

Tous responsables et engagés

All responsible and committed



Rapport de responsabilité sociale
et environnementale 2019-2020
Corporate social responsibility report 2019-2020

BOLLORÉ

Tous responsables et engagés : dates repères

All responsible and committed: milestone dates

	2000 Charte Éthique <i>Ethics Charter</i>		2016 Analyse de matérialité et définition des axes de la stratégie RSE 2017-2022 <i>Materiality analysis and definition of the pillars of the 2017-2022 CSR strategy</i>
	2003 Aadhésion du Groupe Bolloré au Pacte mondial des Nations unies <i>Bolloré Group joins the United Nations Global Compact</i>		2017 Intégration de Vivendi au Groupe Bolloré et élaboration du premier plan de vigilance (loi sur le devoir de vigilance) <i>Bolloré Group's consolidation of Vivendi and preparation of the first vigilance plan (duty of care law)</i>
	2005 Constitution du réseau des correspondants développement durable <i>Network of sustainable development officers is set up</i>		2018 Cartographie des risques RSE Groupe et déclaration de performance extra-financière (directive Barnier) <i>Group CSR risk mapping and non-financial performance statement (Barnier Directive)</i>
	2008 Code de conduite des affaires (division Bolloré Transport & Logistics) <i>Code of business conduct (Bolloré Transport & Logistics division)</i>		2019 Charte Droits Humains et Charte pour la Diversité et l'Inclusion <i>Human Rights Charter and Diversity and Inclusion Charter</i>
	2009 Charte des valeurs du Groupe <i>Group Values Charter</i>		2020 Refonte de la Charte Éthique et RSE et du Code de conduite, Charte Achats Responsables, analyse des risques Groupe liés au climat <i>Overhaul of the Ethics and CSR Charter and of the Code of conduct, Responsible Purchasing Charter, analysis of Group climate-related risks</i>
	2010 Mise en place de plans d'action RSE par les divisions <i>CSR action plans set up by the divisions</i>		Les données du présent document sont issues du reporting consolidé de l'exercice 2019. Pour plus de détails, reportez-vous au Document d'enregistrement universel 2019, notamment au chapitre 2 (« Performance extra-financière »). <i>The data contained in this document are the result of 2019 consolidated reporting. For further details, please refer to the 2019 universal registration document, in particular chapter 2 ("Non-financial performance").</i>
	2012 Cartographie des enjeux RSE des divisions (loi Grenelle II, décret 225) <i>Divisional mapping of CSR issues (Grenelle II law, decree 225)</i>		
	2014 Définition d'un socle d'engagements communs à tous les managers des enjeux RSE <i>Definition of a basis for common commitments for all CSR issue managers</i>		



Édito du Président-directeur général

Message from the Chairman and Chief Executive Officer

Construit sur la durée, le pragmatisme et la diversité, profondément attaché à l’ancrage territorial où qu’il soit, notre Groupe s’est développé depuis son origine vers des services et solutions innovantes avec une vision de long terme et tourné vers l’international. S’appuyant sur des valeurs fortes, audace, humilité, solidarité et excellence, notre Groupe bientôt bicentenaire, consacre sa démarche éthique et son engagement pour une responsabilité sociale et environnementale au cœur de sa stratégie et de sa culture d’entreprise.

La sincérité des engagements repose sur notre connaissance du terrain et l’inscription dans le temps long qui caractérisent notre aventure collective. Nous avons une conscience aiguë de notre responsabilité tout autant que des

contraintes opérationnelles auxquelles nous devons faire face. Nous savons aussi les immenses défis de gouvernance qui rendent difficiles, dans nombre de pays dans lesquels nous opérons, la jouissance des droits humains les plus fondamentaux et la préservation de l’environnement. Le Groupe Bolloré ne s’engage pas sur ces enjeux pour suivre une mode mais pour prévenir et atténuer au mieux les risques liés à nos activités, et générer des impacts sociaux et environnementaux positifs partagés avec l’ensemble de nos parties prenantes.

La mise en œuvre de nos engagements RSE est de la responsabilité de chacun d’entre nous. Il en va de notre réputation comme de notre prospérité et je sais pouvoir compter sur les femmes et les hommes qui font vivre notre Groupe chaque jour pour relever ces défis.





La mise en œuvre de nos engagements RSE est de la responsabilité de chacun d'entre nous. Il en va de notre réputation comme de notre prospérité et je sais pouvoir compter sur les femmes et les hommes qui font vivre notre Groupe chaque jour pour relever ces défis.

Implementing our CSR commitments is the responsibility of each and every one of us. Our reputation is on the line, as is our prosperity, and I know I can count on the women and men who make our Group work each day to meet these challenges.

Cyrille Bolloré



Built for the long term, pragmatism and diversity, and deeply attached to the localities where it operates, our Group has since its inception evolved to include innovative services and solutions with a long term vision and an international focus. Based on strong values, audacity, humility, solidarity and excellence, our Group, which is two hundred years in existence, places its ethics policy and its commitment to social and environmental responsibility at the heart of its strategy and corporate culture.

The sincerity of our commitments is based on our local knowledge and long term presence, characterizing our collective adventure.

We are strongly aware of our responsibility and also of the operational constraints we face. We are also aware of the immense governance challenges which make enjoyment of the most fundamental human rights and environmental conservation difficult to ensure in many of the countries where we operate. In committing to these issues, the Bolloré Group is not merely following a trend but acting to prevent and best mitigate the risks associated with our activities, and to generate positive social and environmental impacts shared with all our stakeholders.

Implementing our CSR commitments is the responsibility of each and every one of us. Our reputation is on the line, as is our prosperity, and I know I can count on the women and men who make our Group work each day to meet these challenges.

Le Groupe Bolloré en bref

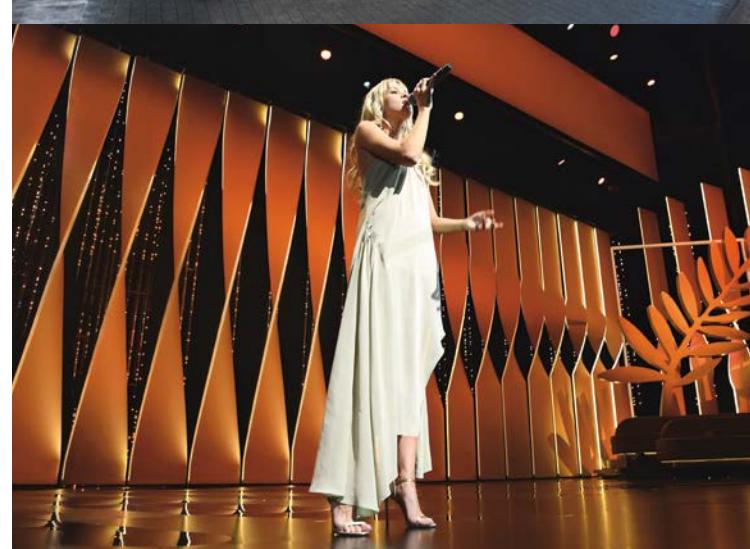
The Bolloré Group in brief

Près de deux siècles d'histoire

Almost two centuries of history

En sept générations, l'entreprise Bolloré est passée d'une usine en Bretagne à un groupe international figurant parmi les 500 plus grandes entreprises mondiales. Cette longue histoire de transmission, de diversification et d'esprit d'entreprise a fait grandir le Groupe Bolloré à travers de multiples activités, débutant dans les papiers fins pour s'épanouir dans de nouveaux métiers comme la communication, les films plastiques, les batteries électriques, le transport, la logistique, les télécoms, les systèmes et l'audiovisuel.

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





Créé en 1822

Created in 1822



Un groupe coté à l'actionnariat stable

A listed Group with a stable shareholder base



25 Mds€
de chiffre d'affaires
€25 billion in revenue



84 000
collaborateurs
84,000 employees



129 pays
d'implantation
Operations in 129 countries



Diversité des métiers

Business diversity

- **Le transport et la logistique**
43% des effectifs - 35% du chiffre d'affaires
- **La communication**
53% des effectifs - 64% du chiffre d'affaires
- **Le stockage d'électricité et systèmes**
3% des effectifs - 1% du chiffre d'affaires

- **transportation and logistics**
43% of the workforce - 35% of revenue
- **communications**
53% of the workforce - 64% of revenue
- **electricity storage and systems**
3% of the workforce - 1% of revenue



Communauté des valeurs

A community of values

- Solidarité
- Audace
- Humilité
- Excellence

- *Solidarity*
- *Audacity*
- *Humility*
- *Excellence*

« Le Groupe Bolloré occupe aujourd'hui des positions fortes dans ses trois activités. Son évolution ne l'a jamais éloigné de sa culture patrimoniale et familiale. Notre culture d'entreprise repose sur des valeurs fortes. »

"The Bolloré Group occupies a strong position today in its three businesses. Its expansion has never distanced it from its corporate culture and family values. Our corporate culture is based on strong values."

Cédric de Bailliencourt,

Directeur financier et Vice-Président du Groupe Bolloré
Chief Financial Officer and Vice-Chairman of the Bolloré Group

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

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

OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

Les engagements du Groupe Bolloré sont en ligne avec les 17 objectifs de développement durable (ODD) de l'ONU, adoptés en 2015. Ses actions ont un impact positif direct ou indirect sur 66 des 169 cibles. Les ODD appellent à l'action de tous les pays, ils portent l'ambition commune d'éradiquer la pauvreté et les inégalités en assurant une transition écologique et solidaire à l'horizon 2030. *The Bolloré Group's commitments are in line with the UN's 17 Sustainable Development Goals (SDGs), adopted in 2015. Its actions have a direct or indirect positive impact on 66 of the 169 targets. The SDGs call for action from all countries, with the shared ambition of eradicating poverty and inequality and ensuring an ecological and solidarity-based transition by 2030.*

Nos engagements

Our commitments



Agir

avec intégrité dans
la conduite de nos affaires
et promouvoir les droits
humains (p. 10)

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

Acting with integrity in our business conduct and promoting human rights (p. 10). The Bolloré Group's business activities are governed by mechanisms and procedures that aim to guarantee ethical business practices, combat corruption and protect and promote human rights. We are also careful to encourage responsible content creation within our communications business via the advertisements and audiovisual programs that we develop.





Fédérer

et protéger les femmes et les hommes, première force de l'entreprise (p. 22)

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

Uniting and protecting people, the company's greatest strength (p. 22). Because employees' commitments and skills are central to our performance, we aim to be an attractive employer, encourage loyalty from our teams and train them continually. Health and safety are also an absolute priority, for our employees and for people indirectly exposed to our activities.

Innover

face aux grands enjeux environnementaux (p. 34)

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

Innovating in response to major environmental challenges (p. 34). Through its development of innovative products and services, in particular for clean transportation and electricity storage, the Bolloré Group invests in environmentally friendly activities and supports the energy transition. The Group is also committed to improving its energy performance to limit greenhouse gas emissions and combat climate change.

S'engager

à long terme pour le développement des territoires (p. 44)

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

Committing over the long term to regional development (p. 44). By investing in local infrastructures, the Bolloré Group creates jobs, makes certain countries more accessible, particularly in Africa, and also contributes to local development. Across all the continents where we operate, we have close links with local communities and support projects that serve local people.



Pilotage de la performance RSE

Steering CSR performance

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

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

Élodie Le Rol-Berkmann,
Directrice communication
et RSE, Groupe Bollore
*Director of Communications
and CSR, Bolloré Group*



— Gouvernance et suivi de la performance RSE

Rattachée à Cédric de Bailliencourt, Directeur financier et Vice-Président du Groupe Bolloré, siégeant au Conseil d'administration, la Direction RSE Groupe définit le cadre de la stratégie RSE, assure un rôle de sensibilisation et de mobilisation, coordonne les plans d'action, pilote le reporting, analyse et valorise la performance.

Elle s'appuie sur les services RSE des divisions et sur un réseau de délégués au sein de chaque entité.

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

Depuis plus de dix ans, un système informatique dédié au reporting extra-financier permet de mesurer la performance RSE du Groupe.

« Cet outil couvre aujourd'hui 850 entités. Il permet de remonter et de consolider annuellement de nombreux indicateurs, notamment environnementaux », précise **Louis Libeau, Responsable reporting et audit RSE Groupe Bolloré**.

