

2. Plan de vigilance du Groupe Bolloré

2.1. Introduction

2.1.1. CONTEXTE JURIDIQUE

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

- les droits humains et libertés fondamentales ;

- la santé et la sécurité des personnes ;
- l'environnement.

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

2.1.2. LES MISSIONS DU GROUPE BOLLORÉ

Fort d'une implantation durable séculaire, et figurant parmi les plus grandes entreprises mondiales, le Groupe Bolloré occupe des positions stratégiques dans trois secteurs d'activité : le transport et la logistique, le stockage d'électricité et systèmes et la communication.

- À travers son activité de transport et de logistique, le Groupe Bolloré constitue un acteur important du développement économique, du désenclavement des territoires, et de la circulation des biens, proposant un service essentiel, voire vital en ce qu'il met à disposition une offre de service rendant possibles l'import et l'export de marchandises, même dans les zones les plus isolées. Ce réseau de logistique intégrée constitue un véritable moteur de la transformation logistique industrielle de certains territoires.
- À travers ses activités dans les solutions de stockage d'électricité et systèmes, le Groupe Bolloré développe des solutions innovantes et durables

pour proposer une réponse cohérente avec les défis soulevés par les bouleversements climatiques, notamment en matière d'accès à l'énergie.

- Les activités Communication sont encadrées par le groupe Vivendi.

Ces activités impliquent à la fois adaptabilité et ancrage solide pour proposer une qualité de service constante et optimale quel que soit le contexte, en accord avec la valeur d'excellence portée par le Groupe. Le Groupe Bolloré est néanmoins conscient des impacts potentiels que la conduite de ses activités peut faire peser sur l'environnement et le quotidien de ses parties prenantes.

C'est pourquoi, à travers son approche de vigilance, le Groupe se donne pour objectif d'identifier et de contrôler ses impacts afin de prévenir – et, le cas échéant, corriger – les situations à risques, et maximiser les externalités positives, dans une perspective de développement durable et partagé.

2.1.3. PÉRIMÈTRE D'ACTION DU PLAN DE VIGILANCE DU GROUPE BOLLORÉ

Conformément à la loi, le périmètre du plan de vigilance du Groupe Bolloré s'applique :

- aux filiales des activités de transport et logistique, couvertes par la division Bolloré Transports & Logistics, qui recoupe quatre business units (Bolloré Energy, Bolloré Ports, Bolloré Logistics, Bolloré Railways) ;
- aux filiales des activités de stockage d'électricité et systèmes, comprenant la division Bretagne, qui inclut les activités industrielles du Groupe (Blue Solutions, Bluebus, Films plastiques), et la division Blue Systems (IER, Polyconseil).

Sont exclus du plan :

- Vivendi : la Direction RSE de Vivendi s'appuie sur son propre dispositif éthique et plan de vigilance, applicables à ses sociétés et adaptés à leurs métiers (voir le document d'enregistrement universel 2020 de Vivendi – 3.2.2. Dispositif de vigilance). Pour plus d'informations concernant les activités du Groupe, voir le chapitre 1 – Présentation du Groupe et de ses activités ;
- les participations financières : le plan de vigilance du Groupe Bolloré, conformément à la loi, ne s'applique pas aux sociétés dans lesquelles il détient une participation ne conférant pas le contrôle au sens de l'article L. 233-16 du Code de commerce. Néanmoins, dans une démarche d'actionnaire responsable, le

Groupe Bolloré, lorsqu'il le peut, exerce son devoir de diligence raisonnable, notamment au sein du groupe Socfin. Les Conseils d'administration sont en effet l'occasion de faire un point global sur les avancées de Socfin sur la prise en compte des impacts sociaux et environnementaux liés à ses activités. Comme en atteste le PCN belge dans ses derniers communiqués, les mesures mises en place apportent des réponses effectives, en particulier pour la résolution des litiges avec les communautés, notamment l'engagement du groupe Socfin de faire certifier l'ensemble de ses plantations africaines selon le standard RSPO et le partenariat avec l'organisation Earthworm (ex-TFT). La reddition d'informations sur le sujet, à travers le site Internet et le rapport développement durable du groupe Socfin, atteste d'une démarche de transparence permettant un suivi des progrès. Et, s'il apparaît que les termes du plan d'action Socapalm auquel le Groupe avait contribué ne se sont pas, à ce jour, traduits sur le terrain de manière totalement satisfaisante aux yeux de certaines parties prenantes, le Groupe partage l'avis exprimé par le PCN belge dans son communiqué du 26 novembre 2018 selon lequel l'instauration de relations de confiance entre les parties sur le terrain est un processus nécessitant plusieurs années.

