afin d'aller plus loin dans cette démarche, des évolutions concernant les solutions digitales ont également été effectuées dès 2019 afin d'intégrer des critères environnementaux en amont de la décision d'achat d'un service de transport porte-à-porte.

Enfin, bien que les segments pré/post-acheminement routiers opérés par les véhicules détenus en propre représentent moins de 3 % du volume total de marchandises transportées, Bolloré Logistics promeut les technologies

alternatives diminuant l'impact environnemental, comme par exemple les investissements suivants en 2019 :

- au Havre (France) : deux véhicules biodiesel (biodiesel issu à 100 % de colza produit en France) et un véhicule roulant au bioGNV, deux autres véhicules additionnels sont également programmés ;
- à Singapour et à Shanghai (Chine) : une flotte de fourgonnettes électriques opère les livraisons du dernier kilomètre. Les stations de recharge seront bientôt alimentées par l'énergie solaire, afin de réduire davantage les émissions.

Accompagnement des clients dans des programmes d'amélioration continue

Lors de phases d'appel d'offres, les plans de transport proposés intègrent, selon les caractéristiques de l'appel d'offres, une évaluation de l'empreinte carbone et l'élaboration de scénarios alternatifs, dits « plans de transport bas carbone ». Au cours de l'exécution du contrat, Bolloré Logistics définit avec ses clients grands comptes des plans d'amélioration continue. Toutes les solutions alternatives proposées prennent en compte les objectifs de coûts, délais, CO₂ (et pollution atmosphérique ou sonore selon la pertinence) qui correspondent à la politique logistique du client.

Les pistes de solutions bas carbone incluent :

- la conception de réseaux logistiques permettant une meilleure performance ;
- la consolidation et l'optimisation du chargement ;
- le suivi des envois urgents ;
- la sélection des transporteurs performants ;
- le choix des moyens de transport (véhicules, appareils) ;
- la sélection de modes alternatifs bas carbone pour le pré/post-transport ;
- le passage de l'aérien vers le maritime ;
- l'approche multimodale air/mer – route/rail.

Créer un pont d'innovation entre les stratégies de développement durable et de logistique est l'une des voies majeures pour atteindre une croissance durable. C'est pourquoi, depuis l'ouverture des deux centres d'innovation B.Lab au siège à Puteaux et à Singapour, respectivement en avril et octobre 2019, l'entreprise organise avec ses clients des ateliers d'innovation, basés sur une approche de « design thinking » et centrés notamment sur le transport et la logistique durable.

Outre la problématique des émissions liées aux modes de transport, les équipes de Bolloré Logistics ont mené plusieurs travaux en 2019 répondant au second axe de l'offre durable : capital naturel et économie circulaire. Ces nouveaux besoins en marchés sont croissants tant sur les activités de transport que sur la logistique contractuelle.

Les équipes multi-expertises de Bolloré Logistics ont réalisé avec leurs clients des ateliers de co-création au sein du B.Lab sur les problématiques d'emballage, de fin de vie et d'optimisation des produits d'animation des ventes. En parallèle, plusieurs projets, toujours en cours, ont démarré en 2019 sur la recherche de solutions alternatives à l'usage unique des emballages isothermes, de matériaux plastiques moins impactants pour le fret aérien, voire la suppression de plastique. L'ouverture sur l'écosystème des start-up ouvre de nouvelles pistes qui seront approfondies en 2020.

Compenser les émissions résiduelles

Ancrée dans l'offre depuis 2011, Bolloré Logistics a poursuivi les opérations de compensation carbone pour le compte de ses clients en 2019, en partenariat avec l'entreprise spécialisée en stratégie carbone EcoAct. Bolloré Logistics s'est engagée plus fortement dans la démarche dès janvier 2020 avec la compensation carbone volontaire des émissions liées aux services de transport de groupage sur un projet Gold Standard® de génération d'électricité à partir des gaz d'enfouissement en Thaïlande.

Enfin, le lancement en décembre 2019 du challenge AcTogether, compétition inter-pays invitant les collaborateurs à réaliser localement des actions RSE, devrait contribuer significativement à la réduction de l'empreinte carbone de Bolloré Logistics. La réduction des émissions carbone du scope 3 aval, liées à l'exécution des services de transport, est un thème majeur de ce projet.

Tout au long de l'année 2019, les équipes de Bolloré Logistics ont poursuivi leurs efforts pour tendre vers une chaîne d'approvisionnement écoresponsable de bout en bout. Avec l'inauguration d'un nouveau hub intégrant une haute qualité environnementale, Singapour fait preuve d'exemplarité en la matière. À ce titre, Bolloré Logistics Singapour a remporté en août 2019 le prix SEAA (Singapore Environmental Achievement Award) décerné par le Conseil de l'environnement de Singapour (SEC) pour le secteur transport et logistique. Cette distinction récompense les actions entreprises par l'entité

et notamment : le nouvel entrepôt durable, solution transfrontalière de camions à racks escamotables, projets d'amélioration continue sur le CO₂ et la réduction des déchets (réutilisation et recyclage du carton/du bois).

Logistique pétrolière

La stratégie développée par Bolloré Energy autour de la question de la transition énergétique est liée notamment aux enjeux de la profession. Dans le cadre de son action au niveau des instances représentatives de la profession, Bolloré Energy s'inscrit dans une démarche visant à diminuer la part fossile des produits qu'elle distribue. Ainsi en 2019, Bolloré Energy a lancé une alternative au fioul domestique, « Biofioul Évolution », composé à 95 % de fioul minéral et à 5 % de matières végétales. Contenant également un additif lui permettant de réduire de 7 % la consommation, ce biocombustible se distingue en outre par ses qualités environnementales avec une baisse de 9 % de rejets de CO₂ dans l'atmosphère. Il permet enfin de réduire l'encrassement, les fumées ainsi que les acides de combustion pour participer à l'effort écologique tout en améliorant l'odeur. La vente de Biofioul a représenté près d'un million d'euros de chiffre d'affaires en 2019.

Stockage d'électricité et systèmes

Le stockage d'électricité est un enjeu technologique majeur pour faire face aux défis climatiques. Les batteries électriques sont devenues le catalyseur de l'innovation dans le domaine de la mobilité et du développement des énergies renouvelables.

Le développement de la batterie LMP® : une technologie unique

La technologie Lithium Métal Polymère (LMP®) est l'aboutissement d'un programme de recherche et développement ambitieux, débuté depuis près de 30 ans pour mettre sur le marché des batteries de haute qualité technologique destinées à de nombreuses applications. Le Groupe Bolloré a investi plus de 3 milliards d'euros et recruté plus de 2 000 personnes pour développer sa batterie LMP®. Fort de sa position de leader mondial des films pour condensateurs, le Groupe Bolloré a fait du stockage de l'électricité un axe de développement majeur. Composées de films fins issus des techniques d'extrusion maîtrisées par le Groupe Bolloré, les batteries LMP® se distinguent par leur forte densité énergétique et leur sécurité d'utilisation.

Une nouvelle version de la batterie LMP® permet de réduire d'un tiers environ les émissions de CO₂ ramenées au kWh stocké, sur le cycle de vie de l'extraction des matières premières, aux portes de l'usine.

Ces batteries sont en mesure de satisfaire de nombreux marchés et de répondre aux deux principaux enjeux de la transition énergétique : le développement de transports bas carbone via leur intégration dans des véhicules électriques (marché de l'électromobilité) et la gestion intelligente de l'énergie par le développement de solutions stationnaires.

Le marché de l'électromobilité

Blue Solutions accompagne l'évolution de la mobilité urbaine vers l'électrique. La batterie tout solide LMP® dans son design actuel est plébiscitée par les gestionnaires de transport urbain pour sa sécurité, sa grande autonomie, sa longue durée de vie et sa facilité d'intégration. En 2019, Blue Solutions a noué des partenariats avec des acteurs industriels de référence pour intégrer les batteries du Groupe Bolloré dans des bus électriques pour le transport de personnes et du transport de marchandises, au travers d'équipement par des packs de batteries de véhicules de manutention portuaires.

Les solutions de transports bas carbone

Le Groupe Bolloré travaille au quotidien au développement de solutions de transports bas carbone (solutions d'autopartage, véhicules électriques, réseaux de bornes de recharge, logistique urbaine), (Voir Chapitre 1 – Stockage d'électricité et systèmes, page 37).

— Les solutions de transport collectif propre

Le Groupe Bolloré poursuit ses efforts de développement dans la mobilité électrique en proposant des produits pour le transport collectif qui utilisent les batteries LMP®. La société Bluebus commercialise en effet des bus exclusivement 100 % électriques. Elle est devenue un des tout premiers acteurs de bus électriques en France. Solution propre et silencieuse de transport collectif urbain et périurbain, proposée en format 6 et 12 mètres, la gamme de véhicules Bluebus répond aux enjeux environnementaux et allie haute technologie et performance grâce à ses batteries Bluestorage de dernière génération.

De conception française, les Bluebus sont fabriqués dans l'usine Bluebus de Quimper. Depuis janvier 2017, les Bluebus sont détenteurs du label Origine France Garantie (bus et batteries). Sur les Bluebus 6 mètres, les batteries des Bluebus astucieusement positionnées sur le toit ont permis la conception d'un plancher totalement plat. Bluebus est ainsi le seul véhicule 6 mètres à garantir une accessibilité unique à tous types d'usagers. Le Bluebus 12 mètres est lui aussi certifié Origine France Garantie et a fait l'objet d'une analyse du cycle de vie permettant de documenter son écoconception.

À fin 2019, 380 Bluebus 6 et 12 mètres étaient en circulation dans le monde (contre 184 en 2018). Près de 60 collectivités ont choisi d'inclure le Bluebus 6 mètres dans leur offre de transport collectif. En outre, après la première ligne de bus 100 % électrique à Paris (341) lancée en 2016 pour la RATP, le Bluebus 12 mètres dessert également les lignes 115 et 126 de la RATP. En 2019, le Bluebus 12 mètres a été sélectionné par la RATP parmi les 3 fournisseurs de référence dans son troisième appel d'offres (dit « massif ») de bus électriques sur une durée de deux ans.

Grâce à sa société Bluestation, le Groupe Bolloré met un service de navettes électriques à disposition de ses collaborateurs en Île-de-France. Bluestation propose également un service régulier de navettes à des sociétés externes telles que la Fondation Louis Vuitton, et des prestations occasionnelles lors d'événements tels que la Paris Fashion Week® pour la Fédération de la haute couture et de la mode. En 2019, 18 navettes ont ainsi transporté près de 350 000 passagers et parcouru 255 952 kilomètres.

Blue Systems propose également, pour les entreprises et les collectivités, ses véhicules de la gamme Bluecar® en vente et en location longue durée tout inclus, comprenant la maintenance et la gestion connectée et à distance de flottes de véhicules. Ces solutions de gestion de flotte sur mesure et privatives ont déjà été adoptées par Air France, Atos, Clarins, Samsic, etc.

— Les solutions d'autopartage

Depuis 2011, le Groupe Bolloré développe, déploie et opère des solutions d'autopartage en trace directe (sans retour obligatoire au point de départ), intégrées et basées sur des Bluecar®, véhicules 100 % électriques. Cette solution apporte une réponse aux problématiques des villes en les rendant :

- plus propres grâce à un déploiement à grande échelle d'un système de transport non polluant ;
- moins congestionnées en diminuant le nombre de véhicules en circulation ;
- plus égalitaires en rendant l'accès à un véhicule individuel moins onéreux ;
- plus agréables à vivre en diminuant les nuisances sonores et olfactives.

Présent à Lyon, Bordeaux, Turin (Italie), Londres (Royaume-Uni), Singapour, Indianapolis et Los Angeles (États-Unis), ce modèle d'autopartage propose une offre de transport flexible et abordable qui s'adapte aux besoins des utilisateurs réguliers et occasionnels.

Sur l'année 2019, Bluely, Bluecub, BlueIndy, Bluetorino, BlueSG, BlueLA et Bluecity ont permis aux utilisateurs d'effectuer plus de 2,2 millions de locations, soit plus de 25 millions de kilomètres parcourus et un réseau de plus de 4 300 bornes de recharge en activité. BlueSG est en voie de devenir le plus grand service d'autopartage électrique en libre-service au monde avec plus de 668 voitures électriques Bluecar® fin 2019 et 1 254 bornes de recharge, accessibles à moins de cinq minutes des logements et des entreprises.

Ces services ont ainsi permis de réduire la présence de nombreux véhicules thermiques sur les routes, et, par conséquent, de réduire la pollution sonore, olfactive et atmosphérique dans les villes. Le service contribue par ailleurs à la réduction du trafic dans la métropole notamment grâce à son système de réservation de place. Chaque année, les voitures électriques des services d'autopartage du Groupe parcourent des millions de kilomètres, ce qui permet d'économiser plusieurs tonnes d'émission de GES dans l'air.

En 2019, ce sont ainsi 8 625 tonnes éq.CO₂ qui ont pu être évitées (contre 10 281 tonnes éq. CO₂ en 2018)⁽¹⁾.

— Les réseaux de recharge

En parallèle, le Groupe Bolloré déploie et exploite des réseaux de bornes de recharge, produites par IER, pour tous types de véhicules électriques, au Royaume-Uni et en France. À fin 2019, Source London, le réseau londonien, comptait 1 200 bornes IER réparties dans 23 boroughs de la capitale britannique. Depuis fin 2018, le Groupe Bolloré déploie et opère également BlueLib, réseau de bornes de recharge semi-accélérée dans la métropole européenne de Lille. Ces services, ouverts à tous les utilisateurs de véhicules électriques, sont le fruit de l'expérience du Groupe Bolloré acquise dans le domaine de l'électromobilité, et plus particulièrement de l'autopartage, et jouent un rôle important dans le développement du marché des véhicules électriques.

(1) Méthodologie : total du nombre de kilomètres parcourus par les véhicules d'autopartage multiplié par le facteur d'émission d'une voiture particulière à motorisation mixte essence/gazole (source : Base Carbone Ademe).

— **Des solutions de mobilité innovantes pour les smart cities**

De plus, pour faire face aux nouveaux enjeux liés notamment au développement rapide des nouvelles solutions de mobilité dans les villes, la plateforme « Smart Mobility » a été développée, offrant aux villes une solution innovante leur permettant de superviser et de réguler, en temps réel, les opérateurs de mobilité et les infrastructures. Ainsi, pendant des pics de pollution par exemple, la ville peut facilement délimiter des zones dans lesquelles la circulation automobile est interdite. Elle peut également décider de privilégier les mobilités douces plutôt que des véhicules thermiques.

Développée avec Polyconseil, cette solution est une réponse numérique d'intermédiation permettant aux villes :

- de réguler les opérateurs de mobilité en temps réel ;
- d'optimiser l'usage qui est fait de l'espace public ;
- de planifier et synchroniser les services de mobilité dans un contexte changeant.

En remontant leurs données via la plateforme, les opérateurs apportent une solution aux « problèmes potentiels » engendrés par leurs nouveaux services et donnent aux villes de nouvelles possibilités de revenus qui accroissent l'acceptabilité de leur activité. En 2019, deux pilotes ont été lancés à Los Angeles et à Lyon.

Les solutions de stockage d'énergie innovantes

Solutions essentielles au développement des énergies renouvelables, et à l'électrification des zones sans accès à l'énergie, les applications stationnaires développées par Blue Solutions s'appuient sur les nouvelles performances de nos batteries Lithium Métal Polymère (LMP®). Depuis 2014, le Groupe Bolloré déploie avec Bluestorage des solutions de stockage d'énergie stationnaire et apporte des réponses concrètes aux enjeux liés à la transition énergétique.

Dans le domaine des applications on-grid, pour les producteurs d'énergie et les opérateurs de réseaux électriques, ces solutions de stockage permettent l'intégration à grande échelle des énergies renouvelables et apportent des fonctions de flexibilité (lissage et décalage de la production) et de résilience qui contribuent aux réglages de fréquences et de tension de lignes électriques. En 2019, Bluestorage a signé un contrat de référence avec RTE pour la fourniture d'un système de stockage par batteries à grande échelle sur le site de Ventavon, dans le cadre du projet Ringo. Avec plus de 30 MWh installés, ce projet qui va s'étendre sur une durée totale de vingt-huit mois représentera l'un des plus importants systèmes de stockage en France et en Europe.

L'écoconception des produits

En 2019, l'analyse de cycles de vie (ACV) de la nouvelle génération de pack Bluestorage (IT3) a démontré que cette dernière permet de réduire d'un tiers environ les émissions de CO₂ ramenées au kWh stocké, sur le cycle de vie de l'extraction des matières premières, aux portes de l'usine. Ce résultat a été obtenu grâce à un travail de conception porté sur l'augmentation de la densité d'énergie et d'optimisation du casing et de l'électronique. Les solutions de stockages d'énergie (batteries, supercapacités) et leurs applications mobiles et stationnaires font l'objet d'ACV depuis 2012. Ces études, encadrées par la norme ISO 14040 sur le management environnemental – analyse de cycle de vie, permettent de valider la valeur ajoutée environnementale des produits et de dégager des pistes d'amélioration au niveau de leur conception.

Depuis 2017, IER a également réalisé des analyses du cycle de vie d'une de ses bornes libre-service aéroportuaires ainsi que d'une borne de recharge pour mesurer l'empreinte écologique des produits et valoriser les bonnes

pratiques d'écoconception. Ainsi, et selon le calculateur de l'Ademe, une borne d'enregistrement en libre-service (aéroports) représente sur cinq ans 2 489,3 kg équivalent CO₂. La borne de recharge de véhicule représente 776 435 kg équivalent CO₂ sur sept ans. La durabilité des produits d'IER, de la conception à la fin de vie, permet d'abaisser l'impact carbone de ceux-ci. Plus de 50 % de pièces des produits d'IER sont issues de la production locale, ce qui permet de réduire notablement l'impact carbone lié au transport.

Autres services innovants pour réduire les émissions carbone des clients tout au long de la supply chain.

La société IER s'appuie sur une maîtrise technologique éprouvée pour développer de nouveaux processus métiers et déployer des concepts innovants dans les environnements, et ce, tout au long de la supply chain : entrepôts, véhicules, transports, points de vente, lieux publics et voirie. À titre d'exemple, dans la grande distribution, IER suit les emballages réutilisables destinés au transport des fruits et légumes, permettant de réduire par six le nombre de pertes de bacs et ainsi d'optimiser la consommation d'emballages. Des actions de progrès très concrètes ont été mises en place pour ses clients et facilitent le travail de l'exploitant tout en respectant l'environnement, par exemple :

- l'équipement des bornes avec des solutions natives d'économie d'énergie, à savoir l'allumage et l'extinction automatique programmée ou la mise en place systématique d'alimentation à rendement énergétique élevé ;
- le développement d'un système d'information français proposant des solutions d'optimisation des tournées de livraison pour maximiser l'utilisation de la flotte, réaliser le moins de kilomètres possible tout en assurant le respect des engagements horaires, permettant par la proximité de réduire les émissions de GES ;
- la mise à disposition d'applications mobiles à destination des chauffeurs pour optimiser le plan de transport, le suivi des colis et maximiser la dématérialisation de documents.

En 2019, Polyconseil a réalisé une prestation de refonte d'un outil permettant aux sociétés de déclarer leurs émissions polluantes, dans le cadre d'une mission pour le ministère de la Transition écologique et solidaire. Les données recueillies auprès des entreprises dans l'outil constituent une base de données environnementales répertoriant les substances chimiques ou les polluants dangereux rejetés dans l'air.

2.3.3. PRÉVENIR LES POLLUTIONS ET RÉDUIRE LES IMPACTS ENVIRONNEMENTAUX LIÉS À NOS ACTIVITÉS

POLITIQUE GROUPE

La maîtrise de l'empreinte environnementale des sites du Groupe passe par le déploiement de systèmes de management environnemental (SME) ou de mesures et contrôles spécifiques suivant des référentiels reconnus tels que la norme ISO 14001 sur le management de l'environnement ou répondant aux réglementations strictes telles que Seveso ou ICPE pour les sites industriels. Les sites font l'objet d'analyses de risques industriels et environnementaux qui permettent de répertorier les actions préventives ou correctives à mettre en place et constituent de fait un outil d'aide à la décision pour les actions à mettre en place. Cette démarche d'amélioration continue s'inscrit au cœur du cycle de vigilance environnementale mis en œuvre au sein des entités du Groupe.

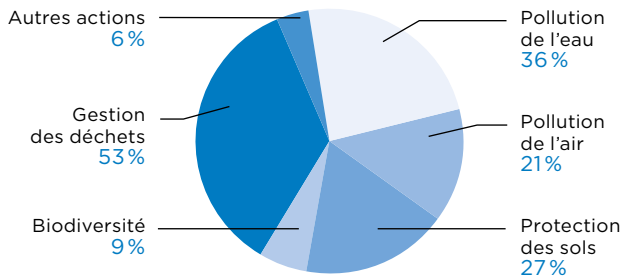
— **Système de management environnemental (SME) du Groupe Bolloré (hors Communication)**

| (en pourcentage) | 2019 | | | | Total 2019 |
|---|-------------------------|-----------------------|------------------------------------|--------|------------|
| | Transport et logistique | Logistique pétrolière | Stockage d'électricité et systèmes | Autres | |
| Part de l'effectif couvert par un système de management incluant la prise en compte de l'environnement ⁽¹⁾ | 90 | 88 | 71 | 0 | 88 |
| Part des entités ayant mis en place un système de management incluant la prise en compte de l'environnement ⁽¹⁾ | 78 | 33 | 50 | 0 | 71 |
| Dont la part des entités certifiées ou déclarant avoir au moins un site certifié par une certification environnementale (ex : ISO 14001, ISO 50001, etc.) | 50 | 100 | 50 | 0 | 51 |

(1) Sur le périmètre du reporting RSE (118 entités).

Ainsi, les politiques menées en termes de prévention des situations des pollutions locales et accidents industriels, gestion des déchets, gestion de l'eau, protection de la biodiversité sont autant d'actions déployées par le Groupe et ses divisions au quotidien pour assurer la maîtrise de ces risques prioritaires. En 2019, 56% des entités du Groupe déclarent avoir réalisé une cartographie des risques environnementaux ou une analyse environnementale (évaluation des aspects environnementaux significatifs). Les actions mises en œuvre à l'issue de cette cartographie couvrent des thématiques environnementales diverses (voir diagramme ci-après).

Répartition des actions pour prévenir les risques environnementaux par thématique à l'issue de la cartographie des risques



Si les politiques mises en œuvre et indicateurs de performance tendent vers une homogénéisation au niveau du Groupe, ces derniers conservent inévitablement les spécificités propres aux enjeux de chaque métier et activité.

PLAN D'ACTION GROUPE

À horizon 2022, le Groupe s'engage à :

- renforcer le déploiement des systèmes de management de l'environnement afin de s'assurer de l'existence des cycles de vigilance nécessaires pour prévenir les situations de pollution, minimiser l'occurrence des incidents environnementaux et assurer leur prise en charge systématique et immédiate sur les sites sensibles ;
- approfondir le travail de diagnostic de l'existant initié en 2017 avec les Directions QHSE et renforcer les indicateurs de suivi et de performance du Groupe correspondants ;
- renforcer de manière continue l'exercice de reporting environnemental au sein de l'ensemble de ses divisions pour améliorer la fiabilité des données, la vision consolidée des politiques et actions déployées, tendre vers une centralisation des politiques ou a minima vers une meilleure homogénéisation des indicateurs de suivis de la performance afin de permettre de partager et mutualiser au mieux les bonnes pratiques ;
- poursuivre le travail de sensibilisation des divisions initiées via les ateliers de maîtrise des risques en 2018 pour objectiver les politiques et plans d'action menés de manière concrète et mesurable à un niveau Groupe ou déclinés par division lorsque la spécificité des activités l'impose.

Ci-dessous, par division et par thématique, les politiques et plans d'action spécifiques permettant la maîtrise du risque de pollution locale lié au transport ou au stockage de produits dangereux au sein des activités du Groupe Bolloré.

Transport et logistique

Les activités de transport et de logistique sont particulièrement exposées aux risques de pollution locale et de transport et stockage des matières dangereuses. Ces risques sont pris en compte par les systèmes de management environnemental (SME) en place. Ainsi conformément à ces systèmes, suite à l'évaluation de l'impact de leurs activités sur l'environnement, les entités sont amenées à développer des plans d'action pour réduire les impacts et les risques de pollution incluant par exemple des mesures de prévention en cas de transport ou stockage de matières dangereuses, l'inventaire des sources de déchets dangereux ou encore la mesure et l'analyse des émissions dans l'air, l'eau et les sols. Les activités font l'objet d'audits internes et externes réguliers réalisés dans le cadre des réglementations et certifications. Ces processus définis permettent d'assurer le reporting, l'analyse, l'enregistrement et la correction des incidents, accidents et non-conformités pouvant entraîner des pollutions. Au cœur de la démarche d'amélioration continue, ils constituent un cycle de vigilance vertueux. La performance environnementale de chaque entité fait l'objet d'un suivi régulier en Comités de direction au siège et en local.

• Bolloré Ports et Bolloré Railways

Les sites des entités portuaires et ferroviaires sont notamment gérés dans le respect des grands critères de management environnemental propres à la norme ISO 14001. Les systèmes de management environnementaux déployés sur les sites listent les exigences environnementales associées aux différentes concessions portuaires (réglementations locales et contractuelles, recommandations des études d'impact) ainsi que le cadre des plans de management environnementaux (inventaire des sources de pollutions, actions d'atténuation, réduction, compensations mises en place, etc.). En outre, le label Green Terminal vise la prise en considération de questions environnementales clés telles que : les usines de traitement, les modalités de construction résultantes des études d'impact, les rejets contrôlés en mer ou en réseau après traitement, en vue de limiter l'impact des constructions et/ou d'exploitation des terminaux sur les communautés avoisinantes.

En amont de chaque implémentation et projet de développement, les entités portuaires et ferroviaires procèdent à des études d'impact environnemental comme par exemple : MPS II au Ghana, Freetown Terminal, Abidjan Terminal 2 ou Sitarail en 2017. En 2018, des études d'impact ont également été réalisées dans le cadre du développement ou de modifications d'installations portuaires (Haïti, et Dili au Timor oriental), en concertation avec les parties prenantes. Soumises aux autorités locales compétentes et parties prenantes (ex. : banques), ces études permettent la prise en compte des populations locales et de l'environnement au plus tôt du processus de développement pour assurer la préservation de leur environnement (comme la biodiversité, la pollution des sols, etc.) et du bien-être des communautés riveraines (sécurité, maintien voire amélioration des conditions de vie). À l'issue de ce processus, un arrêté d'approbation environnemental est obtenu. Un programme de contrôle ou suivi et de surveillance de l'environnement est alors mis en place pour vérifier la pertinence et l'efficacité des mesures de protection de l'environnement proposées dans le plan de gestion environnementale et sociale (PGES) faisant la synthèse de toutes les mesures préconisées par les études d'impact environnemental. En 2019, le terminal de Tuticorin a été audité ISO 14001. La certification de trois terminaux complémentaires est prévue en 2020.

• Bolloré Logistics

La politique QHSE de Bolloré Logistics, signée par son Directeur général, encadre le management de l'environnement. Elle stipule notamment la nécessité de « planifier, mettre en œuvre, revoir et améliorer de manière continue » le système de management de la santé, sécurité et environnement, en conformité avec les normes ISO 14001, les règles de l'art, les législations et réglementations en vigueur dans les pays où opère la business unit. L'entreprise déploie un système de management environnemental dans les pays qui ne sont pas encore certifiés. 80% des régions sont certifiées ISO 14001, dont 95% des sites en Europe, Asie-Pacifique, Moyen-Orient/Asie du Sud et États-Unis. Par ailleurs, la politique QHSE de Bolloré Logistics identifie les axes d'amélioration de la santé, de la sécurité et de l'environnement, complétant ainsi le management usuel et continu de la santé et de la sécurité de l'entreprise. Tous les salariés et les parties prenantes intervenant sur les sites se soumettent aux bonnes pratiques et procédures fiables. La Direction de Bolloré Logistics établit des objectifs et des cibles QHSE, mesurables et cohérents avec la politique QHSE pour les fonctions et niveaux pertinents au sein de l'organisation. L'atteinte des cibles est surveillée lors des réunions du Comité exécutif et de la revue de Direction QHSE annuelle. Des objectifs et cibles QHSE spécifiques peuvent être définis pour une région géographique, un pays, ou un établissement donné, annuellement, lors de la revue de Direction.

Logistique pétrolière

Soumis à des réglementations obligatoires très strictes relatives à son activité (sites Seveso, ICPE, etc.), Bolloré Energy déploie au quotidien un système de management de l'environnement permettant la maîtrise des risques environnementaux. Une politique générale environnement, santé, sécurité a été élaborée et mise en application en 2019, présentée en CHSCT. De même, une politique spécifique environnement a été élaborée pour les dépôts massifs Seveso dans le cadre de la norme ISO 14001. 100% des dépôts Seveso sont certifiés ISO 14001 (dont Chasseneuil-du-Poitou intégré dans le périmètre de certification courant 2019), et 100% des dépôts massifs sont couverts par un système de management environnemental.

Concernant les risques associés à la gestion des matières dangereuses et aux enjeux de pollution locale, Bolloré Energy s'appuie notamment sur la certification ISO 14001, dont le périmètre a été étendu à l'ensemble des dépôts pétroliers Seveso depuis 2017, et a déployé des mesures au-delà du niveau d'exigence réglementaire minimal. La performance environnementale est abordée deux fois par an en Comité de direction au siège, dans le cadre de l'ISO 14001.