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

— CSR performance governance and monitoring

Reporting to Cédric de Bailliencourt, Chief Financial Officer and Vice-Chairman of the Bolloré Group, sitting on the Board of Directors, the Group CSR division defines the framework for our CSR strategy, conduct awareness-raising and mobilization campaigns, coordinates action plans, steers reporting, and analyzes and enhances performance. It builds on the division's CSR services and a network of representatives within each entity. Our mission is to support subsidiaries in controlling risks and promoting CSR objectives. We work to structure procedures and policies and define common indicators to strengthen consistency and the oversight of CSR strategy, despite the wide diversity of our activities and geographical regions, stressed **Caroline Beauvalet, Bolloré Group CSR Manager**.

For over ten years, an IT system dedicated to non-financial reporting has made it possible to measure the Group's CSR performance.

This tool now covers 850 entities. It allows us to track and consolidate many environmental and other indicators annually, notes **Louis Libeau, Bolloré Group Reporting and CSR Audit Manager**. *The strategic pillars of CSR, its priority targets and outlook are endorsed at meetings of the Ethics-CSR and Anti-Corruption Committee, which take place at least once a year.*



Cibles 2019-2022

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

2019-2022 targets

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





Agir

avec intégrité dans la conduite
de nos affaires et promouvoir
les droits humains



*Acting with integrity in our business conduct
and promoting human rights*

Garantir une conduite éthique des affaires

Guaranteeing ethical business conduct

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

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

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

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

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

Dispositif d'éthique et de conformité du Groupe Bolloré



Document fondateur qui fixe les grands engagements du Groupe en faveur d'un développement durable et inclusif.

Founding document that sets the Group's major commitments which are conducive to sustainable and inclusive development.

Grand public
General public

Document fondateur des grands principes, règles de conduite et comportements à adopter (hygiène et sécurité, lutte contre la corruption, respect des règles de concurrence, prévention des conflits d'intérêts, RSE, etc.).

Founding document of major principles, rules of conduct and behavior to be adopted (health and safety, anti-corruption, compliance with competition rules, preventing conflicts of interest, CSR, etc.).

Salariés, partenaires commerciaux
Employees, business partners

Politiques et procédures : conformité, ressources humaines (diversité, inclusion, etc.), QHSE, achats, protection des données personnelles, etc.

Policies and procedures: compliance, human resources (diversity, inclusion, etc.), QHSE, procurement, protection of personal data, etc.

Directions opérationnelles
Operational management

Outils : cartographie des risques, formation/ sensibilisation, système d'alerte, évaluation des tiers (reporting et audit), dialogue avec les parties prenantes, communication, etc.

Tools: risk mapping, training/awareness-raising, whistleblowing system, third-party assessment (reporting and auditing), dialog with stakeholders, communication, etc.

Procédures et plans d'action appliqués par les divisions, business units et filiales qui assurent le ruissellement des politiques dans tous les territoires où le Groupe opère.

Procedures and action plans applied by divisions, business units and subsidiaries which ensure that policies are fed down into all territories where the Group operates.

Directions locales
Local management

— Des actions de long terme pour lutter contre la corruption

Afin de répondre aux exigences de la loi Sapin II et aux recommandations de l'Agence française anticorruption (AFA), le Groupe poursuit le déploiement de son système de lutte contre la corruption. L'engagement de l'instance dirigeante est particulièrement fort, notamment lors de la journée internationale de lutte contre la corruption (mobilisant plus de 7 000 collaborateurs dans le monde en 2019). Un dispositif d'alerte en France, une démarche d'évaluation des fournisseurs ainsi que de sessions de formation (e-learning) et de sensibilisation dédiées, sont également déployés depuis 2019.

« L'éthique doit faire partie intégrante de notre stratégie, de notre pilotage et de nos contrôles. À cet effet, la prise en compte de critères éthiques, à hauteur de 25%, dans l'appréciation de la performance des principaux managers des filiales de Bolloré Transport & Logistics a été mise en place en 2019. »

Gilles d'Arras, Directeur de la conformité
Groupe Bolloré

— Long term actions to combat corruption

To fulfill the requirements of the Sapin II law and French anti-corruption agency (AFA) recommendations, the Group is pursuing the deployment of its anti-corruption system. The commitment of the governing body is particularly strong, especially during International Anti-corruption Day (involving more than 7,000 employees worldwide in 2019). A whistleblowing system in France, a supplier assessment process, along with training (e-learning) and dedicated awareness-raising sessions, have also been rolled out since 2019.

« Ethics must be an integral part of our strategy, our steering and our controls. To this end, ethical criteria accounting for 25% of the performance assessment of the main managers of Bolloré Transport & Logistics subsidiaries were set up in 2019. »

Gilles d'Arras, Compliance Director,
Bolloré Group

— Lutte contre l'évasion fiscale

Dans le cadre des nouvelles réglementations relatives à la lutte contre l'évasion fiscale entrées en vigueur en 2018, le Groupe a lancé plusieurs actions en vue de se conformer à ces exigences. Les équipes juridiques et fiscales du Groupe, aux niveaux central et local, veillent à conseiller et assister quotidiennement les opérationnels du Groupe afin de garantir la bonne conformité aux lois et aux réglementations relatives à la lutte contre l'évasion fiscale. En outre, une partie fiscale sera ajoutée au Code de conduite du Groupe, en cours d'actualisation, afin de définir les critères permettant d'identifier les comportements susceptibles de constituer un cas d'évasion fiscale, les engagements pris par le Groupe et les comportements à suivre pour respecter ces engagements. Enfin, une campagne de formation et de sensibilisation sera accentuée auprès de l'ensemble du personnel du Groupe et de ses partenaires commerciaux.

— Protection des données personnelles

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

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

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

— Combating tax evasion

As part of the new regulations to combat tax evasion, which entered into force in 2018, the Group launched several initiatives to comply with these requirements. The Group's legal and tax teams,

employés du Groupe Bolloré (hors Vivendi) sensibilisés à la lutte contre la corruption
Over 23,000 Bolloré Group employees (excluding Vivendi) made aware of the fight against corruption

23,000
Plus de

at both central and local level, provide advice and assistance daily to Group operatives to ensure compliance with tax evasion laws and regulations. In addition, a tax section will be added to the Group's Code of conduct, which is currently being updated, to set out the criteria for identifying behavior that constitutes, or is liable to constitute, a case of tax evasion, the Group's commitments and the behavior required to respect these commitments. Finally, a training and awareness-raising campaign will be emphasized among all Group personnel and its business partners.

— Protection of personal data

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

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

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

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

Focus Focus

Démarche de vigilance

Duty of care initiative

Depuis 2017, la réglementation française demande aux sociétés une vigilance accrue sur leurs activités et celles de leur chaîne d’approvisionnement en matière de droits humains et libertés fondamentales, de santé et sécurité des personnes et d’environnement. En 2019, le Groupe a poursuivi sa démarche de cartographie des risques liés aux devoirs de vigilance, d’éthique et de RSE au sein de sa chaîne d’approvisionnement.

Des groupes de travail réunissant les équipes achats, RSE, compliance et juridique ont permis de faire l'état des lieux des outils et process mobilisés dans la phase de sélection des fournisseurs et sous-traitants et d'établir la Charte Achats Responsables Groupe. En outre, un questionnaire de due diligence, intégrant des critères RSE et droits humains a été déployé sur un panel de fournisseurs.

Since 2017, French regulations have required companies to exercise higher duty of care over their activities and those of their supply chain in relation to: human rights and fundamental freedoms; personal health and safety; and the environment. In 2019, the Group continued to map risks associated with its duties of care, ethics and CSR within its supply chain.

Working groups that included teams involved in procurement, CSR, compliance and legal affairs assessed the tools and processes used to select suppliers and subcontractors and drew up the Group Responsible Procurement Charter. In addition, a due diligence questionnaire incorporating CSR and human rights criteria was rolled out among a panel of suppliers.



« L'adhésion aux valeurs et engagements du Groupe constitue un critère primordial dans la sélection des partenaires commerciaux. Les spécificités des différentes familles d'achats du Groupe et leurs territoires d'implantation impliquent d'identifier les risques prioritaires afin de déployer des procédures adaptées. »

“Adherence to Group values and commitments is a key criterion in the selection of business partners. The specific features of the Group’s various procurement units and the regions where it operates mean that priority risks must be identified to be able to roll out adapted procedures.”

Michel Sibony,
Directeur des achats Groupe
Group Procurement Director

Promouvoir les droits humains

Promoting human rights

« Signataire du Pacte mondial des Nations unies depuis plus de quinze ans et responsable de l'emploi de plusieurs centaines de milliers de personnes, directement ou indirectement, dans 129 pays, dont 46 en Afrique, le Groupe Bolloré fait du respect et de la promotion des droits humains un enjeu fondamental de sa politique RSE. »

“As a signatory of the United Nations Global Compact for over fifteen years and responsible for employing several hundreds of thousands of people, directly and indirectly, in 129 countries, 46 of which are in Africa, the Bolloré Group makes respect for, and compliance with, human rights, one of the fundamental issues of its CSR policy.”

Fabricio Protti,

Délégué général adjoint Groupe
Group Deputy Chief Executive Officer

Si la forte présence internationale du Groupe atteste de sa faculté d'ancrage et d'adaptation, elle suppose également une multitude de contextes socio-économiques à laquelle peut être associée une diversité d'enjeux liés aux droits humains. La lutte contre le travail forcé et le travail des enfants constitue une priorité absolue, et si les mesures et les contrôles internes en permettent une bonne maîtrise, la vigilance reste totale et doit être adaptée pour répondre au contexte local de certaines régions, jusqu'à la chaîne d'approvisionnement et de sous-traitance.

— Dans le cadre de nos activités et de notre chaîne d'approvisionnement

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



travailleurs comme des communautés locales. Ainsi, le Groupe appelle la mise en place de dispositifs de diligence raisonnable appropriés, permettant d'identifier, de prévenir et d'atténuer les risques d'atteintes graves, au sein des divisions et filiales ^❷, précise **Marie Debains, Chargée de mission RSE Groupe**. En outre, le Groupe privilégie les partenaires commerciaux respectueux de ses principes en matière de droits humains et s'engage à déployer tous les efforts nécessaires pour les faire appliquer. 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 (maritimes, aériens et routiers).

— Des actions de long terme pour prévenir les risques droits humains dans nos activités

Afin de transposer les engagements du Groupe en actions, une conférence de sensibilisation aux enjeux liés aux droits humains en entreprise à destination du top 100 des managers du siège a été organisée en octobre 2019. Un module en e-learning de sensibilisation destiné à l'ensemble des collaborateurs a ensuite été déployé en juillet 2020. Enfin, ces enjeux ayant été identifiés comme prioritaires pour la division Bolloré Transport & Logistics, un questionnaire de reporting a été envoyé à l'ensemble des directions générales afin d'établir un état des lieux local de l'appropriation des engagements portés par la Charte Droits Humains Groupe et de permettre la déclinaison de plans d'action adaptés. ●

While the Group's strong international presence is testament to its ability to anchor itself and adapt in various countries, it also has to confront a multitude of socio-economic contexts along with a diversity of human rights issues. The fight against forced labor and child labor is an absolute priority and while the internal measures and controls mean that we have good control over these, we must remain vigilant and adapt to the local context of certain regions, through the supply and subcontracting chain.

— Within the context of our business activities and our supply chain

^❸ In terms of the protection of human rights, the Group and its subsidiaries are constantly improving their vigilance cycles, incorporating

**personnes bénéficiaires⁽¹⁾
de campagnes de vaccination,
dépistage ou sensibilisation**
*Over 15,000 persons⁽¹⁾ have benefited from
vaccination, awareness or testing campaigns*

15000
Plus de



aspects specific to certain businesses and operating regions. These measures are in response to the commitments given in the Human Rights Charter, in terms of respect for the rights of both workers and local communities. The Group thus calls for the implementation of appropriate reasonable diligence procedures to identify, prevent and mitigate the risks of serious violations within both divisions and subsidiaries, ^❹ says **Marie Debains, Head of Group CSR**.