2.2. Méthodologie

Le plan de vigilance est établi au niveau de la Direction RSE Groupe, en charge de l'étude, de l'élaboration, des analyses et recommandations devant ensuite être appliquées par les filiales et métiers concernés par les risques identifiés – notamment la Direction des achats, les Directions QHSE, RSE, juridiques, des ressources humaines, de la conformité. Il présente le dispositif et l'approche générale déployée pour instaurer et renforcer sa culture de la vigilance, appliquée au quotidien par ses collaborateurs. L'illustration dans les activités opérationnelles est explicitée au sein des cadres de maîtrise des risques (politique, plans d'action, faits marquants, indicateurs), publiés dans la déclaration de performance extra-financière du Groupe, dont les informations sont vérifiées et auditées annuellement par un organisme tiers indépendant. Plus qu'un exercice de reporting, la déclaration de performance extra-financière du Groupe Bolloré décrit les risques, plans d'action, mesures et indicateurs mis en place pour garantir la maîtrise des enjeux sociaux et environnementaux.

Le plan de vigilance a vocation à être mis à jour de manière régulière et à présenter les nouveaux outils et processus développés pour déployer la démarche vigilance du Groupe sur l'ensemble de ses activités et de sa chaîne de valeur.

Il repose sur son dispositif éthique, articulé autour de deux documents socles : la Charte Éthique et RSE du Groupe et son Code de conduite, mis à jour en 2020, comme explicité au sein du compte rendu du plan de vigilance ci-dessous.

- **La Charte Éthique et RSE** recense les engagements du Groupe en matière de responsabilité environnementale, sociale et sociétale. Elle constitue le socle à partir duquel sont déclinés les engagements plus spécifiques, formalisés par les chartes Groupe (Charte droits humains, Charte diversité et inclusion, Charte achats responsables), diffusées à l'ensemble des collaborateurs et également disponibles en ligne.
- **Le Code de conduite** s'impose à toute personne agissant au nom du Groupe Bolloré et fixe les comportements attendus, aussi bien dans les opérations quotidiennes que dans les situations sensibles. Il formalise les recommandations pour prévenir, identifier et signaler les agissements contraires, notamment au moyen du dispositif d'alerte professionnel (développé ci-après).

Le dispositif éthique s'appuie sur les standards internationaux de référence suivants :

- les principes directeurs de l'Organisation des Nations unies, ainsi que les principes du Pacte mondial ;
- les principes directeurs de l'OCDE ;
- la Charte internationale des droits de l'homme ;
- les conventions internationales de l'Organisation internationale du travail ;
- les recommandations de l'Agence française anticorruption.

2.2.1. PRINCIPES GÉNÉRAUX DE L'APPROCHE DE VIGILANCE GROUPE

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

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

Ces principes traduisent l'ambition du Groupe Bolloré d'opérer en accord avec les meilleurs standards internationaux et conformément à ses engagements RSE, dont l'objectif est de guider l'ensemble des collaborateurs et partenaires commerciaux autour d'un socle de valeurs communes. Ils se déclinent à travers des mesures concrètes, formalisées dans le cadre d'une méthodologie s'appuyant sur une démarche d'amélioration continue. Par ailleurs, pour optimiser son approche, le Groupe Bolloré a procédé à l'identification des priorités sur lesquelles concentrer ses efforts, en termes de plans d'action, de zones géographiques et d'allocation de ses ressources. Cette démarche vise à l'obtention de résultats effectifs et transposables progressivement à l'ensemble des activités du Groupe, dans toutes ses zones d'implantation, et tend également à renforcer ses processus de vigilance raisonnable.

2.2.2. MISE EN APPLICATION

2.2.2.1. CARTOGRAPHIE DES RISQUES VIGILANCE

Les risques vigilance identifiés en 2017 lors de l'élaboration du premier plan de vigilance du Groupe Bolloré ont été répartis selon trois grandes familles de risques : santé et sécurité des hommes et des femmes intervenant dans nos activités et sur notre chaîne de valeur, protection des droits humains et des libertés fondamentales, et préservation de l'environnement. Dans la mesure

où plus de 96 % du chiffre d'affaires du Groupe représente des activités de services en BtoB (hors Communication) et non des activités de production destinées à des consommateurs, les enjeux de traçabilité de matières premières apparaissent comme moins matériels pour le Groupe Bolloré.

LE DEVOIR DE VIGILANCE INSCRIT AU CŒUR DU PILOTAGE DE LA STRATÉGIE RSE GROUPE

Ces catégories, cohérentes avec les exigences détaillées par la réglementation, ont été confirmées en 2018, à l'occasion de la cartographie des risques RSE Groupe, réalisée dans le cadre de la mise en œuvre des exigences requises par la déclaration de performance extra-financière et proposant une classification plus détaillée (voir chapitre 2 – 1.1.2. Cartographie des risques extra-financiers du Groupe Bolloré). Les risques vigilance ont ainsi été intégrés au sein de l'univers de risques RSE Groupe, cotés par les membres des Comités de

direction et les représentants des fonctions supports et opérationnelles, inscrivant le devoir de vigilance au cœur du pilotage de la stratégie RSE du Groupe. C'est pourquoi la Direction RSE a ainsi pris parti de détailler les mesures d'atténuation mises en œuvre pour l'ensemble de ces risques RSE et vigilance au sein de sa déclaration de performance extra-financière, comme explicité dans la partie méthodologie.