2. Quatre piliers fondamentaux pour un engagement durable

Au-delà des contrôles de la DREAL (Direction régionale de l'environnement, de l'aménagement et du logement), dans le cadre de ses activités, Bolloré Energy est soumis à différents audits dont la synthèse est présentée en revue de Direction deux fois par an. Les audits internes, effectués par des collaborateurs Groupe, permettent de tendre vers une démarche d'amélioration continue, et de préparer l'audit de certification effectué par Bureau Veritas. Selon les conclusions et recommandations présentées en revue de Direction, des objectifs sont déterminés ou réajustés.

Stockage d'électricité et systèmes

• Blue Solutions

L'ensemble des sites de la Bretagne est couvert par un système de management environnemental commun, basé sur le référentiel ISO 14001:2015, et les activités Films diélectriques sont certifiées ISO 14001 depuis 2011. En 2019, le site Batteries a également été certifié ISO 14001, et le périmètre vise à s'étendre à l'entité bus en 2020. Le suivi de la performance environnementale est réalisé deux fois par an en Comité de direction.

• Blue Systems

Depuis 2008, IER s'appuie sur une charte environnementale mise à jour en 2016 et signée par la Direction générale, ainsi que la politique RSE 2018. Ces documents sont également applicables à EASIER et sont disponibles pour tous les salariés IER sur l'intranet. Une démarche de déploiement de système de management environnemental a débuté chez Automatic Systems et vise à être étendue sur l'ensemble du périmètre IER courant 2020. La performance environnementale d'IER est abordée tous les ans en Comité de direction dans le cadre de la revue de processus annuelle. 100 % des sites d'Automatic Systems Belgie sont certifiés ISO 14001:2015.

— Incidents environnementaux du Groupe Bolloré (hors Communication)

En 2019, Automatic Systems Belgique a fait l'objet d'un audit dans le cadre du renouvellement de la certification ISO 14001, qui vise à être étendue aux sites France à vision 2021. Des audits sécurité sont réalisés régulièrement (mensuellement pour le site de Besançon et trimestriellement pour AS France). Un audit interne a également été mené chez AS Belgique, dans le cadre du déploiement de la solution « BLED » (bruit, lumière, énergie, déchets) où chaque processus est évalué vis-à-vis de certaines thématiques environnementales, et donne un seuil pour chaque processus avec un classement par couleur (vert, orange, rouge).

PRÉVENIR LES POLLUTIONS LOCALES ET ACCIDENTS INDUSTRIELS

DESCRIPTION DU RISQUE PRIORITAIRE

Prévention des risques de pollution locale et gestion des matières dangereuses R (1)

Du fait de son activité industrielle, le Groupe Bolloré a identifié comme prioritaires les risques de pollution locale. Le transport et le stockage de produits dangereux ou la survenance d'accidents industriels représentent un risque environnemental majeur et constituent une priorité absolue en matière de prévention.

POLITIQUE GROUPE

L'ensemble des divisions du Groupe Bolloré mettent en œuvre des plans d'action et d'amélioration continue s'inscrivant dans son cycle de vigilance afin de prévenir les risques de situation de pollutions locales et accidents industriels. Sur 61 % des entités amenées à stocker des matières dangereuses, 77 % sont équipées d'un dispositif de prévention des pollutions.

| | Transport et logistique (1) | Logistique pétrolière (2) | Stockage d'électricité et systèmes (3) | Autres | Total |
|-------------------------------------|-----------------------------|---------------------------|--|--------|-------|
| Nombre d'incidents environnementaux | 122 | 1 | 0 | NC | 123 |

NC : non communiqué.

(1) Événement graduel (périmètre ports et rail), incidentel et/ou accidentel (déversement de produits, émissions de vapeurs ou gaz de produits, rejet de produits à l'extérieur du site sans traitement avant rejet dans le milieu naturel...) pouvant endommager les écosystèmes ou les ressources naturelles.

(2) Nombre d'accidents déclarés au titre du conseiller à la sécurité en transport de marchandises dangereuses nécessitant une déclaration à l'administration de tutelle.

(3) Nombre d'accidents environnementaux ayant entraîné une pollution.

Transport et logistique

Chaque business unit met en place des plans de réponse aux situations d'urgence, basés sur le résultat des évaluations (cartographies) des risques, réalisées par les business units dans le but de minimiser les effets possibles d'un accident ou d'une situation d'urgence sur la santé, la sécurité et l'environnement. Les plans de réponse aux situations d'urgence sont établis conformément aux directives des Directions générales. Les entités mettent en place des processus de suivi de la performance, ainsi que des processus de suivis correctifs et des objectifs en lien avec ceux de la division. Chaque business unit s'assure que les collaborateurs, y compris le personnel sous-traitant travaillant sur le site, sont correctement informés de la procédure d'intervention d'urgence.

• Bolloré Ports

Concernant les activités portuaires, les risques les plus sensibles en matière de pollution locale, qu'elle soit graduelle ou accidentelle, renvoient par exemple aux pertes de confinement, aux fuites ou émissions de substances polluantes ou de produits dangereux présents sur site, au transport et à la manutention de produits dangereux et aux déchets générés par les activités.

Afin de réduire les impacts sur l'environnement où sont exercées des activités présentant des risques de déversements accidentels (huiles, hydrocarbures, autres produits industriels), les terminaux à conteneurs disposent de dispositifs de rétention. Conformément aux lois et réglementations locales, ainsi qu'aux règles QHSE établies par les entités, toutes les nouvelles installations portuaires sont équipées de réseaux d'eaux de pluie, d'eaux souillées, et d'eaux polluées, aboutissant dans des dispositifs de décantation avant rejet dans les réseaux de ville ou à la mer après contrôle. Par exemple au Congo (Congo Terminal) et au Cameroun (Kribi Terminal), les eaux usées après traitement sont analysées par un organisme agréé par les autorités de tutelle et les huiles usées sont récupérées par une entreprise spécialisée dans le traitement de ce type de déchets.

L'accident de portique constitue un risque majeur d'accident industriel pour les activités portuaires. Par exemple, le non-respect des règles de navigation et d'accostage des bateaux arrivant sur les terminaux est responsable d'une accidentologie importante sur les équipements. Les statistiques mondiales sur les dix dernières années font état de 325 collisions navires/quais/portiques dont 6 sur les installations portuaires du Groupe Bolloré. En cas d'accident majeur, un plan d'urgence est déployé par l'entité concernée, et peut déboucher sur un plan de gestion de crise piloté au niveau du siège de Bolloré Ports. Selon la gravité de l'événement, le plan de continuité d'activité et le processus de remédiation sont déclenchés.

• Bolloré Railways

Les activités ferroviaires ont également un impact sur l'environnement, lié, d'une part, au type de déchets générés (huiles usagées, chiffons souillés, déchets plastiques, filtres à huiles et à essence, émissions de fumées...) et, d'autre part, à la nature même de l'activité ferroviaire. À noter que l'analyse des risques environnementaux a également fait l'objet d'une mise à jour dans le cadre de la révision du système de management QHSE et de la cartographie des risques réalisées en 2019 sur les entités de Bolloré Railways. Le risque de déversement accidentel d'hydrocarbures lors du transport des hydrocarbures par wagon-citerne est mis en évidence comme risque majeur au sein de la cartographie des risques.

Depuis 2018, Bolloré Railways a fait l'acquisition de nouveaux matériels pour l'intervention en cas de déversement accidentel d'hydrocarbures sur la voie ferrée, notamment :

- des kits antipollution ;
- des motopompes ;
- des bâches géotextiles, réservoirs.

Les équipes opérationnelles et de sécurité sont formées régulièrement aux techniques d'intervention de réponses aux situations d'urgences sur les trains d'hydrocarbures, telles que des départs de feu, déversement d'hydrocarbures, ou encore à l'utilisation des kits antipollution.

(1) R : risque prioritaire extra-financier.

2. Quatre piliers fondamentaux pour un engagement durable

Les concessions ferroviaires de Bolloré Railways disposent également de bacs de rétention afin de réduire les impacts sur l'environnement où sont exercées des activités présentant des risques de déversements accidentels (huiles, hydrocarbures, autres produits industriels).

Depuis 2018, la société Camrail a signé un protocole de partenariat avec le centre de recherche HYDRAC (Hydrocarbures Analyses Contrôles) pour l'analyse physico-chimique des eaux de rejet et des sols pollués aux hydrocarbures.

Sitarail a également mis en service huit wagons miradors dédiés à la surveillance des rames de trains hydrocarbures en circulation. Principalement mis en œuvre pour assurer la sûreté des convois, ce dispositif de surveillance permet également de détecter et d'alerter en cas d'incident environnemental.

Zoom sur le traitement des traverses créosotées

Historiquement, Bolloré Railways exploite des réseaux pouvant encore contenir des traverses de chemin de fer créosotées. La créosote est un mélange d'huiles extraites de charbon ou de goudron de bois, utilisé notamment comme traitement préventif du bois. Compte tenu du risque que représentent l'exposition et la manipulation de ces traverses, le Groupe Bolloré a mis en place des procédures spécifiques pour éviter toute contamination du personnel et des tiers par ce produit.

Bolloré Railways a notamment mis en place un plan d'action spécifique et a réalisé de nombreuses actions en 2018 afin de prendre toutes les précautions nécessaires. Une des principales actions consiste à remplacer les traverses créosotées par secteur de voie par des traverses en béton. Les agents de Camrail et sous-traitants sont régulièrement sensibilisés à la manipulation des traverses bois créosotées et aux risques environnementaux et sanitaires. Deux espaces ont été construits ou aménagés pour le stockage des traverses bois créosotées usagées dans les meilleures conditions. Un programme médical a été mis en place pour le suivi des agents et ex-agents.

Lors des projets de réhabilitation des voies principales et secondaires, les traverses sont également automatiquement remplacées par des traverses en béton.

• Bolloré Logistics

En raison des enjeux associés aux risques de pollution locale, Bolloré Logistics accorde une attention spécifique à la prévention d'accidents industriels et encadre scrupuleusement ses activités de stockage et transport des matières dangereuses sur l'ensemble de sa chaîne logistique dont notamment les hydrocarbures et le cyanure en Afrique. Néanmoins, la probabilité d'occurrence du risque de pollution locale est faible dans le domaine, celui-ci étant très fortement réglementé et encadré, dans l'aérien et le maritime. Il existe des procédures globales selon les continents, et régionales selon les territoires d'implantation.

La gestion des marchandises dangereuses est strictement encadrée par les politiques et le manuel QHSE de la division, intégrant l'évaluation des risques, les stratégies de prévention et de maîtrise des risques, les autorisations réglementaires, les modalités de réception, la ségrégation, le contrôle des marchandises, la manutention, mais aussi les instructions, la formation du personnel.

Bolloré Logistics met en place des mesures de maîtrise et de prévention des déversements, pendant toutes les opérations de manutention de produits chimiques (chargement/déchargement, stockage, transfert, etc.), afin de minimiser les effets des déversements de produits chimiques sur la santé et l'environnement, sur le site comme en dehors.

Selon l'activité, le territoire d'implantation ou les spécificités du site, un certain nombre de mesures spécifiques peuvent être instaurées. Par exemple, les zones de stockage de produits chimiques disposent de moyens de confinement des déversements afin d'en contrôler la propagation. Des kits de déversement accidentels comprenant, entre autres, des produits absorbants (granulés, plaques, boudins absorbants) sont mis à disposition. Les matériaux contaminés sont traités, de façon sûre et adéquate, via un prestataire qualifié et spécialisé dans l'élimination des déchets dangereux. Des bacs de rétention sont disponibles pour contenir des récipients présentant des fuites.

Les entrepôts et yards exploités par Bolloré Logistics disposent de moyens internes de prévention de protection et d'intervention composés notamment :

- de moyens de protection contre les incendies (extincteurs, robinets d'incendie armés, désenfumage, détection incendie, installations sprinklage le cas échéant) en fonction du niveau de risque que présentent les activités ;
- de procédures visant à assurer une bonne tenue générale et un niveau de maintenance des installations, comprenant la vérification périodique des équipements et des installations ;

- d'une surveillance interne au travers d'inspections, régulièrement effectuées de manière à vérifier notamment le bon état et l'accessibilité des outils de lutte contre l'incendie et dispositifs de secours, le respect des règles de sécurité... ;
- de procédures spécifiques telles que la délivrance de permis de travail avant réalisation de certaines interventions à risque, tels que les travaux par points chauds ;
- de dispositifs visant à la sécurisation des installations contre le risque de malveillance ;
- de certifications spécifiques déployées pour le transport de produits chimiques présentant des risques particuliers, tels que la certification ICMI (*International Cyanide Management Code*) détenue par les entités réalisant des opérations de transport de cyanure de sodium.

Par ailleurs, la maîtrise des risques de pollution locale se traduit également par des formations dédiées, telles que des formations sur la manutention et le transport des marchandises dangereuses, qui sont dispensées auprès du personnel, en fonction de ses attributions.

À titre d'exemple, un module e-learning sur le transport de marchandises dangereuses a été déployé depuis juin 2016. Cette formation s'adresse aux salariés amenés à gérer des dossiers de marchandises dangereuses. Elle est constituée de plusieurs modules de formation (identification des marchandises dangereuses, emballage, documentation, chargement/déchargement...).

Des exercices d'intervention sont réalisés par les entités de manière à tester l'efficacité des procédures ainsi que des équipements d'urgence à disposition, mais également de la bonne connaissance des règles à suivre par le personnel.

Des exercices de gestion de crise avec simulation de déversement sont également mis en œuvre. À titre d'exemple, un exercice a été organisé en avril 2019 sur le terminal à conteneurs du port d'Abidjan. Cet exercice a mobilisé les équipes de Bolloré Transport & Logistics Côte d'Ivoire, Abidjan Terminal, les équipes au siège à Puteaux mais également Bolloré Railways et Sitarail. Elle consistait en la simulation d'un accident de transport de matières dangereuses (cyanure) et avait pour objectif de tester la mobilisation des différentes équipes, les réponses apportées à ce type d'accident et la communication ainsi que le fonctionnement de la cellule de crise inter-business units.

Les membres de la cellule de gestion de crise locale ont travaillé de concert avec les plus hautes autorités civiles, administratives, police et militaires spécialisées.

Des exercices d'urgence sont également réalisés notamment à l'occasion de la Journée mondiale de la sécurité.

Bolloré Logistics a formalisé ses exigences fondamentales en matière de QHSE pour la conception d'entrepôts : un manuel énumère les prescriptions minimales requises (standards) dans les domaines QHSE et sûreté qu'il convient de respecter lors de la construction de nouveaux entrepôts, d'extension, de modification de locaux ou encore lors de la location d'entrepôt. Il s'applique également pour les yards.

Logistique pétrolière

La prévention des situations de pollutions locales, telles que le risque de déversement d'hydrocarbures lors de chargements ou de déchargements, mais aussi le risque d'incendie des locaux et de stockage de produits dangereux, est encadrée notamment par le respect de réglementations strictes (type Seveso, ICPE, contrôle de la DREAL, ISO 14001) sur les sites qui ont permis de maîtriser ce risque jusqu'à aujourd'hui et de diminuer le risque d'accident. Bolloré Energy s'est engagé depuis trois ans dans une démarche volontaire de certification selon la norme ISO 14001:2015 pour ses dépôts pétroliers Seveso de Caen, Gerzat, Mulhouse, Strasbourg et Chasseneuil-du-Poitou. Les dépôts de la SFDM ont également été certifiés ISO 14001 et 50001. Ces démarches stratégiques ont permis à Bolloré Energy de réduire ses impacts environnementaux et représentent non seulement un gage de responsabilité vis-à-vis des problématiques environnementales mais également un gage de confiance pour ses parties prenantes.

En outre, Bolloré Energy a mis en place des contrôles techniques préventifs sur l'ensemble de ses installations afin de permettre un suivi plus approfondi des dépôts et la correction des éventuelles anomalies. Des exercices de gestion de crise sont réalisés chaque année, en complément des exercices liés au plan d'opération interne (Seveso). Cette démarche, reposant sur des obligations réglementaires et permettant aux collaborateurs de s'exercer techniquement aux bonnes pratiques. Ces exercices mobilisent non seulement le personnel opérationnel sur site mais également des externes de la municipalité et de la commune (pompiers, etc.). Des exercices de « cellules de crise » sont également organisés et mobilisent notamment le personnel du siège. En 2019, deux exercices de cellule de crise ont été menés (un sur agence de détail et un sur dépôt massif). Par ailleurs, conformément à la réglementation encadrant la classification Seveso, des exercices sont réalisés conjointement avec la préfecture.

Stockage d'électricité et systèmes

• Blue Solutions

Les risques de pollution locale (dont la cartographie des risques a été mise à jour en 2019) des sites de Blue Solutions Bretagne sont limités par différentes mesures dédiées :

- la prévention du risque incendie est encadrée par des systèmes d'extinction (automatiques ou manuels) et de détection, la formation annuelle des équipiers de première intervention (EPI), la formation trimestrielle des équipiers de seconde intervention (ESI), et des exercices incendie incluant des scénarios de déversement accidentel ;
- la prévention du risque de pollution des eaux consiste en l'équipement en bassin d'orage permettant de récupérer les hydrocarbures des eaux de ruissellement et de contenir les eaux polluées en cas d'incendie, ou de déversement accidentel. Tout stockage de liquide est placé sur rétention ;
- la prévention du risque de pollution de l'air passe par le traitement des rejets de composés organiques volatils (COV) par oxydation thermique sur le site Batteries ;
- des contrôles périodiques des installations selon la réglementation en vigueur sont effectués ;
- des plans de prévention avec les prestataires et des protocoles de sécurité sont établis avec les transporteurs.

De plus, un conseiller à la sécurité gère le transport de marchandises dangereuses pour l'ensemble des activités de la Bretagne. Son rôle est notamment de conseiller la Direction et de s'assurer que les exigences relatives au transport de marchandises dangereuses sont bien respectées, notamment dans le cadre de l'expédition des produits et déchets concernés par cette réglementation. En 2019, 24 personnes ont été formées au transport de matières dangereuses par le Conseil sécurité, et aucun accident environnemental ayant entraîné une pollution n'a été enregistré.

• Blue Systems

Concernant Bluecarsharing, les sites de maintenance autopartage ont mis en place des bacs collecteurs pour les liquides usagés qui sont ensuite déposés en centre de recyclage. Des audits certifient l'absence des métaux lourds interdits dans les composants de fabrication. Les fournisseurs se sont également engagés à fournir des déclarations certifiant l'absence des métaux lourds interdits en Europe sur leurs produits, attestant là encore d'une démarche de diligence raisonnable.

Dans une volonté de toujours mieux connaître et réduire les risques, IER a fait réaliser des audits ICPE (installation classée pour la protection de l'environnement) sur l'ensemble des sites de conception et de production afin de s'assurer de sa conformité. IER a également fait appel aux organismes de contrôle ainsi qu'à ses assureurs pour réaliser des audits et des vérifications sécurité. Les rapports issus des vérifications permettent d'avoir une vision

claire de l'état des risques et d'apporter des propositions d'amélioration. Pour anticiper et se conformer rapidement aux obligations légales relatives à la sécurité et à l'environnement, IER s'est doté depuis 2017 d'un outil de veille réglementaire. Celui-ci transmet à chaque promulgation d'un nouveau texte de loi la liste des obligations à satisfaire (type évolution de la norme ICPE). À ce jour tous les sites français d'IER et d'EASIER sont équipés de solutions de stockage et traitement des produits chimiques (nettoyants, détergents, aérosols, dégriffants, etc.). En complément des mesures de santé et de sécurité déployées pour les collaborateurs, des mesures ont été prises par IER et EASIER pour réduire les risques en imposant des instructions spécifiques à la gestion des produits chimiques ainsi que des règles adaptées en fonction des métiers pour la gestion des risques professionnels. Des campagnes d'information internes sont réalisées pour sensibiliser les salariés à la démarche environnementale : écogestes, « Ne plus jeter, mais trier », diffusion de la charte environnementale IER, chantier 5S, journées citoyennes, campagne de DEEE (déchets d'équipements électriques et électroniques). Les entités de Blue Systems n'ont enregistré aucun incident environnemental en 2019.

OPTIMISER LA GESTION DES DÉCHETS ET FAVORISER L'ÉCONOMIE CIRCULAIRE

POLITIQUE GROUPE

Le Groupe porte une attention particulière au suivi des déchets dans les différents sites en France et à l'international. Le suivi concerne les déchets « dangereux » (déchets qui, en raison de leur réactivité, de leur inflammabilité, de leur toxicité ou d'autres propriétés dangereuses, ne peuvent être éliminés par les mêmes voies que les autres déchets sans créer de risques pour les personnes ou l'environnement) et les déchets « non dangereux » (qui ne présentent aucun risque pour les personnes et l'environnement). Il est une partie intégrante du reporting extra-financier grâce à une nomenclature précise des sites. Les résultats du reporting permettent de suivre la production de déchets dangereux et non dangereux de chaque site et d'identifier la part valorisée ou recyclée. Depuis cette année, ils sont intégrés dans le calcul du scope 3 du Groupe Bolloré.

Les déchets dangereux sont issus des activités de la division Transport et logistique (notamment en Afrique où un traitement spécifique est appliqué aux huiles usagées), de Blue Solutions (usines de production de batteries, de Bluecar, IER et activités d'autopartage) et de Bolloré Energy (dépôts pétroliers où les hydrocarbures résiduels sont soit traités par valorisation thermique, soit enfouis).

Le Groupe Bolloré a optimisé le process de son reporting déchets en affinant notamment sa maille d'analyse par sous-catégories de déchets (papier, bois, métaux, huiles usagées, etc.) et assurant ainsi une traçabilité plus fine des déchets reportés.

— Déchets du Groupe Bolloré (hors Communication) (1)

| | 2019 | | | | Total 2019 | Total 2018 | Total 2017 | Taux de couverture 2019 |
|--|-------------------------|-----------------------|------------------------------------|--------|------------|------------|------------|-------------------------|
| | Transport et logistique | Logistique pétrolière | Stockage d'électricité et systèmes | Autres | | | | |
| Quantité totale de déchets dangereux (en tonnes) | 6 927 | 1 834 | 319 | - | 9 079 | 9 343 | 9 948 | 100 % |
| Dont part des déchets dangereux recyclés ou valorisés (en %) | 14 | 87 | 57 | - | 31 | 20 | 23 | 100 % |
| Quantité totale de déchets non dangereux (ou banals) (en tonnes) | 17 565 | 271 | 3 345 | 2 | 21 183 | 29 191 | 65 688 | 89 % |
| Dont part des déchets non dangereux recyclés ou valorisés (en %) | 30 | 73 | 95 | 100 | 41 | 44 | 14 | 89 % |

(1) Les quantités de déchets reportées par le Groupe Bolloré (hors Communication), dans le tableau ci-dessus, concernent uniquement les sociétés ayant une activité industrielle.

PLAN D'ACTION GROUPE

À horizon 2022, le Groupe s'engage à :

- renforcer encore la pertinence et la fiabilité du reporting des déchets du Groupe ;
- renforcer la valorisation et le recyclage de ses déchets majeurs ;
- lancer un travail de réflexion pour la fixation d'un objectif de prise en charge, valorisation et recyclage de ses déchets dangereux prenant en compte les disparités de maturité des infrastructures locales en place, en termes de gestion des déchets.

Transport et logistique

Les entités de la division Bolloré Transport & Logistics s'appliquent à confier l'ensemble de leurs déchets à des prestataires agréés par les ministères de l'Environnement des pays dans lesquels ils exercent leurs activités, afin de se doter du meilleur niveau de traitement disponible sur le territoire concerné. Concernant les activités de Bolloré Ports et Bolloré Railways, des audits environnementaux menés par les autorités de tutelle sont réalisés annuellement avec délivrance d'un certificat, et ce, conformément aux lois existantes dans chaque pays. Des procédures spécifiques ont notamment été

prises en œuvre sur les activités des chantiers navals et les activités ferroviaires, qui sont les plus émettrices de déchets dangereux.

• Bolloré Ports

Un reporting interne a en outre été renforcé depuis 2017, avec un suivi précis par catégorie de déchets pour optimiser leur traçabilité. Par exemple, les huiles usagées – qui constituent le principal déchet des ports en Afrique – sont recyclées via un traitement spécifique en partenariat avec des pétroliers, notamment Total, et cimentiers, au Cameroun, en Côte d'Ivoire et au Sénégal. La gestion des déchets repose notamment sur le référentiel ISO 14001.

Dans le cadre du déploiement du label Green Terminal, Bolloré SE promeut les bonnes pratiques sur ses activités telles que l'établissement de plans de déchets, la fixation d'objectifs de réduction, de réutilisation et de recyclage des quantités de déchets produites, l'investissement dans des équipements favorisant le traitement optimal des déchets, l'optimisation du traitement des déchets livrés par les utilisateurs des terminaux (navires, locataires et opérateurs), par l'intégration de critères dédiés dans les appels d'offres associés au contrat de concession et de bail, etc. En Côte d'Ivoire, la démarche de gestion de déchets mise en œuvre sur le chantier naval de Carena, détaillée dans le plan de vigilance du Groupe Bolloré (voir 3 – Devoir de vigilance, page 100) représente une pratique exemplaire.

• Bolloré Railways

Les activités ferroviaires sont plus spécifiquement concernées par la gestion des déchets métalliques. Ces déchets sont revendus et valorisés par des prestataires externes. De même, en sus de son système de management QHSE, les deux réseaux ferrés Camrail et Sitarail appliquent des procédures spécifiques de gestion des déchets, y compris les déchets spéciaux et déchets dangereux (boues, sciures, terres souillées par les hydrocarbures), ainsi que les rebuts d'installations ferroviaires et matériels usagés.

• Bolloré Logistics

Les déchets produits par Bolloré Logistics sont traités conformément aux réglementations locales et aux procédures de gestion des déchets définies par l'entité, s'appuyant sur les guidelines fixées par la Direction QHSE Corporate. Chaque entité met en œuvre et maintient un plan de gestion des déchets. Les déchets sont confiés à des sociétés spécialisées en charge du transport et de leur traitement (valorisation, élimination...). En attendant leur collecte, les déchets sont placés dans des conditionnements adaptés et conservés sur des aires de stockage prévues à cet effet.

En 2019, Bolloré Logistics a ajouté un second axe de développement de sa stratégie RSE : le capital naturel et l'économie circulaire, impliquant des améliorations sur les emballages, quant à leur nature et leur usage.

Logistique pétrolière

Dans le cadre de la gestion de ses déchets, Bolloré Energy a tenu à renforcer son registre des déchets afin d'en identifier plus précisément le devenir. Les bordereaux de suivi de déchets relatifs aux installations de traitement des eaux hydrocarbonées des sites font l'objet d'une centralisation au niveau de la société. La démarche volontaire de certification selon la norme ISO 14001 déployée par Bolloré Energy sur ses dépôts pétroliers Seveso a permis d'observer des bénéfices concrets depuis la mise en œuvre de ce système, tels que la traçabilité accrue de la gestion des déchets.

Stockage d'électricité et systèmes

• Blue Solutions

Blue Solutions est aujourd'hui la seule entreprise à maîtriser une technologie « tout solide » pour la fabrication des batteries. Les batteries LMP® sont exemptes de cobalt et de nickel, ce qui garantit une indépendance de la technologie. Elles sont composées de cuivre, aluminium, lithium, polymère, sels de lithium, phosphate de fer et carbone – matières premières ayant une offre stable grâce à la disponibilité de ces ressources naturelles. De plus, l'absence de solvants dans la constitution des batteries LMP® est un avantage pour la protection environnementale. Blue Solutions a identifié les fournisseurs et a défini les processus pour le recyclage des batteries, qui sont valorisées à hauteur de 50%. En 2019, l'entité batteries a fait l'objet de 10 audits déchets. Depuis mars 2018, les déchets divers en mélange (déchet banal qui n'ont pas pu faire l'objet d'un tri) de l'ensemble des sites de la Bretagne sont envoyés dans une filière de valorisation énergétique. Plus aucun déchet ne part en enfouissement.

Il est à noter, concernant l'activité Packaging, qu'une grosse partie des chutes de films est broyée et extrudée pour être transformée en granulés, et ce, afin de pouvoir à nouveau être utilisée comme matière première. Ces regranolés sont soit revendus en tant que sous-produit pour des applications moins sévères que la fabrication de films fins, soit réinjectés dans nos procédés de fabrication. Les adaptations process menées en 2018 ont permis d'atteindre un taux de réinjection de regranolés de 20% à cœur pour une gamme de films (10% en 2017), dont la démarche a été poursuivie en 2019.

• Blue Systems

Les voitures électriques Bluecar® suivent les normes européennes pour le recyclage de matériel. Tous les déchets émanant des sites de maintenance et des sites tertiaires sont triés pour séparer les déchets dangereux des non dangereux. La prise en charge et le traitement des déchets dangereux sont effectués par des opérateurs agréés qui garantissent leur traçabilité. Les véhicules de la gamme Bluecar® sont régulièrement entretenus et réparés dans des ateliers de maintenance.

Concernant les réseaux d'autopartage, certains récupèrent et déposent également en déchetterie les fluides usagés des véhicules (huile moteur, liquide de refroidissement), sur le modèle de Bluely et Bluecub. Enfin, ils récupèrent des pièces en bon état sur les véhicules épaves afin de les réutiliser. À la suite de l'arrêt d'Autolib' qui a marqué l'année 2018, le parc de 3 900 véhicules a été divisé en deux lots :

- premier lot : les véhicules ont été en partie réintégrés dans les flottes d'autopartage Bluely, Bluecub et Bluetorino ;
- deuxième lot : les véhicules restants ont été vendus en l'état à des professionnels de la revente.