The Group also favors business partners that comply with its human rights principles and undertakes to take all necessary steps to ensure they are applied. The Bolloré Logistics subsidiary has notably reinforced its ethics processes relating to its supply chains by implementing CSR assessment and control measures according to the type of carrier (maritime, air and road). ●

— Long term initiatives to prevent human rights risks in our activities

To transpose the Group's commitments into actions, a conference to raise awareness of human rights issues aimed at the top 100 managers at head office was organized in October 2019. An awareness-raising e-learning module aimed at all employees was then rolled out in July 2020. Lastly, once these issues were identified as priorities for the Bolloré Transport & Logistics division, a reporting questionnaire was sent out to all division heads to assess to what extent the commitments in the Group Human Rights Charter have been incorporated at local level and come up with individualized adapted action plans. ●

⁽¹⁾ Salariés du Groupe Bolloré ou personnes de leur entourage familial. 80% sont situés en Afrique.
⁽¹⁾ Bolloré Group employees or their family members. 80% of whom are in Africa.

Encourager une communication et une création responsables

Encouraging responsible communications and content creation

« Parce que le projet industriel de Vivendi est un projet de groupe, la contribution de chacune et chacun d'entre nous compte et a un impact sur notre responsabilité en tant que créateurs, producteurs et diffuseurs de contenus et d'expériences. Cependant, ce projet ne saurait se réaliser sans une vision claire des contributions que nos activités apportent à la société. »

“Because Vivendi’s industrial project is a group project, each and every one of our contributions count and have an impact on our responsibility as creators, producers and broadcasters of content and experiences. However, this project cannot be realized without a clear vision of the contributions that our activities bring to society.”

Caroline Le Masne de Chermont,
Directrice juridique, RSE et compliance Vivendi
Director of Legal Affairs, CSR and Compliance at Vivendi

milliards d'euros investis
dans la création de contenus
par le Groupe en 2019

Over 3.4 billion euros invested in the
creation of content by the Group in 2019

3,4
Plus de

— Soutenir une création ambitieuse et plurielle

Les divisions audiovisuelles ou musicales de Vivendi déplient, partout où elles sont implantées, des systèmes – organisations, résidences d'artistes, concours, partenariats, etc. – pour détecter, attirer et fidéliser les talents. Par exemple, Groupe Canal+,



Film *Chanson douce*, réalisé par Lucie Borleteau.
Chanson Douce [The Perfect Nanny], a film directed by Lucie Borleteau.



Série *L'Effondrement* de Canal+, engagée pour l'environnement.
L'Effondrement [The Collapse], a series on environmental disaster from Canal+.

par le biais de différentes structures tel le Bureau des auteurs, donne l'opportunité à un pool de très jeunes auteurs d'écrire des formats courts pour l'antenne.

En 2019, on compte des talents recrutés sur candidature spontanée, repérés à la radio ou encore à la suite de collaborations dans des programmes de l'antenne. De son côté, UMG a fait des investissements importants dans une technologie adaptée à son métier dans le but d'élargir les perspectives de ses équipes A&R (Artists and Repertoire).

Par exemple, l'application Spinnup distribue le travail d'artistes non signés aux plates-formes digitales internationales.

— Révéler les talents dans leur diversité

Améliorer la représentation des femmes à l'écran, rendre les contenus accessibles, visibiliser les personnes en situation de handicap, porter des messages d'inclusion... À tous les niveaux, que ce soit sur scène, sur les écrans de cinéma ou des chaînes du groupe, en musique ou dans la publicité et la communication, le groupe entend soutenir une création responsable. Groupe Canal+ s'attache à donner une représentation juste et équilibrée de l'image de la femme dans ses



61%
des revenus d'UMG proviennent d'artistes locaux, soulignant son engagement local

61% of UMG income comes from local artists, underscoring its local commitment

contenus et s'engage à augmenter la visibilité des femmes dans le monde du cinéma. En 2019, 20 % des films financés par Canal+ et 29 % des films financés par Studiocanal sont l'œuvre de réalisatrices. De son côté, Havas participe à la création de nouvelles formes d'engagement grâce à la communication, par la réalisation de campagnes pro bono, axe fort de la démarche des agences d'Havas qui contribuent à faire de la publicité un accélérateur de comportements vertueux.

— Répondre à l'urgence climatique

Présent sur toute la chaîne de valeur au travers de ses filiales – allant de la découverte des talents à la création, l'édition et la distribution de contenus – Vivendi a identifié la lutte contre le changement climatique et la protection de l'environnement comme enjeux capitaux, car il ne peut y avoir de création culturelle pérenne dans un écosystème dégradé. Chacun des métiers de Vivendi a ainsi établi ses plans d'action pour préserver l'environnement au regard des spécificités des impacts propres à ses activités. •

— Supporting ambitious and diverse creativity

Wherever they operate, Vivendi's broadcasting and music divisions deploy systems – organizations, artist residences, competitions, partnerships, etc. – to identify, attract and retain talented individuals. For example, through various structures such as the Bureau des auteurs, Groupe Canal+ gives a pool of very young authors the opportunity to write short formats for the channel. Talent recruited in 2019 included unsolicited applications and talent identified on the radio or following collaborative work on the channel's programs.

For its part, UMG has invested heavily in technology adapted to its business line with the aim of expanding the prospects of its A&R teams (Artists and Repertoire). For example, the Spinnup application distributes the work of unsigned artists to international digital platforms. ...



...

— Revealing talents in all their diversity

Improving the on-screen representation of women, making content accessible, raising disabled people's profile, carrying inclusive messages, etc. At every level, whether on the stage, on cinema screens or on group channels, in music or in advertising and communications, the group intends to support responsible creation. Groupe Canal+ endeavors to provide a fair and balanced representation of the portrayal of women in its content and undertakes to increase the visibility of women in the world of cinema.

In 2019, 20% of films financed by Canal+ and 29% of films financed by Studiocanal were by female directors. For its part, Havas is contributing to the creation of new forms of commitment via communication, through the production of campaigns pro bono, a key axis of the approach by Havas agencies to ensure that advertising promotes virtuous behavior.

106 campagnes pro bono réalisées par les agences du groupe Havas en 2019
106 pro bono campaigns conducted by Havas group agencies in 2019

— Responding to the climate emergency

With presence across the entire value chain through its subsidiaries – from discovering new talents to the creation, publishing and distribution of content – Vivendi has identified the fight against climate change and environmental protection as key issues because there can be no sustainable cultural creation in a degraded ecosystem. Each Vivendi business line has therefore drawn up action plans to conserve the environment with regard to the specific impacts of its activities. ●

106



Visuel de la campagne Justdiggit/Havas Lemz, qui lutte contre l'assèchement des sols en Afrique.
Visual from the campaign Justdiggit/Havas Lemz, which combats the degradation of soil through drought in Africa.



Caroline Le Masne de Chermont

**Directrice juridique,
RSE et compliance de Vivendi**
*Director of Legal Affairs,
CSR and Compliance at Vivendi*

Comment la contribution sociétale de Vivendi se traduit-elle ?

— **Caroline Le Masne de Chermont :** Vivendi a une responsabilité majeure de par la nature même de ses métiers. La culture est à la fois une pierre angulaire de la vie en société et un levier d'émancipation essentiel dans la vie de chacun, notamment les plus jeunes. C'est pourquoi Vivendi s'attache à soutenir une création ambitieuse et plurielle qui nourrit l'ouverture, sensibilise, crée du lien et donne accès au plus grand nombre à la diversité des cultures et des talents. Ces talents, nous les encourageons en interne avec des programmes qui permettent de soutenir l'égalité des opportunités de carrière au sein du groupe et de favoriser l'inclusion. Et parce que les talents sont partout, nous nous engageons également à promouvoir l'égalité des chances au-delà de nos murs. Nous aidons ainsi les jeunes en difficulté et éloignés des réseaux professionnels afin qu'ils puissent s'épanouir et explorer leur potentiel dans les domaines d'activité de Vivendi, que ce soit à travers notre programme de solidarité Create Joy ou d'autres initiatives associant plusieurs métiers du groupe.

En tant qu'acteur majeur de la culture, votre responsabilité est-elle aussi environnementale ?

— **C.L.M. de C. :** Nous intégrons en effet la lutte contre le changement climatique et la protection de l'environnement au cœur de nos activités et de nos engagements. Si les industries culturelles ne sont pas les plus polluantes, notre objectif n'est pas seulement de viser une empreinte neutre, mais bien d'avoir un impact positif sur l'environnement. En parallèle, nous co-construisons, avec chacun des métiers, la feuille de route environnementale du groupe, dont le but est de définir nos objectifs et nos actions pour contribuer à l'atteinte de la neutralité carbone. Au-delà de ces

engagements, les créations du groupe sont un formidable levier pour sensibiliser les publics à une nécessaire transition vers des modèles plus durables. Ces engagements, qui sont suivis avec attention par les organes de gouvernance de Vivendi, traduisent une vision de plus en plus globale, financière et extra-financière, de la performance du groupe.

How does the societal contribution of Vivendi translate into actuality?

— **Caroline Le Masne de Chermont:** Vivendi has a major responsibility by the very nature of its business lines. Culture is both a cornerstone of life in society and an essential lever of emancipation in the lives of each of us, especially among youth. This is why Vivendi is committed to supporting ambitious and diverse creativity that fosters openness, raises awareness, ties relations and provides the largest number of people with access to a diversity of cultures and talents. We encourage them internally with dedicated programs that support equal career opportunities and promote inclusion. And because talent is everywhere, we are committed to promoting equal opportunities beyond our walls. In this way, we help young people who find themselves distanced from professional networks, develop and explore their potential in Vivendi's business areas whether through our Create Joy solidarity program or other initiatives involving several of the group's business units.

As a key player in the world of culture, do you also have an environmental responsibility?

— **C.L.M. de C.:** Yes indeed, we fully incorporate the fight against climate change and protecting the environment at the heart of our activities and commitments. While the cultural sectors are not the most polluting, our goal is not just to achieve a neutral footprint but to have a positive impact on the environment. At the same time, we are co-constructing, with each of the business units, the group's environmental roadmap, the aim of which is to define our objectives and our actions needed to contribute to achieving carbon neutrality. Beyond these commitments, group creations are a great lever to raise public awareness of the necessity for a transition to more sustainable models. These commitments, which are closely monitored by the governance bodies of Vivendi, reflect an increasingly global vision, financial and non-financial, of the group's performance.





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

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



Attirer les talents

Attracting talent

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

“Because our employees are our most valuable asset, the Group works hard to identify and attract the best talents. Our recruitment policy is based on strong relationships with schools and on a process common to all our subsidiaries to align the ambitions of our future employees, our values and the issues faced by our business lines.”

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

recrutements
en 2019, dont 67%
en CDI
*Almost 17,500 hires
in 2019, 67% under
open-ended contracts*

17 500

Près de

— Partenariats écoles

Les relations avec des 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. En 2019, plus de 120 partenariats avec des écoles ont été pilotés au niveau mondial, dont plus de la moitié sur le continent africain, plate-forme historique et stratégique pour le Groupe.

En allant à la rencontre des jeunes diplômés et en étant à leur écoute, les équipes cherchent, plus qu'à attirer les étudiants issus des formations les plus réputées, à capter des profils prometteurs en cohérence avec notre culture. Des profils qui sauront évoluer dans le Groupe et le faire évoluer.

— Stages et alternances : de réelles opportunités

Les différentes entreprises du Groupe proposent des centaines de missions de stage et d'alternance. Plus de 6 800 jeunes découvrent ainsi chaque année nos métiers, opérationnels ou fonctions supports, dans des environnements souvent multiculturels, et forment des expériences solides pour la suite de leur vie professionnelle. 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 par le Groupe pour alimenter son vivier de talents.

— Un processus de recrutement uni et transparent

Afin de garantir un recrutement transparent, non discriminant, exempt de tout conflit d'intérêts, en cohérence avec ses valeurs et ses exigences de performance, le Groupe Bolloré a établi un processus de recrutement commun à l'ensemble des divisions.

L'éthique de recrutement est encadrée par la Charte pour la Diversité et l'Inclusion signée par le Groupe en 2019.