MUTUALISATION DES RISQUES DPEF ET DEVOIR DE VIGILANCE, TABLE DE CONCORDANCE

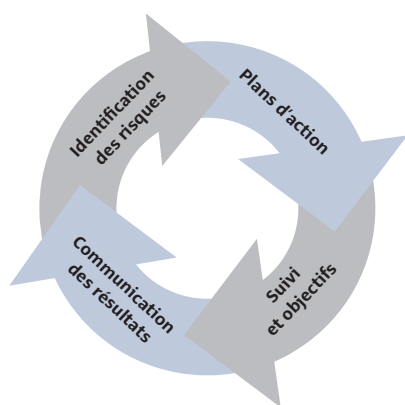
Catégories de risques vigilance (plan de vigilance)	Description du risque	Risques identifiés dans la cartographie des risques extra-financiers du Groupe Bolloré (DPEF)	Gouvernance du risque
Santé et sécurité	Ces risques renvoient aux enjeux relatifs à des conditions de travail sûres et décentes : prévention des accidents, provision de matériels et de formation adaptés pour effectuer travail en toute sécurité, garantir un cadre de travail sur standard hygiène, sécurité. Le périmètre du cadre de maîtrise des risques comprend les collaborateurs du Groupe, les salariés de ses prestataires, fournisseurs et sous-traitants, ainsi que les usagers de ses produits et services, populations riveraines et communautés locales. Une vigilance spécifique est portée sur les activités de manutention et de transport, et tout particulièrement le transport ferroviaire. Le cadre de maîtrise des risques associés à ces enjeux est renforcé par des procédures adaptées et spécifiques. Par ailleurs, le Groupe applique une vigilance constante et un suivi rigoureux des risques sanitaires associés à ses différents territoires d'implantation et déploie les plans d'action et mesures nécessaires.	Santé et sécurité des collaborateurs et des tiers	Directions générales
		Attraction et rétention des compétences	Directions QHSE
		Conditions de travail et dialogue social	Directions RH
Environnement	Les activités du Groupe peuvent avoir des impacts multiples sur l'environnement : pollution de l'eau, des sols et de l'air, pollution sonore et lumineuse, émissions de gaz à effet de serre directes ou indirectes. Les activités de transport et de logistique étant associées à de fortes consommations énergétiques et aux émissions de gaz à effet de serre, le Groupe a identifié son impact carbone comme enjeu prioritaire. Le Groupe n'ayant pas d'activité de production, à l'exception de sa filiale Blue Solutions, il consomme peu de matières premières. La prévention de situation de pollution, d'accidents environnementaux pouvant notamment porter atteinte aux écosystèmes dont dépendent les populations riveraines aux activités du Groupe, et la maîtrise de son empreinte carbone sont encadrées par des procédures et des mesures et plans d'action objectifs, proportionnellement à l'impact environnemental potentiel. Le Groupe intègre par ailleurs les enjeux climatiques dans sa stratégie business en plaçant notamment l'innovation comme pilier de sa démarche à travers les solutions proposées par sa filiale de stockage d'électricité et systèmes.	Pollution locale et transport/stockage des matières dangereuses	Directions générales Directions QHSE Directions RSE
		Risques et opportunités liés au changement climatique	
Droits humains et libertés fondamentales	Selon les contextes socio-économiques, politiques et d'implantation, les activités du Groupe peuvent avoir un impact sur les enjeux relatifs aux droits humains (discrimination, mauvaises conditions de travail, travail des enfants et travail forcé, dialogue social, etc.). Le Groupe Bolloré a identifié les trois aspects les plus matériels par rapport à ses activités, sur lesquels il s'engage à déployer une vigilance raisonnable : les droits fondamentaux des travailleurs, les droits fondamentaux des communautés locales et la contribution à une empreinte sociétale positive, et a formalisé une démarche pour affiner l'identification de ces risques sur ses entités et dégager un périmètre prioritaire, détaillé au sein du plan de vigilance (voir chapitre 2 – 1.2.2.2. Promouvoir les droits humains dans notre chaîne de valeur/Formalisation du plan de progression Groupe). Les risques associés à sa chaîne d'approvisionnement sont détaillés au sein du compte rendu du plan de vigilance.	Promouvoir les droits humains dans la chaîne de valeur	Directions générales Directions QHSE Directions RH Directions RSE Direction de la conformité et référents éthiques
		Santé et sécurité des collaborateurs et des tiers	Comité de pilotage droits humains