Les produits fabriqués par IER, d'une durée de vie souvent supérieure à dix ans, composés en majorité de métaux, sont recyclables à plus de 80% et valorisés sur le marché des déchets. IER n'est pas directement amenée à consommer des matières premières dans la mesure où ses activités reposent essentiellement sur de l'assemblage. Néanmoins, depuis 2014, 90% des produits sont livrés dans des emballages écoresponsables (bois et cartons valorisables).

Par ailleurs, en réponse à la réglementation (directive européenne 2002/96/CE), IER met en place une solution complète de récupération et de retraitement de ses produits en fin de vie. Depuis 2009, elle a contractualisé une solution de traitement avec une entreprise certifiée et agréée et adhère en France depuis le 1^{er} juillet 2013 à un éco-organisme agréé par l'État. IER propose également à ses clients de profiter des solutions de recyclage qu'elle a mises en place avec ses prestataires certifiés pour les produits antérieurs non concernés par la réglementation, ainsi que pour les installations hors Europe. C'est le cas en Amérique du Nord, où le recyclage des produits électroniques en fin de vie n'est pas encore réglementé : IER, à la demande du client, propose une offre de démontage, emballage et rapatriement des équipements à l'usine. Le métal récupéré est alors recyclé et les déchets électroniques transférés à des organismes spécialisés.

En 2019, dans une démarche de lutte contre l'obsolescence programmée, IER a restauré (en rétrofit) 675 bornes de recharge (ex-Autolib) pour permettre la recharge de tous types de véhicules électriques. À titre d'exemple, Ubeeq, filiale d'Europcar, utilise ces bornes afin de recharger les véhicules électriques de leur location.

OPTIMISER LA GESTION DE L'EAU

POLITIQUE GROUPE

Face à l'importance de ce sujet à l'échelle mondiale, le Groupe prend ses responsabilités pour suivre, optimiser sa consommation et prévenir tout risque de pollution de l'eau via le traitement des eaux souillées. La gestion de l'eau est notamment prise en compte dans les systèmes de management environnementaux mis en œuvre par les entités du Groupe (voir 2.3.3 – Prévenir les pollutions et réduire les impacts environnementaux liés à nos activités, page 88).

Ainsi, dans le cadre de son reporting environnemental, le Groupe suit attentivement ses consommations d'eau dans une perspective constante d'optimisation de la ressource.

— Consommation d'eau du Groupe Bolloré (hors Communication)

| (en m ³) | 2019 ⁽²⁾ | | | | Total 2019 | Total 2018 | Total 2017 |
|-----------------------------------|-------------------------|-----------------------|------------------------------------|--------|------------|------------|------------|
| | Transport et logistique | Logistique pétrolière | Stockage d'électricité et systèmes | Autres | | | |
| Consommation d'eau ⁽¹⁾ | 1 557 513 | 44 991 | 24 883 | 9 172 | 1 636 558 | 1 783 519 | 1 731 283 |

(1) Comprend l'eau de réseau et l'eau prélevée dans le milieu naturel.
 (2) Taux de couverture 2019 : 100% du périmètre de reporting RSE Bolloré.

Transport et logistique

Les activités de Transport et logistique suivent attentivement leurs consommations d'eau dans une perspective constante d'optimisation de la ressource. Par principe, toutes les installations critiques doivent être équipées pour assurer le traitement des eaux usées conformément aux réglementations locales.

• **Bolloré Ports**

Dans le cadre des nouveaux projets, et pour répondre aux exigences environnementales les plus sévères, toutes les nouvelles installations portuaires telles que Kribi au Cameroun, Tuticorin en Inde, MPS II au Ghana sont équipées de leurs propres réseaux et usines de retraitement et d'épuration des eaux usées, eaux souillées, eaux pluviales et eaux d'orages. Il en sera de même pour les terminaux actuellement en cours de construction tels que : Côte d'Ivoire Terminal, Dili au Timor oriental et le terminal RoRo de Terra à Abidjan. Bolloré Ports a lancé en 2018 un nouveau système pour prévenir les fuites et pertes en eau douce, tout en améliorant la potabilité de l'eau sur certains réseaux. Certains ports se sont vus dotés de mini-stations de filtration de l'eau par UV à chaque point d'arrivée d'eau potable, ce qui a par ailleurs permis la réduction des déchets plastiques (diminution de la consommation d'eau en bouteille). Ce système, implémenté sur les ports d'Abidjan et MPS Ghana, a vocation à se poursuivre sur l'ensemble des sites portuaires. Par ailleurs, différentes actions ont été déployées par Bolloré Ports pour optimiser les consommations d'eau, et ce, tout particulièrement au sein des territoires d'implantation en zone de stress hydrique. En 2019, un forage a par exemple été réalisé à destination des populations locales sur le terminal de Freetown. Dans le cadre du déploiement de son label Green Terminal, Bolloré Ports souhaite faire de la protection des ressources en eau, des écosystèmes aquatiques et de contrôle de la consommation d'eau l'une des pierres angulaires de la protection de l'environnement sur les terminaux. Pour cela il souhaite promouvoir les bonnes pratiques telles que l'établissement de plans de gestion de l'eau, la fixation d'objectifs de réduction de la consommation directe et indirecte d'eau dans les infrastructures du domaine en utilisant les technologies disponibles (par exemple, surveillance continue de la demande d'eau pour identifier les fuites, buses de pulvérisation sur les robinets d'eau, débits commandés par capteur, bassins secs), veiller à la sensibilisation du personnel, etc.

• **Bolloré Railways**

Les contraintes locales et le stress hydrique sont également pris en compte dans la gestion des consommations d'eau et dans les plans d'action des activités ferroviaires. Des forages ont par exemple été réalisés et sont exploités par les employés et les populations riveraines dans les localités non connectées au réseau d'eau potable. C'est le cas des localités de Kihoan en Côte d'Ivoire et Siby, Béréga au Burkina Faso. Un suivi de l'état de fonctionnement des forages est effectué mensuellement et des analyses physico-chimiques sont effectuées pour veiller à la potabilité des eaux. Sitarail a ainsi réhabilité des bâtiments équipés de puits de recueillement d'eau. Enfin chez Camrail, les terres éventuellement souillées sont récupérées et stockées dans une aire de traitement, où un traitement physico-chimique est effectué. Une fois cette dissociation faite, l'eau est conduite dans un séparateur et, par écrémage, le polluant est récupéré et les eaux propres sont libérées dans la nature.

• **Bolloré Logistics**

Depuis 2015, les consommations d'eau sont suivies dans toutes les entités à l'aide des compteurs sur le réseau ou des factures afin d'établir un état des lieux. Une politique de réduction des consommations d'eau est mise en place, notamment via l'équipement de bacs de récupération des eaux de pluie.

Logistique pétrolière

En vue d'améliorer sa performance environnementale et dans le cadre de sa certification ISO 14001, Bolloré Energy porte une attention particulière au suivi des consommations d'eau et d'électricité sur ses dépôts pétroliers

Seveso. De nouveaux indicateurs ont été mis en place pour assurer un suivi plus régulier et plus précis des consommations. Par ailleurs, Bolloré Energy assure un suivi de la qualité de ses eaux traitées avant leur rejet, ce qui contribue à prévenir les risques environnementaux en matière de pollution des eaux et suivi piézométrique d'analyse des eaux souterraines.

Stockage d'électricité et systèmes

• **Blue Solutions**

Tous les sites disposent de bassins de rétention des eaux d'extinction d'incendie. Les bassins de rétention sont équipés de décanteurs (pour récupérer les particules solides) et de séparateurs hydrocarbures (pour récupérer les traces d'hydrocarbures présentes dans les eaux pluviales après ruissellement sur les parkings). Les campagnes de mesure des rejets dans l'air et dans l'eau menées en 2018 par la Bretagne montrent que les usines respectent largement les seuils réglementaires. De plus, un suivi mensuel des consommations d'eau est effectué sur les sites des films plastiques et hebdomadaire sur les sites Batteries, permettant de détecter les fuites notamment.

• **Blue Systems**

La plupart des services autopartage du Groupe utilisent des produits de nettoyage multi-usage écologiques et très peu d'eau pour les véhicules et les bornes. En France, le nettoyage des Bluecar® et des bus de Bluestation est effectué à sec.

PRÉSERVER LA BIODIVERSITÉ

Transport et logistique

Bolloré Transport & Logistics a conscience de l'importance de la prise en compte des enjeux relatifs à la biodiversité dans l'exercice de ses activités. Cela se matérialise à travers diverses actions menées telles que la politique biodiversité déployée par Bolloré Logistics, ou encore les études d'impacts réalisées en amont des nouvelles constructions portuaires ou ferroviaires. On peut également citer les actions de partenariat avec des acteurs externes, telles que la collaboration de Bolloré Transport & Logistics Congo-Brazzaville avec des ONG de protection de la biodiversité, afin d'œuvrer pour la préservation des tortues marines et des chimpanzés, deux espèces en danger critique d'extinction.

• **Bolloré Ports et Bolloré Railways**

Préalablement à la réalisation de toute modification relative aux infrastructures portuaires ou ferroviaires, les études techniques et environnementales prennent également en compte la protection de la biodiversité. Elles sont transmises à l'autorité nationale en charge de l'environnement. Ces études traduisent la volonté de Bolloré Ports et Bolloré Railways de concilier la conduite de ses opérations et la préservation de la diversité biologique des milieux dans lesquels les sociétés s'implantent. Dans le cadre des grands projets de développement menés à Haïti ou encore au Timor, des études d'impact environnemental ont conduit Bolloré Ports à analyser la faune et la flore marine et à mettre en place des actions en vue de leur protection (par exemple : déplacement des espèces). Dans le cadre du programme de réhabilitation des infrastructures de Sitarail (PRI), des études d'impact environnemental et social (portant notamment sur la protection de la biodiversité, de la nature et le milieu humain) sont en cours de réalisation en 2018.

Bolloré Railways lutte également contre le transport illégal de produits issus de la faune ou de la flore. Par exemple, depuis juin 2005, une convention signée entre Camrail et le ministère des Forêts et de la Faune camerounais a permis la mise en place d'un projet d'appui au programme de protection de la faune et d'éradication du transport des produits fauniques par chemin de fer. Une ONG a été retenue afin d'accompagner le processus dans la zone du projet (section Ngaoundéré-Yaoundé). Camrail s'est essentiellement engagé à :

- permettre et faciliter les missions de contrôle des produits fauniques à bord des trains, dans les gares et emprises ;

- autoriser les missions de contrôle des produits ligneux dans les gares de départ ou d'arrivée de ces produits et obligatoirement avant leur incorporation dans les trains ;
- mettre à disposition du ministère des Forêts et de la Faune, dans la limite de ses possibilités, des moyens logistiques essentiels pour faciliter les missions de contrôle.

Chaque année, des séances de sensibilisation, des contrôles des colis et bagages à bord des trains ont eu lieu, avec à la clé une forte implication des communautés riveraines du rail.

• Bolloré Logistics

Désireuse de réduire l'empreinte environnementale globale de ses activités, Bolloré Logistics mène depuis 2013 une politique active de gestion de son impact sur la biodiversité portée par une Charte biodiversité, intégrée depuis 2018 dans son programme RSE « Powering Sustainable Logistics ». Elle a été déployée tout d'abord en France sur quatre sites certifiés « Engagement Biodiversité » par Ecocert® : les hubs logistiques de Roissy et du Havre, le site de Nantes et le siège social à Puteaux. Le renouvellement de cette certification a été obtenu fin 2018. Le système de management de la biodiversité de Bolloré Logistics est fondé sur un concept, « Penser global, agir local », et se développe à l'international avec le Blue Hub de Singapour. Inauguré le 4 décembre 2019, le Blue Hub de Singapour, d'une superficie de 50 000 m², est une nouvelle référence en matière de conception de plateformes logistiques avec un accent particulier sur la durabilité et la biodiversité. Il est équipé de technologies de pointe pour la supply chain, d'un système avancé de gestion de l'énergie qui s'appuie sur l'Internet des objets (IoT) pour l'analyse prédictive des bâtiments et un système intelligent de contrôle de la luminosité. D'autres initiatives comprennent des terrasses et un toit végétalisés et aménagés, un système de recyclage des eaux de pluie, un contrôle de la consommation d'énergie et de l'eau, un capteur photoélectrique pour collecter la lumière du jour et un broyeur d'aliments pour une cantine sans déchet. Bolloré Logistics a reçu pour ce site innovant en 2019 le Green Mark Platinum, certification délivrée par « the Building and Construction Authority » (BCA) de Singapour, les labels LEED® Gold et BiodiverCity®. Le Blue Hub est le premier site en Asie à avoir obtenu la labellisation BiodiverCity®. Une charte « Bâtiment responsable Bolloré Logistics » a également été signée en juillet 2019 pour garantir que toute nouvelle construction d'envergure, comme les grands hubs logistiques, soit certifiée avec un standard environnemental et labellisée BiodiverCity®. Un aménagement intérieur intégrant la biophilie est aussi préconisé pour les constructions et réaménagements de sites. Bolloré Logistics est précurseur dans le secteur du transport et de la logistique pour la prise en compte de cette externalité. Celle-ci repose aussi sur la sensibilisation des collaborateurs de l'entreprise à la biodiversité comme facteur de bien-être au travail, menée dans le cadre du challenge AcTogether en 2020.

Dans la continuité de ses engagements, Bolloré Logistics a rejoint en juillet 2018 l'initiative Act4nature, lancée par Entreprises pour l'environnement (EPE), aux côtés de 64 autres entreprises internationales. L'association s'est alliée à des experts scientifiques et des ONG avec l'ambition de créer une dynamique collective autour de la biodiversité et ainsi contribuer aux objectifs fixés par la communauté internationale pour sa préservation. En s'associant à cette initiative, Bolloré Logistics fait partie des entreprises qui intègrent la biodiversité dans leur stratégie, activités et chaîne de valeur.

2.4. S'engager à long terme pour le développement des territoires

Présent dans 129 pays, le Groupe investit dans le développement d'infrastructures locales modernes et contribue ainsi à l'emploi, au désenclavement et développement économique de certains territoires, particulièrement en Afrique. Sur tous les continents où il est implanté, il entretient des relations étroites avec les communautés locales et soutient des projets pour le bénéfice des populations.

2.4.1. CONTRIBUTION AU DÉVELOPPEMENT LOCAL

DESCRIPTION DU RISQUE/OPPORTUNITÉ

Risques et opportunités liés aux relations avec les communautés locales ⁽¹⁾

Implanté dans 129 pays dont 46 en Afrique, le Groupe Bolloré, au travers de ses activités et de ses relations avec les communautés locales, est un acteur

incontournable du développement social et économique des territoires. Il se doit donc de prévenir, d'atténuer et de compenser les externalités négatives générées par son activité tout en maximisant les impacts bénéfiques pour les populations locales et ses territoires d'implantation.

POLITIQUE GROUPE

Dans toutes ses activités, le Groupe compte parmi ses enjeux prioritaires la contribution au développement des territoires, qui passe avant toute chose par le recrutement et la formation de collaborateurs locaux.

Par ses activités, ses investissements et le dialogue mené avec les communautés locales, le Groupe contribue à l'essor des activités économiques, à l'emploi et à la montée en compétences des populations, ainsi qu'au désenclavement de certains pays et au développement des services publics. Les relations nouées avec les communautés et acteurs locaux lui permettent de s'inscrire au mieux dans la dynamique des territoires et d'être au plus proche de leurs enjeux.

Ainsi, la politique du Groupe en matière d'impact local se décline en plusieurs points clés :

- contribuer et promouvoir l'emploi local ;
- investir dans l'économie locale ;
- construire et maintenir un dialogue avec les parties prenantes ;
- engager des actions sociétales au bénéfice des populations locales.

Transport et logistique

Comptant 22 249 de ses collaborateurs sur le continent africain, soit 56,8% des collaborateurs à l'échelle du Groupe Bolloré (hors activités de communication), et fidèle à son ADN et ses valeurs, Bolloré Transport & Logistics inscrit ses activités dans le long terme et s'est engagé à concilier ses performances économiques avec sa mission sociale et la préservation de l'environnement. Les études d'impact socio-économique réalisées dans 8 pays en Afrique par la division Transport et logistique (voir 2.2.3. Promouvoir les droits humains dans notre chaîne de valeur, page 77) quantifient les nombreux impacts positifs en Afrique, notamment en termes de :

- création d'emplois (directs, indirects et induits) ;
- contribution des activités à l'économie du pays par l'analyse des flux économiques induits par les achats locaux de biens et de services ;
- contribution des activités au PIB local ;
- recettes fiscales nationales ;
- développement des collaborateurs (formation, transfert de compétence, promotion, etc.)
- développement des communautés locales.

Les résultats attestent de l'ancrage territorial de l'entreprise à travers son impact positif sur les emplois, la montée en compétences des populations et l'amélioration des conditions de vie des communautés locales grâce aux initiatives sociales et sociétales menées par les filiales. D'autres études seront progressivement étendues à d'autres pays du continent africain.

CONTRIBUER ET PROMOUVOIR L'EMPLOI LOCAL

Le Groupe Bolloré est présent sur les 5 continents et s'engage dans tous les pays où il est implanté à être un employeur de référence localement. Le Groupe est particulièrement et historiquement présent sur le continent africain, avec la division Bolloré Transport & Logistics qui y compte près de 61% de ses 36 515 collaborateurs. Le Groupe Bolloré est en effet le premier opérateur portuaire avec 21 concessions en exploitation et est également un acteur non négligeable du rail via ses 3 concessions ferroviaires. Le Groupe Bolloré s'engage dans tous les pays où il est implanté à être un employeur de référence localement.

Ainsi, en 2019, le Groupe a mesuré son impact en termes d'emploi local. Sur les 39 160 salariés de Bolloré présents au 31 décembre 2019, 98,9% des collaborateurs et 86,5% des managers sont employés localement.

La proportion de managers sur chacun des continents est globalement dans la moyenne du Groupe quelle que soit la zone concernée avec un taux légèrement plus élevé en France, berceau historique du Groupe et siège social. La représentativité des femmes est très favorable dans toutes les zones hors Afrique, avec des ratios proches d'une mixité hommes-femmes. En Afrique, même si le chiffre progresse légèrement, la représentation des femmes reste bien en deçà de la moyenne du Groupe et de nos exigences en matière de diversité.

(1) Risque et opportunité prioritaires.

2 Performance extra-financière du Groupe Bolloré

2. Quatre piliers fondamentaux pour un engagement durable

— Répartition des effectifs par zone géographique du Groupe Bolloré (hors Communication)

| Au 31 décembre 2019 | Effectifs | Dont part des femmes | Dont part des managers |
|---------------------------------|---------------|----------------------|------------------------|
| Rappel du total effectifs 2018 | 39 403 | 28 % | 16 % |
| Total effectifs 2019 | 39 160 | 29 % | 16 % |
| Effectifs en Afrique | 22 249 | 17 % | 15 % |
| Effectifs en France et Dom-Tom | 7 655 | 42 % | 19 % |
| Effectifs en Asie-Pacifique | 5 772 | 48 % | 15 % |
| Effectifs en Europe hors France | 1 976 | 41 % | 14 % |
| Effectifs aux Amériques | 1 508 | 47 % | 15 % |

INVESTIR DANS L'ÉCONOMIE LOCALE

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

Par ses investissements dans les infrastructures portuaires et ferroviaires, ses solutions logistiques de pointe, le développement de ses solutions de

stockage d'électricité, il contribue à la croissance économique. Le Groupe exerce une activité non seulement en matière d'emplois directs, mais rayonne également de manière indirecte via les achats réalisés auprès des fournisseurs et prestataires locaux (voir paragraphe « Le respect des droits fondamentaux des communautés et riverains de nos activités, et la recherche constante d'une contribution sociétale positive », page 80).

Près de 300 millions d'euros d'investissements en Afrique par an.

Transports et logistique

La vision intégrée de Bolloré Transport & Logistics permet de développer une approche globale pour favoriser la fluidité logistique nécessaire à l'essor des activités industrielles des pays.

Toutes les installations logistiques, industrielles et commerciales opérées avec des partenaires de référence et les États sont moteurs de création d'emplois et de richesses pour ses pays d'implantation, comme en Sierra Leone ainsi qu'en Afrique de l'Est, au Kenya, en Tanzanie et en Ouganda. Bolloré Transport & Logistics y encourage par ailleurs l'entrepreneuriat des jeunes ; en Ouganda, Bolloré Transport & Logistics a signé un MoU (Memorandum of understanding) avec Macquarie University et Macquarie University business schools et mis en place un partenariat privilégié afin d'offrir l'opportunité aux étudiants de suivre des stages dans ses sites et de développer leurs compétences et leurs expériences professionnelles.

Les activités de Bolloré Transport & Logistics et ses investissements sont au cœur du développement des importations et exportations sous-régionales ; ce qui accroît également le désenclavement des pays voisins. Principalement localisées dans les grandes villes du Kenya et d'Ouganda, elles sont également réparties sur l'ensemble du territoire, contribuant à la création d'emplois directs et indirects dans les villes secondaires et dans les zones rurales.

— Étude annuelle par pays de l'empreinte socio-économique de Bolloré Transport & Logistics

| | Cameroun (données 2017) | Gabon (données 2017) | Congo (données 2017) | Comores (données 2018) | Sierra Leone (données 2018) | Kenya (données 2018) | Tanzanie (données 2018) | Ouganda (données 2018) |
|--|----------------------------|-------------------------|-------------------------|---------------------------|--------------------------------|-------------------------|----------------------------|---------------------------|
| Emplois directs ⁽¹⁾ | 4 805 | 1 103 | 2 077 | 249 | 396 | 1 107 | 300 | 237 |
| Dont femmes | 528 | 189 | 206 | 17 | 179 | 74 | 74 | 229 |
| Prestataires locaux ⁽²⁾ | 13 408 | 1 989 | 12 729 | 105 | 27 059 | 5 255 | 9 670 | 1 126 |
| Emplois induits ⁽³⁾ | 9 934 | 745 | 4 231 | 708 | 5 954 | 1 959 | 3 211 | 880 |
| Couverture maladie (en millions d'euros) | 2 | 1 | 1,7 | 0,84 | 0,242 | 0,582 | 0,144 | 0,85 |
| Investissements en infrastructures et équipements (en millions d'euros) | 41,6 | 149,8 | 350 (depuis 2010) | 9,3 (depuis 2012) | 121 | 16 (entre 2016 et 2019) | 1,1 (entre 2016 et 2019) | 1,5 (entre 2016 et 2019) |
| Contributions aux services publics (en millions d'euros) | 63 | 14 | 33 | 2,33 | 11 | 4 | 5 | 1 |
| Achats de biens et services sur le marché national (en millions d'euros) | 40 | 50 | 74,7 | 1,96 | 52,8 | 20,2 | 41 | 4,5 |
| Nombre d'actions sociétales | 47 | 8 | 21 | 7 | 4 | 3 | 1 | 2 |
| Montant des actions sociétales (en euros) | 718 000 | 474 000 | 249 000 | 40 000 | 81 000 | 21 000 | 3 000 | 23 000 |

(1) Emplois directs générés en un an par les business units Bolloré Logistics, Bolloré Ports et Bolloré Railways (si présente dans le pays concerné).

(2) Emplois indirects générés en un an chez les prestataires (notamment des dockers) et fournisseurs locaux.

(3) Emplois induits en un an via la consommation des ménages des employés directs et indirects.

• Bolloré Ports

Les achats stratégiques tels que les portiques de quais, portiques de parcs, tracteurs de parc, informatique dédiée à la manutention portuaire (Terminal Operating System) génèrent à l'importation sur les territoires locaux des droits et taxes de douanes au titre des recettes fiscales. En outre les grands postes d'achats locaux sont : les achats d'hydrocarbures, les pièces détachées, l'énergie (eau, électricité, gaz), les prestations d'assurance, banque et juridique (intermédiation financière), les activités de sous-traitance technique, de restauration, etc.

• Bolloré Railways

Le profil achats de l'activité de concession ferroviaire est majoritairement dominé par les équipements (achat de locomotives, voitures, wagons, pièces détachées) qui génèrent en outre un montant élevé de droits et taxes à l'importation au bénéfice des pays d'implantation. En outre, les achats locaux, au titre de la sous-traitance locale et prestations de service (ex. : entretien des voies sur 1 200 km), participent largement à l'essor des économies locales. Ils génèrent un vivier de près de 3 000 emplois indirects référencés en sous-traitance, à temps complet ou temps partiel.

Dans le cadre de la conduite de ses opérations de maintenance de la voie ferrée et de ses installations, les chemins de fer font en effet appel à un très grand nombre d'entreprises locales tout au long du tracé ferroviaire. Sitarail travaille par exemple avec plus de 200 entreprises locales. Elle exige que les entreprises extérieures chargées de l'exécution de certains travaux recrutent de la main-d'œuvre locale surtout chez les jeunes en recherche d'emploi. En effet, dans le cadre des travaux courant de maintenance (exécution du calendrier programme), les opérations nécessitent le recrutement d'une main-d'œuvre locale. Le nombre d'emplois directs et indirects générés est estimé à plus d'une centaine pendant les différentes étapes d'exécution. Ainsi, en fonction de l'avancement des travaux, les jeunes actifs, issus des différentes localités desservies et avoisinantes, bénéficient de ces opportunités d'emplois temporaires qui leur procurent des revenus. 15 mètres de part et d'autre des rails nécessitent de l'entretien, soit environ 65 millions de m² pour les 2 000 km des deux réseaux, entretenus en majeure partie par les riverains (désherbage, débroussaillage) et des sous-traitants. En outre, Sitarail forme régulièrement des jeunes dans ses centres de formation professionnelle d'Abidjan et de Bobo-Dioulasso au métier d'aide conducteur en vue de leur recrutement.

• Bolloré Logistics

Pour l'activité de commission de transport, les achats regroupent principalement des frais de sous-traitance (sécurité, gardiennage, loyer, etc.), la location de matériel et l'achat de carburants.

Grâce à ses 600 agences présentes dans le monde entier, Bolloré Logistics favorise la fluidité logistique nécessaire à l'essor des activités industrielles et commerciales des territoires du réseau. Elle contribue également au désenclavement de pays en développement grâce à ses opérations d'importation et d'exportation. En inscrivant ses activités dans le long terme, la business unit permet en outre à ses filiales de nouer des liens étroits avec les acteurs économiques locaux. Ses nouvelles infrastructures participent au développement de services et constructions publiques (transports en commun, accès routiers, etc.), et leur modernité permet à l'économie locale de prospérer.

Conformément à l'engagement de Bolloré Logistics en matière de responsabilité sociale des entreprises, la business unit applique notamment activement sa politique de contenu local afin de garantir son impact positif sur le développement économique et social local, en mettant l'accent sur le développement des compétences locales, le transfert de technologies et l'utilisation de la main-d'œuvre et de la fabrication locale, impliquant notamment :

- d'être un employeur important de personnel local dans les pays d'implantation et de fonctionner selon des normes élevées d'éthique commerciale. Dans les pays en développement, plus de 95 % des employés directs sont des citoyens du pays d'accueil et, dans la mesure du possible, sont employés par leurs communautés locales ;
- l'approvisionnement en matériaux et en biens dans les pays où Bolloré Logistics opère ;
- la sous-traitance des tâches appropriées à des entreprises locales ;
- le transfert de connaissances et la formation ;
- le développement des compétences des citoyens locaux ;
- l'amélioration des performances et la capacité des entreprises locales à soutenir la croissance économique ;
- l'apport de soutien des citoyens locaux ;
- la fourniture des biens et des services essentiels aux populations ;
- la promotion de la coopération en matière d'éducation, de formation, de recherche et de développement des entreprises.

Une partie importante de cette politique consiste à veiller à ce que les normes d'entreprise en matière de santé, de sécurité et de protection de l'environnement, de conformité réglementaire, de pratiques anticorruption et d'assurance qualité soient mises en œuvre efficacement dans tous les lieux.

La politique de responsabilité sociale de l'entreprise (RSE) de Bolloré Logistics est adaptée pour refléter les besoins et les priorités de chaque communauté locale spécifique dans notre large éventail de sites mondiaux.

Stockage d'électricité et systèmes

• Blue Solutions

Favoriser l'accès à l'énergie renouvelable pour le développement des populations locales

Dans le domaine des applications off-grid, pour les zones isolées non raccordées, le stockage d'énergie offre des solutions pour garantir l'accès à l'énergie à tous. Les applications de Bluestorage permettent en particulier l'accès à l'énergie à des sites, villages et communautés hors réseau grâce à la création de mini-grids alimentés par une production d'électricité renouvelable associée à une solution de stockage. Bluestorage travaille ainsi avec ses partenaires pour proposer des systèmes de production hybrides, solaire plus batteries, permettant de réduire les coûts d'usage et la pollution des générateurs diesel.

Le continent africain, où l'électrification rurale est un enjeu majeur pour le développement économique et social des populations, est une référence importante de Bluestorage avec une vingtaine de systèmes en fonctionnement totalisant plus de 8 MWh de stockage. Les CanalOlympia, portées par Vivendi, représentent un réseau de salles de spectacle et de cinéma entièrement autonome en énergie grâce à l'association d'une production photovoltaïque locale et de batteries Bluestorage. Quatorze salles sont, à ce jour, opérationnelles.