« Cette démarche repose sur le développement d'une culture inclusive permettant à chacun(e), quelle que soit sa singularité, de révéler pleinement son potentiel », explique Adrian Lopez, Directeur du développement RH et du recrutement Bolloré Transport & Logistics.

Cet engagement s'illustre par des initiatives telles que le dispositif d'insertion de la Pépinière mis en oeuvre par Bolloré Logistics, visant à former des personnes, notamment en situation de handicap, aux métiers d'agent de transit et de déclarant en douane dans le cadre de contrats de professionnalisation en partenariat avec des écoles du transport (UPR et AFTRAL). Trois promotions d'élèves, soit 66 personnes, ont d'ores et déjà accédé à un emploi en CDI grâce à ce programme à fin 2019.●

— School partnerships

Relationships with schools is a key part of our recruitment policy and must be long term. Their main purpose is to attract and train trainees but also to build bridges for recent graduates. In 2019, over 120 school partnerships were piloted worldwide, over half of which were on the African continent, an historic and strategic platform for the Group. By meeting young graduates and listening to them, teams seek not just to attract students from top institutions but to hire promising students in line with our corporate culture. Profiles that will develop within the Group and that will help it evolve also.

— Internships and work/study placements: real opportunities

The different Group companies offer hundreds of internships and work/study placements. Every year, over 6,800 young people have the opportunity to find out more about our business operations or support functions, often in multicultural environments, and to gain sound



experience that will benefit them in their future careers. In 2019, the number of interns rose 21% and interns and work/study apprentices accounted for 5.5% of the total number of new hires under open-ended or fixed-term contracts, illustrating the strategic dimension given to these internships and placements by the Group to build up its talent pool.

— A standardized and transparent recruitment process

To guarantee transparent, non-discriminatory recruitment without any conflict of interest, in line with its values and performance requirements, the Bolloré Group has drawn up a recruitment process common to all divisions. Recruitment ethics are governed by the Diversity and Inclusion Charter, signed by the Group in 2019.● This approach is based on the development of an inclusive culture enabling each employee to realize their potential, regardless of their individuality,● says Adrian Lopez, Director of HR Development and Recruitment at Bolloré Transport & Logistics. This commitment is illustrated by initiatives such as the social integration program La Pépinière implemented by Bolloré Logistics, which aims to train people, particularly those with disabilities, to work as forwarding agents and customs declarants under work/study contracts in partnership with transportation schools (UPR and AFTRAL). Three cohorts of students, totaling 66 persons, had already accessed employment under open-ended contracts thanks to this program by end-2019.●



Accompagner les carrières

Supporting career development

« Développer nos collaborateurs sur le long terme est essentiel pour renforcer la contribution et l'engagement de chacun et de chaque équipe. La formation, la mobilité interne, le mentoring... sont autant de leviers activés pour accompagner nos collaborateurs dans leur quotidien et dans leur projet de carrière. »

“Developing our employees over the long term is essential to strengthen each person’s and each team’s contribution and commitment. Training, internal mobility and mentoring are all levers activated to support our employees in their daily working lives and in their career plans.”

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



110

« young talents » bénéficiaires du programme B’Tomorrow pour contribuer à la vision d’avenir du Groupe

110 “young talents” benefited from the B’Tomorrow program contributing to the Group’s future vision

20141

femmes formées dans l’année, dont 4812 formées au management

20,141 women trained during the year, of which 4,812 trained in management

— Former, faire grandir

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





Patti Clarke

Directrice des ressources humaines
Groupe Havas, New York
Global Chief Talent Officer, Havas group, NY

Comment est encouragé le développement professionnel et personnel des collaborateurs chez Havas ?

— **Patti Clarke** : Nos employés sont au cœur de la mise en œuvre de notre vision « making a meaningful difference », c'est pourquoi nous travaillons dur pour leur offrir des expériences exceptionnelles. Le développement se fait à la fois de manière organique, par des opportunités au sein même des équipes, et de manière plus formelle, par des programmes locaux et mondiaux. Pendant la crise Covid-19, nous avons également développé l'offre d'e-learning. Nous disposons d'un ensemble solide de programmes mondiaux couvrant le développement du leadership, la mobilité mondiale, ou encore la promotion des femmes. Localement, nos villages offrent aussi une gamme de services allant de la formation pour le développement des compétences, en passant par l'invitation de conférenciers ou l'organisation d'événements industriels, jusqu'à des sessions portant sur le bien-être ou la santé mentale.

Quelles sont les principales préoccupations dans la gestion des talents aujourd'hui ?

— **P.C.** : La crise sanitaire, qui a impulsé le développement du travail à distance, nous a amenés à réfléchir à des solutions innovantes pour déterminer comment maintenir l'engagement de nos talents ainsi que le lien entre les équipes malgré la distance physique. Nous avons notamment lancé une communication bihebdomadaire mondiale « Havas From Home + Office » à destination de nos collaborateurs, afin qu'ils se sentent connectés, qu'ils aient accès à des modules d'apprentissage en ligne, mais surtout qu'ils puissent disposer de ressources pour prendre soin de leur bien-être. Nous avons également ajouté des cours en ligne sur notre plate-forme d'apprentissage Havas University, allant de l'autodéveloppement du leadership à la conduite du changement, en passant par la gestion des équipes

à distance. La diversité, l'équité et l'inclusion sont au cœur de All In, notre programme DE&I qui compte plus de 150 initiatives dans le monde entier. Face à la prise de conscience du racisme systémique aux États-Unis et à la faible représentation des différents talents dans l'industrie de la publicité, Havas a dévoilé son plan global « Commit to Change ». Enfin, il est passionnant d'anticiper la conception de ce que pourrait être notre future organisation au travail, incluant des modèles permettant de combiner le travail à distance avec le travail en présentiel.

How does Havas encourage the professional and personal development of its people?

— **Patti Clarke**: Our employees are at the heart of how our “making a meaningful difference” vision comes to life, so we work hard creating great talent experiences for them. Development happens both organically. With opportunities within employee’s team environment and more formally with global and local programming. With Covid-19, we’ve also expanded online learning. We have a robust set of global programs that include leadership development, global mobility, women’s advancement, and locally our villages have a range of offerings from skills training, to guest speakers and industry events, to mental health and wellness sessions.

What are the main concerns of talent management today?

— **P.C.**: The pandemic and resulting remote work put us in a position to think more innovatively about how we engage our talent and keep teams connected when they can’t physically be together. We launched a twice-a-week global employee communication “Havas from Home + Office.” It ensures our employees feel connected, that they have access to many forms of virtual learning, and, most importantly, are provided resources to help them care for their wellness. We’ve also added online courses on our Havas University learning platform ranging from leadership self-development, to change management, to managing remote teams. Diversity, equity and inclusion are very much at the center of All In, our global DE&I program with 150+ initiatives taking place globally. With the raised consciousness around systemic racism in the US, and the low representation of diverse talent in the advertising industry, Havas unveiled our comprehensive “Commit to Change” plan. Finally, it’s exciting to be designing what our workplaces will be going forward – with models that enable a blended remote and office work experience.



...

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

— Encourager la mobilité interne

La mobilité des collaborateurs est une priorité dans la politique RH du Groupe. La politique de mobilité interne, qui sera diffusée auprès des collaborateurs courant 2020, s'articule autour de deux grands principes : la priorité aux candidatures internes et une application à tous les niveaux de l'organisation et tous les métiers. Elle vise à la fois à satisfaire les aspirations professionnelles de chacun et à répondre aux enjeux business grâce à la circulation des connaissances. Mobilité géographique – nationale et internationale – ou fonctionnelle, les démarches sont simplifiées par les processus internes (entretiens annuels, comités carrière et systèmes d'information des RH) ainsi que facilitées par l'affichage des postes (sauf confidentialité) sur une bourse à l'emploi. •

— Training, helping people grow

To support the changing world of work, the Group needs to be constantly improving its efficiency and agility and to be working in a more cross-disciplinary and collaborative manner. A two-tier training system helps us to achieve this goal. The divisions implement their own training policies for business-related aspects but the Group is responsible for management training using

pooled resources. A range of training courses is, therefore, aimed at all managers – regional managers, middle managers and senior managers – and brings together employees from several divisions. The central element of each employee's professional development, the individual review is incorporated into annual standardized campaigns on a single medium shared by all entities worldwide. The career committee anticipates future requirements at Group level to proactively propose forward-looking labor force management and skills.

— Encouraging internal mobility

Employee mobility is a priority in the Group's HR policy. The internal mobility policy, which will be distributed to employees during 2020, is based on two key principles: prioritizing internal applications, applied across all levels of the organization and all business lines. Its aim is to both satisfy each employee's professional aspirations and to meet business challenges through the circulation of knowledge. Geographical mobility – national and international – or functional, approaches are simplified by internal processes (annual appraisals, career committees, HR information systems) and facilitated by advertising jobs (unless confidential) on an internal jobs platform. •

**plans d'action diversité et inclusion menés
dans le cadre du programme Havas All In**
*Over 150 diversity and inclusion action plans
conducted under the Havas All In program*

150
Plus de



Favoriser le dialogue social

Promotion of social dialog

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

— Vers une structuration régionale du dialogue social

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

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



264 accords sociaux ou avenants signés ou reconduits dans le monde

264 collective agreements or riders signed or extended worldwide

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

— Moving towards a regional social dialog framework

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

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

Garantir la santé et la sécurité

Guaranteeing health and safety

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

“The health and safety of our employees and subcontractors is a key issue for the Group. Managing the risks related to our numerous activities and locations requires rigorous procedures adapted to local contexts.”

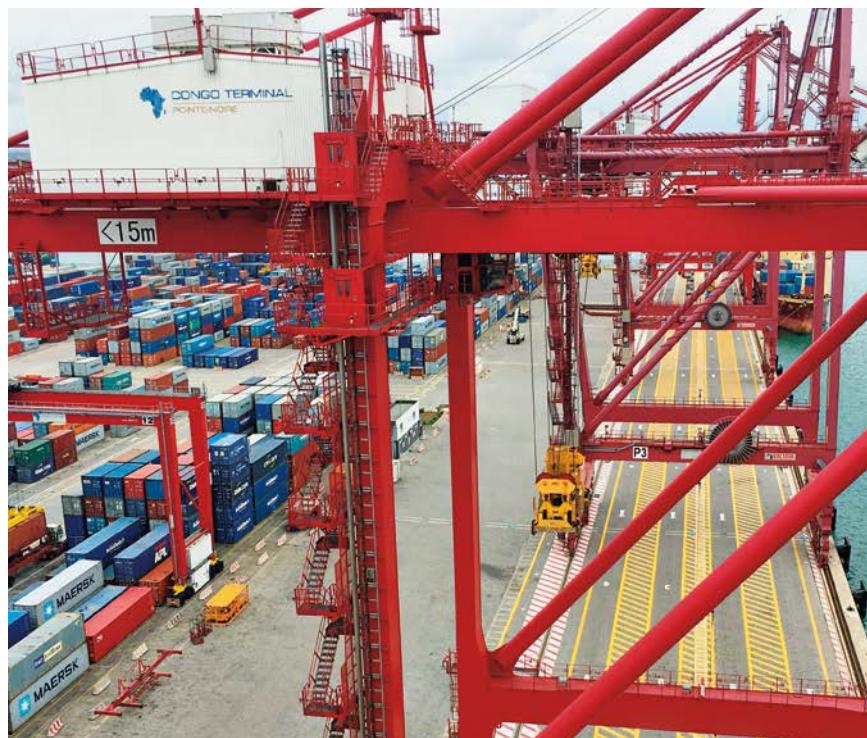
Gilles Alix,

Directeur général, Groupe Bolloré
Chief Executive Officer, Bolloré Group

— Promouvoir des systèmes de management rigoureux

Ancré dans une démarche d'amélioration continue, le Groupe Bolloré déploie des systèmes de management et une politique de certification suivant les référentiels reconnus tels que ISO 9001 (management de la qualité) et ISO 14001 (management environnemental), ISO 45001 (management de la santé et de la sécurité au travail), IRIS(International Railway Industry Standard), et autres normes internationales. La mise en œuvre de ces systèmes de management est garantie de la prise en compte au quotidien de la santé et de la sécurité des collaborateurs du Groupe et des tiers au sein d'un cycle de vigilance vertueux », précise Christian Teillet, Directeur QHSE Bolloré Logistics.