2.2.2.2. PROCÉDURES D'ÉVALUATION, SUIVI DE LA PERFORMANCE ET DES MESURES MISES EN ŒUVRE

À travers le reporting extra-financier annuel et les reporting mensuels QHSE au sein des divisions, plus d'une centaine d'indicateurs de moyens et de résultats sont suivis, ajustés et enrichis chaque année, concernant les thématiques sociales, environnementales, sociétales et de gouvernance. Partagées et étudiées en interne dans une logique d'amélioration constante et de suivi de la performance, les données les plus pertinentes sont publiées au sein de la DPEF, qui présente les

cadres de maîtrise des risques (description, politiques et plans d'action déployés, indicateurs) dans le détail. Le processus de collecte, mis à jour par l'intégration d'indicateurs complémentaires, est optimisé chaque année. Les audits externes annuels liés à la DPEF permettent de valider la robustesse des données remontées, illustrant la bonne application des différents cadres de maîtrise des risques du Groupe, s'appuyant notamment sur une approche par cycles de vigilance.

LA MISE EN PLACE DE CYCLES DE VIGILANCE



Dans le cadre de la construction de son dispositif de vigilance, le Groupe Bolloré a élaboré une approche dédiée, afin de répondre aux enjeux identifiés. Cette approche, par cycles de vigilance, repose sur quatre temps de l'exercice du devoir de vigilance : l'identification des risques, l'élaboration de plans d'action associés, le suivi de ces plans d'action et l'élaboration d'objectifs, et la reddition d'information sur les résultats des dispositifs mise en place. Cette méthodologie se retrouve dans la maîtrise des risques RSE présentée au sein de la DPEF (description des risques, politiques déployées, indicateurs, etc.). Elle permet, à chaque étape du cycle, de s'assurer que les choix appropriés sont opérés pour exercer une vigilance raisonnable et effective sur les enjeux prioritaires retenus. L'analyse de la performance des mesures déployées s'adosse ainsi à la mise en œuvre d'actions correctives dans une démarche d'amélioration continue. Cette méthode entend aussi faciliter la pédagogie des dispositifs de vigilance auprès des différents publics intéressés, permettre leur implication, identifier les points d'amélioration et les adapter, le cas échéant. Le Groupe Bolloré explicite cette démarche au sein du compte rendu de son plan de vigilance à travers différents exemples, ci-après. Par ailleurs, l'élaboration, la mise en œuvre et le déploiement de son système d'alerte professionnelle confèrent au Groupe de nouveaux outils pour piloter son approche vigilance et mesurer la performance de son approche.

MISE EN ŒUVRE D'UN MÉCANISME D'ALERTE ET DE RECUEIL DES SIGNALEMENTS

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

Ce dispositif d'alerte a fait l'objet de consultations des instances représentatives du personnel pour adaptation au référentiel de la CNIL relatif aux traitements de données à caractère personnel destinées à la mise en œuvre d'un dispositif d'alertes professionnels.

Son déploiement et les processus de collecte et traitement des signalements sont explicités au sein de la procédure d'alerte, disponible sur le site Internet du Groupe.

Le traitement des alertes est piloté au niveau du siège et est encadré par le Président du Comité éthique – RSE et anticorruption, qui exerce sa mission en

toute indépendance. La soumission d'une alerte est ouverte à tous : le dispositif permet à tout collaborateur du Groupe Bolloré, de ses partenaires commerciaux ou toute personne dont les intérêts sont susceptibles d'être affectés par l'activité du Groupe de porter à sa connaissance un crime ou un délit, une violation grave et manifeste de la loi ou du règlement, une menace pour l'intérêt général ou encore des agissements contraires au Code de conduite du Groupe.

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

Si une enquête permet d'établir la matérialité d'un manquement signalé et la responsabilité de leurs auteurs présumés, des sanctions disciplinaires et/ou poursuites judiciaires seront prises à l'encontre de la ou les personnes mises en cause. Le Groupe Bolloré assure un traitement confidentiel (voir chapitre 2 – 1.2.2.1. Partager une même éthique des affaires et assurer la conformité aux standards les plus stricts).

LA DÉFINITION D'UNE ZONE GÉOGRAPHIQUE PRIORITAIRE

Si la démarche de vigilance du Groupe s'applique sur l'ensemble de son périmètre d'implantation et s'étend aux activités de ses fournisseurs et sous-traitants, pour optimiser son approche, le Groupe a établi une zone géographique prioritaire sur laquelle il concentre ses actions pour l'exercice de son devoir de vigilance. Historiquement centrée sur 25 pays de l'Afrique subsaharienne, cette zone avait été définie à partir de critères de représentativité (effectif, activités du Groupe) et sur la base de l'indice de développement humain des pays concernés.