L'accès à l'énergie

L'accès à l'énergie est un des enjeux majeurs des pays en développement puisqu'il contribue à la réduction de la pauvreté par le développement économique, à l'éducation, à l'amélioration de la santé et à la sécurité alimentaire. À travers ses solutions de stockage d'énergie, le Groupe Bolloré contribue à améliorer l'accès à l'énergie dans les zones isolées hors réseau. Outre les Bluezones, le Groupe souhaite développer de nouveaux projets en Afrique notamment pour favoriser l'accès à l'énergie.

Soutenir les fournisseurs locaux

Attachée à son impact sur l'environnement et au développement du tissu économique local, la division Bretagne privilégie autant que possible la proximité de ses fournisseurs. Elle travaille avec des ateliers protégés CAT (centre d'aide au travail) et ESAT locaux (établissements et services d'aide par le travail) notamment pour l'achat de fournitures de bureau et de palettes en bois, l'entretien des espaces verts.

Blue Solutions a obtenu le label Produit en Bretagne. Cette association créée dans les années 1990 rassemble de nombreux acteurs économiques bretons qui visent à favoriser l'acte d'achat et le produit fabriqué en Bretagne. Les Bluebus 6 et 12 mètres et Blue Solutions ont obtenu le label Origine France Garantie. Cette distinction assure aux consommateurs la traçabilité d'un produit en donnant une indication de provenance claire et objective. Elle certifie ainsi que les Bluebus construits dans l'usine de Quimper acquièrent leurs caractéristiques essentielles en France.

CONSTRUIRE ET MAINTENIR UN DIALOGUE AVEC LES PARTIES PRENANTES

Une nouvelle méthode d'identification et de cartographie est en cours de développement au niveau du Groupe Bolloré en vue de son déploiement dans les filiales, et dans le but de construire son plan de vigilance (voir 1 – Enjeux et stratégie ; 1.5 – Parties prenantes, page 60). Bien que le dialogue avec les parties prenantes ne soit pas encore organisé de manière homogène à un niveau Groupe, les divisions et les filiales de Bolloré SE maintiennent un dialogue permanent avec leurs parties prenantes.

Transport et logistique

Afin de mener au mieux ses activités, la division Bolloré Transport & Logistics maintient au quotidien le dialogue avec les parties prenantes des territoires sur lesquels elle est implantée.

• Bolloré Ports

Le dialogue avec les parties prenantes conduit dans le cadre des activités de Bolloré Ports s'illustre par les Comités de suivis mis en place avec les communautés locales en fonction de l'implantation des terminaux (ex. : Freetown, Haïti, Dili).

Les communautés locales sont consultées au préalable de chaque projet d'extension ou de modification des sites, notamment dans le cadre des études d'impact. Les rencontres organisées dans le cadre des Comités de suivis sont établies au préalable. La fréquence peut varier selon les sujets, les activités, et les problématiques du moment. Les Comités de suivis, gérés par la Direction générale, garante de la qualité du dialogue, peuvent être mobilisés pour établir un bilan, ou encore pour identifier les besoins rencontrés par les parties prenantes avoisinantes aux sites.

• Bolloré Railways

Bolloré Railways mène à l'égal de Bolloré Ports des Comités de suivis avec les communautés locales. En outre, les objectifs de la politique de proximité mise en place depuis dix ans par Camrail, qui touche dans les 163 villages traversés par les voies près de 250 000 personnes, sont de contribuer à l'augmentation du pouvoir d'achat des villages riverains au rail et d'améliorer la surveillance des emprises ferroviaires grâce à l'engagement des populations qui la côtoient. Pour les atteindre, la concession ferroviaire soutient des comités de vigilance au sein des communautés dans tout le réseau.

Chaque année, des travaux rémunérés sont confiés aux communautés villageoises : désherbage de la voie ferrée, abattage ponctuel des arbres le long de la voie, désherbage des ouvrages d'art et des ouvrages hydrauliques, entretien des pistes et enclos des haubans, entretien des gares intermédiaires. En contrepartie, les riverains contribuent à la sécurisation du patrimoine ferroviaire national (détection des anomalies sur la voie, saisie de produits forestiers et fauniques illégaux en collaboration avec les agents de Camrail, surveillance de la voie pour éviter les actes de malveillance et les cambriolages, sensibilisation de la population). Afin de permettre aux riverains d'exercer au mieux et en toute sécurité les missions confiées, tout le matériel nécessaire est fourni (chassubles, bottes, téléphonie, etc.).

En outre, dans la conduite de l'étude d'impact environnemental et social du programme de réhabilitation des infrastructures (PRI), Sitarail a mis en place un processus d'information et de consultation des parties prenantes et du public se déclinant comme suit :

- présentation du projet (objectifs, activités envisagées, zones d'intervention, etc.) et de ses impacts ;
- recueil des points de vue, des préoccupations et suggestions émises au cours des différentes séances.

Dans le cadre de cette étude, les séances de consultation publique ont eu pour cibles les parties prenantes suivantes : les collectivités territoriales (préfets de région et de départements, sous-préfets) et élus locaux (Président du Conseil régional, maires, etc.) ; les organisations locales (chefs de villages et de communautés, présidents des coopératives agricoles, des jeunes et des organisations de femmes, etc.) ; les ONG ; les personnes susceptibles d'être affectées par le projet, et acteurs impactés par la mise en œuvre des activités. L'implication des riverains est donc profondément inscrite dans les activités de Bolloré Railways.

• Bolloré Logistics

Depuis fin 2018, Bolloré Logistics a rejoint plusieurs initiatives sectorielles pour renforcer ses offres écoresponsables pour ses clients et également contribuer, en tant qu'acteur global de la chaîne d'approvisionnement, à une meilleure performance environnementale de l'ensemble de l'industrie du transport et de la logistique. Bolloré Logistics est membre de :

- GLEC, Global Logistics Emissions Council ;
- EcoTransIT® World Initiative (EWI). EWI développe l'outil de calcul des émissions EcoTransIT World (ETW), système de gestion des GES et des polluants, conformément à la norme européenne EN 16258 ;
- Clean Cargo Working Group (CCWG), pour le calcul du dioxyde de carbone (CO₂) et d'oxydes de soufre (SO_x) provenant du transport maritime. La méthodologie du CCWG est prise en compte par l'ETW ;
- Sustainable Air Freight Alliance (SAFA). Le SAFA est une collaboration acheteur-fournisseur entre les expéditeurs, les transitaires et les transporteurs de fret aérien pour suivre et réduire les émissions de dioxyde de carbone du fret aérien et promouvoir un transport de marchandises responsable.

Centrée sur les clients, Bolloré Logistics s'attache à entretenir un dialogue quotidien pour répondre aux besoins actuels et futurs de ses clients afin de les accompagner dans une croissance durable. Avec l'ouverture des deux centres d'innovation B.Lab en France et à Singapour en 2019, les équipes ont encore davantage développé les ateliers d'échange et d'innovation centrés notamment sur les problématiques environnementales.

Afin d'accroître la sensibilisation de ses clients sur les impacts environnementaux du transport, Bolloré Logistics communique régulièrement avec ses clients sur la prise en compte des enjeux développement durable dans sa stratégie. À ce titre, l'entreprise a rendu public et a adressé directement à ses clients son rapport d'avancement du programme RSE « Powering Sustainable Logistics ». Elle a également communiqué directement auprès de ses clients pour présenter de manière didactique les enjeux de la nouvelle réglementation IMO 2020, obligeant tous les acteurs du transport maritime à réduire leurs émissions de soufre de 85%.

Parallèlement, Bolloré Logistics poursuit ses travaux au sein du secteur Transport et logistique. À titre d'exemple, en France les équipes participent aux ateliers organisés par la Commission du développement durable de la Fédération française des transports et de la logistique (TLF). Elle participe également à la nouvelle co-initiative internationale CDP-ADEME, nommée « ACT » ou encore à la refonte de la base des facteurs d'émission de l'Ademe, pour apporter sa connaissance sectorielle sur les aspects méthodologiques. Enfin, Bolloré Logistics a également renforcé le dialogue avec ses parties prenantes internes avec la mise en place fin 2019 d'un challenge inter-pays dénommé « AcTogether » visant à engager et fédérer les collaborateurs autour d'objectifs communs de développement durable, directement liés à son programme RSE « Powering Sustainable Logistics ». Cette dynamique collective invite chaque collaborateur à réaliser, individuellement ou en équipe, des actions de développement durable, et ainsi partager des bonnes pratiques et initiatives locales à travers une plateforme digitale. Ainsi Bolloré Logistics

renforce le lien entre les politiques centrales et les actions locales du réseau, dans les 107 territoires. La 1^{re} édition du challenge s'achèvera en décembre 2020 avec la remise des prix AcTogether.

Logistique pétrolière

Chaque année Bolloré Energy soutient localement des associations à travers des dons. En 2019, Bolloré Energy a fait un don de 280 milliers d'euros à la Fondation de la 2^e chance.

Des commissions de suivi de site avec les habitants des communes, associations de riverains et services de l'État, au sein de la préfecture, sont également mises en place chaque année, conformément à la réglementation s'appliquant aux sites Seveso seuil Haut. Une commission de suivi de site s'est tenue en 2019 pour le site de Chasseneuil-du-Poitou, qui a permis de rencontrer l'ensemble des parties prenantes.

Stockage d'électricité et systèmes

• Blue Systems

Chez Bluecarsharing, le dialogue avec les parties prenantes s'exerce notamment à deux niveaux :

- les autorités locales : les services d'autopartage déployés dans le monde maintiennent un dialogue constant avec les municipalités et les services où ils sont installés : Lyon Métropole, Bordeaux Métropole, la ville d'Indianoapolis, la municipalité de Turin, le Land Transport Authority de Singapour, Transport for London et les différents *boroughs* partenaires de Londres, la ville de Los Angeles, le Los Angeles Department of Transportation.
- les clients finaux : les services d'autopartage organisent régulièrement des échanges avec ses clients finaux afin d'obtenir leurs impressions sur l'évolution du service. Dans le même but, Bluebus organise régulièrement des échanges avec les opérateurs de transport public, les centrales d'achats et les agglomérations.

En France, Bluecar travaille en étroite collaboration avec les mairies, qui ont désormais l'obligation de s'équiper de véhicules à faibles émissions pour tout renouvellement ou nouvelle acquisition de leur flotte automobile.

ENGAGER DES ACTIONS SOCIÉTALES AU BÉNÉFICE DES POPULATIONS LOCALES

La solidarité reflète les valeurs du Groupe et contribue au développement économique et social des territoires où il est implanté. L'engagement du Groupe s'articule autour de la Fondation de la 2^e chance, le foyer Jean-Bosco et la mise en œuvre d'actions sociétales au bénéfice des populations locales déployées également à travers sa politique de mécénat (voir 2.4.2 – Politique de mécénat, page 99).

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

Créée en juin 1998 à l'initiative de Vincent Bolloré, la Fondation de la 2^e chance est reconnue d'utilité publique depuis 2006. Sous la présidence de Marie Bolloré, la Fondation accompagne des femmes et des hommes de 18 à 62 ans ayant traversé de lourdes épreuves de vie, aujourd'hui en situation de grande précarité mais manifestant une réelle volonté de rebondir. Elle leur offre un soutien financier et humain pour mener à bien un projet professionnel réaliste et durable : une création ou reprise d'entreprise (financement jusqu'à 8 000 euros), une formation qualifiante (financement jusqu'à 5 000 euros). Ce coup de pouce financier est accompagné obligatoirement d'un parrainage professionnel et humain du lauréat, jusqu'à la réalisation complète de son projet. L'action continue de la Fondation repose sur une équipe de salariés et de bénévoles. Six salariés coordonnent l'ensemble des acteurs de la Fondation au siège, hébergé par le Groupe Bolloré. Un réseau actif de 1 000 bénévoles assure les fonctions de délégués de sites, d'instructeurs et de parrains sur tout le territoire.

Au cours des deux décennies, la Fondation de la 2^e chance a aidé plus de 8 000 personnes à rebondir. En 2019, ce sont 361 nouveaux lauréats qui ont pu être soutenus, avec une aide moyenne par dossier de 2 700 euros. 75% des candidats ont bénéficié d'une aide dans le cadre d'une formation et 25% pour une création d'entreprise. Les lauréats entre 26 et 40 ans représentent 42% des projets soutenus.

Les collaborateurs du Groupe Bolloré en Bretagne s'impliquent dans la Fondation de la 2^e chance et s'engagent à soutenir la réinsertion sociale des personnes en grande difficulté. En 2019, dix-huit porteurs de projet ont été accompagnés dans le cadre de formations et/ou de reconversions professionnelles.

Deux faits marquants sur l'année :

- la Fondation de la 2^e chance a obtenu le 20 novembre 2019 le renouvellement du label IDEAS. Vecteur de confiance pour tous les acteurs et parte-

2. Quatre piliers fondamentaux pour un engagement durable

naires, ce label atteste de la mise en œuvre, par les organismes à but non lucratif, de bonnes pratiques en matière de gouvernance, de gestion financière et de suivi de l'efficacité de l'action ;

- le 17 décembre 2019, la Fondation de la 2^e chance a lancé son nouveau site Internet. Intuitif et clair, ce site s'adresse aux candidats souhaitant solliciter l'aide de la Fondation, ainsi qu'aux entreprises et particuliers désireux de la soutenir par un don ou un engagement bénévole.

• Le foyer Jean-Bosco

Le Groupe a acquis l'ancienne maison des Petites Sœurs des Pauvres, bâtie en 1896 et située rue de Varize à Paris dans le 16^e arrondissement, entièrement restaurée entre 2012 et novembre 2015. Elle dispose maintenant de plus de 160 chambres destinées principalement à l'accueil de jeunes étudiants provinciaux et étrangers, mais également de chambres d'accueil pour de jeunes malades et des personnes âgées. Cette année, parmi les 140 étudiants présents, l'on peut compter de nombreuses nationalités différentes venant d'Europe, du Moyen-Orient, d'Asie. Les étudiants ont créé une chorale et un orchestre et participent chaque semaine à un service caritatif dans Paris. Le foyer Jean-Bosco est un lieu de partage solidaire, fraternel et intergénérationnel. C'est une innovation qui permettra à chacun de développer ses propres talents tout en apprenant à vivre ensemble.

Transport et logistique

En cohérence avec sa culture d'entreprise et sa démarche de partenaire engagé et responsable, Bolloré Transport & Logistics met en œuvre différentes actions sociétales et contribue efficacement à l'amélioration des conditions de vie des communautés locales.

Événement phare de la division, le Marathon Day, course solidaire annuelle, a mobilisé pour la première fois toutes les filiales du Groupe Bolloré à travers le monde. En adéquation avec la politique mécénat en faveur de la jeunesse, le Groupe a choisi de soutenir l'association SOS Villages d'enfants pour la deuxième année consécutive. Plus de 17 000 collaborateurs répartis dans 104 pays ont couru ou marché 5 kilomètres. Pour chaque inscription, 3 euros ont été reversés à l'association. En parallèle de cette course solidaire, les collaborateurs bénévoles ont donné de leur temps en s'investissant aux côtés des communautés locales. En soutien à la jeunesse, plus d'une soixantaine d'actions solidaires ont été menées dans toutes les régions du monde où le Groupe est présent. En Afrique du Sud, les collaborateurs de Johannesburg se sont rendus dans l'association Little Children qui accueille 300 enfants et adultes en situation de handicap mental, pour rénover les logements des pensionnaires. Les équipes béninoises, quant à elles, ont su répondre efficacement à un besoin exprimé par les 4 écoles situées dans les communautés lacustres en offrant des barques et une centaine de gilets de sauvetages. Ces dons facilitent l'accès et améliorent la sécurité des enfants durant leur transport jusqu'à l'école.

Pour fédérer les collaborateurs autour d'événements solidaires d'envergure, des supports de communication sont créés au siège puis adaptés localement incitant à une meilleure appropriation et une plus grande mobilisation des équipes. La division mène des actions multiformes, les bonnes pratiques sont partagées entre les pays et dupliquées comme par exemple :

- la mobilisation de Bolloré Transport & Logistics Côte d'Ivoire lors de la Journée internationale de lutte contre le cancer du sein. Une journée d'actions de sensibilisation et de dépistage gratuit à destination des collaboratrices. Au Timor, les équipes ont collecté des dons pour le programme HALIKU de la Fondation Alola. Ce programme soutient les femmes dans la détection précoce et le traitement du cancer du sein, mais mène également des actions de prévention dans la région ;
- l'organisation de la Journée internationale des femmes, le 8 mars. À cette occasion, les équipes françaises ont organisé un atelier sur le thème « Égalité professionnelle femmes-hommes » sur le site de Bolloré Logistics. Vingt-trois collaborateurs issus de différents métiers se sont exprimés sur ce qu'ils pensaient de la mixité au sein de Bolloré Transport & Logistics et ont réfléchi collectivement aux ajustements à mettre en place pour améliorer la parité. D'autres ateliers et manifestations se sont tenus dans les filiales à Singapour, aux Émirats arabes unis, aux États-Unis ainsi que dans la région du Golfe de Guinée, au Congo et en Côte d'Ivoire ;
- lors du 29 mars, les collaborateurs du monde entier ont été invités à éteindre de façon symbolique les lumières pendant une heure, en témoignage de leur soutien au mouvement Earth Hour, journée de grande mobilisation citoyenne pour la planète. Cette initiative vient réaffirmer l'engagement de l'entreprise vis-à-vis des enjeux environnementaux ;
- enfin, les filiales de Bolloré Transport & Logistics, à l'écoute des besoins des communautés locales et des écoles proches de leurs sites, continuent de mener diverses actions. En vue de faciliter l'accès à l'éducation au plus grand nombre, des kits de fournitures scolaires et du matériel pédagogique sont régulièrement distribués en complément des travaux de rénovation des structures scolaires.

• Bolloré Ports et Bolloré Railways

Bolloré Ports dans la prise en compte des communautés locales avoisinantes à ses installations est amené à mettre en œuvre diverses actions sociétales telles que la sécurisation de l'environnement avoisinant ses ports, la prise en charge (collecte et enlèvement) de déchets émanant de la population avoisinante, la mise en place de points d'eau potable aux abords des terminaux dans les quartiers défavorisés, ou encore la rénovation d'écoles et fournitures de matériels scolaires aux populations locales sensibles (ex : Freetown). Illustrant cet engagement, Sitarail, en tant qu'entreprise, a également un impact fort en termes d'aménagement du territoire tout le long de sa ligne de chemin de fer, et s'attache à participer au développement de ces territoires, sur quatre grandes thématiques : l'éducation, la santé, hygiène et sécurité, le sport, la culture et les loisirs, ainsi que les relations avec les autorités locales. Parallèlement à ces actions tournées principalement vers les populations locales, Sitarail se veut également exemplaire vis-à-vis de ses collaborateurs et de ses sous-traitants.

• Bolloré Logistics

À travers la compétition inter-pays mise en œuvre par le projet AcTogether, les collaborateurs de Bolloré Logistics sont invités à mener des actions en faveur du développement durable et à créer de la valeur sociale et environnementale au sein de l'organisation et tout au long de la chaîne d'approvisionnement.

Stockage d'électricité et systèmes

• Blue Solutions

Afin d'encourager des actions d'insertion et de solidarité, la division Bretagne a également contribué à un certain nombre d'actions, dont 24 actions locales en 2019 (principalement des actions sportives, culturelles, humanitaires et d'aide à la recherche médicale) à hauteur de 4 810 euros.

• Blue Systems

Les services d'autopartage du Groupe Bolloré s'engagent localement à l'occasion de partenariats, d'actions solidaires, de manifestations diverses, etc. Chaque année ils réalisent des dizaines d'opérations de sensibilisation liées à la mobilité durable et partagées auprès du grand public, des entreprises et des universités. Par exemple :

- depuis plusieurs années, Bluey et Bluecub participent aux Challenges de la mobilité de Lyon et de Bordeaux afin de promouvoir la mobilité écotoyenne auprès des habitants et des entreprises locales. Les services d'autopartage Bluey et Bluecub ont d'ailleurs rejoint les programmes de fidélité des services de leurs métropoles. Ces associations permettent d'améliorer la connexion entre les territoires tout en proposant des services respectueux de l'environnement ;
- tous les autopartages du Groupe participent activement aux événements écoresponsables locaux, via des actions de sensibilisation en collaboration avec les écoles, les universités et les villes en faveur de la mobilité durable et responsable.

Le service d'autopartage BlueSG représente un réel avantage pour les singapouriens puisque, pour bénéficier d'une voiture personnelle, ces derniers doivent s'acquitter d'une licence très coûteuse. Le service offre donc la possibilité aux habitants d'accéder également à un moyen de transport individuel, bas carbone, à moindres frais.

Certains services d'autopartage, comme Bluey, Bluecub et Bluetorino, proposent également une offre « Jeunes » accessible aux étudiants, qui favorise l'accès à un service de transport bas carbone pour tous et à un tarif plus accessible. BlueLA propose une offre « Community » pour les foyers à faibles revenus. L'objectif est de leur permettre d'accéder à un véhicule individuel et d'entrer dans une démarche écoresponsable à moindre coût.

Enfin, le nettoyage des Bluecar® est dispensé par des personnes issues d'ESAT locaux (établissements et services d'aide par le travail).

Polyconseil s'engage également dans des actions solidaires, notamment au travers de ses prestataires qui emploient des personnes en réinsertion professionnelle pour la préparation de paniers de fruits bio, proposés aux collaborateurs chaque semaine.

2.4.2. POLITIQUE DE MÉCÉNAT

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.

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.

En 2019, le Groupe a participé à l'autonomie économique de plus de 10 000 bénéficiaires, dans une cinquantaine de pays, par l'intermédiaire d'associations œuvrant principalement dans le domaine de l'éducation, la formation professionnelle et l'entrepreneuriat.

CHIFFRES CLÉS

- 380 projets à impact sociétal dont 76% sur le continent africain.
- Près de 7 000 euros de don moyen en faveur de l'éducation.
- Près de 10 000 euros de don moyen en faveur de la réponse aux urgences humanitaires.
- Plus de 2,4 millions euros annuels de dons dont 700 000 € à destination de l'accompagnement de la jeunesse africaine.

FAITS MARQUANTS 2019

Dans ce cadre, la France, le Congo, le Cameroun, la Guinée et l'Afrique du Sud soutiennent des jeunes par le biais de bourses étudiantes leur permettant de poursuivre leurs études et de bénéficier, pour certains, d'un accompagnement des collaborateurs du Groupe. À titre d'illustration, le Congo soutient deux étudiants en filière transport et logistique, et ce, pendant trois ans. Cet accompagnement pérenne favorisera l'insertion professionnelle des étudiants.

En 2019, Bolloré Logistics-Aspac a signé un partenariat avec l'association Passerelles numériques qui offre une formation IT à des jeunes défavorisés au Cambodge, aux Philippines et au Vietnam. Près de 1 500 jeunes bénéficieront d'un diplôme dans le numérique.

En France, le Groupe Bolloré a renouvelé son partenariat avec 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 2021.

3. Devoir de vigilance

Au cours de l'année 2017, la réglementation française s'est enrichie de la loi sur le devoir de vigilance des sociétés mères et entreprises donneuses d'ordre. Son objectif est de responsabiliser les sociétés transnationales afin de prévenir et d'empêcher la survenance de drames, à l'instar de celui du Rana Plaza survenu au Bangladesh en 2013. Les entreprises concernées doivent donc établir un « plan de vigilance ». Les domaines d'application portent sur les atteintes graves liées aux activités d'une société et de sa chaîne d'approvisionnement sur plusieurs aspects :

- les droits humains et libertés fondamentales ;
- la santé et la sécurité des personnes ;
- l'environnement.

Sont ainsi concernées : les filiales, contrôlées directement ou indirectement par la société mère, ainsi que les activités des fournisseurs et sous-traitants avec lesquels est entretenue une relation commerciale établie.

3.1. Plan de vigilance du Groupe Bolloré

Du fait de la nature, de la diversité et des implantations géographiques de ses activités, le Groupe a retenu une approche de la vigilance qui repose sur les principes suivants :

- assurer la conformité du Groupe et de ses relations d'affaires avec les référentiels internationaux les plus pertinents et les législations locales en vigueur lorsqu'elles sont plus exigeantes ;
- porter une attention particulière à ses salariés, fournisseurs et sous-traitants notamment au travers d'une vigilance sur les conditions de travail et des standards de santé et sécurité élevés pour tous ;
- préserver l'environnement grâce à la mesure de l'impact de ses activités et de celles de ses relations d'affaires ainsi qu'à la mise en place d'actions de protection et d'atténuation des risques environnementaux ;
- appliquer une vigilance particulière aux conditions de sécurité et au respect des droits fondamentaux des utilisateurs de ses produits et services et des populations riveraines de ses zones d'activités.

Le Groupe Bolloré a procédé à l'identification des priorités sur lesquelles concentrer ses efforts, en termes de plans d'action, de zones géographiques, et d'allocation de ses ressources. Cette démarche vise à l'obtention de résultats effectifs et transposables à l'ensemble des activités du Groupe, dans toutes ses zones d'implantation. Elle tend également à renforcer ses processus de vigilance raisonnable dans une démarche d'amélioration continue.

À noter que le plan de vigilance du Groupe Bolloré ne s'applique pas aux sociétés dans lesquelles il détient une participation ne conférant pas le contrôle au sens de l'article L. 233-16 du Code de commerce. Néanmoins, dans une démarche d'actionnaire responsable, le Groupe Bolloré, lorsqu'il le peut, exerce son devoir de diligence raisonnable (voir le paragraphe Approche de vigilance au sein de l'actionnariat du Groupe, page 109).

MÉTHODOLOGIE

Le plan de vigilance est établi au niveau de la Direction RSE Groupe, en charge de l'étude, de l'élaboration, des analyses et recommandations devant ensuite être appliquées par les directions et métiers concernés par les risques identifiés – notamment la Direction des achats, les responsables QHSE, la Direction juridique, la Direction des risques, ainsi que la Direction de la conformité.

Le déploiement du dispositif de vigilance est articulé autour d'un programme pluriannuel couvrant l'ensemble des mesures destinées à l'identification, l'évaluation et la maîtrise des risques et associant l'ensemble des directions opérationnelles concernées au siège et dans les filiales.

Le groupe Vivendi a élaboré et mis en place son propre dispositif relatif au devoir de vigilance (voir document d'enregistrement universel 2019 de Vivendi – Le dispositif relatif au devoir de vigilance, page 100). Le plan de vigilance du Groupe se comprend hors des activités de communication.

Le dispositif de vigilance du Groupe Bolloré est construit sur :

- une cartographie des risques vigilance ;
- la définition d'une zone géographique prioritaire ;
- la mise en œuvre d'une approche par cycle de vigilance ;
- l'évaluation de sa performance à travers le suivi des mesures mises en œuvre.

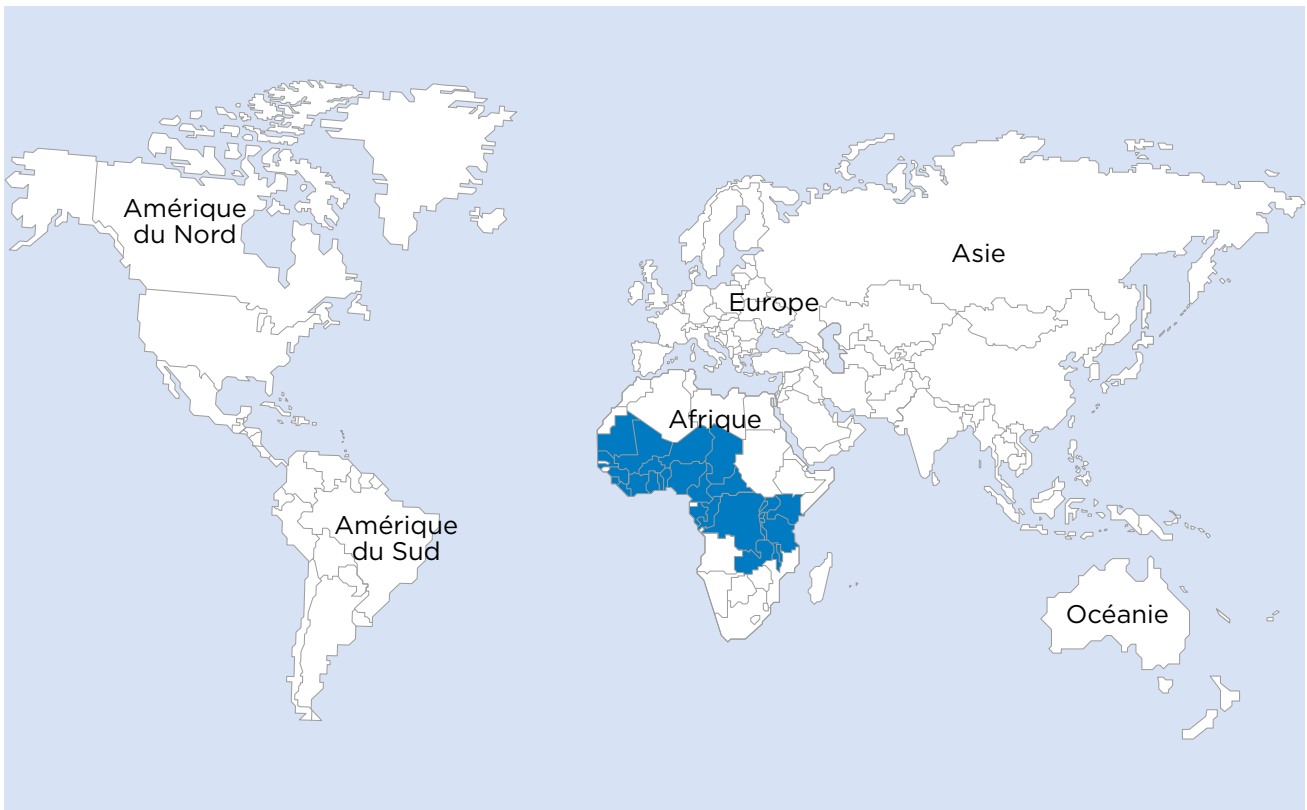
Cartographie des risques vigilance du Groupe Bolloré

En 2017, la cartographie des risques vigilance réalisée dans le cadre de l'élaboration du premier plan de vigilance du Groupe a identifié trois grandes familles de risque : la santé et sécurité, l'environnement et la protection des droits humains et libertés fondamentales. Les résultats de cet exercice ont été éprouvés et confirmés en 2018, à l'occasion de la cartographie des risques RSE Groupe, réalisée dans le cadre de la mise en œuvre des exigences requises par la déclaration de performance extra-financière. Les risques vigilances ont ainsi été intégrés au sein de l'univers de risques RSE Groupe, cotés par les membres des Comités de direction et les représentants des fonctions supports et opérationnelles, inscrivant le devoir de vigilance au cœur de la stratégie RSE du Groupe, qui a ainsi pris parti de détailler les mesures d'atténuation mises en œuvre pour l'ensemble de ces risques RSE et vigilance au sein de sa déclaration de performance extra-financière, et de porter dans son plan de vigilance une attention spécifique sur l'Afrique subsaharienne (cf. zone géographique prioritaire du plan de vigilance ci-après).