En 2019, plus de 93 % des entités représentant près de 99 % de l'effectif des entités intégrée au périmètre de reporting RSE du Groupe Bolloré (hors activités de communication) déclarent avoir mis en place un système de management qualité hygiène, sécurité, environnement (QHSE), adapté aux spécificités de leurs activités, pour assurer la santé et la sécurité des collaborateurs et des tiers.



— Prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail

Les risques professionnels liés aux activités et aux métiers du Groupe font l'objet d'analyses spécifiques en matière de santé et de sécurité. 71 % des entités du Groupe Bolloré (hors Vivendi) déclarent avoir 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 déployés. Les audits réguliers ainsi que l'analyse des incidents et accidents mis en œuvre donnent lieu à des plans d'amélioration intégrant des mesures de prévention et correction dans une démarche d'amélioration continue. Les entreprises extérieures sont également amenées à faire l'objet de plans de prévention et de permis de travail visant à garantir au minimum la protection des travailleurs.

— Former et sensibiliser

La formation et la sensibilisation sont centrales pour assurer la santé et la sécurité au sein du Groupe, mais aussi dans tout son écosystème d'activité. Les collaborateurs, comme les sous-traitants, doivent exercer leur métier dans les meilleures conditions et avec les bons gestes, sans jamais se mettre en danger.

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.

En 2019, près de 217 800 heures de formation HSE ont été prodiguées aux collaborateurs, et plus de 107 600 heures aux sous-traitants.

— Protéger la santé

Le Groupe Bolloré protège la santé de ses collaborateurs en s'assurant qu'ils sont aptes médicalement pour la mission à laquelle ils sont assignés. À cette fin, il s'efforce de prévenir et de réduire les risques au travail, déploie une politique de protection sociale efficace, et propose une surveillance médicale renforcée pour le personnel pouvant être exposé à des risques sanitaires.

En 2020, dans le cadre de la crise sanitaire du Covid-19, la cellule de crise du Groupe a démontré sa réactivité dans la mise en œuvre des précautions et mesures barrières nécessaires

de l'effectif Bolloré couvert par un système de management qualité, hygiène, sécurité, environnement (QHSE)
Nearly 99% of the Bolloré workforce is covered by a quality, health, safety and environment (QHSE) management system

Près de
99%



à la protection des collaborateurs et dans l'organisation du Groupe pour qu'il maintienne au mieux ses activités et continue à être opérationnel pendant ces circonstances exceptionnelles. (Plus d'informations en page 33, Focus : Nos héros du quotidien). ●

— Promoting rigorous management systems

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

In 2019, over 93% of the entities representing nearly 99% of the workforce of the entities included in the Bolloré Group's CSR reporting scope (excluding communication activities) report that they have implemented a quality, health, safety and environment (QHSE) system, adapted to the specifics of their activities, to ensure the health and safety of employees and third parties. ...

...

— Preventing occupational risks and improving working conditions

Occupational risks related to Group activities and business lines are subject to specific health and safety analyses. 71% of Bolloré Group entities (excluding Vivendi) state that they have mapped their occupational risks, of which 87% updated this in 2019. Based on these findings, ergonomic principles and risk mitigation techniques are implemented.

Regular audits and analysis of incidents and accidents give rise to improvement plans incorporating preventive and corrective measures as part of a continuous improvement process.

External companies are also required to have prevention plans and work permits to ensure at least minimum worker protection.

— Training and awareness-raising

Training and awareness-raising are key to ensuring health and safety across the Group, as well as throughout its entire business ecosystem. Employees and subcontractors must do their jobs in the best possible conditions and in the right positions, without ever being put in danger.

The Bolloré Group ensures that employees are recruited and trained to be able to take on the position allocated to them and to fulfill the tasks given to them, including those that may have an impact on health, safety and the environment. In 2019, nearly 217,800 hours of HSE training were provided to employees, and more than 107,600 hours to subcontractors.

— Protecting health

The Bolloré Group protects its employees' health by ensuring that they are medically fit for the jobs that they have been given. To this end, it does its utmost to prevent and reduce occupational risks, implements an effective social welfare policy and offers more medical check-ups to staff who may be exposed to health risks.

In 2020, in the context of the Covid-19 health crisis, the Group's crisis unit demonstrated its responsiveness in implementing the precautions and barrier measures necessary to protect employees and in organizing the Group so that it can best maintain its activities and continue to be operational during these exceptional circumstances. (More information on page 33, Focus: Our everyday heroes.) •



Nos héros du quotidien

Our everyday heroes

« Dès les prémices de la crise sanitaire, hauts managers, responsables QHSE, médecins du travail, responsables RH et communication se sont mobilisés pour définir le plan de réponse d'urgence Covid-19, assurer la sécurité des collaborateurs et maintenir les approvisionnements dans chaque pays. Les équipes ont travaillé de concert pour diffuser et mettre en œuvre les procédures sanitaires et des plans de continuité d'activité. Ces liens quotidiens et le dévouement des équipes opérationnelles ont permis d'assurer les activités et les services essentiels à la nation. »

“From the very beginning of the health crisis, senior managers, QHSE managers, occupational physicians, HR and communication managers were mobilized to define the Covid-19 emergency response plan, ensure the safety of employees and maintain supplies in each country. The teams worked together to disseminate and implement health procedures and business continuity plans. These daily links and the dedication of the operational teams have made it possible to provide essential activities and services to the nation.”

Christian Devaux,
 Directeur QHSE Bolloré Ports, Bolloré Railways,
 en charge du plan de prévention Covid-19
 Groupe Bolloré
*QHSE Director Bolloré Ports, Bolloré Railways,
 in charge of the Bolloré Group Covid-19
 prevention plan*

La division Transport & Logistics a déployé une organisation spécifique permettant la poursuite des opérations, minimisant les impacts sur les chaînes d'approvisionnement (exemples : produits pharmaceutiques, masques, etc.). Bolloré Energy a maintenu la distribution de fioul aux particuliers et de gasoil aux agriculteurs et transporteurs. Les divisions Communication et Stockage d'électricité & Systèmes, fortement mobilisées, ont proposé des initiatives solidaires : concerts en direct d'artistes UMG ; passage en clair des chaînes payantes de Canal+ ; accès libre aux ressources pédagogiques de certaines éditions par Editis ; accès gratuit au réseau de recharge londonien de Blue Systems pour les soignants et la police ; sensibilisation des usagers du service d'autopartage BlueSG ; développement d'applications facilitant la gestion du flex-office par Polyconseil, etc.

The Transport & Logistics division has deployed a specific organization allowing operations to continue, minimizing the impact on supply chains (e.g. pharmaceutical products, masks, etc.). Bolloré Energy has maintained the distribution of fuel oil to private individuals and diesel to farmers and transporters. The Communication and Electricity Storage & Systems divisions, which were strongly mobilized, offered a range of solidarity initiatives: live concerts by UMG artists; free-to-air broadcasts of Canal+ pay-TV channels; free access to educational resources for certain editions by Editis; free access to Blue Systems' London recharging network for medical staff and the police; awareness-raising among users of the BlueSG car-sharing service; development of applications facilitating flex-office management by Polyconseil, etc.





Innover face aux grands enjeux environnementaux

Innovating in response to major environmental challenges



S'adapter et lutter contre le changement climatique

Adapting to and combating climate change

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

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

Jean-Luc Monfort,
Directeur général de Blue Solutions
CEO of Blue Solutions



14 % de l'électricité consommée est issue de sources d'origine renouvelable (hors Vivendi)

14% of the electricity consumed comes from renewable sources (excluding Vivendi)

— Atténuer les émissions de GES liées à l'exercice de nos activités

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. 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 sa performance environnementale, sociale et de gouvernance (ESG) et sa compétitivité dans sa réponse aux risques liés au climat;
- continuer à se diversifier et à investir dans le développement de produits et services plus sobres en carbone.

— Investir dans le développement de produits et services durables

Les divisions du Groupe Bolloré investissent et agissent au quotidien pour le développement de produits et services innovants permettant de réduire l'impact des activités sur le climat. L'engagement du Groupe est illustré par de nombreuses initiatives concrètes telles que :



- l'accompagnement de la mobilité urbaine vers l'électrique grâce à l'intégration de sa batterie LMP® dans des solutions de transports collectifs;
- la mise à disposition de services visant à réguler la gestion des flux et optimiser les déplacements urbains avec la Smart Mobility Platform chez Blue Systems;
- le verdissement des chaînes logistiques par la mise à disposition d'alternatives (rail, barge, électrique, etc.) et des services en entrepôt à valeur ajoutée environnementale (règle des 3R : réduire, réutiliser, recycler);
- la diminution de la part des énergies fossiles dans les produits énergétiques distribués;
- l'optimisation de la performance énergétique



Près d'un tiers d'économie d'émissions de GES par la nouvelle génération de batteries LMP®⁽¹⁾

Nearly one-third savings in GHG emissions from the new generation of LMP® batteries⁽¹⁾

(1) Au kWh stocké.

(1) Per stored kWh.

et la réduction des émissions de GES des concessions portuaires et ferroviaires;

• le développement de solutions de gestion intelligente de l'énergie permettant d'améliorer l'accès aux énergies renouvelables et d'optimiser leur utilisation (solutions de stockage d'électricité stationnaire basées sur la technologie LMP®). ●

— Mitigating GHG emissions from our operations

Faced with significant climate challenges and higher stakeholder expectations, the Bolloré Group is adopting mitigation measures to enable it to adapt to and combat climate risk in the course of its business. To spearhead its future resilience, it is investing in the long term to enable it to seize business modernization and diversification opportunities. In doing so it will be able to adapt its organization as best it can to the societal challenges of climate change in order to:

- improve its energy efficiency, lower its GHG emissions and operating costs;
- reduce its dependency on fossil fuels and volatile carbon costs;
- strengthen its environmental, social and governance (ESG) performance and competitiveness in its response to climate-related risks;
- continue to diversify and invest in the development of more carbon-efficient products and services. ...

Smart Mobility

Face à une véritable explosion de la demande en mobilité urbaine, les villes et les grandes plates-formes logistiques cherchent des solutions innovantes.

« Pour répondre à ces défis, la BU Smart Mobility se positionne ainsi en acteur de confiance et propose des services liés à la gestion intelligente, en temps réel, des données de la mobilité et des infrastructures utilisées : micromobilité, autopartage, réseaux de recharge, parkings, optimisation des actifs, etc. Elle accompagne ses partenaires vers une mobilité connectée, plus durable et plus inclusive. »

Faced with a real explosion in demand for urban transport, cities and major logistics platforms are looking for innovative solutions. "To meet these challenges, the Smart Mobility BU is positioning itself as a trusted player, offering services related to the intelligent, real-time management of

transport data and the infrastructures used: micromobility, car-sharing, charging networks, parking lots, asset optimization, etc. It helps its partners move towards more connected and sustainable transport."

Marie Bolloré,

Directrice générale de Blue Systems
CEO of Blue Systems



...