En 2021, la démarche de cartographie des risques droits humains a permis de mettre à jour cette zone géographique et de dégager un périmètre prioritaire de 48 entités et un périmètre de vigilance renforcée de 13 entités, répartis sur 29 pays, 22 pays d'Afrique et Moyen-Orient (Angola, Bénin, Cameroun, Nigeria, Gabon, Guinée, Sierra Leone, Madagascar, Ouganda, République centrafricaine, Malawi, Mali, Tchad, Maroc, Niger, Côte d'Ivoire, Burundi, République du Congo, Zimbabwe, Gambie, Liban, Soudan), 6 pays d'Asie-Pacifique (Malaisie, Indonésie, Vietnam, Philippines, Timor, Cambodge) et le Mexique.



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

Le compte rendu du plan de vigilance 2021 du Groupe Bolloré se décline en plusieurs axes :

- infographie de la mise en œuvre du plan de vigilance du Groupe Bolloré ;
- démarche de vigilance sur les enjeux droits humains au sein de nos activités ;
- démarche de vigilance au sein de la chaîne d'approvisionnement ;
- illustration de l'approche par cycles de vigilance du Groupe ;
- tableau des indicateurs vigilance.

2.3.1. INFOGRAPHIE DE LA MISE EN ŒUVRE DU PLAN DE VIGILANCE DU GROUPE BOLLORÉ

	2017 à 2020	2021
Cartographie des risques	<p>En 2017 : mutualisation de l'approche vigilance avec la stratégie RSE Groupe (définition d'un univers de risques vigilance et cotation des risques RSE avec les Comités de direction)</p> <p>En 2019 : mission pilote Bolloré Transports & Logistics (BTL) en Côte d'Ivoire. Des entretiens ont été organisés en local pour sensibiliser les services aux enjeux vigilance et recueillir des informations sur les pratiques et processus déployés sur le terrain</p> <p>En 2020 : mise en place d'un Comité de pilotage. Élaboration d'une cartographie des risques droits humains BTL à travers un questionnaire, intégrant une analyse par critères géographiques</p>	<p>Sur les activités directes</p> <ul style="list-style-type: none"> Finalisation de la cartographie des risques droits humains de Bolloré Transport & Logistics suite au lancement du questionnaire droits humains annoncé en 2020. Cet exercice a permis de dégager un périmètre prioritaire dont un panel d'entités devant faire l'objet d'une vigilance renforcée <p>Au sein de la chaîne d'approvisionnement</p> <ul style="list-style-type: none"> Élaboration et paramétrage d'un outil d'évaluation pour mesurer le degré de vigilance à apporter sur les fournisseurs et sous-traitants. La démarche est aboutie sur les enjeux éthiques et anticorruption : les travaux doivent se poursuivre en 2022-2023 sur les autres enjeux de vigilance
Actions mises en œuvre	<p>Formalisation des cadres de maîtrise des risques RSE (politiques, plans d'action et indicateurs) au sein de la DPEF et organisation d'ateliers de maîtrise avec les porteurs de risques pour assurer le suivi</p> <p>En 2017 : élaboration de la démarche d'approche par cycles de vigilance</p> <p>En 2019 : formalisation du dispositif éthique Groupe et du système d'alerte</p> <p>En 2020 : élaboration d'objectifs Groupe par risques, validés par le Comité éthique – RSE et anticorruption</p> <p>Environnement</p> <ul style="list-style-type: none"> Cadre de maîtrise des risques environnementaux Groupe (voir chapitre 2 – 1.2.3. Innover face aux grands enjeux environnementaux) Élaboration de la stratégie climat et revue du bilan carbone en 2021 <p>Santé et sécurité des personnes</p> <ul style="list-style-type: none"> Cadre de maîtrise des risques santé et sécurité Groupe (voir chapitre 2 – 1.2.1. Fédérer et protéger les femmes et les hommes, première force de l'entreprise), applicable aussi bien pour les salariés directs que pour les salariés des entreprises sous-traitantes Développement et renforcement des certifications sur les activités <p>Éthique et droits humains</p> <ul style="list-style-type: none"> Cadre de maîtrise des risques sociaux Groupe Cadre de maîtrise des risques droits humains Groupe Cadre de maîtrise des risques sociétaux En 2019 : formalisation de la Charte droits humains et d'un plan d'action Groupe 2019-2020 ; conférence de sensibilisation du management siège En 2020 : validation et déploiement du dispositif éthique Groupe (Charte Éthique et RSE, Code de conduite, Charte droits humains, Charte diversité et inclusion et Charte achats responsables) accompagné d'un plan de sensibilisation (dont e-learning droits humains) 	<p>Modules de sensibilisation e-learning</p> <ul style="list-style-type: none"> Traduction du module e-learning Droits humains (français, anglais, espagnol) Formalisation et déploiement d'un module de sensibilisation sur le Code de conduite du Groupe <p>Une cartographie des risques menée sur le périmètre de BTL</p> <ul style="list-style-type: none"> Définition d'un périmètre de 48 entités, réparties dans 29 pays essentiellement en Afrique, avec une vigilance particulière sur un panel de 13 entités Lancement des premières actions correctives (renforcement de la diffusion des chartes et sensibilisation aux engagements Groupe, intégration des engagements dans les process RH, campagnes de sensibilisation...) Identification d'actions de long terme en collaboration avec les directions RSE et RH des filiales Ces actions constitueront des axes clefs d'un nouveau plan d'action droits humains <p>Poursuite de la structuration d'une démarche achats vigilance</p> <ul style="list-style-type: none"> Constitution d'une équipe « achats responsables » Traduction des chartes en version espagnole, italienne et portugaise Transposition de la Charte achats responsables et d'une clause RSE dans les process des équipes juridiques et équipes achats Poursuite de la sensibilisation des acheteurs pour atteinte des objectifs fixés (ci-dessous détaillés) Poursuite des travaux de cartographie des risques au sein de la chaîne d'approvisionnement <p>Illustration de l'approche du Groupe à travers des exemples de cycles de vigilance 2021</p> <p>Renforcement des indicateurs vigilance (voir 2.3.5. Tableau des indicateurs vigilance)</p>