— Mutualisation des risques DPEF et devoir de vigilance

| Risques vigilance | Description du risque | Risques identifiés dans la cartographie des risques extra-financiers du Groupe Bolloré (voir 1.2 – Cartographie des risques extra-financiers du Groupe Bolloré, page 59) |
|---|--|---|
| Santé et sécurité | Le périmètre du cadre de maîtrise des risques comprend : les collaborateurs du Groupe, les salariés de ses prestataires, fournisseurs et sous-traitants, ainsi que les usagers de ses produits et services, populations riveraines et communautés locales. Une vigilance spécifique est portée sur les activités de manutention et de transport, et tout particulièrement le transport ferroviaire. Le cadre de maîtrise des risques associés à ces enjeux est renforcé par des procédures adaptées et spécifiques. Par ailleurs, le Groupe applique une vigilance constante et un suivi rigoureux des risques sanitaires associés à ses différents territoires d'implantation et déploie les plans d'action et mesures nécessaires pour endiguer toute menace. | <p>Santé et sécurité au travail (page 61)</p> <p>Attraction et rétention des compétences (page 68)</p> <p>Dialogue social (page 73)</p> |
| Environnement | Les activités du Groupe peuvent avoir des impacts multiples sur l'environnement : pollution de l'eau, des sols et de l'air, pollution sonore et lumineuse, émissions de gaz à effet de serre directes ou indirectes. Les activités de transport et de logistique étant associées à de fortes consommations énergétiques et aux émissions de gaz à effet de serre, le Groupe a identifié son impact carbone comme enjeu prioritaire. Le Groupe n'ayant pas d'activité de production, à l'exception de sa filiale Blue Solutions, il consomme peu de matières premières. La prévention de situation de pollution, d'accidents environnementaux pouvant notamment porter atteinte aux écosystèmes dont dépendent les populations riveraines aux activités du Groupe, et la maîtrise de son empreinte carbone sont encadrés par des procédures et des mesures et plans d'actions objectifs, proportionnellement à l'impact environnemental potentiel. Le Groupe intègre par ailleurs les enjeux climatiques dans sa stratégie business en plaçant notamment l'innovation comme pilier de sa démarche à travers les solutions proposées par sa filiale de stockage d'électricité et systèmes. | <p>Pollution locale et transport/stockage des matières dangereuses (page 88)</p> <p>Impact et opportunité carbone des produits et services (page 85)</p> |
| Droits humains et libertés fondamentales | Selon les contextes socio-économiques, politiques et d'implantation, les activités du Groupe peuvent avoir un impact sur les enjeux relatifs aux droits humains. Le Groupe Bolloré a identifié les trois aspects les plus matériels par rapport à ses activités, sur lesquels il s'engage à déployer une vigilance raisonnable : les droits fondamentaux des travailleurs, les droits fondamentaux des communautés locales, et la contribution à une empreinte sociétale positive. | <p>Promouvoir les droits humains dans la chaîne de valeur (page 77)</p> <p>Santé et sécurité des usagers et des tiers (page 61)</p> <p>Corruption et trafic d'influence (page 75)</p> <p>Protection des données personnelles (RGPD) (page 77)</p> |

Définition de la zone géographique prioritaire

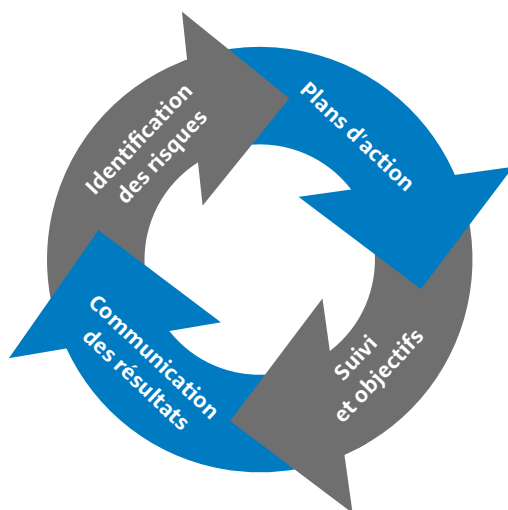


102

Le Groupe a établi une zone géographique prioritaire sur laquelle il concentre ses actions pour l'exercice de son devoir de vigilance. Cette zone a été définie selon les critères suivants : le nombre de salariés, la présence de l'ensemble des activités sur le territoire ainsi que le niveau de l'indice de développement humain des pays concernés. Les effectifs des filiales implantées dans ces pays représentent en effet 80 % des effectifs du Groupe hors OCDE. Cette approche permet de dédier les ressources adaptées, afin d'améliorer les dispositifs de vigilance existants et de tirer les enseignements utiles à leur duplication sur les autres zones d'opérations. Centrée sur 25 pays de l'Afrique subsaharienne et centrale, cette zone prioritaire est représentée en bleu sur la carte.

L'approche par cycle de vigilance repose sur les trois temps de l'exercice du devoir de vigilance : l'identification des risques, leur traitement et la reddition d'information sur les résultats des dispositifs mise en place. Elle permet, à chaque étape du cycle, de s'assurer que les choix appropriés sont opérés pour exercer une vigilance raisonnable et effective sur les enjeux prioritaires retenus. Cette méthode entend aussi faciliter la pédagogie des dispositifs de vigilance auprès des différents publics intéressés, permettre leur implication, identifier les points d'amélioration et les adapter le cas échéant. Le Groupe Bolloré explicite cette démarche au sein du compte rendu 2020 de son plan de vigilance à travers différents exemples illustrés par des indicateurs.

MISE EN PLACE DE CYCLES DE VIGILANCE



Dans le cadre de la construction de son dispositif de vigilance, le Groupe Bolloré a élaboré une approche dédiée, afin de répondre aux enjeux identifiés et de proposer un cadre de maîtrise des risques adaptés.

Suivi des mesures mises en œuvre, évaluation de la performance

La performance du Groupe dans la maîtrise de ses risques est suivie et évaluée à travers le reporting extra-financier annuel piloté par la Direction RSE et les reporting mensuels QHSE au sein des divisions. Les mesures prises pour répondre aux risques vigilance sont explicitées dans la déclaration de performance extra-financière.

En effet, plus d'une centaine d'indicateurs de moyens et de résultats, ajustés et enrichis chaque année, concernant les thématiques sociales, environnementales, sociétales et de gouvernance, sont partagés et étudiés en interne dans une logique d'amélioration constante et de suivi de la performance. Les audits externes annuels permettent de valider la robustesse des données remontées.

Ainsi, au cours de l'année 2019, et conformément à ce qui avait été annoncé au sein du plan de vigilance de l'exercice 2018, un travail de remise à jour des protocoles de reporting sociaux et RSE a été effectué, intégrant de nouveaux indicateurs, complémentaires, optimisant les processus de collecte des informations extra-financières. La Direction RSE poursuivra en 2020 cette démarche d'optimisation de son reporting afin de pouvoir communiquer sur les résultats des actions mises en œuvre dans le cadre de la maîtrise des risques vigilance.

L'analyse de la performance des mesures déployées s'adosse à la mise en œuvre d'actions correctives dans une démarche d'amélioration continue du cycle de vigilance du Groupe Bolloré. Par ailleurs, l'élaboration, la mise en œuvre, et le déploiement de son système d'alerte professionnelle confèrent au Groupe de nouveaux outils pour piloter son approche vigilance et mesurer la performance de son approche.

Mise en œuvre d'un mécanisme d'alerte et de recueil des signalements

En 2018, la Direction de la conformité et la Direction RSE ont travaillé de concert à la révision du système d'alerte existant, qui intègre désormais dans un ensemble les sujets concernant, d'une part, la lutte contre la corruption et le trafic d'influence, et, d'autre part, les thématiques du devoir de vigilance, qui ont été définies et détaillées. En effet, la loi dite « Sapin II » requérant la mise en place d'un système de recueil des signalements similaire à celui exigé par la loi sur le devoir de vigilance, les systèmes ont été développés sur une même plateforme dans un souci de mutualisation et dans le respect des exigences de l'AFA et de la CNIL.

Ce dispositif d'alerte avait fait l'objet de consultations des instances représentatives du personnel renouvelées en 2019 pour présenter les développements apportés dans cette version, qui sera de nouveau mise à jour dans le courant du premier semestre 2020 afin de répondre aux exigences du règlement européen sur la protection des données personnelles (RGPD).

Le traitement des alertes est piloté au niveau du siège, et est encadré par le Comité éthique – anticorruption et RSE, qui exerce sa mission en toute indépendance. Le dispositif permet à tout collaborateur du Groupe Bolloré, de ses partenaires commerciaux, ou tout individu dont les intérêts sont susceptibles d'être affectés par l'activité du Groupe, de porter à sa connaissance un crime ou un délit, une violation grave et manifeste de la loi ou du règlement, une menace pour l'intérêt général ou encore des agissements contraires au Code de conduite du Groupe.

Les signalements émis au moyen du dispositif d'alerte font l'objet d'une analyse de recevabilité par des référents dédiés selon la nature de l'alerte. Le cas échéant, les alertes feront l'objet d'une enquête permettant d'établir, dans un délai raisonnable, la matérialité des faits qui en font l'objet.

Si une enquête permet d'établir la matérialité d'un manquement signalé et la responsabilité de leurs auteurs présumés, des sanctions disciplinaires et/ou poursuites judiciaires seront prises à l'encontre de la ou les personnes mises en cause (voir 2.2.1 – Partager une même éthique des affaires et assurer la conformité aux standards les plus stricts, page 75).

3.2. Compte rendu de la mise en œuvre du plan de vigilance

| | 2017 | 2018 | 2019 | PLAN D'ACTION 2020 |
|---|--|--|--|---|
| Cartographie des risques | Enquête interne vigilance Groupe Bolloré 3 familles de risques vigilance identifiées | Cotation des risques RSE Groupe 6 familles de risques RSE identifiées | Priorisation de la thématique droits humains Mise en place d'un Comité de pilotage droits humains pour affiner l'identification des risques <ul style="list-style-type: none"> Sensibilisation de services transverses (achats, RH, QHSE, juridique, conformité, RSE, etc.) Lancement d'une cartographie spécifique BTL intégrant des critères géographiques approfondis : élaboration d'un questionnaire d'identification des risques destinés aux directions régionales et locales | <ol style="list-style-type: none"> Déployer le plan d'action droits humains Groupe <ul style="list-style-type: none"> Assurer une communication efficace pour une bonne appropriation des outils et processus droits humains sur l'ensemble des entités du Groupe Poursuivre la démarche de sensibilisation des collaborateurs pour une bonne compréhension des enjeux Permettre ainsi la formalisation de plans d'action et de procédures droits humains Finaliser le déploiement du système d'alerte <ul style="list-style-type: none"> Mettre à jour le dispositif de recueil et signalement d'alertes professionnelles conformément aux exigences du règlement européen sur la protection des données personnelles Poursuivre notre démarche de communication et sensibilisation droits humains en intégrant la présentation du système d'alerte Poursuivre la formalisation de notre procédure de traitement des alertes relatives aux enjeux devoir de vigilance Poursuivre l'animation d'ateliers de suivi de la maîtrise des risques <ul style="list-style-type: none"> Affiner notre cartographie des risques : priorisation sur les entités de la division de transport et de logistique pour les thématiques droits humains, et des entités de stockage d'électricité et systèmes pour les enjeux environnementaux Élaboration de plans d'actions par risques Déploiement de projets pilotes Développement d'indicateurs de suivis et de performance Renforcer le dispositif éthique <ul style="list-style-type: none"> Formaliser les procédures et politiques manquantes : finaliser la nouvelle Charte Éthique et RSE Groupe Renforcer les politiques existantes aux regards des enjeux portant sur les tiers Finaliser la Charte achats responsables Poursuivre la formalisation de notre démarche partie prenante Élaborer une stratégie climat |
| Actions mises en œuvre | <ul style="list-style-type: none"> Identification d'une zone géographique prioritaire Élaboration du premier plan de vigilance Groupe | <ul style="list-style-type: none"> Élaboration d'une Charte Diversité Intégration de critères RSE au sein des procédures éthiques existantes (ex. : questionnaire fournisseur) Formalisation de politiques dans une démarche de cycle de vigilance et amorce de la révision du système d'alerte | <ul style="list-style-type: none"> Développement des ateliers de maîtrise des risques et priorisation d'un chantier « achats vigilances » Renforcement du dispositif éthique : développement d'une Charte Éthique et RSE Groupe, déploiement du système d'alerte professionnelle Publication de la Charte droits humains Groupe et d'un plan d'action Lancement d'une campagne de sensibilisation aux enjeux droits humains Élaboration d'une stratégie climat : lancement d'un groupe de travail pour élaborer une politique environnementale, réponse Groupe au Carbon Disclosure Project | |
| Enjeux d'amélioration | <ul style="list-style-type: none"> Éventail d'enjeux extrêmement différents selon les métiers et les territoires d'implantation Différence de maturation des politiques selon les activités et complexité organisationnelle et opérationnelle Élaborer des indicateurs de suivi et des indicateurs de performance | | | |
| | Objectifs 2020-2021 <ul style="list-style-type: none"> Poursuivre l'amélioration du dispositif éthique et développer des engagements et outils cohérents et partagés Publier une Charte Éthique et RSE et un Code de conduite renforcé en termes de droits humains Élaborer des démarches de terrain alignées et des indicateurs pertinents Poursuivre les campagnes de sensibilisation et formation des équipes de l'ensemble des entités de la zone prioritaire Déployer une stratégie d'achats responsables | | Objectifs 2021-2022 <ul style="list-style-type: none"> Améliorer l'ouverture de la démarche de vigilance aux parties prenantes externes Élaborer une démarche d'accompagnement des fournisseurs et sous-traitants sur les enjeux vigilance Définir une trajectoire de long terme objectivée | |
| DÉMARCHE D'AMÉLIORATION CONTINUE | | | | |

SUIVI DE LA MISE EN ŒUVRE DES OBJECTIFS

Conformément à son approche de cycle de vigilance et la méthodologie de son dispositif, le Groupe Bolloré s'inscrit dans une démarche d'amélioration continue basée sur la transparence et la communication de ses résultats en matière de maîtrise des risques et d'atteinte de ses objectifs.

Bilan des objectifs 2019

- **Formaliser une Charte droits humains** : le Groupe Bolloré a élaboré et publié sa Charte droits humains Groupe, signée par le Président-directeur général Cyrille Bolloré. Accessible en ligne et diffusée à tous les services et l'ensemble des Directions générales, la Charte a été suivie de la formalisation d'un plan d'action droits humains Groupe, présenté au sein de l'axe « Agir avec intégrité dans la conduite de nos affaires et promouvoir les droits humains » (voir 2.2.3 – Promouvoir les droits humains dans notre chaîne de valeur, page 77).
- **Déployer la Charte Diversité et Inclusion** : formalisée en 2018, la Charte Diversité a fait l'objet d'une campagne de déploiement en 2019 au sein de la filiale de transport et de logistique, identifiée comme prioritaire au regard de la cartographie des risques RSE. Transmise à l'intégralité du réseau RH et mise en ligne sur l'intranet, elle a été suivie par l'élaboration d'un plan d'action diversité qui sera déployé en 2020.
- **Harmoniser le dispositif éthique** : cette démarche de mise à jour de l'ensemble des chartes, politiques, et procédures permettant un cadre de maîtrise des enjeux éthiques, incluant les sujets RSE, vigilance et de conformité, a été initiée et a conduit à la mutualisation des démarches de la Direction RSE et de la Direction de la conformité Groupe. L'harmonisation du dispositif éthique sera poursuivie en 2020 avec la publication de nouvelles procédures et la mise à jour de la Charte Éthique Groupe comme document pilier de la démarche éthique.
- **Formaliser des procédures achats responsables** : tout au long de l'année 2019, le Groupe a poursuivi son travail d'identification des risques vigiles, ainsi que des risques liés à la corruption, au sein de sa chaîne d'approvisionnement. Plusieurs groupes de travail ont été mis en place, réunissant les équipes RSE et les différents services achats. Un questionnaire de due diligence a été réalisé et déployé sur un panel de fournisseurs identifiés.

ÉLABORATION D'UNE MISSION PILOTE VIGILANCE

Démarche : l'implémentation d'une démarche de vigilance repose sur la bonne appropriation de ses enjeux. Si la démarche du Groupe est construite de manière à proposer un cadre structurant, axé sur des principes directeurs et des engagements s'appliquant à son ensemble, les enjeux vigilance doivent être appréhendés au regard des différents contextes économiques, sociaux et géographiques des territoires d'implantation.

Objectifs : confronter la cartographie des risques RSE avec la réalité opérationnelle autour de trois objectifs principaux :

- présenter la stratégie et les outils RSE du Groupe ainsi que son approche de vigilance en local;
- sensibiliser les contributeurs RSE locaux à la démarche du Groupe et aux différentes réglementations françaises et principes directeurs internationaux;
- identifier les bonnes pratiques et processus existants en local et les accompagner dans leur maîtrise des risques RSE notamment à travers l'optimisation de leurs processus de reporting extra-financier.

Méthodologie : visites de sites, et entretiens semi-directifs appuyés par des questionnaires de maîtrise des risques, reprenant les risques prioritaires pour la division de transport et de logistique, auprès de services identifiés (QHSE, RSE, communication, achats, RH, etc.).

Périmètre : Bolloré Transport & Logistics Côte d'Ivoire. Figurant dans la zone prioritaire de vigilance établie par le Groupe, il s'agit d'un pays particulièrement représentatif et stratégique pour le Groupe. Des rencontres ont été organisées entre les différents services (ressources humaines, achats, QHSE, RSE, communication, etc.).

Sites visités : Abidjan Terminal, Carena, Sitarail et Bolloré Transport & Logistics Côte d'Ivoire pour recueillir les faits marquants et informations permettant d'attester de l'application des politiques Groupe et la maîtrise des enjeux vigilance en matière de santé et sécurité, environnement, et droits humains.

Santé et sécurité des personnes

Cadre de maîtrise des risques

Les entités appliquent le cadre de maîtrise des risques santé-sécurité présenté au sein de l'axe « Fédérer les femmes et les hommes, première force de l'entreprise ». Par ailleurs, les entités de Bolloré Transport & Logistics Côte

d'Ivoire (sites logistiques/transport Sitarail, Carena et Abidjan Terminal) disposent de structures de santé, agréées par la Caisse nationale de prévoyance sociale de Côte d'Ivoire. Chaque établissement majeur de Bolloré Transport & Logistics Côte d'Ivoire dispose d'un médecin, d'une pharmacie et d'assistants, secrétaires médicaux. Ces structures proposent chaque année des campagnes de prévention, de sensibilisation et de vaccination, ouvertes aux ayants droit des collaborateurs et pouvant être mis à disposition des salariés sous-traitants directs.

Sitarail

- Les activités de transport de biens et de personnes, et tout particulièrement les activités de transport ferroviaire, sont associées à des enjeux sanitaires spécifiques, en ce qu'elles peuvent jouer un rôle dans la propagation de maladies, ce qui constitue un enjeu clé dans des territoires concernés par des pathologies identifiées comme cause importante de mortalité et d'invalidité (ex. : tuberculose, VIH, paludisme, etc.). En conséquence, Sitarail met en place des processus santé et sécurité stricts et adaptés, et assure un rôle de prévention et de sensibilisation auprès des usagers et des communautés locales. Ainsi, Sitarail déploie des campagnes de sensibilisation spécifiquement à destination des usagers. Ses enceintes, telles que les gares ferroviaires, constituent des lieux parfois très fréquentés où des « campagnes de masse » peuvent être organisées, en collaboration avec les autorités locales et administratives, à destination des voyageurs, de leurs familles et accompagnants. De plus, des infirmiers sont présents dans tous les convois de passagers.
- Dans le cadre de sa démarche orientée vers les tiers, et notamment les communautés locales vivant aux abords des enceintes et voies ferrées, Sitarail met en place des modalités de dialogue aussi bien avec les autorités publiques que les chefs de village. Par exemple, Sitarail a été confronté à des situations où des populations riveraines avaient pris l'habitude de faire brûler des pneus usagés afin de récupérer les treillis métalliques. Or, cela peut potentiellement constituer un risque en cas de passage d'un convoi de matières dangereuses ou d'hydrocarbures. C'est pourquoi des rencontres et des échanges ont été organisés pour expliquer le risque et sensibiliser la communauté, ce qui constitue une priorité dans ce cadre d'activité. Aussi, un réseau de surveillance à proximité des emprises ferroviaires a été mis en place. Un dispositif permet aux riverains d'être en relation avec les centres de sécurité du réseau ferré.

Bolloré Transport & Logistics Côte d'Ivoire

- Des actions de sensibilisation spécifiquement destinées aux populations riveraines sont prévues dans le cadre des opérations de transport routier de matières dangereuses, et notamment le cyanure, portant sur le comportement à adopter avant et pendant le passage d'un convoi, ou en cas d'accident. Des référents sont nommés dans les villages localisés aux abords des tracés routiers, élaborés au préalable en fonction des risques identifiés sur les trajets, afin d'assurer un dialogue entre l'entité et les populations concernées.

Environnement

Cadre de maîtrise des risques

Concernant les enjeux environnementaux, et spécifiquement les risques liés à la pollution, graduelle ou accidentelle, les entités de Bolloré Transport & Logistics Côte d'Ivoire mettent en place une politique et des processus constituant un cadre de maîtrise des risques adaptés, certifiés ISO 14001 ou s'appuyant sur des standards internationaux reconnus. Par ailleurs, au-delà des audits internes et externes réalisés chaque année, certaines entités sont également soumises à des contrôles du ministère de l'Environnement mais également à des visites du Centre ivoirien antipollution (CIAPOL), suite auxquelles sont émis des rapports devant donner lieu à des plans d'action. Il est à noter que, du fait de sa position géographique en aval de zones habitées, le site de Carena est confronté à une importante masse de déchets externes, issus d'une partie de la ville d'Abidjan et acheminés par le courant sur le chantier naval.

Sitarail

Au-delà des risques liés aux incidents et accidents environnementaux, spécifiquement encadrés par des procédures QHSE, liées au système de gestion de la sécurité déployé par l'entité, Sitarail a réalisé une analyse environnementale de ses activités, sur la base de la norme ISO 14001. Les situations de pollutions pouvant être causées dans le cadre du transport ferroviaire et impacter les riverains renvoient aux déchets pouvant être présents aux abords des voies. Des actions de collectes sont donc réalisées par différentes directions de Sitarail. Des équipes sont en outre dédiées à l'entretien des trains et à la collecte des déchets ordinaires, récupérés par un prestataire agréé, pour être traités, recyclés et valorisés le cas échéant. Les déchets alimentaires

peuvent être récupérés par les collectivités à destination, pour nourrir le bétail ou réaliser du compost. Par ailleurs, dans le cadre d'un projet d'assainissement de ses espaces, Sitarail s'est fait accompagner en 2019 par une agence de gestion des déchets.

• Carena

Le site de Carena, certifié ISO 14001, a engagé une démarche exemplaire pour optimiser le tri des déchets. Chantier de réparation navale situé sur le port autonome d'Abidjan, le site déploie une infrastructure capable d'accueillir différents types de navires (*sea tankers*, cargo, navires de ravitaillement, etc.) tout au long de l'année, ainsi qu'une grande diversité d'activités. Cette configuration implique la mise en place de procédures de gestion des déchets strictes et adaptées, aussi bien pour les déchets issus des navires, associés à une multitude d'activités, que pour les déchets générés par les ateliers du chantier.

Quelle que soit leur origine, tous les déchets du site sont collectés, puis traités en externe par un prestataire agréé par les autorités locales. Chaque semestre, la performance de chaque atelier en matière de gestion des déchets leur permet de gagner un certain nombre de points pour les Security Awards, une démarche initiée en interne, renforçant l'implication des collaborateurs, à l'issue de laquelle les équipes ayant engrangé le plus de points reçoivent un prix. Pour renforcer son engagement en matière de maîtrise des risques de pollution, la Direction générale de Carena a également instauré une prime environnement afin d'encourager le personnel en interne. Il s'agit d'une cagnotte, issue du résultat de vente des déchets valorisés, redistribuée à l'ensemble du personnel deux fois par an.

Concernant les risques de pollution des eaux identifiés dans le cadre des activités du chantier naval, certains navires externes ont été accusés par le passé de déverser des eaux hydrocarburées : c'est pourquoi, Carena a mis en place un système d'engagement antipollution, lié au Code de l'environnement et au Code de l'eau ivoirien, appliquant le système pollueur-payeur. Chaque représentant des navires recourant aux services du chantier naval doit le signer et est informé de ce qu'il encourt en cas de violation.

Le chantier naval fait également partie du plan national de prévention et de lutte contre la pollution, ou plan POLMAR, dispositif développé par le ministère de l'Environnement de Côte d'Ivoire, mobilisant toutes les ressources, organismes et entreprises dans des exercices annuels et une démarche commune pour intervenir en cas de situation de pollution majeure dans le littoral. Carena a participé à l'élaboration du dispositif, et à sa validation. Par ailleurs, en raison de sa localisation en aval, Carena a mis en place un séparateur eau-hydrocarbure, et assure à ses frais une partie du traitement des eaux usées de la ville, procédant à des analyses sur prélèvement avant rejet dans la nature sur approbation du Centre ivoirien antipollution.

• Bolloré Transport & Logistics Côte d'Ivoire

En 2019, Bolloré Transport & Logistics a édifié un nouvel Aerohub, une plateforme de stockage et manutention des produits de grande distribution, projet de grande ampleur fonctionnant à l'énergie solaire appelé à générer de nombreux emplois et à faire d'Abidjan la première plateforme logistique de la sous-région Ouest africaine.

Droits humains

Cadre de maîtrise des risques

Conformément aux engagements du Groupe, les employés ont reçu une formation sur la Charte Éthique, en ligne, ou en présentiel pour les collaborateurs n'étant pas dotés de par leurs fonctions d'un ordinateur professionnel. Les différents entretiens ont mis en lumière une bonne appropriation des procédures et du cadre Groupe sur les aspects notamment liés à la santé et la sécurité des collaborateurs, mais également à leurs conditions de travail (rémunération, temps de pause, recrutement, développement des compétences etc.). Parmi les procédures de prévention des risques d'atteintes aux droits humains au sein de la chaîne de valeur, les conditions de référencement au sein de la base de données utilisée en interne par les entités de Bolloré Transport & Logistics Côte d'Ivoire pour sélectionner un profil de salarié sous-traitant ont trait à des thématiques droits humains (interdiction d'embauche au noir, obligation d'avoir une déclaration de la Caisse nationale de prévoyance sociale attestant de l'âge, etc.). Concernant les risques de travail des enfants ou de travail forcé, la vigilance exercée sur ces aspects, l'application des procédures de la Direction des ressources humaines, couplée à la réglementation locale et la prise en compte de ces sujets dans la convention collective et le règlement intérieur, constituent un cadre de maîtrise des risques solide.

• Carena

Carena a développé une politique RSE, réaffirmant les droits fondamentaux, et mis en place sur son site une école Carena, mettant à disposition des collaborateurs du matériel didactique ainsi qu'une cantine subventionnée. En outre, et, dans le cadre d'une démarche de transfert de compétences, les salariés les plus anciens ont la possibilité de devenir formateur.

Fin 2018, Carena s'est engagé dans une action de lutte contre l'analphabétisme, en partenariat avec la Direction de l'alphabétisation et de l'éducation non formelle (DRINA), basée sur le développement d'une application mobile. Quinze collaborateurs, (douze ouvriers en CDD et trois ouvriers sous-traitants), ont été formés en présentiel au centre de formation interne de Carena.

• Sitarail

L'absence de centres de formation spécialisés sur les métiers ferroviaires en Afrique incite en permanence Sitarail à promouvoir de nouvelles spécialités. L'entité, qui a mis en place plusieurs centres de formations, a ainsi renforcé son engagement en matière de développement des compétences sur Bobo Dioulasso, à travers la construction d'une école de formation aux métiers ferroviaires, proposant un BTS sur deux ans.