— Investing in the development of sustainable products and services

The divisions of the Bolloré Group invest and act on a daily basis for the development of innovative products and services that help to reduce the impact of activities on the climate. The Group's commitment is illustrated by numerous concrete initiatives such as:

- supporting the move to electricity of urban mobility by incorporating its LMP® battery into public transport solutions;
- the provision of services aimed at regulating flow management and optimizing urban travel with the Smart Mobility Platform at Blue Systems;
- the greening of logistics chains by providing alternatives (rail, barge, electric, etc.) and warehouse services with environmental added value (3Rs rule: reduce, reuse, recycle);
- the decrease in the share of fossil fuels in the energy products distributed;



**Plus de
65 000
bénéficiaires
bientôt alimentés
par des réseaux
solaires couplés
à des solutions
de stockage
Blue Solutions
d'une capacité
de 3,8 MWh au
Bénin**

**More than 65,000
beneficiaries will
soon be powered
by solar networks
combined with
Blue Solutions
storage solutions
with a capacity of
3.8 MWh in Benin**

- optimizing the energy performance and reducing GHG emissions of port and rail concessions;
- the development of intelligent energy management solutions to improve access to renewable energies and optimize their use (stationary electricity storage solutions based on LMP® technology). •

Bolloré Energy se diversifie face aux risques de transition liés au climat

Face aux enjeux de la transition énergétique, Bolloré Energy s'inscrit dans une démarche visant à diminuer la part fossile des produits qu'il distribue par le développement d'une alternative au fioul domestique : Biofioul Évolution. « La performance environnementale de ce biocombustible se distingue à plusieurs niveaux : un meilleur rendement énergétique (gain de 7% de consommation), la diminution de rejet de CO₂ dans l'atmosphère (baisse de 9%), la réduction de l'enrassement, des fumées ainsi que des acides de combustion et des odeurs. En cette première année de lancement en 2019, la vente de Biofioul a représenté près de 1 million d'euros de chiffre d'affaires. »

Bolloré Energy is diversifying in the face of climate-related transition risks

Faced with the challenges of the energy transition, Bolloré Energy is taking steps to reduce the fossil content of the products it distributes by developing an alternative to heating oil: the development of Biofuel Évolution. "The environmental performance of this biofuel stands out on several levels: improved energy efficiency (7% reduction in consumption), reduced CO₂ emissions into the atmosphere (9% reduction), reduced

fouling, smoke, combustion acids and odors. In this first year of launch in 2019, the sale of Biofuel represented nearly 1 million euros in revenue."

Hakim Britel,

Directeur général de Bolloré Energy
CEO of Bolloré Energy



Interview



Béatrice Piau

Responsable développement durable
Bolloré Logistics
Sustainable development manager
Bolloré Logistics

Quels sont les engagements de Bolloré Logistics en matière de lutte contre le changement climatique ?

— **Béatrice Piau :** Dans le cadre de son programme RSE « Powering Sustainable Logistics », Bolloré Logistics s'est engagé à réduire ses émissions de GES de 43% sur ses scopes 1 et 2⁽¹⁾ entre 2017 et 2027 pour l'ensemble de son réseau. Cette cible a été révisée fin 2019 pour être en adéquation avec les dernières recommandations du GIEC et la trajectoire 1,5 °C (Science Based Targets). Des travaux sont par ailleurs menés sur un engagement chiffré sur le scope 3 aval⁽²⁾, enjeu majeur dans la mesure où il représente plus de 96% des émissions de GES de Bolloré Logistics.

Quels sont les leviers identifiés pour tendre vers cet objectif de réduction ?

— **B.P. :** La feuille de route de la stratégie climatique de Bolloré Logistics prend en considération deux grands types de leviers pour parvenir à réduire nos émissions de GES : les comportements humains au quotidien et les innovations technologiques.

Parmi ces grands axes, on peut compter :

- l'accompagnement des clients vers des solutions de transport et logistique alternatives et bas carbone tout au long de la chaîne d'approvisionnement et la mise en œuvre de pactes de réduction carbone avec ses principaux partenaires (exemples : Maersk et CMA CGM);
- l'accompagnement personnalisé des 14 pays les plus émetteurs pour les assister dans la définition d'un plan d'action climat au niveau local;
- le déploiement d'un challenge RSE « AcTogether » interpays, des investissements en immobilier durable et dans des solutions d'optimisation des consommations énergétiques (électricité, flotte de véhicules...), etc.

What are Bolloré Logistics' commitments in the fight against climate change?

— **Béatrice Piau :** As part of its CSR program “Powering Sustainable Logistics”, Bolloré Logistics is committed to reducing its GHG emissions by 43% on its scopes 1 and 2⁽¹⁾ between 2017 and 2027 for its entire network. This target was revised at the end of 2019 to be in line with the latest IPCC recommendations and the 1.5 °C trajectory (Science Based Targets). Work is also being carried out on a quantified commitment on downstream scope 3⁽²⁾, a major challenge since it accounts for more than 96% of Bolloré Logistics' GHG emissions.

What levers have been identified to move towards this reduction target?

— **B.P. :** Bolloré Logistics' climate strategy roadmap takes into consideration two main types of levers to reduce our GHG emissions: day-to-day human behavior and technological innovations. These major policies include:

- helping customers find alternative and low-carbon transport and logistics solutions throughout the supply chain and implementing carbon reduction pacts with its main partners (e.g. Maersk and CMA CGM);
- personalized support for the 14 countries with the highest emissions to help them define a climate action plan at the local level;
- the deployment of an inter-country “AcTogether” CSR challenge, investments in sustainable real estate and in solutions for optimizing energy consumption (electricity, vehicle fleet...), etc.

(1) Émissions directes et émissions indirectes liées à la consommation d'électricité.

(2) Émissions indirectes liées à l'exécution des services de transport.

(1) Direct emissions and indirect emissions related to electricity consumption.

(2) Indirect emissions related to the performance of transportation services.

Préserver l'environnement des pollutions locales

Protect the environment from local pollution

« Nous nous appuyons sur des systèmes de management environnemental (SME) pour anticiper et maîtriser l'impact de nos activités sur les milieux naturels. Tout en répondant aux réglementations nationales, les filiales s'engagent dans la prévention des pollutions, la gestion des déchets et la protection de la biodiversité. »

"We rely on environmental management systems (EMSS) to anticipate and control the impact of our activities on natural environments. While complying with national regulations, the subsidiaries are committed to preventing pollution, managing waste and protecting biodiversity."

Odile Maarek,
Directrice organisation, méthodes et RSE
Bolloré Logistics
Director of Organization, Methods and CSR
Bolloré Logistics

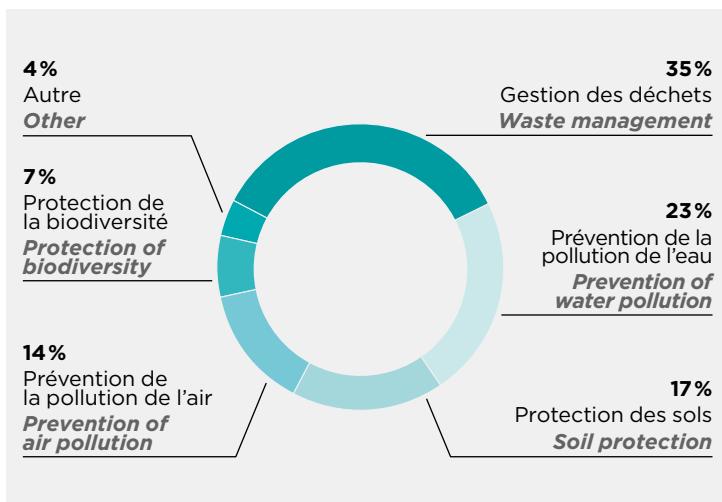


88%
de l'effectif
Bolloré⁽¹⁾ couvert
par un SME
incluant la
préservation de
l'environnement

*88% of the Bolloré
workforce⁽¹⁾
covered by an
EMS including the
preservation of
the environment*
(1) Hors Vivendi.
(1) Excluding Vivendi.

— Renforcer les systèmes de management environnemental

La maîtrise de l'empreinte environnementale des sites du Groupe passe par le déploiement de SME suivant des référentiels reconnus tels que la norme ISO 14001 sur le management de l'environnement ou assurant le respect de réglementations strictes telles que Seveso ou ICPE pour les sites industriels. En 2019, près de 60 % des entités du Groupe déclarent avoir réalisé l'analyse de leurs risques environnementaux significatifs. Cette démarche d'amélioration continue s'inscrit au cœur du cycle de vigilance environnemental mis en œuvre au sein des entités du Groupe. Les actions correctives et d'amélioration couvrent des thématiques environnementales diverses (voir graphique ci-dessous).



— Prévenir les pollutions locales et les accidents industriels

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

En 2019, près de 80 % des entités amenées à stocker des matières dangereuses sont équipées de dispositifs de prévention des pollutions.

« Bolloré Railways met, par exemple, en place des procédures spécifiques pour éviter toute contamination du personnel ou de tiers par la créosote⁽¹⁾ contenue dans les anciennes traverses de chemin de fer en bois. Faisant l'objet d'un plan de remplacement par des traverses en béton, les traverses sont stockées dans des espaces sécurisés, et les agents de Camrail et sous-traitants régulièrement sensibilisés aux risques environnementaux et sanitaires. Un programme médical a été mis en place pour le suivi des agents et ex-agents. », ajoute Éric Melet, Directeur général Bolloré Railways.

— Optimiser la gestion des déchets et favoriser l'économie circulaire

Le Groupe assure le suivi de ses déchets dans les différents sites en France et à l'international. Une attention particulière est portée à la gestion des déchets dangereux, qui, par leur réactivité, leur inflammabilité, leur toxicité ou autres propriétés dangereuses, doivent faire l'objet de retraitements spécifiques et dédiés pour ne porter atteinte ni à l'homme ni à l'environnement. Parmi les flux et projets les plus importants, les huiles usagées des entités Bolloré Transport et Logistics font, par exemple, l'objet d'un traitement spécifique en Afrique. Les ports labellisés Green Terminal se sont fixé des objectifs de réduction, réutilisation et recyclage ou encore d'importants investissements en recherche et développement sont menés pour maximiser la valorisation des batteries LMP[®] de Blue Solutions.

— Protéger la biodiversité

Le Groupe Bolloré mène diverses actions de prévention et de protection au sein de ses divisions. « Intégrée à la stratégie, aux activités et à la chaîne de valeur, la politique active menée par Bolloré Logistics pour

d'émissions de GES entre 2016 et 2019,
grâce au raccordement électrique et aux
nouveaux équipements de certains ports

*64% lower GHG emissions between 2016 and 2019, thanks
to electricity connections and new equipment at certain ports*



Blue Hub de Singapour labellisé BiodiverCity[®].
Blue Hub in Singapore, labeled BiodiverCity[®].

la biodiversité dont la certification Ecocert[®]. Engagement Biodiversité de quatre de ses sites français qu'elle étend aujourd'hui à l'international avec la labellisation BiodiverCity[®] du Blue Hub de Singapour », précise Valérie Pira, Responsable RSE et biodiversité de Bolloré Logistics. La biodiversité est également prise en compte chez Bolloré Railways dans le cadre des études d'impact réalisées en amont de toute nouvelle construction portuaire ou ferroviaire. •

— Strengthening environment management systems

Controlling the environmental footprint of the Group's sites involves deploying EMS according to recognized standards such as ISO 14001 on environmental management or ensuring compliance with strict regulations such as Seveso or ICPE for industrial sites. In 2019, nearly 60% of the Group's entities report that they have analyzed their significant environmental risks. This ongoing improvement initiative is at the core of the environmental vigilance ...

(1) mélange d'huiles extraites de charbon ou de goudron de bois, utilisé notamment comme traitement préventif du bois.

...

cycle implemented within the Group's entities. Corrective and improvement actions cover various environmental themes (see graph page 40).

— Preventing local pollution and industrial accidents

In its industrial activities, consistent with its vigilance processes, the Group implements specific procedures and has adequate emergency response equipment. In 2019, nearly 80% of entities storing hazardous materials were equipped with pollution prevention systems.

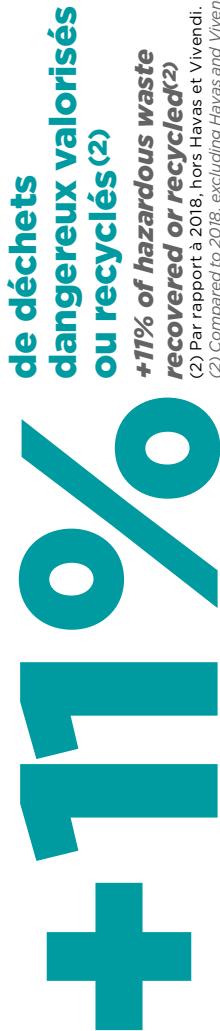
• Bolloré Railways is, for example, implementing specific procedures to avoid any contamination of personnel or third parties by the creosote⁽¹⁾ contained in old wooden railway sleepers. As part of a plan to replace them with concrete sleepers, the sleepers are stored in secure areas, and Camrail's agents and subcontractors are regularly made aware of environmental and health risks. A medical program was put in place to monitor current and former agents, • adds **Éric Melet, CEO of Bolloré Railways.**

— Optimize waste management and promote the circular economy

The Group monitors its waste at its various sites in France and abroad. Particular attention is paid to the management of hazardous waste, which, due to its reactivity, toxicity or other dangerous properties, must be subject to specific and dedicated reprocessing in order not to harm either humans or the environment. Among the largest flows and projects, used oils from Bolloré



Hub de Miami certifié LEED® Gold.
Miami Hub certified LEED® Gold.