BILAN DES OBJECTIFS 2021	<ul style="list-style-type: none"> • Poursuivre l'amélioration du dispositif éthique et développer des engagements et outils cohérents et partagés • Publier une Charte éthique et RSE et un Code de conduite renforcé en termes de droits humains <ul style="list-style-type: none"> → Ces objectifs ont été atteints : la publication de la Charte éthique et RSE et du Code de conduite, présentant des engagements alignés à la stratégie RSE du Groupe, notamment sur les aspects et engagements relatifs aux droits humains, ont renforcé le dispositif éthique Groupe qui a été décliné à travers de nombreux outils (newsletter, intranet, posters, modules de sensibilisation, etc.). • Élaborer des démarches de terrain alignées et des indicateurs pertinents <ul style="list-style-type: none"> → Objectif partiellement atteint : de nouveaux indicateurs vigilance ont été identifiés (voir le tableau des indicateurs à la fin du plan), les démarches de terrain sont restées limitées en raison du contexte sanitaire. • Poursuivre les campagnes de sensibilisation et formation des équipes de l'ensemble des entités de la zone prioritaire <ul style="list-style-type: none"> → Objectif partiellement atteint : 77 % des collaborateurs Groupe ont suivi le module spécifique droits humains. Comme annoncé, un e-learning traitant de thématiques « devoir de vigilance » à travers les engagements du Code de conduite du Groupe Bolloré a été déployé en 2021 (93 % des collaborateurs ont été sensibilisés à ce module spécifique Code de conduite). Ces modules ont été intégrés aux formations obligatoires à suivre pour tout nouvel arrivant doté d'une adresse e-mail. • Déployer une stratégie d'achats responsables <ul style="list-style-type: none"> → Objectif atteint pour les achats centraux : élaboration d'une charte achats responsables, 100 % des équipes achats sensibilisées sur les enjeux RSE et vigilance, formalisation d'une clause RSE. La démarche s'est structurée tout au long de l'année 2021 et a permis d'implémenter des indicateurs de suivis concernant le déploiement de la Charte achats responsables et de la clause RSE.
OBJECTIFS 2022-2024	<ul style="list-style-type: none"> • Améliorer l'ouverture de la démarche de vigilance aux parties prenantes externes • Les travaux sont en cours et se poursuivront en 2023. • Définir une trajectoire de long terme objectivée <ul style="list-style-type: none"> → Objectif partiellement atteint : des objectifs de court terme ont été fixés pour chacun des risques et une feuille de route RSE a été formalisée. La trajectoire de long terme sera élaborée après finalisation de la stratégie climat et mise à jour de la cartographie des risques RSE. • Élaborer des plans d'action adaptés et objectivés selon les résultats de la cartographie des risques droits humains BTL <ul style="list-style-type: none"> → Un nouveau plan d'action droits humains est en cours d'élaboration, à partir des résultats de la cartographie des risques droits humains BTL. Il sera validé par le Comité de pilotage droits humains en 2022. → Les travaux se poursuivront pour structurer une démarche adaptée aux enjeux relatifs aux achats locaux. • Mettre à jour la cartographie des risques Groupe mutualisée RSE et vigilance • Renforcer l'intégration des enjeux socio-environnementaux dans la cartographie des risques de la chaîne d'approvisionnement
OBJECTIFS LONG TERME	<ul style="list-style-type: none"> • Déployer une culture de la vigilance adaptée à l'ensemble des métiers, des différentes responsabilités et des risques potentiels • Formaliser une démarche d'identification et de dialogue parties prenantes

Le compte rendu du plan de vigilance reprend les éléments socles de sa méthodologie. Cette infographie vise à représenter la démarche d'amélioration continue de l'approche vigilance du Groupe Bolloré d'une manière synthétique. Les politiques, plans d'action et indicateurs déployés pour mesurer la performance de la maîtrise des risques RSE, et notamment en

matière de préservation de l'environnement, de la santé et de la sécurité des personnes, et du respect des droits humains, sont explicités et développés au sein de la déclaration de performance extra-financière du Groupe, conformément à l'approche de mutualisation des risques.