Sitarail a également lancé en 2019 la construction d'une bibliothèque au Centre de formation professionnelle d'Abidjan, mettant à disposition des supports et des manuels de cours pour les stagiaires, formateurs et agents en formation. L'entité a également reçu un prix dans le cadre du programme Agence emplois jeunes, notamment financé par l'État ivoirien et la Banque mondiale, dans le cadre duquel l'entité a accueilli et formé des jeunes.

Par ailleurs, le lancement de la construction d'un nouveau réfectoire pour les cheminots d'Abidjan, réclamé par les instances représentatives du personnel, met en lumière la qualité du dialogue social et de la concertation employeur/employé, tout en répondant à un véritable besoin pour ces travailleurs.

• Abidjan Terminal

Une démarche de féminisation des métiers a été initiée par la Direction générale, et notamment les postes associés à la conduite d'engins. Pour cela, des dortoirs et une salle de repos ont été construits spécifiquement pour les collaboratrices.

• Bolloré Transport & Logistics Côte d'Ivoire

Par ailleurs, en 2019, Bolloré Transport & Logistics Côte d'Ivoire a accueilli huit étudiants de l'Académie régionale des sciences et techniques de la mer (ARSTM) dans le cadre de son partenariat école et de son engagement pour la promotion de l'excellence. Ces stages permettent aux étudiants en fin de formation d'affiner leurs connaissances théoriques et les parfaire avec la pratique. Cela constitue une opportunité en faveur de l'intégration professionnelle. Dans le cadre de ce partenariat, 120 agents anciens étudiants de l'ARSTM ont trouvé un emploi durable au sein des filiales de Bolloré Transport & Logistics en Côte d'Ivoire.

Bilan de la mission

Les entités appliquent les cadres de maîtrise des risques Groupe, en adaptant leurs procédures et actions correctives aux réalités opérationnelles. Les visites de terrain, associées aux échanges en présentiel, ont permis une meilleure compréhension des enjeux locaux, ainsi qu'une meilleure appropriation des obligations, et de la démarche RSE et de vigilance impulsée par le Groupe. Par ailleurs, la mission a également permis de dégager les opportunités associées aux enjeux droits humains, et ce, notamment en matière d'impact local et de développement. Les différentes entités ont effectivement souligné l'importance et l'impact fort de la politique de formation, les partenariats avec les écoles locales, les processus encadrant le dialogue social, ainsi que les avantages sociaux tels que la couverture santé, qui constituent un levier d'attractivité indéniable du Groupe Bolloré en Côte d'Ivoire.

DÉMARCHE DE VIGILANCE AU SEIN DE LA CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT

En 2018, comme présenté au sein de son dernier plan de vigilance, le Groupe a mené une mission d'analyse des pratiques et processus vigilances des services achats, ce qui a permis d'établir un état des lieux des outils et processus mobilisés dans la phase de sélection des prestataires, fournisseurs et sous-traitants, selon les différentes familles d'achats du Groupe. La démarche initiée a également permis d'effectuer une première sensibilisation aux enjeux du devoir de vigilance au sein de la chaîne d'approvisionnement, ce qui a notamment abouti à la nomination de référents éthiques et RSE au sein des grandes familles d'achats.

En 2019, et conformément à l'engagement du Groupe, les équipes RSE Groupe ont poursuivi leur démarche d'affinage de cartographie des risques au sein de la chaîne d'approvisionnement, et ont organisé plusieurs groupes de travail afin de pouvoir dresser une cartographie des enjeux achats du Groupe, en collaboration avec les référents RSE des équipes achats.

Identification de grandes familles d'achats du Groupe et des risques associés

Le département achats du Groupe est organisé autour de quatre grandes familles d'achats : les achats généraux ou achats hors-production, les achats relatifs au fret – spécifiques aux activités de la commission de transport, les achats immobiliers et infrastructures, ainsi que les achats de matériel nécessaire aux activités d'exploitation. L'organisation des services achats du Groupe est décentralisée et chaque famille d'achats dispose de procédures spécifiques et de modalités de référencement adaptées à leurs spécificités. Si l'adhésion aux valeurs et engagements du Groupe composant son dispositif éthique (Charte droits humains, Charte Éthique, Charte fournisseurs de Bolloré Logistics, etc.) constitue un critère primordial dans la sélection du partenaire, les spécificités organisationnelles des différentes familles d'achats du Groupe impliquent d'identifier les risques prioritaires en fonction des catégories et sous-catégories d'achats, mais également des territoires et le déploiement de procédures adaptées.

• Achats hors production

Périmètre : cette catégorie renvoie aux approvisionnements utilisés dans le fonctionnement quotidien de l'entreprise en dehors des activités de production. Le département des achats hors production gère l'intégralité du périmètre Bolloré, incluant Vivendi, de manière centralisée au siège.

Sous-catégories : informatique et télécommunications, voyages d'affaires, *service & facilities*, automobile et téléphonie.

Enjeux : cette catégorie renvoie à de nombreux produits et services, pouvant être associés à des enjeux de vigilance importants. Par exemple, les achats relatifs aux voyages et à l'automobile ont un impact environnemental associé aux enjeux des émissions de gaz à effet de serre, et les achats de services (prestations de ménage, restauration, sécurité) peuvent être concernés par des enjeux sociaux et droits humains selon la zone géographique.

Processus vigilance spécifique : des critères relatifs à la prise en compte de la RSE ainsi que des droits humains ont été intégrés à la procédure de due diligence éthique des fournisseurs, sous-traitants et intermédiaires du Groupe, à travers une vingtaine de questions ouvertes et fermées (âge minimal contractuel appliqué, modalités de définition des salaires minimaux et heures de travail hebdomadaires, existence d'un système de management de l'environnement, de la santé et de la sécurité, critères de sélection des fournisseurs, etc.). L'analyse des réponses prévoit également d'intégrer un screening identifiant les éventuelles controverses relevant de la RSE liées à chacune des sociétés. Le questionnaire va progressivement être envoyé à un périmètre de co-contractants de plus en plus large afin de couvrir les plus à risque.

Actions en cours :

- sensibilisation et formation des acheteurs sur les enjeux de vigilance relatifs à leur périmètre;
- identification d'un panel de fournisseurs par volume d'achats pour lancer un projet pilote d'évaluation des fournisseurs;
- sur la base du panel identifié, réalisation d'un questionnaire adapté par sous-catégories avec une priorité sur les achats *service & facilities* en matière de droits humains, et une priorité sur les achats de voyages concernant les aspects environnementaux;
- formalisation de clauses vigilance à insérer dans les achats généraux;
- développement d'outils pour optimiser le référencement des fournisseurs et leur évaluation sur des critères sociaux et environnementaux.

• Achats de fret

Périmètre : cette catégorie renvoie à la sélection de solutions et prestations d'affrètement pour le transport de marchandises, et concerne ainsi spécifiquement les activités de Bolloré Logistics.

Sous-catégories : transport maritime, transport aérien et transport routier.

Enjeux : concernant le fret maritime et aérien, le Groupe traite majoritairement avec un panel de partenaires identifiés, dans le cadre de contrats globaux comprenant de nombreuses clauses intégrant les enjeux éthiques. C'est pourquoi, le Groupe a choisi de concentrer sa démarche vigilance sur les achats de transport routiers. De nombreux territoires africains présentant des déficits infrastructurels, les achats routiers sont associés à des enjeux spécifiques (choix de prestataires plus restreint, nécessité de formation des chauffeurs sous-traitants aux standards santé-sécurité du Groupe, nombre important de partenaires aux profils extrêmement variés selon les territoires, etc.).

Processus vigilance spécifique : mise en place d'une procédure annuelle de due diligence (intégrant les dispositions de la loi Sapin II et plan de vigilance) pour les fournisseurs majeurs du transport maritime et aérien (70 % des achats de capacité de fret tous modes confondus), exigence d'un engagement de conformité avec les documents du dispositif éthique du Groupe, et revue d'affaires mensuelles intégrant des exigences environnementales contractualisées. Concernant les fournisseurs de prestation de transport par route, mise en place d'un auto-référencement obligatoire par le biais d'un questionnaire intégrant des volets éthiques, développement durable, et QHSE, ainsi que de la soumission de pièces justificatives (100 % de transporteurs routiers actifs référencés fin 2018). En Afrique, la procédure de due diligence pour les fournisseurs identifiés comme prioritaires dans la cartographie des risques éthiques est également déployée progressivement depuis le deuxième trimestre 2019. Celle-ci devrait se généraliser à l'ensemble des acteurs du segment. Le référencement et la sélection des fournisseurs de prestations de transport de fret sont encadrés par une procédure de vendor management révisée en 2019.

Actions en cours :

- sensibilisation et formation des équipes des achats de fret sur les enjeux vigilance;
- développement d'un questionnaire d'évaluation intégrant des critères vigilance pour les fournisseurs maritimes et aériens;
- cartographie des fournisseurs routiers prioritaires, selon les territoires d'implantation, d'opération ainsi que selon le volume d'achats;
- formalisation de clauses vigilances spécifiques adaptées au niveau de risque par sous-catégorie d'achats du fret;
- nomination d'une référente « offre durable » concernant les achats de fret maritime de Bolloré Logistics.

• Achats infrastructures et immobilier

Périmètre : cette catégorie est gérée en central pour l'ensemble du Groupe pour les projets importants et/ou complexes, impliquant des montants élevés. Les projets plus modestes sont gérés par les équipes en local.

Enjeux : si ces achats peuvent parfois constituer un volume très important dans le cadre de lancement de nouveaux projets, la part de cette catégorie d'achats par rapport au global n'est pas constante. Au-delà des impacts environnementaux associés aux projets de construction, une vigilance spécifique doit être portée en fonction des zones géographiques dans la mesure où les prestations liées aux travaux peuvent – sur certains territoires – présenter des risques en matière de sécurité, conditions de travail et d'hébergement.

Processus vigilance spécifique : en plus de l'annexion des codes de conduite et exigences QHSE classiques, la plupart des principaux contrats de construction à l'international ou en France intègrent des éléments relevant du devoir de vigilance. Ainsi, dans le cadre des contrats de sous-traitance figurent des exigences sur le traitement du personnel concernant : la prévention du sida, le respect des droits des travailleurs étrangers, les mesures contre les insectes et nuisibles, l'interdiction de l'alcool, de la drogue, des armes et munitions, le respect des coutumes religieuses locales, les modalités d'accès à une alimentation convenable et à de l'eau pour les travailleurs, les conditions de prise en charge des funérailles en cas d'accidents mortels, l'interdiction du travail forcé et du travail des enfants, la non-discrimination et l'égalité des chances, la représentation des salariés et l'organisation syndicale, etc.

Actions en cours :

- sensibilisation et formation des équipes;
- augmenter le nombre d'études d'impact environnementales économiques et sociales préalables aux projets de construction;
- développer et affiner l'identification des risques vigilance par territoires.

• Achats industriels

Périmètre : une équipe en central gère les achats de matériels spécifiques aux activités industrielles du Groupe, majoritairement implanté en Afrique (ex. : engins de levage, locomotives, etc.), sur les domaines portuaires, logistique et énergie.

Enjeux : les achats réalisés en central sont majoritairement destinés à l'Afrique, qui concentre une grande part des activités d'exploitation. Cependant, étant donné les caractéristiques des besoins en matériel industriel, à l'exception de quelques produits comme le carburant ou les pièces détachées, ils sont importés de différents continents, et ont une importante empreinte carbone conséquente. Cette famille d'achats inclut également les activités de productions de la filiale de stockage d'électricité et systèmes du Groupe. En termes de sécurité des usagers des produits Blue Solutions, notamment relative à l'usage de la batterie LMP®, Blue Solutions est la seule entreprise à maîtriser une technologie « tout solide », pour la fabrication des batteries. Ses batteries sont exemptes de SVHC (Substance of Very High Concern) selon le règlement REACH, et de CMR (produits cancérigènes,

mutagènes ou toxiques pour la reproduction) selon le règlement CLP, et ne comprennent par ailleurs ni cobalt, ni nickel.

Processus vigilance spécifique : au sein de la division Stockage d'électricité et systèmes, Blue Solutions a élaboré un document recensant les exigences développement durable fournisseurs, intégrant notamment des enjeux spécifiques droits humains (travail forcé et travail des enfants, notamment). Par ailleurs, les entités Bluebus et batteries ont réalisé un audit droits humains, respectivement en 2018 et 2019, dont les conclusions n'ont relevé aucun écart. Des critères RSE sont intégrés en amont de la sélection des nouveaux fournisseurs des activités de la division Bretagne de Blue Solutions, qui s'appuie sur une politique achats intégrant des critères environnementaux.

Actions en cours :

- sensibilisation et formation des équipes ;
- organisation de réunions de travail pour déterminer les sous-catégories d'achats industriels et affiner la cartographie des risques ;
- élaborer des questionnaires d'évaluation des fournisseurs après avoir identifié un panel.

Il est à noter toutefois que la mise en œuvre de mesures de vigilance raisonnable peut être mise à l'épreuve en fonction des contextes de certaines régions. En effet, il arrive fréquemment que certains fournisseurs ou prestataires n'aient pas de concurrents sur le marché local, régional ou même national (pour des prestations comme les travaux sur les voies ferrées ou l'approvisionnement en huile par exemple). Les entités du Groupe ont donc parfois une influence et une marge de manœuvre restreinte quant à la prise en compte de critères RSE dans le choix du fournisseur.

Objectifs 2020-2022

- Élaborer une charte achats vigilance Groupe établissant les engagements fondamentaux valables pour toutes les familles d'achats, à partir de laquelle découleront des politiques internes spécifiques pour encadrer les enjeux associés aux différentes catégories.
- Poursuivre la campagne de sensibilisation et de formation des équipes achats sur les enjeux RSE et vigilance pour optimiser le déploiement, la formalisation en processus, et l'application des engagements du Groupe.

CYCLE DE VIGILANCE EN MATIÈRE DE DIVERSITÉ ET INCLUSION

• Identification du risque

Activité : la Direction des ressources humaines de la division de transport et de logistique, comprenant les business units Bolloré Energy, Bolloré Ports, Bolloré Railways et Bolloré Logistics, réparties dans plus d'une centaine de pays et comprenant en 2019 près de 36 500 collaborateurs.

Pays identifiés : l'intégralité du périmètre de la division de transport et de logistique.

Enjeux : en 2018, la cartographie des risques RSE Groupe a identifié les enjeux d'attraction et de rétention des compétences, ainsi que les enjeux droits humains, comme prioritaires. L'inclusion et la lutte contre les discriminations constituent des thématiques transverses à ces deux enjeux. À l'issue de l'élaboration de la Charte Diversité et Inclusion Groupe, proposant un cadre formalisant les engagements du Groupe en matière de lutte contre la discrimination, un plan d'action a été élaboré par la Direction des ressources humaines de la division de transport et de logistique pour favoriser la diversité culturelle, ethnique et sociale notamment à travers des recrutements. La première mesure de ce plan d'action consiste à renforcer les efforts déployés pour l'intégration et l'inclusion des personnes en situation de handicap.

• Traitement du risque

Gouvernance : la Direction des ressources humaines, qui encadre plusieurs aspects, et notamment le processus de recrutement, la politique de formation, l'accompagnement du développement professionnel, et le dialogue social au sein de l'entreprise.

Outils :

- la Charte Diversité et Inclusion Groupe, ainsi que la politique ressources humaines de Bolloré Transport & Logistics qui constitue le cadre de maîtrise des risques des différents services ressources humaines de la division ;
- le lancement d'une « enquête diversité » auprès de l'ensemble du réseau ;
- le reporting RH permettant de piloter et suivre les plans d'action avec des indicateurs sociaux ;
- l'élaboration d'un guide pratique sur la démarche d'inclusion des personnes en situation de handicap.

Objectifs 2020 :

- création et diffusion de plusieurs modules d'apprentissage en ligne abordant les différentes thématiques associées à la lutte contre les discriminations ;
- élaboration d'un kit management tool.

Cadre général de maîtrise du risque

Sur la base de l'enquête diversité menée en 2018, la Direction des ressources humaines de la division de transport et de logistique a décidé de renforcer ses processus en réaffirmant son engagement en faveur de la lutte contre les discriminations au sein de la politique ressources humaines. Par ailleurs, le guide pratique sur la démarche d'inclusion des personnes en situation de handicap a été diffusé à tout le réseau RH. Ce guide, mis en ligne sur l'intranet, détaille à travers une approche par cycle de vigilance les étapes que doivent mettre en œuvre les entités pour favoriser l'inclusion des personnes en situation de handicap :

- identifier les risques en faisant le point sur la situation de l'entité sur cet enjeu : le guide fournit des outils méthodologiques basés sur des indicateurs ;
- établir des plans d'action objectivés sur la base des enjeux identifiés, afin de déployer des mesures opérationnelles, personnalisées et adaptées aux spécificités de l'entité, appuyées par un coordinateur par périmètre géographique. Le guide identifie six domaines d'actions : la communication et la sensibilisation, la formation des acteurs et managers des ressources humaines, le recrutement (CDD, CDI, alternance et stagiaires), le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, la sous-traitance avec des entreprises ou associations du secteur adapté et finalement l'accessibilité des locaux et des outils de travail. Chacun des six domaines d'action sont accompagnés de lignes directrices et recommandations ;
- communiquer les actions : le guide stipule que les actions mises en œuvre doivent faire l'objet d'un reporting au sein d'un tableau de collecte des indicateurs, transmis et suivi par la Direction ressources humaines Corporate. Les données récoltées permettront un suivi des actions, la mesure de leurs impacts, et le contrôle du respect des engagements.

CYCLE DE VIGILANCE DES ACTIVITÉS MINING DE BOLLORÉ LOGISTICS

• Identification du risque

Activités : les activités de transport au service des clients opérant dans l'industrie minière représentent 18 % des activités de Bolloré Logistics, et opèrent dans la zone prioritaire vigilance, et sont, de par leur nature, à risques multiples.

Pays identifiés : République démocratique du Congo, Zambie, Rwanda, Burundi, Tanzanie, Sénégal, Burkina Faso, Mali, Côte d'Ivoire, Mauritanie.

Enjeux : risques de contribution directe ou indirecte aux conflits, violations graves des droits humains associés à l'extraction, au commerce, au traitement et l'exportation des ressources, tolérer, profiter, contribuer ou assister à des situations de travail forcé, au travail des enfants, à des conditions de travail dangereuses, exploitation illégale des terres, délocalisation, pollution des milieux et atteinte à la santé des populations locales.

• Traitement du risque

Gouvernance : les risques socio-environnementaux associés aux activités de transport et de logistique de produits miniers ont été identifiés depuis de nombreuses années et sont principalement encadrés par les Directions QHSE.

Outils : encadrement par les chartes et politiques générales de Bolloré Logistics, par la charte qualité route, les certifications (ISO 9001, ICMC, OHSAS 18001, SQAS, ISO 22000, ISO 14001, T1P1 FSR C) ainsi que par les systèmes de management intégrés QHSE, adaptés à chaque territoire.

Cadre général de maîtrise des risques

Les filiales mettent en place des procédures prenant en compte toutes les parties prenantes. La maîtrise des risques associés aux activités de transport et logistique du secteur industriel minier repose sur :

- un encadrement strict de la sous-traitance (procédure de sélection, évaluation annuelle, annexion d'exigences aux contrats, procédures spécifiques de management, etc.) ;
- un encadrement strict de la gestion des produits dangereux (procédure spécifique relative au stockage, transport, et gestion des produits dangereux, procédure de gestion de crise, plan de continuité d'activités, etc.) ;
- des formations obligatoires afférentes à ces deux aspects, conformément aux standards de Bolloré Logistics ;
- une vigilance spécifique en phase d'import à travers une approche qualitative stricte, des critères précis et une méthodologie de screening des projets ;
- une vigilance adaptée en phase d'export, à travers des procédures spécifiques déployées sur les minerais 3T, la sélection de partenaires conformes aux meilleurs standards internationaux, audits indépendants, procédures QHSE et consultation des parties prenantes.

— Indicateurs

| | 2019 | 2018 |
|---|------|------|
| Nombre d'accidents liés au transport de cyanure d'hydrogène | 0 | 1 |
| Nombre de déversement accidentels | 3 | 0 |
| Nombre de non-conformité lors des audits tierce partie sur le code ICMC | 0 | 0 |

Approche de vigilance au sein de l'actionnariat du Groupe

En sa qualité d'actionnaire, le Groupe exerce sa vigilance en mobilisant les leviers d'influence au sein des instances de gouvernance des entités. C'est notamment le cas dans le cadre des participations au capital de Socfin, dont les activités – notamment au Cameroun à travers sa filiale Socapalm – ont donné lieu depuis plusieurs années à un processus de médiation sous l'égide de l'OCDE.

Après avoir joué un rôle actif dans l'élaboration du plan d'action Socapalm établi en 2013 et contribué à l'implication progressive directe de Socfin dans

le dossier, sous l'égide du Point de contact national (PCN) belge depuis 2016, le Groupe Bolloré continue d'exercer son influence en sa qualité d'actionnaire minoritaire de Socfin, aux fins d'améliorer constamment ses dispositifs de diligence, en particulier au Cameroun. Chaque réunion du Conseil d'administration est en effet l'occasion de faire un point global sur les avancées de Socfin sur la prise en compte des impacts sociaux et environnementaux liés à ses activités. Comme en atteste le PCN belge dans ses derniers communiqués, les mesures mises en place apportent des réponses effectives en particulier pour la résolution des litiges avec les communautés, notamment l'entrée de Socfin dans le dispositif de la RSPO et le partenariat avec l'organisation Earthworm (ex-TFT). La reddition d'informations sur le sujet à travers le site Internet et son rapport RSE attestent d'une démarche de transparence permettant un suivi des progrès. S'il apparaît que les termes du plan d'action Socapalm auquel le Groupe avait contribué ne se sont pas encore, à ce jour, traduits sur le terrain de manière totalement satisfaisante aux yeux de certaines parties prenantes, le Groupe partage l'avis exprimé par le PCN belge dans son communiqué du 26 novembre 2018 selon lequel l'instauration de relations de confiance entre les parties sur le terrain est un processus nécessitant plusieurs années. Le Groupe continuera d'exercer son devoir de diligence auprès de Socfin, en exerçant son influence au sein des organes de gouvernance pour la mise en œuvre effective de ses engagements publics.

— Indicateurs vigilance*

Ce périmètre « zone prioritaire vigilance » correspond à 50% de l'effectif Groupe (hors activités de communication). Il correspond également à 50% des managers par rapport à l'effectif total Groupe, et 46% des salariés formés. Ce périmètre recouvre également 57% des employés recrutés à l'issue de leur période de stage ou d'alternance, 44% des partenariats école et 59% des CDD transformés en CDI.

| | 2019 |
|---|---------|
| Enjeux santé et sécurité | |
| Part des salariés pouvant bénéficier d'une couverture sociale ⁽¹⁾ | 97% |
| Part des entités où la couverture santé couvre les ayants droit | 91% |
| Part des entités où la couverture santé est plus favorable que ce que prévoit l'obligation légale | 92% |
| Part des salariés pouvant bénéficier d'un suivi médical régulier proposé par l'entreprise ⁽²⁾ | 92% |
| Part d'entités où le service médical proposé est gratuit pour les collaborateurs | 78% |
| Heures de formations HSE à destination des salariés | 132 072 |
| Heures de formations HSE à destination des salariés sous-traitants | 94 930 |
| Enjeux environnement | |
| Part des entités disposant d'une politique environnementale | 80% |
| Part des entités ayant mis en place des mesures pour prévenir les risques environnementaux ⁽³⁾ | 53% |
| Part des entités ayant mis en place des actions de protection de l'environnement sans avoir réalisé de cartographie des risques/analyses environnementales | 50% |
| Enjeux droits humains | |
| Nombre d'accords collectifs signés | 63 |
| Nombre d'entités où les salariés ont la possibilité de bénéficier d'une représentation syndicale, et/ou d'une représentation du personnel | 97% |
| Part de femmes ayant reçu au moins une action de formation ⁽⁴⁾ | 53% |
| Nombre d'entités ayant mené des actions de sensibilisation et/ou facilitation en faveur de l'inclusion sociale, de la diversité ou de la non-discrimination | 26% |
| Part de managers employés localement | 88% |
| Part d'étudiants recrutés issus d'une école ou université partenaire | 34% |
| Part de salariés ayant reçu au moins une action de formation | 55% |

(1) Pour 43% des entités, il ne s'agit pas d'une obligation légale.

(2) Inclut tout salarié qui a la possibilité d'accéder à un suivi médical grâce à l'entreprise, même s'il n'en a pas fait usage au cours de l'année.

(3) Sur les entités ayant réalisé une cartographie des risques, soit 55%.

(4) Par rapport à l'effectif féminin du périmètre vigilance.

* Périmètre correspondant à la zone prioritaire vigilance, comprenant 25 pays (Bénin, Burkina Faso, Cameroun, Congo, Côte d'Ivoire, Gabon, Ghana, Kenya, Liberia, Malawi, Mali, Mauritanie, Niger, Nigeria, Ouganda, République centrafricaine, République de Guinée, République démocratique du Congo, Sénégal, Sierra Leone, Tanzanie, Tchad, Togo, Union des Comores, Zambie).

4. Tableaux de synthèse de la déclaration de performance extra-financière

4.1. Tableaux de synthèse des indicateurs sociaux

4.1.1. NOTE MÉTHODOLOGIQUE REPORTING SOCIAL

RÉFÉRENTIEL

Le reporting des indicateurs extra-financiers s'appuie sur le référentiel interne élaboré par le Groupe Bolloré, le protocole de reporting des données sociales. Ce dernier a été complètement refondu en 2018 afin de collecter les indicateurs attendus et de permettre l'application des définitions, des règles de collecte, de validation et de consolidation homogènes au sein des entités du Groupe. Il a été diffusé à l'ensemble des acteurs concernés par le reporting social.

ORGANISATION

Les indicateurs ci-après ont été collectés et consolidés dans l'outil Enablon pour l'ensemble des activités du Groupe.

Le processus de reporting s'appuie sur trois niveaux d'acteurs :

- au niveau central : la Direction des rémunérations et systèmes d'information ressources humaines du Groupe organise et supervise la remontée des informations durant toute la collecte. Elle consolide les indicateurs sociaux de l'ensemble des entités du Groupe;
- au niveau division/zone : le correspondant de division ou zone géographique au sein de la division veille au bon déroulement du processus, il valide l'ensemble des indicateurs collectés sur son périmètre; il fait l'interface entre le niveau local et le niveau central pour son périmètre de responsabilités en cas de difficultés pour la remontée des données;
- au niveau local : les correspondants locaux se chargent de saisir les indicateurs de collecte en respectant le protocole de reporting, en apportant des commentaires en cas de variation significative des indicateurs par rapport à la précédente collecte.

L'outil Enablon a permis la mise en place d'un flux de validation des données à chaque niveau de l'organisation permettant de fiabiliser la saisie des indicateurs et la pertinence des commentaires associés.

4.1.2. DONNÉES SOCIALES

EFFECTIF AU 31 DÉCEMBRE 2019 DU GROUPE BOLLORÉ (HORS VIVENDI)

Effectifs par activité et zone géographique

| | France et Dom-Tom | Europe | Afrique | Asie-Pacifique | Amériques | Total |
|-------------------------------------|-------------------|---------------|---------------|----------------|---------------|---------------|
| Transport et logistique | 4 884 | 1 576 | 22 249 | 5 687 | 1 151 | 35 547 |
| Logistique pétrolière | 887 | 81 | - | - | - | 968 |
| Communication | 11 226 | 13 044 | 2 292 | 6 710 | 11 369 | 44 641 |
| Stockage d'électricité et systèmes | 1 497 | 316 | - | 85 | 357 | 2 255 |
| Autres (actifs agricoles, holdings) | 387 | 3 | - | - | - | 390 |
| TOTAL | 18 881 | 15 020 | 24 541 | 12 482 | 12 877 | 83 801 |
| EN POURCENTAGE | 22,5 | 17,9 | 29,3 | 14,9 | 15,4 | 100,0 |

PÉRIODE DE COLLECTE ET PÉRIMÈTRE

Les données relatives à l'année du reporting sont collectées en janvier de l'année suivante pour la période du 1^{er} janvier au 31 décembre.

Le périmètre de collecte concerne toutes les sociétés consolidées par intégration globale, dès lors que la société comporte des effectifs.

Au dernier trimestre 2019, une revue des définitions des protocoles de Bolloré SE et Vivendi a été réalisée afin d'identifier les indicateurs communs et d'apporter les modifications de définition en cas de besoin pour permettre une agrégation des données communes.

Les données sont publiées sous format consolidé pour 2019 et intègrent les données du groupe Vivendi. Certains indicateurs sont détaillés par activité.

NOTE MÉTHODOLOGIQUE

Le reporting social comptabilise chaque salarié pour une unité, quel que soit le temps de travail effectué dans l'année.

Les thèmes abordés dans la collecte sont les effectifs, la diversité, les mouvements de personnel, la formation, l'absentéisme, les relations professionnelles, l'organisation du travail et l'insertion professionnelle.

Pour certains indicateurs, l'intégralité du périmètre n'a pas toujours pu être prise en compte. Dans ce cas, une mention particulière est précisée.

CONTRÔLE ET VALIDATION

Afin de pouvoir assurer la fiabilité des indicateurs, la Direction des rémunérations et systèmes d'information des ressources humaines du Groupe a mis en place :

- des réunions préparatoires préalablement à l'ouverture de la collecte;
- un guide utilisateur et des aides interactives;
- une hotline qui assure un support auprès des correspondants.