Green Hub de Singapour.
Green Hub in Singapore.

Transport and Logistics entities are, for example, subject to specific treatment in Africa, ports with the Green Terminal label have set targets for reduction, reuse and recycling, and major investments in research and development are being made to maximize the recovery of Blue Solutions' LMP® batteries.

— Protecting biodiversity

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

• Integrated into its strategy, activities and value chain, the active policy pursued by Bolloré Logistics for biodiversity, including Ecocert® Biodiversity Commitment certification for four of its French sites, which it is now extending internationally with the BiodiverCity® label for the Singapore Blue Hub, • says **Valérie Pira, CSR and Biodiversity Manager at Bolloré Logistic.** Biodiversity is also taken into account at Bolloré Railways as part of the impact studies carried out prior to any new port or rail construction. •

(1) Mixture of oils extracted from coal or wood tar, used in particular as a preventive treatment for wood.



Mathilde Dumoulin,

**Responsable développement durable,
Bolloré Logistics, Singapour**
*Sustainability Development Manager,
Bolloré Logistics, Singapore*

Comment l'activité de Bolloré Logistics à Singapour intègre-t-elle la responsabilité environnementale ?

— **Mathilde Dumoulin** : L'enjeu environnemental est plus que jamais au cœur de nos opérations logistiques. Au Green Hub, nous avons poursuivi nos efforts de réduction de la consommation énergétique, avec l'installation de LED et de capteurs de présence dans chaque allée. La mise en service de panneaux solaires sur la toiture du Green Hub en février 2020 permet, quant à elle, de couvrir 30 % des besoins énergétiques du bâtiment. Une toiture photovoltaïque couvrira aussi prochainement le Blue Hub, où un système intelligent de gestion du bâtiment permet déjà de minimiser les besoins énergétiques grâce à l'analyse des données.

Outre la réduction de la consommation énergétique, quels sont vos autres domaines d'engagement ?

— **M.D.** : Nous multiplions les initiatives pour sensibiliser nos collaborateurs à la biodiversité : opérations de nettoyage de plage, potager sur le toit du Blue Hub, sessions de formation... Le Blue Hub étant le tout premier site certifié BiodiverCity® en Asie, avec un niveau « Excellent », cela nous incite à être exemplaires en la matière. Dans le domaine de la réduction des déchets, l'objectif « zéro plastique à usage unique » est désormais atteint dans les bureaux ! Nous travaillons actuellement sur la réduction de l'utilisation de consommables dans nos opérations – notamment pour le film étirable, très utilisé pour maintenir les marchandises sur les palettes. Depuis décembre 2019, nous avons ainsi recours à des emballages réutilisables pour les livraisons locales. Nous avons économisé plus de

25 tonnes de plastique depuis début 2020.

Nous souhaitons pouvoir proposer à nos clients, qui recherchent une supply chain toujours plus « verte », des solutions innovantes et durables.

How does Bolloré Logistics' activity in Singapore incorporate environmental responsibility?

— **Mathilde Dumoulin**: The environmental issue is more than ever at the heart of our logistics operations. At the Green Hub, we continued our efforts to reduce energy consumption, with the installation of LEDs and presence sensors in each aisle. The commissioning of solar panels on the Green Hub roof in February 2020 will cover 30% of the building's energy needs. A photovoltaic roof will also soon cover the Blue Hub, where an intelligent building management system is already minimizing energy needs through data analysis.

In addition to reducing energy consumption, what are your other areas of commitment?

— **M.D.** : We are multiplying initiatives to raise our employees' awareness of biodiversity: beach clean-up operations, a vegetable garden on the Blue Hub roof, training sessions, etc. As the Blue Hub is the very first BiodiverCity® certified site in Asia, with an "Excellent" level, this encourages us to be exemplary in this area. In the area of waste reduction, the "zero single-use plastic" objective has now been achieved in offices! We are currently working on reducing the use of consumables in our operations – especially stretch film, which is widely used to hold goods on pallets. Since December 2019, we have been using reusable packaging for local deliveries. We have saved more than 25 metric tons of plastic since the beginning of 2020. We want to be able to offer innovative and sustainable solutions to our customers, who are looking for an ever "greener" supply chain.





S'engager à long terme pour le développement des territoires

*Committing over the long term
to regional development*



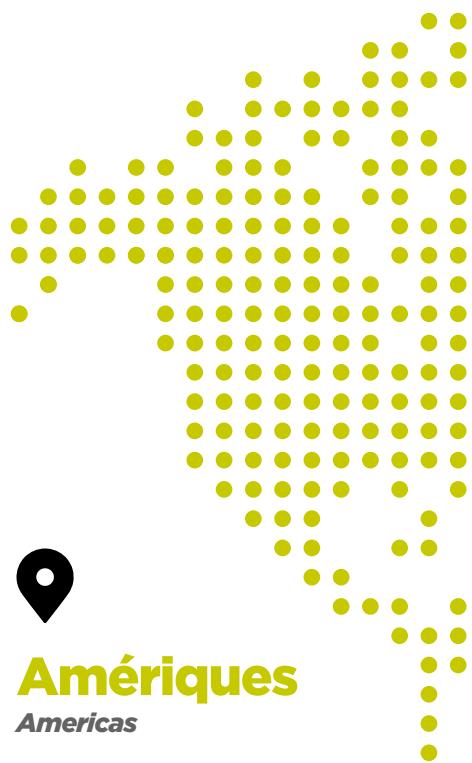
Contribuer à l'emploi local

Contributing to local employment

« Implanté dans 129 pays, dont 46 en Afrique, le Groupe Bolloré y est un acteur incontournable du développement économique et social, notamment grâce à ses activités et ses achats qui génèrent un grand nombre d'emplois directs et indirects. Sur plus de 39 000 salariés du Groupe (hors Vivendi), 98,9% des collaborateurs et 86,5% des managers sont employés localement. »

“With locations in 129 countries, including 46 in Africa, the Bolloré Group is a key player in economic and social development through its activities and purchasing, which generate a large number of direct and indirect jobs. Of the Group’s more than 39,000 employees (excluding Vivendi), 98.9% of the employees and 86.5% of managers are hired locally.”

Thierry Ehrenbogen,
Directeur général adjoint
Bolloré Transport & Logistics
Deputy CEO of Bolloré Transport & Logistics



Amériques

Americas

15,4% des effectifs

3 967 recrutements

12 060 salariés bénéficiaires d'une formation

15.4% of the workforce

3,967 hires

12,060 employees have received training

Europe

Europe

40,4 % des effectifs

6 953 recrutements

18 992 salariés bénéficiaires d'une formation

40.4% of the workforce

6,953 hires

18,992 employees have received training

Asie-Pacifique

Asia-Pacific

14,9 % des effectifs

3 627 recrutements

8 230 salariés bénéficiaires d'une formation

14.9% of the workforce

3,627 hires

8,230 employees have received training

Afrique

Africa

29,3 % des effectifs

2 872 recrutements

12 707 salariés bénéficiaires d'une formation

29.3% of the workforce

2,872 hires

12,707 employees have received training

Investir dans les territoires

Investing in local development

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

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

Philippe Labonne,
Directeur général adjoint
Bolloré Transport & Logistics
Deputy CEO of Bolloré Transport & Logistics

150 millions d'euros investis en 2019 dans le développement d'infrastructures en Afrique
150 million euros invested in 2019 in infrastructure development in Africa

150

Grâce à ses investissements dans les infrastructures portuaires et ferroviaires, ses solutions logistiques de pointe et le développement de ses solutions de stockage d'électricité, le Groupe est un acteur engagé dans le développement économique de ses territoires d'implantation. Il exerce une activité non seulement en matière d'emplois directs mais rayonne également de manière indirecte via les achats réalisés localement et l'accès à l'énergie.

— Soutenir le travail des jeunes

Bolloré Transport & Logistics encourage et promeut l'entrepreneuriat des jeunes en mettant en place un partenariat privilégié avec Macquarie University en Ouganda par exemple, afin d'offrir l'opportunité aux étudiants de suivre des stages dans ses sites et de développer leurs compétences. De son côté, Sitarail exige que les entreprises extérieures recrutent de la main-d'œuvre locale, surtout parmi la jeunesse en recherche d'emploi.

— Soutenir les fournisseurs locaux

Le Groupe rayonne également de manière indirecte via les achats réalisés auprès des fournisseurs et prestataires locaux, qui participent largement à l'essor des économies locales. En effet, dans le cadre de ses opérations de maintenance, Bolloré Railways fait appel à de nombreuses entreprises locales tout au long du tracé ferroviaire. Sitarail travaille par exemple avec plus de 200 entreprises locales. La division Bretagne, quant à elle, travaille avec des Esat (établissements et services d'aide par le travail) locaux notamment pour l'achat de fournitures de bureau et de palettes en bois et l'entretien des espaces verts.

— Favoriser l'accès à l'énergie

Enjeu majeur pour le développement économique et social des populations, l'électrification rurale en Afrique est un marché de référence de Bluestorage avec une vingtaine de systèmes en fonctionnement (8 MWh de stockage). 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. ●

Interview

Interview



David-Alexandre Fournier,

Directeur des ressources humaines

de Bolloré Transport & Logistics

Director of Human Resources

of Bolloré Transport & Logistics

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

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

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

— D.-A.F. : La fidélisation, le recrutement, les conditions salariales ainsi que l'alignement de nos compétences sur les besoins évolutifs de nos activités font partie des défis RH auxquels nous sommes confrontés localement. Pour y faire face, nous adaptons nos cartographies et nos plans de formation, nous travaillons plus étroitement avec nos écoles partenaires pour anticiper nos futurs besoins et nous renforçons continuellement nos dispositifs internes en matière de C&B (compensation and benefits), tout en maintenant une cohérence globale.

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

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

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

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

Thanks to its investments in port and rail infrastructure, its cutting-edge logistics solutions and the development of its electricity storage solutions, the Group is a committed player in the economic development of its host regions. It is active not only in terms of direct employment, but also indirectly through local procurement and energy access.

— Supporting youth employment

Bolloré Transport & Logistics encourages and promotes youth entrepreneurship by setting up a special partnership with Macquarie University in Uganda, for example, in order to offer students the opportunity to follow internships at its sites and develop their skills. For its part, Sitarail requires outside companies to recruit local labor, especially among youth seeking employment.

— Supporting local suppliers

The Group also has an indirect impact through purchases from local suppliers and service providers, who make a significant contribution to the growth of local economies. In fact, as part of its maintenance operations, Bolloré Railways uses the services of many local companies along



**Près de
700 000
tickets vendus dans
les CanalOlympia
en 2019, soit une
croissance de
18 % par rapport à
l'année précédente**

**Nearly 700,000
tickets sold in
CanalOlympia
in 2019, an 18%
increase over
the previous year**

the entire rail route. Sitarail, for example, works with more than 200 local companies. The Brittany division, for its part, works with local ESATs (establishments and services providing assistance through work), in particular for the purchase of office supplies and wooden pallets and the upkeep of green spaces.

— Promoting access to energy

A major issue for the economic and social development of populations, rural electrification in Africa is a reference market for Bluestorage with about 20 systems in operation (8 MWh of storage). Bluestorage applications allow users to access energy from sites, villages and communities that are not connected to the national grid, by creating mini-grids powered by renewable electricity combined with a storage solution. •

Fluidifier la logistique et décongestionner les villes

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

Improving logistics flows and decongesting cities

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

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

Patrick Lawson,
Directeur des concessions, Bolloré Ports
Head of Concessions, Bolloré Ports



Canal+ University : investir dans les talents locaux

***Canal+ University:
investing in local talent***

Face à une réelle demande en formation de professionnels de l'audiovisuel en local et dans le cadre des objectifs RSE fixés par la direction, Groupe Canal+ souhaite répondre aux enjeux liés à la jeunesse, la femme ou encore l'évolution du milieu audiovisuel sur le continent africain, à travers l'initiative Canal+ University. Projet de formation itinérant lancé en 2019, Canal+ University vise à encourager les transferts de compétences sur le continent africain dans le secteur des médias et de l'audiovisuel. Ainsi, journalistes, réalisateurs, monteurs et professionnels des équipes de production de Canal+ International sont envoyés sur le continent, dans les filiales, pour dispenser des formations auprès de professionnels du milieu.