2.3.2. DÉMARCHE DE VIGILANCE SUR LES ENJEUX DROITS HUMAINS AU SEIN DE NOS ACTIVITÉS

L'exercice 2021 a été l'occasion pour le Groupe de renforcer plusieurs volets de sa démarche de vigilance sur les enjeux droits humains :

- sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs sur les enjeux droits humains : à travers le module code de conduite, abordant les droits humains et présentant le fonctionnement du système d'alerte (93 % des

collaborateurs sensibilisés) et à travers le module spécifique droits humains (77 % des collaborateurs sensibilisés) ;

- finalisation de la cartographie des risques droits humains initiée sur le périmètre de Bolloré Transport & Logistics (157 entités, représentant un effectif de 32 674 collaborateurs dans près de 80 pays).

2.3.2.1. CARTOGRAPHIE DES RISQUES DROITS HUMAINS

Afin d'affiner l'identification des enjeux droits humains au sein de ses activités, une démarche de cartographie des risques droits humains a été élaborée et déployée sur les entités de Bolloré Transport & Logistics. Cette campagne a été lancée en 2020 sur le périmètre de Bolloré Transport & Logistics, hors Bolloré Energy (soit plus de 90 % des effectifs de la division) – l'enjeu droits humains n'ayant pas été identifié comme prioritaire pour cette business unit dans le cadre de la cartographie des risques RSE de 2018. Ce périmètre représente 157 entités réparties dans 79 pays, pour un effectif de plus de 32 600 collaborateurs.

Le panel a été sondé sur six thématiques : travail forcé et esclavage moderne, conditions de travail et bien-être, harcèlement et discrimination, travail des enfants, santé et sécurité, et relations avec les fournisseurs et sous-traitants. Les résultats obtenus selon ces six thématiques ont été pondérés par un indice de criticité droits humains, élaboré à partir de référentiels internationaux ⁽¹⁾.

En 2021, le Comité de pilotage droits humains intégrant les interlocuteurs RSE des divisions et filiales du Groupe, ainsi que les fonctions support (juridique, ressources humaines, achats, compliance, communication, etc.), s'est concentré sur l'analyse des données collectées, dont il résulte en particulier un nouveau périmètre prioritaire :

- l'identification de 48 entités prioritaires (situées à 75 % sur le continent africain), dont 13 entités devant faire l'objet d'une vigilance renforcée ;
- une bonne appropriation des enjeux et la robustesse des processus RH et QHSE sur le terrain permettant une bonne maîtrise des enjeux sociaux en entreprise (ex. : 100 % des entités prioritaires déploient des process spécifiquement tournés vers la vérification de l'âge des collaborateurs à l'embauche) ;
- la confirmation d'axes d'amélioration sur le périmètre des achats locaux (vulgarisation des chartes à améliorer et process à implémenter avec les fournisseurs en local).

Au-delà de la confirmation du périmètre prioritaire de vigilance, notamment sur les activités menées en Afrique, cette cartographie des risques droits humains de BTL a également permis :

- le lancement d'actions correctives au regard des enjeux identifiés (ex. : déploiement du module de sensibilisation à la diversité et l'inclusion auprès d'un panel de collaborateurs associés à des métiers spécifiques [ressources humaines et haut management] – en 2021, 86 % des collaborateurs inscrits appartenant au périmètre prioritaire ont suivi le module « diversité et inclusion », alors que seulement 16 % des entités de ce périmètre déclaraient déployer une sensibilisation sur les enjeux de l'inclusion en 2020) ;

(1) Moyenne des indices des référentiels du Human Freedom Index, de l'indice de développement humain de l'ONU, du Global Slavery Index et du Global Freedom Score de l'ONG Freedom House.