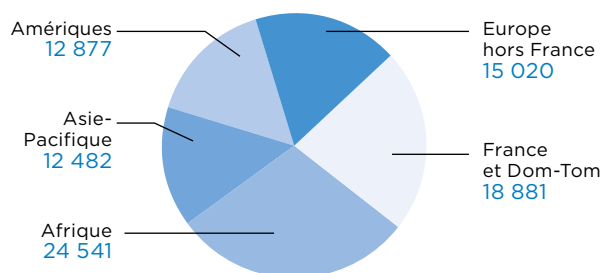
Les objectifs du contrôle et de la validation sont les suivants :

- détecter les incohérences saisies dans l'outil de reporting;
- s'assurer de la fiabilité des données par validation à deux niveaux (division et local).

Afin d'assurer la cohérence des données saisies dans l'outil de reporting, un contrôle est établi pour s'assurer de la pertinence des valeurs saisies pour les indicateurs de cette collecte, mais également en variation par rapport à la collecte de l'an passé.

En fonction des variations constatées, la validation des données saisies peut être bloquée ou un commentaire justificatif à apporter peut être requis pour la validation.

Répartition des effectifs par zone géographique



Effectifs par genre

| | Hommes | Femmes | Total |
|-------------------------------------|---------------|---------------|---------------|
| Transport et logistique | 25 139 | 10 408 | 35 547 |
| Logistique pétrolière | 668 | 300 | 968 |
| Communication | 21 988 | 22 653 | 44 641 |
| Stockage d'électricité et systèmes | 1 826 | 429 | 2 255 |
| Autres (actifs agricoles, holdings) | 206 | 184 | 390 |
| TOTAL | 49 827 | 33 974 | 83 801 |
| EN POURCENTAGE | 59,5 | 40,5 | 100,0 |

Effectifs par type de contrat

| | CDI | CDD | Total |
|-------------------------------------|---------------|--------------|---------------|
| Transport et logistique | 31 875 | 3 672 | 35 547 |
| Logistique pétrolière | 921 | 47 | 968 |
| Communication | 40 182 | 4 459 | 44 641 |
| Stockage d'électricité et systèmes | 2 209 | 46 | 2 255 |
| Autres (actifs agricoles, holdings) | 357 | 33 | 390 |
| TOTAL | 75 544 | 8 257 | 83 801 |
| EN POURCENTAGE | 90,1 | 9,9 | 100,0 |



2 Performance extra-financière du Groupe Bolloré

4. Tableaux de synthèse de la déclaration de performance extra-financière

Répartition des effectifs par genre

Femmes : 33 974  40,5 %
Hommes : 49 827  59,5 %

Répartition des effectifs par type de contrat

CDD : 8 257  9,9 %
CDI : 75 544  90,1 %

Effectifs par catégorie

| | Managers | Dont femmes | Non-managers | Total |
|-------------------------------------|---------------|---------------------------|---------------|---------------|
| Transport et logistique | 5 633 | 1 568 | 29 914 | 35 547 |
| Logistique pétrolière | 121 | 34 | 847 | 968 |
| Communication | 15 384 | 7 538 | 29 257 | 44 641 |
| Stockage d'électricité et systèmes | 365 | 73 | 1 890 | 2 255 |
| Autres (actifs agricoles, holdings) | 91 | 36 | 299 | 390 |
| TOTAL | 21 594 | 9 249 | 62 207 | 83 801 |
| EN POURCENTAGE | 25,8 | 42,8⁽¹⁾ | 74,2 | 100,0 |

(1) Nombre de managers femmes/Effectif total managers.

Effectifs par âge

| | Moins de 25 ans | De 25 à 34 ans | De 35 à 44 ans | De 45 à 54 ans | 55 ans et plus | Total |
|-------------------------------------|-----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|---------------|
| Transport et logistique | 1 426 | 9 215 | 12 337 | 8 721 | 3 848 | 35 547 |
| Logistique pétrolière | 23 | 136 | 244 | 316 | 249 | 968 |
| Communication | 4 197 | 18 386 | 11 706 | 7 325 | 3 027 | 44 641 |
| Stockage d'électricité et systèmes | 89 | 553 | 644 | 635 | 334 | 2 255 |
| Autres (actifs agricoles, holdings) | 25 | 99 | 117 | 84 | 65 | 390 |
| TOTAL | 5 760 | 28 389 | 25 048 | 17 081 | 7 523 | 83 801 |
| EN POURCENTAGE | 6,9 | 33,9 | 29,9 | 20,4 | 9,0 | 100,0 |

Recrutements et départs

En 2019, le Groupe Bolloré a procédé à 17 419 recrutements, dont 67,2% correspondent à des embauches sous contrat à durée indéterminée. Les effets de périmètre ainsi que les recrutements internes (considérés comme des mutations) ne sont pas pris en compte.

| Recrutements | Effectifs | % |
|------------------------------------|---------------|--------------|
| Contrat à durée indéterminée (CDI) | 11 713 | 67,2 |
| Contrat à durée déterminée (CDD) | 5 706 | 32,8 |
| TOTAL | 17 419 | 100,0 |

En 2019, le nombre total des départs s'élève à 18 442. Les mutations ne sont pas prises en compte comme des départs.

| Départs | Effectifs | % |
|---|---------------|--------------|
| Démission | 8 420 | 45,7 |
| Fin de contrat à durée déterminée (CDD) | 5 671 | 30,8 |
| Licenciement économique | 1 198 | 6,5 |
| Licenciement non économique | 1 419 | 7,7 |
| Retraite | 642 | 3,5 |
| Autres | 1 092 | 5,9 |
| TOTAL | 18 442 | 100,0 |

4. Tableaux de synthèse de la déclaration de performance extra-financière

FORMATION

Effectifs formés

Au sein du Groupe Bolloré, 51 989 salariés ont suivi au moins une formation sur l'année 2019.

| | Total | % |
|-------------------------------------|---------------|--------------|
| Transport et logistique | 21 486 | 41,3 |
| Logistique pétrolière | 746 | 1,4 |
| Communication | 28 003 | 53,9 |
| Stockage d'électricité et systèmes | 1 458 | 2,8 |
| Autres (actifs agricoles, holdings) | 296 | 0,6 |
| TOTAL | 51 989 | 100,0 |

Heures de formation

Au total, 886 533 heures de formation ont été dispensées.

| | Total | % |
|-------------------------------------|----------------|--------------|
| Transport et logistique | 446 902 | 50,4 |
| Logistique pétrolière | 19 901 | 2,2 |
| Communication | 360 889 | 40,7 |
| Stockage d'électricité et systèmes | 52 564 | 5,9 |
| Autres (actifs agricoles, holdings) | 6 278 | 0,7 |
| TOTAL | 886 533 | 100,0 |

Indicateurs sociaux

| | 2019 | % de l'effectif Groupe | 2018 | % de l'effectif Groupe | % de l'évolution 2018-2019 |
|---|---------|------------------------|---------|------------------------|----------------------------|
| Effectifs par type de contrat | | | | | |
| Effectif en contrat à durée indéterminée (CDI) | 75 544 | 90,1 | 72 951 | 90,1 | 3,6 |
| Effectif en contrat à durée déterminée (CDD) | 8 257 | 9,9 | 8 052 | 9,9 | 2,5 |
| Effectifs par genre | | | | | |
| Effectif hommes | 49 827 | 59,5 | 49 467 | 61,1 | 0,7 |
| Effectif femmes | 33 974 | 40,5 | 31 536 | 38,9 | 7,7 |
| Effectifs par âge | | | | | |
| Salariés de moins de 25 ans | 5 760 | 6,9 | 5 695 | 7,0 | 1,1 |
| Salariés de 25 à 34 ans | 28 389 | 33,9 | 27 489 | 33,9 | 3,3 |
| Salariés de 35 à 44 ans | 25 048 | 29,9 | 24 400 | 30,1 | 2,7 |
| Salariés de 45 à 54 ans | 17 081 | 20,4 | 16 181 | 20,0 | 5,6 |
| Salariés de 55 ans et plus | 7 523 | 9,0 | 7 238 | 8,9 | 3,9 |
| Embauches | | | | | |
| Nombre d'embauches ⁽¹⁾ | 17 419 | - | 17 493 | - | -0,4 |
| Dont embauches en contrat à durée indéterminée (CDI) | 11 713 | 67,2 | 11 783 | 67,4 | -0,6 |
| Départs | | | | | |
| Nombre de départs | 18 442 | - | 18 216 | - | 1,2 |
| Dont nombre de licenciements économiques | 1 198 | 6,5 | 1 751 | 9,6 | -31,6 |
| Dont nombre de licenciements individuels | 1 419 | 7,7 | 1 657 | 9,1 | -14,4 |
| Formation professionnelle | | | | | |
| Nombre de salariés ayant bénéficié d'actions de formation | 51 989 | 62,0 | 53 554 | 66,1 | -2,9 |
| Nombre d'heures de formation dispensées | 886 533 | - | 862 005 | - | 2,8 |
| Nombre moyen d'heures de formation dispensées par participant | 17,1 | - | 16,1 | - | 5,9 |

4. Tableaux de synthèse de la déclaration de performance extra-financière

| | 2019 | % de l'effectif Groupe | 2018 | % de l'effectif Groupe | % de l'évolution 2018-2019 |
|--|---------|------------------------|---------|------------------------|----------------------------|
| Absentéisme | | | | | |
| Nombre de salariés ayant eu au moins une journée d'absence | 39 441 | 47,1 | 41 875 | 51,7 | - 5,8 |
| Nombre total de journées d'absence | 569 368 | - | 591 164 | - | - 3,7 |
| Dont maladie | 309 287 | 54,3 | 324 758 | 54,9 | - 4,8 |
| Dont maternité/paternité | 167 724 | 29,5 | 169 030 | 28,6 | - 0,8 |
| Relations professionnelles et bilan des accords collectifs 2018 | | | | | |
| Nombre d'accords collectifs signés (France uniquement) | 183 | - | 144 | - | 27,1 |
| Nombre d'accords collectifs signés (monde hors France) ⁽²⁾ | 81 | - | 74 | - | 9,5 |
| Organisation du temps de travail | | | | | |
| Effectif à temps plein | 81 552 | 97,3 | 78 711 | 97,2 | 3,6 |
| Effectif à temps partiel | 2 249 | 2,7 | 2 292 | 2,8 | 1,9 |
| Insertion professionnelle et handicap | | | | | |
| Nombre de personnes en situation de handicap | 655 | 0,8 | 604 | 0,7 | 8,4 |

(1) Recrutements externes CDI + recrutements CDD, hors mobilités internes et effets de périmètre.

(2) Périmètre Bolloré SE hors Vivendi.

4.2. Tableaux de synthèse des indicateurs environnementaux

4.2.1. NOTE MÉTHODOLOGIQUE REPORTING ENVIRONNEMENTAL

Conformément aux dispositions du décret n° 2017-1265 du 9 août 2017, visant à appliquer l'ordonnance n° 2017-1180 du 19 juillet 2017 relative à la publication d'informations non financières par certaines grandes entreprises et certains groupes d'entreprises, ainsi qu'aux recommandations de l'AMF concernant les informations à publier par les sociétés en matière de responsabilité sociale et environnementale, le Groupe a revu son protocole de reporting et a défini un tableau d'indicateurs significatifs au regard des risques identifiés sur les activités diversifiées du Groupe.

Les principes retenus dans ce protocole sont conformes, notamment avec les lignes directrices de l'IFRS, de l'ISO 26000 et du Global Reporting Initiative (GRI). Ce protocole est diffusé et appliqué à l'ensemble des entités qui collectent et communiquent au Groupe leurs informations extra-financières. Il est revu chaque année et définit les conditions de collecte et de vérification des données.

Le Document d'enregistrement universel présente les axes stratégiques et grands engagements sociaux, environnementaux et sociétaux du Groupe. Il est complété par le rapport RSE qui regroupe les informations concernant les actions RSE des divisions.

PÉRIMÈTRE DE REPORTING

Le périmètre des sociétés interrogées correspond au périmètre financier d'intégration consolidée (hors sociétés mises en équivalence financières et opérationnelles) arrêté au 31 décembre 2018. Pour l'année 2019, le périmètre de reporting comprend les sociétés qui ont :

- un effectif supérieur ou égal à 20 personnes; et/ou
- un chiffre d'affaires supérieur ou égal à 10 millions d'euros; et
- au moins un an d'existence (réalisation d'un exercice comptable plein au 31 décembre)⁽¹⁾

Le Groupe Bolloré a mis en place un logiciel spécialisé en reporting de développement durable permettant une collecte décentralisée et une consolidation centralisée des indicateurs extra-financiers. Les sociétés des divisions de transport et logistique et de stockage d'électricité et système ainsi que Bolloré SE ont déployé le même outil dans toutes les entités. Havas et Vivendi ont déployé leurs propres logiciels spécialisés.

La consolidation des données se fait en central par l'équipe RSE Groupe. Pour les entités multisites de la division Logistique, les données énergétiques et de déchets consolident à minima les sites les plus représentatifs.

(1) Des ajustements de périmètre peuvent être réalisés par les divisions : exclusion de sociétés en raison de fermeture en cours d'année, de données non disponibles ou de l'inclusion de sociétés en dessous des seuils.

MÉTHODOLOGIE DE REPORTING

Les points suivants décrivent la méthodologie employée pour le reporting :

• Protocole de reporting

Ce document rappelle les enjeux du reporting RSE, décrit les rôles et responsabilité respectives des administrateurs, valideurs de rang un et deux et des contributeurs ainsi que l'organisation de la campagne. Il est diffusé à l'ensemble des personnes concernées avant le début de la campagne. Il est également archivé et mis à disposition de tous dans l'outil de reporting.

• Indicateurs et référentiels

Une batterie d'indicateurs a été définie couvrant l'ensemble des domaines de la RSE et répartis en quatre thèmes : santé et sécurité, environnement, éthique et informations sociétales. Les indicateurs ont été mis à disposition de tous lors de l'envoi du protocole de reporting.

• Questionnaire de reporting et contrôles de cohérence

Le questionnaire du reporting est divisé en cinq parties liées les unes aux autres :

- structure de l'entité;
- santé et sécurité;
- maîtriser notre impact environnemental;
- informations environnementales;
- déchets;

Des tests de cohérences ont été mis en place afin de répondre aux demandes des Commissaires aux comptes dans l'optique d'améliorer la fiabilité du reporting.

• Période de collecte

Les données sont collectées pour l'année (soit du 1^{er} janvier au 31 décembre). La période de collecte des données se déroule du 1^{er} décembre au 31 janvier N+1. Dans le cas de données manquantes, des estimations peuvent être faites.

CALCUL DES ÉMISSIONS DE GES

Pour les scopes 1 et 2, les émissions de gaz à effet de serre présentées dans le document sont liées aux consommations énergétiques du Groupe et incluent celles de Vivendi. La méthode de calcul utilisée est celle de la base carbone de l'Ademe en date du 8 novembre 2019. À l'international, les facteurs d'émissions de certaines consommations énergétiques n'étant pas disponibles, c'est le facteur d'émissions français qui a été appliqué. Pour les émissions de GES liées à l'électricité, lorsque le facteur d'émission n'existait pas, c'est celui du pays limitrophe le plus élevé qui a été retenu.

4. Tableaux de synthèse de la déclaration de performance extra-financière

Pour le scope 3, le Groupe a identifié les postes d'émissions les plus importants. Satisfaisant à son obligation d'affichage CO₂ des prestations de transport et d'informations auprès de ses clients, le Groupe Bolloré a développé un outil de calcul de ses émissions. Les données concernant les déplacements des collaborateurs concernent les données liées aux déplacements en avion et en train. Pour les déplacements en avion, le Groupe a différencié les vols moyen-courriers (inférieurs à 2 000 km) et les vols long-courriers. Pour les vols moyen-courriers, le Groupe utilise le facteur d'émission des vols de 100 à 180 passagers entre 1 000 et 2 000 km. Pour les

vols long-courriers, le Groupe utilise le facteur d'émission pour les vols de plus de 250 passagers entre 8 000 et 9 000 km (estimation du vol moyen sur un périmètre Groupe). Pour les émissions liées aux déplacements en train, le Groupe a décidé d'utiliser le facteur d'émission pour les TER Gazoles dans la base Ademe. Le scope 3 correspond à l'amont de l'énergie, les déchets, la combustion des produits pétroliers et les émissions liées au transport de marchandises lors des prestations de commissions de transport, et aux déplacements professionnels.

4.2.2. DONNÉES ENVIRONNEMENTALES

CONSOMMATION DE GAZ À EFFET DE SERRE

Répartition des émissions de gaz à effet de serre

| Par scope | Transport et logistique | Logistique pétrolière | Stockage d'électricité et systèmes | Communication | Autres | 2019 | 2018 | 2017 | Variation 2018/2019 |
|--|-------------------------|-----------------------|------------------------------------|----------------|--------------|------------------|------------------|------------------|---------------------|
| Émissions GES liées à la consommation d'énergie scope 1 ⁽¹⁾ | 258 206 | 8 237 | 7 743 | 14 185 | 913 | 289 283 | 285 494 | 281 908 | 1 % |
| Émissions GES liées à la consommation d'énergie scope 2 ⁽²⁾ | 66 053 | 1 172 | 4 251 | 35 211 | 98 | 106 785 | 97 169 | 107 081 | 10 % |
| Émissions GES liées à la consommation d'énergie – scope 1 et scope 2 | 324 260 | 9 409 | 11 994 | 49 396 | 1 010 | 396 069 | 382 663 | 388 989 | 4 % |
| Émissions GES – scope 3 ⁽³⁾ | 3 356 220 | 4 479 395 | 8 639 | 180 115 | 562 | 8 024 932 | 4 828 966 | 4 664 007 | NA |
| TOTAL DES ÉMISSIONS GES SCOPES 1, 2 ET 3 | 3 680 480 | 4 488 804 | 20 633 | 229 511 | 1 572 | 8 421 001 | 5 211 629 | 5 052 996 | NA |

115

NA : non applicable.

(1) Le scope 1 correspond aux émissions directes, comme la consommation d'énergie hors électricité, la combustion de carburant, les émissions des procédés industriels et les émissions fugitives liées aux fluides frigorigènes.

(2) Le scope 2 correspond aux émissions indirectes liées à l'énergie, telles que la consommation d'électricité ou la consommation de vapeur, froid ou chaleur via des réseaux de distribution.

(3) Le scope 3 correspond à l'amont de l'énergie, les déchets, la combustion des produits pétroliers et les émissions liées au transport de marchandises lors des prestations de commissions de transport, et aux déplacements professionnels.

Pour Vivendi (Communication), le scope 3 correspond aux autres émissions produites par les activités du groupe qui ne sont pas comptabilisées dans les scopes 1 et 2 mais qui sont liées à la chaîne de valeur complète, par exemple : les achats de matières premières (papier, carton, plastiques...), la gestion des déchets générés par les activités des filiales de Vivendi, les déplacements professionnels des collaborateurs... Les émissions de gaz à effet de serre relatives aux achats de services et de contenus ainsi que les émissions générées par l'utilisation des produits et services vendus ne sont pas reprises dans les chiffres mentionnés ci-dessus, en raison d'un degré d'incertitude élevé portant sur le calcul de ces émissions. En 2019, les postes d'émission suivants ont été ajoutés : émissions de GES liées aux déplacements en taxi/VTC et émissions de GES liées aux locations de véhicules (locations courtes durées). L'historique du scope 3 ne peut être comparable à la valeur 2019 du fait de changements méthodologiques et de l'augmentation de l'exhaustivité des postes calculés. La méthodologie de calcul utilisée est celle de la base carbone de l'Ademe en date du 17 décembre 2015.

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

Le Groupe se fixe pour objectif à 2022 de renforcer sa capacité à mesurer son scope 3 et notamment l'impact de ses produits et services sur le climat à travers le développement d'une méthode de calcul permettant d'estimer :

- les émissions de GES incombant à ses produits et services de scope 3 ;
- les tonnes de CO₂ évitées grâce à la mise en œuvre de ses activités sur un périmètre renforcé et de manière systématique.

En 2019, le Groupe a entamé un travail d'approfondissement du calcul de son scope 3 et est en mesure depuis cette année d'y inclure : l'amont de l'énergie, les déchets, la combustion des produits pétroliers et les émissions liées au transport de marchandises lors des prestations de commissions de transport, les déplacements professionnels. Le Groupe poursuivra cette démarche dans une logique d'amélioration continue de la précision et exhaustivité des données prises en compte dans ce bilan.

Détail du scope 3

| (en tonnes éq. CO ₂) (hors Communication) | Transport et logistique | Logistique pétrolière | Stockage d'électricité et systèmes | Autres | 2019 |
|---|-------------------------|-----------------------|------------------------------------|------------|------------------|
| Amont de l'énergie | 10 174 | 353 | 1 331 | 29 | 11 887 |
| Déchets | 4 020 | 874 | 5 087 | 0 | 9 981 |
| Combustion des produits pétroliers | – | 4 478 100 | – | – | 4 478 100 |
| Émissions liées au transport de marchandises lors des prestations de commissions de transport | 3 323 586 | – | – | – | 3 323 586 |
| Déplacements professionnels | 18 440 | 69 | 2 222 | 532 | 21 263 |
| TOTAL | 3 356 220 | 4 479 395 | 8 639 | 562 | 7 844 817 |

CONSOMMATIONS D'ÉNERGIE

| | Unité de mesure | Données 2019 | Données 2018 | Données 2017 | Données 2016 | Données 2015 | Pourcentage de l'effectif total Groupe couvert par l'indicateur en 2019 |
|---|-----------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|---|
| Consommation d'énergie | | | | | | | |
| Consommation d'électricité dans les bâtiments (bureaux, entrepôts, usines...) ⁽²⁾ | MWh | 388 640 | 387 918 | 383 441 | 276 768 | 270 961 | 100 |
| Quantité de chauffage urbain ou réseau de chaleur consommée ⁽²⁾ | MWh | 9 751 | 8 577 | 8 010 | 987 | 1 643 | 100 |
| Quantité de fioul domestique consommée ⁽²⁾ | m ³ | 884 | 1 077 | 1 096 | 690 | 985 | 100 |
| Quantité de gaz naturel consommée ⁽²⁾ | m ³ | 2 303 548 | 2 147 211 | 2 941 555 | 2 287 885 | 2 236 223 | 100 |
| Quantité de gazole (groupes électrogènes) consommée ⁽¹⁾ | m ³ | 13 061 | 10 095 | 9 745 | 15 328 | 58 088 | 100 |
| Quantité d'essence (groupes électrogènes) consommée ⁽¹⁾ | m ³ | 252 | 131 | 17 | 8 | 15 | 100 |
| Quantité de fioul lourd, diesel DDO (distillate diesel oil), consommée par la flotte dédiée au transport de marchandises ⁽¹⁾ | m ³ | 208 | 11 900 | 10 570 | 27 792 | 11 274 | 100 |
| Quantité de gazole consommée par la flotte dédiée au transport de marchandises ⁽¹⁾ | m ³ | 21 893 | 38 755 | 41 927 | 35 201 | 70 661 | 100 |
| Quantité d'essence consommée par la flotte dédiée au transport de marchandises ⁽¹⁾ | m ³ | 78 | 83 | – | – | – | 100 |
| Quantité de gazole consommée par la flotte dédiée au transport de personnes ⁽²⁾ | m ³ | 5 798 | 4 962 | 5 085 | 8 160 | 20 352 | 100 |
| Quantité d'essence consommée par la flotte dédiée au transport de personnes ⁽²⁾ | m ³ | 2 629 | 2 140 | 1 909 | 1 373 | 4 393 | 100 |
| Quantité de GPL (gaz de pétrole liquéfié) consommée par la flotte dédiée au transport de personnes ⁽²⁾ | m ³ | 1 | 23 | 56 | – | 93 | 100 |
| Quantité de gazole ou de GNR (gazole non routier) consommée par les engins de manutention ⁽¹⁾ | m ³ | 31 010 | 31 928 | 28 123 | 23 795 | 29 616 | 100 |
| Quantité de GPL (gaz de pétrole liquéfié) consommée par les engins de manutention ⁽¹⁾ | m ³ | 1 202 | 1 152 | 2 364 | 320 | 1 079 | 100 |
| Quantité de gaz naturel consommée par les engins de manutention ⁽¹⁾ | m ³ | 1 | 1 | 1 950 | 1 | 0 | 100 |
| Quantité de gazole ou de GNR (gazole non routier) consommée par les engins de travaux publics ⁽¹⁾ | m ³ | 36 | – | – | – | – | 100 |
| Quantité de DDO (distillate diesel oil) consommée par les engins de traction ⁽¹⁾ | m ³ | 12 715 | – | – | – | – | 100 |
| Quantité de gazole consommé par les engins de traction ⁽¹⁾ | m ³ | 15 165 | – | – | – | – | 100 |
| Quantité de gazole ou de GNR (gazole non routier) consommée par les engins de manœuvre ⁽¹⁾ | m ³ | 515 | – | – | – | – | 100 |
| Quantité de DDO (distillate diesel oil) consommée par les engins de manœuvre ⁽¹⁾ | m ³ | 126 | – | – | – | – | 100 |
| Quantité de gazole ou de GNR (gazole non routier) consommée par les engins divers ⁽¹⁾ | m ³ | 146 | – | – | – | – | 100 |

(1) Seules les entités du Groupe Bolloré sont concernées par cet indicateur.

(2) Les entités du Groupe Bolloré et Vivendi sont concernées par cet indicateur.

4. Tableaux de synthèse de la déclaration de performance extra-financière

SUIVI PAR TYPE DE DÉCHETS (1)

| (en tonnes) | 2019 | | | 2018 | | 2017 | Taux de couverture 2019 |
|---|-------------|-----------------------------------|--|-------------|-----------------------------------|-------------|-------------------------|
| | Poids total | Pourcentage recyclés ou valorisés | Émission en tonnes éq. CO ₂ | Poids total | Pourcentage recyclés ou valorisés | Poids total | |
| Déchets dangereux | | | | | | | |
| Bois traités ou souillés | 1 | 66 | 0 | 379 | 0 | 9 | 100 % |
| Emballages vides souillés | 29 | 98 | 77 | 32 | 87 | 36 | 100 % |
| Autres déchets souillés (chiffons, sciures, filtres) | 122 | 25 | 86 | 244 | 22 | 125 | 100 % |
| Eaux souillées | 6 268 | 13 | 2 | 6 699 | 8 | 6 895 | 100 % |
| Hydrocarbures et huiles usagées | 1 954 | 86 | 1 380 | 1344 | 80 | 1 110 | 100 % |
| Peintures et solvants | 3 | 36 | 2 | 26 | 11 | 26 | 100 % |
| Résidus de produits chimiques | 135 | 44 | 95 | 41 | 13 | 81 | 100 % |
| Batteries et piles | 98 | 31 | 6 | 120 | 26 | 87 | 100 % |
| Déchets d'équipements électriques et électroniques (DEEE) | 40 | 94 | 1 | 34 | 98 | 58 | 100 % |
| Aérosols | 2 | 32 | 1 | 2 | 18 | 50 | 100 % |
| Matériels infectieux d'infirmierie | 49 | 87 | 46 | 13 | 0 | 3 | 100 % |
| Fourniture de bureau (cartouches d'imprimante/toners...) | 7 | 30 | 0 | 8 | 53 | 6 | 100 % |
| Autres déchets dangereux | 372 | 20 | 263 | 400 | 27 | 822 | 100 % |
| Déchets non dangereux | | | | | | | |
| Bois non traités et palettes | 1 430 | 96 | 7 | 1 508 | 95 | 913 | 89 % |
| Cartons | 1 523 | 98 | 1 497 | 1 283 | 97 | 730 | 89 % |
| Papier | 479 | 62 | 475 | 713 | 45 | 382 | 89 % |
| Plastiques (bouteilles, emballages, sachets, films...) | 2 075 | 93 | 5 552 | 2 213 | 97 | 1 782 | 89 % |
| Restes d'aliments | 269 | 1 | 174 | 88 | 3 | 81 | 100 % |
| Déchets verts | 12 | 25 | 0 | 1 | 0 | 34 | 100 % |
| Ferrailles | 1 475 | 85 | 6 | 1 196 | 99 | 2 337 | 100 % |
| Autres métaux | 52 | 100 | 0 | 74 | 100 | 51 | 89 % |
| Gravats et ballast | 197 | 65 | 9 | 365 | 0 | 1 025 | 100 % |
| Semelles de frein | 57 | 79 | 0 | 26 | 81 | 67 | 100 % |
| Caoutchouc | 915 | 65 | 20 | 1 050 | 65 | 231 | 100 % |
| Textiles et nylon | 15 | 0 | 0 | 5 | 0 | 101 | 100 % |
| Verres | 12 | 50 | 1 | 29 | 93 | 5 | 100 % |
| DIB (déchets non triés) | 11 830 | 6 | 260 | 15 478 | 11 | 45 887 | 89 % |
| Autres déchets non dangereux | 842 | 98 | 19 | 5 162 | 78 | 8 586 | 100 % |
| Total | | | | | | | |
| Total déchets dangereux | 9 079 | 31 | 1 959 | 9 343 | 20 | 9 651 | 100 % |
| Total déchets non dangereux | 21 183 | 41 | 8 022 | 29 191 | 44 | 62 211 | 100 % |

(1) Les quantités de déchets reportées par le Groupe Bolloré (hors Havas et Vivendi), dans le tableau ci-dessus, concernent uniquement les sociétés ayant une activité industrielle.