Faced with a real demand for training of local audiovisual professionals and within the framework of the CSR objectives set by management, Groupe Canal+ wishes to respond to the challenges related to youth, women and the evolution of the audiovisual environment on the African continent, through the Canal+ University initiative. An itinerant training project launched in 2019, Canal+ University aims to encourage the transfer of skills on the African continent in the media and audiovisual sector. Journalists, directors, editors and professionals from Canal+ International's production teams are sent to the continent, to the subsidiaries, to provide training to professionals in the field.



« Si ces formations permettent le transfert d'expertises pour gagner en performance, elles donnent aussi l'opportunité de “réseauter” et de créer de nouvelles collaborations. Grâce à cette initiative, Groupe Canal+ souhaite se positionner comme un acteur “responsable” dans l'audiovisuel. »

“While these sessions allow the transfer of expertise to improve performance, they also give the opportunity to ‘network’ and create new opportunities for collaborative work. Through this initiative, Groupe Canal+ wishes to position itself as a ‘responsible’ player in the audiovisual sector.”

Grace Loubassou,
 Responsable des relations institutionnelles,
 en charge du projet Canal+ University
*Responsible for institutional relations,
 in charge of the Canal+ University project*

S'engager auprès des communautés locales

Engaging with local communities

« En cohérence avec sa culture d'entreprise et sa démarche de partenaire engagé et responsable, Bolloré Transport & Logistics entretient des relations étroites avec ses parties prenantes. Nos activités soutiennent l'emploi et dynamisent les territoires. Nos collaborateurs ont également à cœur de mener des initiatives solidaires au bénéfice des populations. »

“In line with its corporate culture and its approach as a committed and responsible partner, Bolloré Transport & Logistics maintains close relations with its stakeholders. Our activities support employment and revitalize the regions. Our employees are also committed to carrying out solidarity initiatives for the benefit of the local population.”

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

— S'impliquer auprès des parties prenantes

Bolloré Ports et Bolloré Railways consultent les communautés locales avant chaque projet d'extension ou de modification de site, notamment dans le cadre des études d'impact. Des comités de suivi, gérés par la Direction générale, garante de la qualité du dialogue, peuvent alors être mobilisés à tout moment. L'ensemble des divisions et filiales s'appliquent à entretenir des relations durables avec leurs parties prenantes. Par exemple, dans le cadre de sa politique de proximité mise en place depuis dix ans, qui touche près de 250 000 personnes dans les 163 villages traversés par les voies, Camrail confie des travaux rémunérés aux communautés riveraines au rail (désherbage



et entretien de la voie ferrée, abattage d'arbres). En contrepartie, les riverains s'engagent aux côtés de Camrail en contribuant à l'amélioration de la surveillance des emprises ferroviaires ☺, explique Racim Lainceur, Chargé des opérations ferroviaires, Bolloré Railways.

— Soutenir des projets solidaires

Au sein de toutes les divisions du Groupe Bolloré, les collaborateurs soutiennent des causes et s'engagent dans des projets en phase avec les valeurs du Groupe, dont, en premier lieu, la solidarité.

☺ Evénement solidaire monde annuel, l'édition 2020 du Marathon Day a mobilisé virtuellement 14 125 collaborateurs du Groupe dans 85 pays via une application dédiée. 175 600 km ont ainsi été parcourus à pied ou à vélo en faveur d'associations locales, soit plus de quatre fois le tour de la terre ☺, raconte Cynthia Meimoun, Responsable événementiel de Bolloré Transports & Logistics.

En Côte d'Ivoire, la division s'est mobilisée lors de la journée internationale de lutte contre le cancer du sein, en menant des actions de sensibilisation et de dépistage gratuit à destination des collaboratrices. Enfin, en ligne avec l'engagement incarné par Create Joy, favorisant le développement de compétences des jeunes en lien avec ses métiers, Vivendi a accueilli en 2019 des stagiaires de troisième de collèges en REP (réseau d'éducation prioritaire), dans le cadre de son partenariat depuis fin 2018 avec le PAQTE (Pacte avec les quartiers pour toutes les entreprises), pour leur semaine de stage de découverte. ●

— Getting involved with stakeholders

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

All divisions and subsidiaries are committed to maintaining lasting relationships with their stakeholders. For example, as part of its local policy implemented over the past ten years, which affects nearly 250,000 people in the

associations engagées dans la formation professionnelle auprès des jeunes défavorisés, exclus ou malades soutenues par Create Joy depuis sa création
70 associations involved in vocational training for underprivileged, excluded or sick young people have been supported by Create Joy since its creation

70



163 villages crossed by the tracks, ☺ Camrail entrusts paid work to the communities (weeding and maintenance of the railroad track, tree felling). In return, local residents commit to working alongside Camrail by helping to improve the monitoring of railway lines, ☺ explains Racim Lainceur, Head of Rail Operations at Bolloré Railways.

— Supporting solidarity projects

In all of the Bolloré Group's divisions, employees support causes and embark on initiatives in line with the Group's values, including, first and foremost, solidarity. ☺ As an annual global solidarity event, the 2020 edition of the Marathon Day virtually mobilized 14,125 Group employees in 85 countries, thanks to a dedicated application. 175,600 km were covered on foot or by bike in support of local associations, i.e. more than four times the distance around the world, ☺ tells Cynthia Meimoun, Events Manager of Bolloré Transports & Logistics.

In Côte d'Ivoire, the division participated in International Breast Cancer Day by raising awareness and providing free screening for employees. Finally, in line with the commitment embodied by Create Joy, which promotes the development of young people's skills in connection with its businesses, in 2019 Vivendi welcomed interns from third year secondary schools in the REP (priority education network), as part of its partnership since the end of 2018 with the PAQTE (neighborhood pact for all businesses), for their week-long discovery internship. ●

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

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

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

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

Marie Bolloré,
Présidente de la Fondation de la 2^e chance
Chairwoman of the Fondation de la 2^e chance

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

8 000 personnes accompagnées par la Fondation de la 2^e chance depuis sa création

8,000 people helped by the Fondation de la 2^e chance since its creation

361 personnes soutenues en 2019, avec une aide moyenne de 2 700 euros

361 people supported in 2019, with an average grant of €2,700

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

Le Groupe Bolloré héberge la Fondation et ses six salariés qui coordonnent l'ensemble des acteurs de l'association : un réseau de 1 000 bénévoles. Pour doter la Fondation de la 2^e chance d'un lieu d'accueil, le Groupe a acquis l'ancienne maison des Petites Sœurs des pauvres, située rue de Varize, à Paris, et l'a entièrement restaurée.

Le foyer Jean-Bosco dispose maintenant de plus de 160 chambres destinées principalement à l'accueil de jeunes étudiants provinciaux et étrangers, mais également de chambres d'accueil pour de jeunes malades et des personnes âgées.

En 2019, sur les 140 étudiants présents, on peut compter de nombreuses nationalités différentes venant d'Europe, du Moyen-Orient, d'Asie. ●

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

The Bolloré Group hosts the Foundation and its six employees, who coordinate the network of 1,000 volunteers that the association relies on. To provide the Fondation de la 2^e chance with a welcoming place to call home, the Group has acquired the former house of the Little Sisters of the Poor on rue de Varize in Paris and completely restored it.

Today, the Foyer Jean-Bosco has more than 160 rooms, mainly used by young students from French provinces and from abroad, but also provides rooms for sick young people and the elderly.

In 2019, out of the 140 students present, there were many different nationalities from Europe, the Middle East and Asia. ●



Une politique de mécénat Groupe harmonisée

A uniform Group sponsorship policy

« Le Groupe Bolloré inscrit l'ensemble de ses actions d'engagement sociétal dans une démarche pérenne et porteuse de sens pour les territoires dans lesquels il est implanté et pour les collaborateurs qui souhaitent s'engager. »

"The Bolloré Group's social commitment initiatives are part of a long term, meaningful approach for the regions in which it operates and for the employees who wish to get involved."

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

Savoir redonner une partie de ce que nous avons eu la chance de recevoir est une valeur profondément ancrée dans l'ADN du Groupe Bolloré. En 2019, le Groupe a participé à l'autonomie économique de plus de 6 000 bénéficiaires, dans une cinquantaine de pays, par l'intermédiaire d'associations œuvrant principalement dans les domaines de l'éducation, la formation professionnelle et l'entrepreneuriat.

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. En 2019, Bolloré Logistics Asie-Pacifique a signé un partenariat avec l'association Passerelles numériques, qui offre une formation IT à des jeunes défavorisés en Asie



380 projets à impact sociétal, dont 76 % sur le continent africain

380 societal impact projects, 76% of them on the African continent

Plus de 6 000 bénéficiaires accompagnés vers l'autonomie économique dans une cinquantaine de pays

More than 6,000 beneficiaries in some 50 countries supported towards economic autonomy

du Sud-Est où près de 1 500 jeunes pourront bénéficier d'un diplôme dans le numérique. Enfin, Create Joy, le programme de solidarité de Vivendi, a créé en 2019 une plate-forme digitale proposant aux collaborateurs des missions de partage de compétences sur le temps de travail au profit des associations partenaires de Create Joy. ●

Being able to give back some of what we were lucky enough to receive is a value that is hard-wired into the Bolloré Group's identity. In 2019, the Group contributed to the economic independence of more than 6,000 beneficiaries in some 50 countries through associations working primarily in the fields of education, vocational training and entrepreneurship.

In France, the Bolloré Group renewed its partnership with the charity United Way l'Alliance and its Défi Jeunesse program, launched in November 2018 in several priority educational establishments. This program takes action to encourage children to keep up with their school work and aims to support 10,500 school children until 2021.

In 2019, Bolloré Logistics Asia-Pacific signed a partnership with the association Passerelles numériques, which offers IT training to underprivileged young people in Southeast Asia, where nearly 1,500 young people will be able to benefit from a diploma in digital technology. Finally, Create Joy, Vivendi's solidarity program, created a digital platform in 2019 offering employees skills-sharing missions during working hours for the benefit of Create Joy's partner associations. ●





DIRECTION RSE GROUPE BOLLORÉ

BOLLORÉ GROUP CSR DEPARTMENT

rse.groupebollore@bollore.net

+33 (0)1 46 96 44 81

Élodie Le Rol/e.lerol@bollore.net

Farida Abassebay/f.abassebay@bollore.net

Caroline Beauvalet/c.beauvalet@bollore.net

Adèle Bruce/a.bruce@bollore.net

Marie Debains/m.debains@bollore.net

Louis Libeau/l.libeau@bollore.net

CRÉDITS PHOTO *PHOTO CREDITS*

Photothèques droits réservés / *Photo libraries All Rights Reserved:*
Bolloré, Bolloré Transport & Logistics, Blue Solutions, Blue Systems,
Earthtalent by Bolloré, Vivendi.
Bakar, Fondation d'Auteuil; ©Charlier Pierre; ©Getty Images; ©2013
Hero Images Inc. *All rights reserved;* ©Hor.; ©« Justdiggit » campagne
pro bono / *pro bono campaign Havas Lemz/Havas Group;* Lady Gaga,
A Star Is Born ©2018 Warner Bros; ©Luxy Images; ©Mangostar
©Pascal Léopold; ©Pierre Bessard; Rawpixel Ltd; ©2019 Why Not
Productions / Pan Européenne / StudioCanal / France 3 Cinéma;
©William Dupuy / Canal+.

CONCEPTION ET RÉALISATION *DESIGN AND PUBLICATION* **HAVAS PARIS**



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

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



Tour Bolloré, 31-32, quai de Dion-Bouton
92811 Puteaux Cedex – France

Tél. : +33 (0)1 46 96 44 33
Fax : +33 (0)1 46 96 44 22

www.bollore.com