4.3. Tables

4.3.1. TABLE DE CONCORDANCE

| Risques prioritaires extra-financiers | Informations requises par le décret n° 2017-1265 pour l'application de la DPEF | ISO 26000 | GRI | Pacte mondial | Informations publiées dans la déclaration de performance extra-financière 2019 | ODD les plus matériels au regard des activités du Groupe (hors Communication) | Périmètre couvert |
|---|--|---|--------------------|---------------|---|---|---|
| Santé et sécurité au travail Santé et sécurité au travail des usagers et des tiers | Conditions de santé et de sécurité au travail | 6.4.6 | GRI 401 GRI 403 | #4-5 | 4.1.2. Données sociales, page 110 2.1.1. Protéger la santé et assurer la sécurité des femmes et des hommes exposés dans le cadre de nos activités, page 61 | ODD 3 Bonne santé et bien-être ⁽¹⁾ ODD 3.2 ODD 3.3 ODD 3.4 ODD 3.5 ODD 3.6 ODD 3.8 ODD 3.9 ODD 3.d | Groupe |
| | Accidents du travail, notamment leur fréquence et leur gravité, ainsi que les maladies professionnelles | 6.4.6 | GRI 401 GRI 403 | #4-5 | | | Groupe |
| | Mesures prises en faveur de la santé et de la sécurité des consommateurs | 6.7.4 | GRI 416 GRI 417 | | 2.1.1. Protéger la santé et assurer la sécurité des femmes et des hommes exposés dans le cadre de nos activités, page 61 2.2.2. Protéger les données personnelles, page 77 | | Groupe |
| Conditions de travail et dialogue social | Organisation du dialogue social, notamment les procédures d'information et de consultation du personnel et de négociation avec celui-ci | 6.4.5 | GRI 407 | #3 | 4.1.2. Données sociales, page 110 2.1.2.2. Promouvoir un dialogue social et des conditions de travail de qualité, page 73 | ODD 4 Éducation de qualité ⁽¹⁾ ODD 4.1 ODD 4.3 ODD 4.4 ODD 4.5 ODD 4.6 ODD 5 Égalité entre les sexes ⁽²⁾ ODD 5.1 ODD 5.5 ODD 5.c | Groupe |
| | Bilan des accords signés avec les organisations syndicales ou les représentants du personnel, notamment en matière de santé et de sécurité au travail | 6.4.4 6.4.5 6.4.6 | GRI 407 | #4-5 | | | France |
| | Organisation du temps de travail | 6.4.1 6.4.2 | - | #3 | | | Groupe |
| | Respect des stipulations des conventions fondamentales de l'OIT relatives au respect de la liberté d'association et du droit de négociation collective | 6.3.3 6.3.8 6.3.9 6.3.10 6.4.5 6.6.6 | GRI 407 | #3 | | | 2.1.2.2. Promouvoir un dialogue social et des conditions de travail de qualité, page 73 |

(1) Contribution forte et directe du Groupe au regard de ses activités et de ses engagements stratégiques RSE.

(2) Contribution indirecte du Groupe au regard de ses activités et/ou de ses engagements stratégiques RSE.

2 Performance extra-financière du Groupe Bolloré

4. Tableaux de synthèse de la déclaration de performance extra-financière

| Risques prioritaires extra-financiers | Informations requises par le décret n° 2017-1265 pour l'application de la DPEF | ISO 26000 | GRI | Pacte mondial | Informations publiées dans la déclaration de performance extra-financière 2019 | ODD les plus matériels au regard des activités du Groupe (hors Communication) | Périmètre couvert | |
|--|--|-----------------------------------|--------------------|---------------|--|---|--|--------|
| Attraction et rétention des compétences | Embauches et licenciements | 6.4.3 | GRI 401 GRI 402 | | 4.1.2. Données sociales, page 110 2.1.2.1. Attirer les talents et fidéliser les collaborateurs, page 68 | ODD 4 Éducation de qualité ⁽¹⁾ | Groupe | |
| | Rémunérations et leurs évolutions | 6.8.1 6.8.2 | GRI 201 GRI 202 | | | ODD 4.1 ODD 4.3 ODD 4.4 ODD 4.5 ODD 4.6 | Groupe | |
| | Mesures prises en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes | 6.3.5 6.4.3 6.6.6 7.3.1 | GRI 405 | #4 | | | | Groupe |
| | Nombre total d'heures de formation | 6.4.7 | GRI 404 | | | | ODD 5 Égalité entre les sexes ⁽²⁾ | Groupe |
| | Effectif total et répartition des salariés par sexe, âge et zone géographique | 6.4.3 | GRI 401 | | | | ODD 5.1 ODD 5.5 ODD 5.c | Groupe |
| | Absentéisme | 6.4.6 | GRI 401 | | | | ODD 8 Travail décent et croissance économique ⁽¹⁾ | Groupe |
| | Politique de lutte contre les discriminations | 6.3.6 6.3.7 6.3.10 6.4.3 | GRI 406 | #4 | | | ODD 8.2 ODD 8.3 ODD 8.4 ODD 8.5 ODD 8.6 ODD 8.7 ODD 8.8 ODD 8.b | Groupe |
| | Respect des stipulations des conventions fondamentales de l'OIT relatives à l'élimination des discriminations en matière d'emploi et de profession | 6.3.10 | GRI 406 | #4 | 4.1.2. Données sociales, page 110 2.1.2. Être un employeur attractif, page 68 | | | |
| | Mesures prises en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées | 6.3.7 6.3.10 6.4.3 | GRI 405 | #4 | | | ODD 10 Inégalités réduites ⁽¹⁾ | Groupe |
| | | | | | | | ODD 10.2 ODD 10.4 ODD 10.a ODD 10.b | |

119

(1) Contribution forte et directe du Groupe au regard de ses activités et de ses engagements stratégiques RSE.

(2) Contribution indirecte du Groupe au regard de ses activités et/ou de ses engagements stratégiques RSE.

2 Performance extra-financière du Groupe Bolloré

4. Tableaux de synthèse de la déclaration de performance extra-financière

| Risques prioritaires extra-financiers | Informations requises par le décret n° 2017-1265 pour l'application de la DPEF | ISO 26000 | GRI | Pacte mondial | Informations publiées dans la déclaration de performance extra-financière 2019 | ODD les plus matériels au regard des activités du Groupe (hors Communication) | Périmètre couvert | |
|---------------------------------------|---|--|-----|-------------------------------|--|---|---|--------|
| Droits humains | Prise en compte dans la politique d'achat des enjeux sociaux et environnementaux | 6.3.3 6.6.6 6.8.1 6.8.2 6.8.7 | | GRI 204 | #1-2 | 2.2.3. Promouvoir les droits humains dans notre chaîne de valeur, page 77 3. Devoir de vigilance, page 100 | ODD 1 Éliminer la pauvreté sous toutes ses formes ⁽¹⁾ ODD 1.1 ODD 1.2 ODD 1.3 ODD 1.4 ODD 1.a | Groupe |
| | Prise en compte dans les relations avec les fournisseurs et les sous-traitants de leur responsabilité sociale et environnementale | 6.3.5 6.6.1 6.6.2 6.6.6 6.8.14 6.8.2 7.3.1 | | GRI 404 | #1-2 | | ODD 10 Inégalités réduites ⁽¹⁾ ODD 10.2 ODD 10.4 ODD 10.a ODD 10.b | Groupe |
| | Respect des stipulations des conventions fondamentales de l'OIT relatives à l'élimination du travail forcé ou obligatoire | 6.3.3 6.3.4 6.3.5 6.3.10 6.6.6 | | GRI 409 | #5-6 | ODD 16 Paix, justice et institutions efficaces ⁽¹⁾ ODD 16.2 ODD 16.4 ODD 16.5 ODD 16.6 ODD 16.7 ODD 16.b | Groupe | |
| | Respect des stipulations des conventions fondamentales de l'OIT relatives à l'abolition effective du travail des enfants | 6.3.3 6.3.4 6.3.5 6.3.7 6.3.10 6.6.6 6.8.4 | | GRI 408 | #5 | | | |
| | Autres actions engagées en faveur des droits de l'homme | 6.3.3 6.3.6 | | GRI 103 GRI 406 GRI 411 | #1-2 | | | |
| | Informations relatives à la lutte contre la corruption : les actions engagées pour prévenir la corruption | 6.6.3 | | GRI 205 | #10 | 2.2.1.1. Partager une même éthique des affaires, page 75 3. Devoir de vigilance, page 100 | Groupe | |

(1) Contribution forte et directe du Groupe au regard de ses activités et de ses engagements stratégiques RSE.

(2) Contribution indirecte du Groupe au regard de ses activités et/ou de ses engagements stratégiques RSE.

4. Tableaux de synthèse de la déclaration de performance extra-financière

| Risques prioritaires extra-financiers | Informations requises par le décret n° 2017-1265 pour l'application de la DPEF | ISO 26000 | GRI | Pacte mondial | Informations publiées dans la déclaration de performance extra-financière 2019 | ODD les plus matériels au regard des activités du Groupe (hors Communication) | Périmètre couvert |
|---|---|---|--|---------------|---|--|-------------------|
| Pollution locale et gestion des matières dangereuses | Politiques mises en œuvre en matière de formation, notamment en matière de protection de l'environnement | 6.4.7 6.8.5 6.5.1 6.5.2 6.5.6 | | | 4.1.2. Données sociales, page 110 2.1.1. Protéger la santé et assurer la sécurité des femmes et des hommes exposés dans le cadre de nos activités, page 61 2.3.3. Prévenir les pollutions et réduire les impacts environnementaux liés à nos activités, page 88 | ODD 7 Énergie propre et d'un coût abordable ⁽²⁾ ODD 7.1 ODD 7.2 ODD 7.3 ODD 7.b | Groupe |
| | Organisation de la société pour prendre en compte les questions environnementales et, le cas échéant, les démarches d'évaluation ou de certification en matière d'environnement | 6.5.1 6.5.2 | GRI 103 GRI 307 | | | ODD 9 Industrie, innovation et infrastructure ⁽¹⁾ ODD 9.1 ODD 9.4 ODD 9.5 ODD 9.a ODD 9.c | Groupe |
| | Moyens consacrés à la prévention des risques environnementaux et des pollutions | 6.5.3 | GRI 301 GRI 305 GRI 306 GRI 413 | #7-8-9 | | ODD 12 Consommation et production durable ⁽¹⁾ ODD 12.2 ODD 12.4 ODD 12.5 ODD 12.6 ODD 12.a | Groupe |
| | Prise en compte de toute forme de pollution spécifique à une activité, notamment les nuisances sonores et lumineuses | 6.5.3 | GRI 301 GRI 305 GRI 306 | #7-8-9 | | ODD 13 Lutte contre les changements climatiques ⁽¹⁾ ODD 13.1 ODD 13.3 | Groupe |
| | Mesures de prévention, de recyclage, de réutilisation, d'autres formes de valorisation et d'élimination des déchets | 6.5.3 | GRI 301 GRI 305 GRI 306 | #7-8-9 | | | Groupe |
| | Mesures de prévention, de réduction ou de réparation de rejets dans l'air, l'eau et le sol affectant gravement l'environnement | 6.5.3 | GRI 301 GRI 305 GRI 306 | #7-8-9 | | | Groupe |
| | Consommation d'eau et approvisionnement en eau en fonction des contraintes locales | 6.5.3 | GRI 303 | #7-8-9 | | | Groupe |
| | Consommation de matières premières et les mesures prises pour améliorer l'efficacité dans leur utilisation | 6.5.4 | GRI 301 | | | | Groupe |
| | Utilisation des sols | 6.5.4 | - | - | | | Groupe |
| | Consommation d'énergie, mesures prises pour améliorer l'efficacité énergétique et le recours aux énergies renouvelables | 6.5.4 6.5.5 | GRI 302 | #7-8-9 | | | Groupe |
| | Protection de la biodiversité : mesures prises pour préserver ou restaurer la biodiversité | 6.5.6 | GRI 304 | #7-8-9 | | | Groupe |

(1) Contribution forte et directe du Groupe au regard de ses activités et de ses engagements stratégiques RSE.
(2) Contribution indirecte du Groupe au regard de ses activités et/ou de ses engagements stratégiques RSE.

2 Performance extra-financière du Groupe Bolloré

4. Tableaux de synthèse de la déclaration de performance extra-financière

| Risques prioritaires extra-financiers | Informations requises par le décret n° 2017-1265 pour l'application de la DPEF | ISO 26000 | GRI | Pacte mondial | Informations publiées dans la déclaration de performance extra-financière 2019 | ODD les plus matériels au regard des activités du Groupe (hors Communication) | Périmètre couvert | | |
|--|---|--|-------------------------------|---------------|--|--|-------------------|--|--------|
| Impact et opportunité carbone des produits et services | Les postes significatifs d'émissions de gaz à effet de serre générés du fait de l'activité de la société, notamment par l'usage des biens et services qu'elle produit | 6.5.3 6.5.5 | | | 4.2.2. Données environnementales, page 115 2.3.1. S'adapter et lutter contre le changement climatique, page 82 2.3.2. Placer la maîtrise de notre empreinte carbone au cœur de nos produits et services, page 85 | ODD 7 Energie propre et d'un coût abordable ⁽²⁾ ODD 7.1 ODD 7.2 ODD 7.3 ODD 7.b | Groupe | | |
| | Mesures prises pour l'adaptation aux conséquences du changement climatique | 6.5.5 | GRI 201 GRI 302 GRI 305 | #7-8-9 | | | | ODD 9 Industrie, innovation et infrastructure ⁽¹⁾ ODD 9.1 ODD 9.4 ODD 9.5 ODD 9.a ODD 9.c | Groupe |
| | Objectifs de réduction fixés volontairement à moyen et long terme pour réduire les émissions de gaz à effet de serre et les moyens mis en œuvre à cet effet | 6.5.5 | GRI 305 | | | | | | |
| | Montant des provisions et garanties pour risques en matière d'environnement | 6.5.5 | | | | | | | |
| | | | GRI 201 | | | | | | |
| Risques et opportunités liés aux relations avec les communautés locales | Impact de l'activité de la société en matière d'emploi et de développement local | 6.8.5 6.8.7 | | | 2.4.1. Contribution au développement local, page 95 | ODD 1 Éliminer la pauvreté sous toutes ses formes ⁽¹⁾ ODD 1.1 ODD 1.2 ODD 1.3 ODD 1.4 ODD 1.a ODD 3 Bonne santé et bien-être ⁽¹⁾ ODD 3.2 ODD 3.3 ODD 3.4 ODD 3.5 ODD 3.6 ODD 3.8 ODD 3.9 ODD 3.d | Groupe | | |
| | Impact de l'activité de la société sur les populations riveraines ou locales | 6.3.4 6.3.6 6.3.7 6.3.8 6.6.7 6.8.3 | | | 2.4.1. Contribution au développement local, page 95 2.1.1. Protéger la santé et assurer la sécurité des femmes et des hommes exposés dans le cadre de nos activités, page 61 3. Devoir de vigilance, page 100 | | | Groupe | |
| | Relations entretenues avec les parties prenantes de la société et modalités du dialogue avec celles-ci | 6.3.9 6.8.3 | | | 2.4.1. Contribution au développement local, page 95 3. Devoir de vigilance, page 100 | | | | Groupe |
| | Actions de partenariat ou de mécénat | 6.8.3 6.8.9 | GRI 411 GRI 413 | | 2.4.1. Contribution au développement local, page 95 2.4.2. Politique de mécénat, page 99 | | | ODD 4 Éducation de qualité ⁽¹⁾ ODD 4.1 ODD 4.3 ODD 4.4 ODD 4.5 ODD 4.6 ODD 6 Eau propre et assainissement ⁽²⁾ ODD 6.1 ODD 6.2 ODD 6.3 | |

(1) Contribution forte et directe du Groupe au regard de ses activités et de ses engagements stratégiques RSE.

(2) Contribution indirecte du Groupe au regard de ses activités et/ou de ses engagements stratégiques RSE.

Par ailleurs, compte tenu de ses activités, le Groupe peut s'engager dans la lutte contre le gaspillage alimentaire, la lutte contre la précarité alimentaire et le respect du bien-être animal et d'une alimentation responsable, équitable et durable au travers des actions de sensibilisation ou actions sociétales diverses. En revanche ses impacts sur ces sujets ne sont pas ressortis parmi ses risques prioritaires RSE.

4. Tableaux de synthèse de la déclaration de performance extra-financière

4.3.2. TABLE DE CORRESPONDANCE TCFD

Le Groupe Bolloré soutient les recommandations de la TCFD (Task Force on Climate-related Financial Disclosures). La TCFD est un groupe de travail centré sur les informations financières liées au climat, créée dans le cadre du Conseil de stabilité financière du G20 à l'occasion de la COP21. Ce groupe de travail a structuré ses recommandations autour de quatre thèmes, représentant les aspects essentiels du fonctionnement des entreprises : la gouvernance, la stratégie, la gestion des risques, ainsi que les mesures et objectifs.

La table de correspondance ci-après sert de référence à l'égard des recommandations de la TCFD.

| Thématique | Recommandation de la TCFD | Source de l'information (tirée du CDP ou du DEU) |
|---|---|--|
| Gouvernance | | |
| Décrire la gouvernance de l'organisation concernant les risques et opportunités relatifs au climat | a) Décrire la supervision des risques et opportunités relatifs au climat par le Conseil d'administration | a) CDP Climate Change C1.1, C1.1a, C1.1b DEU 2019 – 1.3 et 2.3.1 – chapitre 2 |
| | b) Décrire le rôle du management dans l'évaluation et la gestion des risques et opportunités relatifs au climat | b) CDP Climate Change C1.2, C1.2a, C2.2, C2.2a, C2.2b DEU 2019 – 2.3.1 – chapitre 2 et 1.5 – chapitre 3 |
| Stratégie | | |
| Décrire les impacts existants et potentiels des risques et opportunités relatifs au climat sur les activités de l'organisation, sa stratégie et sa planification financière, dans la mesure où l'information est pertinente | a) Décrire les risques et opportunités relatifs au climat que l'organisation a identifiés pour le court, moyen et long terme | a) CDP Climate Change C2 |
| | b) Décrire les impacts des risques et opportunités relatifs au climat sur les activités de l'organisation, sa stratégie et sa planification financière | b) CDP Climate Change C2.3, C2.3a, C2.4, C2.4a, C2.5, C2.6, C3.1c |
| | c) Décrire la résilience de la stratégie de l'organisation, en prenant en considération différents scénarios relatifs au climat, y compris un scénario à 2 °C ou moins | c) CDP Climate Change C3.1c, C3.1d |
| Management des risques | | |
| Décrire comment l'organisation identifie, évalue et gère les risques relatifs au climat | a) Décrire les processus de l'organisation pour identifier et évaluer les risques relatifs au climat | a) CDP Climate Change C2.2a, C2.2b DEU 2019 – 1.2 – chapitre 2 |
| | b) Décrire les processus de l'organisation pour gérer les risques relatifs au climat | b) CDP Climate Change C2.2d, C2.3a |
| | c) Décrire comment les processus pour identifier, évaluer et gérer les risques relatifs au climat sont intégrés dans le management des risques de l'organisation | c) CDP Climate Change C1.2a, C2.2, C2.2b, C2.3a |
| Indicateurs et objectifs | | |
| Décrire les indicateurs et objectifs utilisés pour évaluer et gérer les risques et opportunités relatifs au climat, dans la mesure où l'information est pertinente | a) Décrire les indicateurs utilisés par l'organisation pour évaluer les risques et opportunités relatifs au climat, en liaison avec sa stratégie et son processus de management des risques | a) CDP Climate Change C2.3a, C5, C6, C7, C8, C9, C11 |
| | b) Publier les émissions de gaz à effet de serre (GES) de scope 1, scope 2, et, si c'est pertinent, scope 3, et les risques correspondants | b) CDP Climate Change C5, C6, C7 DEU 2019 – 2.3.1 et 4.2.2 – chapitre 2 |
| | c) Décrire les objectifs utilisés par l'organisation pour gérer les risques et opportunités relatifs au climat, et sa performance par rapport aux objectifs | c) CDP Climate Change C4 |

123

CDP = réponse 2019 du Groupe Bolloré au questionnaire CDP Climate Change (disponible sur <https://www.cdp.net/fr>). DEU = document d'enregistrement universel 2019 du Groupe Bolloré.

5. Rapport de l'organisme tiers indépendant sur la déclaration consolidée de performance extra-financière

Exercice clos le 31 décembre 2019

À l'Assemblée générale des actionnaires,

En notre qualité d'organisme tiers indépendant de la société Bolloré SE, nous vous présentons notre rapport sur la déclaration consolidée de performance extra-financière relative à l'exercice clos le 31 décembre 2019 (ci-après la « Déclaration »), présentée dans le rapport de gestion Groupe en application des dispositions légales et réglementaires des articles L. 225-102-1, R. 225-105 et R. 225-105-1 du Code de commerce.

RESPONSABILITÉ DE LA SOCIÉTÉ

Le Conseil d'administration a souhaité établir une Déclaration conforme aux dispositions légales et réglementaires, incluant une présentation du modèle d'affaires, une description des principaux risques extra-financiers, une présentation des politiques appliquées au regard de ces risques ainsi que les résultats de ces politiques, incluant des indicateurs clés de performance. La Déclaration a été établie en appliquant les procédures de la société (ci-après le « Référentiel ») dont les éléments significatifs sont présentés dans la Déclaration et disponibles sur demande au siège de la société.

INDÉPENDANCE ET CONTRÔLE QUALITÉ

Notre indépendance est définie par les dispositions prévues à l'article L. 822-11-3 du Code de commerce et le Code de déontologie de la profession. Par ailleurs, nous avons mis en place un système de contrôle qualité qui comprend des politiques et des procédures documentées visant à assurer le respect des règles déontologiques, de la doctrine professionnelle et des textes légaux et réglementaires applicables.

RESPONSABILITÉ DE L'ORGANISME TIERS INDÉPENDANT

Il nous appartient, sur la base de nos travaux, de formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur :

- la conformité de la Déclaration aux dispositions prévues à l'article R. 225-105 du Code de commerce ;
- la sincérité des informations fournies en application du 3° du I et du II de l'article R. 225-105 du Code de commerce, à savoir les résultats des politiques, incluant des indicateurs clés de performance, et les actions, relatifs aux principaux risques, ci-après les « Informations ».

Il ne nous appartient pas en revanche de nous prononcer sur le respect par l'entité des autres dispositions légales et réglementaires applicables, notamment en matière de devoir de vigilance, de lutte contre la corruption et de fiscalité, ni sur la conformité des produits et services aux réglementations applicables.

NATURE ET ÉTENDUE DES TRAVAUX

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément aux dispositions des articles A. 2251 et suivants du Code de commerce déterminant les modalités dans lesquelles l'organisme tiers indépendant conduit sa mission et selon les normes professionnelles relatives à cette intervention ainsi qu'à la norme internationale ISAE 3000 (*Assurance engagements other than audits or reviews of historical financial information*).

Nous avons mené des travaux nous permettant d'apprécier la conformité de la Déclaration aux dispositions réglementaires et la sincérité des Informations :

- nous avons pris connaissance de l'activité de l'entité, de l'ensemble des entreprises incluses dans le périmètre de consolidation, de l'exposé des principaux risques ;
- nous avons apprécié le caractère approprié du Référentiel au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa fiabilité, sa neutralité et son caractère compréhensible, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur ;
- nous avons vérifié que la Déclaration couvre chaque catégorie d'information prévue au III de l'article L. 225-102-1 en matière sociale et environnementale ainsi que de respect des droits de l'homme et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale ;
- nous avons vérifié que la Déclaration présente les informations prévues au II de l'article R. 225-105 lorsqu'elles sont pertinentes au regard des principaux risques et comprend, le cas échéant, une explication des raisons

justifiant l'absence des informations requises par le 2^e alinéa du III de l'article L. 225-102-1 ;

- nous avons vérifié que la Déclaration présente le modèle d'affaires et une description des principaux risques liés à l'activité de l'entité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation, y compris, lorsque cela s'avère pertinent et proportionné, les risques créés par ses relations d'affaires, ses produits ou ses services ainsi que les politiques, les actions et les résultats, incluant des indicateurs clés de performance ;
 - nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour :
 - apprécier le processus de sélection et de validation des principaux risques ainsi que la cohérence des résultats, incluant les indicateurs clés de performance retenus, au regard des principaux risques et politiques présentés, et
 - corroborer les informations qualitatives (actions et résultats) que nous avons considérées les plus importantes⁽¹⁾ pour celles relatives à certains risques (corruption, santé-sécurité, droits humains...), nos travaux ont été réalisés au niveau de l'entité consolidante, pour les autres, au niveau de l'entité consolidante et dans une sélection d'entités ;
 - nous avons vérifié que la Déclaration couvre le périmètre consolidé, à savoir l'ensemble des entreprises incluses dans le périmètre de consolidation conformément à l'article L. 233-16 avec les limites précisées dans la Déclaration ;
 - nous avons pris connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par l'entité et avons apprécié le processus de collecte mis en place par l'entité visant à l'exhaustivité et à la sincérité des Informations ;
 - Nous avons mis en œuvre, pour les indicateurs clés de performance et les autres résultats quantitatifs⁽²⁾ que nous avons considérés les plus importants :
 - des procédures analytiques consistant à vérifier la correcte consolidation des données collectées ainsi que la cohérence de leurs évolutions,
 - des tests de détail sur la base de sondages, consistant à vérifier la correcte application des définitions et procédures et à rapprocher les données des pièces justificatives. Ces travaux ont été menés auprès d'une sélection d'entités contributrices⁽³⁾ et couvrent entre 10 % et 46 % des données consolidées des indicateurs clés de performance et résultats sélectionnés pour ces tests ;
 - nous avons apprécié la cohérence d'ensemble de la Déclaration par rapport à notre connaissance de la société.
- Nous estimons que les travaux que nous avons menés en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler une conclusion d'assurance modérée ; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus.

(1) La formation santé-sécurité Bolloré Logistics ; la formation santé-sécurité de Port et Rail ; les actions sociétales de Bolloré Transport & Logistics ; la politique droits humains mise en place par le Groupe ; l'éthique des affaires.

(2) Effectifs au 31 décembre ; répartition par genre, par catégorie et par type de contrat ; nombre d'embauches ; nombre total de départs ; nombre de licenciements ; nombre d'accidents de travail avec arrêt ; taux de fréquence ; taux de gravité ; nombre d'employés formés ; nombre d'heures de formation ; part d'entités où les salariés bénéficient d'une représentation syndicale et/ou d'une représentation du personnel ; quantité totale de déchets dangereux, part recyclés ou valorisés et répartition par type de déchets ; quantité totale de déchets non dangereux, part recyclés ou valorisés et répartition par type de déchets ; consommation d'eau (comprenant l'eau de réseau et l'eau prélevée dans le milieu naturel) ; consommation d'électricité ; quantité de gaz naturel consommée par les bâtiments et les engins de manutention ; quantité de chauffage urbain ou réseau de chaleur consommée ; quantité de fioul domestique consommée ; quantité de gazole consommée (groupes électrogènes, flotte dédiée au transport de marchandises/de personnes) ; quantité de gazole ou de GNR (gazole non routier) consommée (engins de manutention, engins de travaux publics, engins de manœuvre, engins divers) ; quantité d'essence consommée (groupes électrogènes, flotte dédiée au transport de marchandises, flotte dédiée au transport de personnes, engins divers) ; quantité de DDO (distillate diesel oil) consommée (engins de traction, engins de manœuvre, flotte dédiée au transport de marchandises, flotte dédiée au transport de personnes) ; quantité de GPL consommée par les engins de manutention ; quantité de fioul lourd, diesel DDO (distillate diesel oil), consommée par la flotte dédiée au transport de marchandises ; quantité de fioul domestique consommée dans les bâtiments ; émissions GES (scope 1, scope 2).

(3) Bolloré Bretagne ; Bolloré Energy ; Société Française Donges-Metz ; Bluebus (indicateurs environnementaux uniquement) ; Automatic Systems Belgium ; Bolloré Logistics France ; Bolloré Logistics China (indicateurs sociaux uniquement) ; Bolloré Logistics USA (indicateurs environnementaux uniquement) ; Bolloré Transport & Logistics Sénégal ; Bolloré Transport & Logistics Congo ; Bolloré Transport & Logistics Bénin ; Dakar Terminal ; Congo Terminal ; Benin Terminal ; BluecarSharing (indicateurs sociaux uniquement).

MOYENS ET RESSOURCES

Nos travaux ont mobilisé les compétences de huit personnes entre décembre 2019 et avril 2020.

Nous avons fait appel, pour nous assister dans la réalisation de nos travaux, à nos spécialistes en matière de développement durable et de responsabilité sociétale. Nous avons mené une trentaine d'entretiens avec les personnes responsables de la préparation de la Déclaration.

CONCLUSION

Sur la base de nos travaux, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que la déclaration de performance extra-financière est conforme aux dispositions réglementaires applicables et que les Informations, prises dans leur ensemble, sont présentées, de manière sincère, conformément au Référentiel.

COMMENTAIRE

Sans remettre en cause la conclusion exprimée ci-dessus et conformément aux dispositions de l'article A. 225-3 du Code de commerce, nous formulons le commentaire suivant : comme précisé dans le chapitre « Cartographie des risques extra-financiers », les risques et politiques liés aux enjeux de l'activité Communication sont détaillés dans le document de référence du groupe Vivendi.

Paris-la Défense, le 24 avril 2020

L'organisme tiers indépendant

Deloitte & Associés
Thierry Quéron
Associé