- de remonter des bonnes pratiques (exemple : plus de 90 % des entités sondées déploient des process formalisant des aspects relatifs à la prévention de l'esclavage moderne phase d'embauche) ;
- de renforcer les indicateurs illustrant la maîtrise du Groupe sur ces enjeux (voir 2.3.5. Tableau des indicateurs vigilance) ;

2.3.2.2. LES DROITS FONDAMENTAUX DES TRAVAILLEURS

Le Groupe concentre ses efforts dans la mise en place et le déploiement de mesures lui permettant d'exercer sa vigilance raisonnable à l'égard des employés ainsi que de ses fournisseurs et sous-traitants, dans la continuité

- d'identifier des chantiers de long terme (par exemple : perfectionner les connaissances des contextes locaux en central ou encore harmoniser et renforcer les process sur les achats locaux).

des dispositifs en place pour ses propres collaborateurs. Le respect des droits des travailleurs repose notamment sur les enjeux suivants :

LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ

Les divisions et filiales du Groupe Bolloré déploient des politiques santé-sécurité intégrant toute personne intervenant sur le site et encadrant les activités des travailleurs sur la base de cartographies des risques intégrant les spécificités de chaque type de poste et proposant toutes les mesures appropriées, basées sur les meilleurs standards pour garantir un environnement de travail sécurisé et prévenir les accidents (voir chapitre 2 – 1.2.1. Fédérer et protéger les femmes et

les hommes, première force de l'entreprise). Sur les territoires présentant des enjeux sanitaires particulièrement élevés, dus par exemple à des déficits infrastructurels, le Groupe contribue à des actions de réponses spécifiques (ex. : lutte contre le VIH, le paludisme, etc.). En 2021, plus de 29 000 consultations ont été enregistrées dans les centres médicaux de Camrail à destination des populations locales.

LA RÉMUNÉRATION

Les divisions et filiales du Groupe Bolloré mettent en place des politiques de rémunération respectant les législations locales sur le salaire minimal. La régularité du versement pouvant constituer un enjeu essentiel pour les

collaborateurs dans certains pays, les filiales s'assurent du versement régulier d'un salaire correspondant au nombre d'heures effectivement travaillées.

LE TEMPS DE TRAVAIL ET LES CONGÉS PAYÉS

Le Groupe Bolloré et ses filiales s'engagent à respecter les législations locales et déployer des dispositifs et mesures pour garantir l'encadrement du temps de travail et des congés payés (rémunération des heures supplémentaires, de

travail, respect des temps de pause, jour de repos hebdomadaires, octroi de congés parentaux, etc.). Ces enjeux sont explicités au sein des règlements intérieurs et conventions collectives des différents sites.

LA REPRÉSENTATION DES SALARIÉS

Le Groupe Bolloré et ses filiales sont engagés pour le respect du dialogue social : respect des législations nationales sur la liberté d'association, droit à la négociation collective, etc. En cas de législation restrictive, le Groupe s'engage à

faciliter l'expression des salariés et à garantir l'absence de discriminations des travailleurs impliqués dans de telles structures représentatives (voir chapitre 2 – 1.2.1.2.2. Promouvoir un dialogue social et des conditions de travail de qualité).

LA LUTTE CONTRE LE TRAVAIL FORCÉ ET L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS MINEURS

Afin de tenir compte des enjeux soulevés par la diversité des contextes législatifs, économiques et sociaux de ses pays d'implantation, le Groupe interdit le recours à l'embauche d'enfants âgés de moins de 15 ans et de jeunes âgés de moins de 18 ans pour tout type de travail dit « dangereux ».

À travers ses actions de mécénat, le Groupe soutient différentes associations, et implique ses filiales et collaborateurs dans des projets qui améliorent la situation économique et sociale de jeunes, contribuant ainsi à renforcer l'accès à l'éducation, maillon essentiel de la lutte contre le travail des enfants. La contribution de l'entreprise aux objectifs de développement durable (ODD) de l'ONU, notamment à l'accès à l'éducation et la formation (ODD 4), constitue le socle fondateur du programme d'action Earthtalent by Bolloré.

En 2021, dans le cadre de son programme de solidarité Earthtalent by Bolloré, le Groupe a soutenu 113 projets agissant en faveur de l'éducation pour près de 9 000 bénéficiaires ; 51 % des dons en 2021 étaient dédiés en faveur de la jeunesse.

Parmi ces projets, on peut notamment citer le projet Anandan, en Inde, qui permet chaque année à 500 enfants en situation de grande précarité de bénéficier d'un

accès à un programme éducatif de qualité. Plus spécifiquement, au sein des pays du périmètre prioritaire (voir 2.3.2.1. Cartographie des risques droits humains), on peut citer quelques exemples :

- Bolloré Transport & Logistics Congo soutient pour la sixième année consécutive l'ONG Action Solidarité Internationale (ASI), qui assure la prise en charge de jeunes filles en situation de grande vulnérabilité à Brazzaville et à Pointe-Noire. L'ONG accompagne chaque année plus de 250 jeunes filles dans leur réinsertion socioprofessionnelle, leur permettant de quitter progressivement le milieu de la rue ;
- Freetown Terminal a soutenu 30 jeunes issus des communautés du Seaside et de Moa Wharf (bidonvilles) en leur octroyant des bourses pour la poursuite de leurs études à l'université ;
- Bolloré Transport & Logistics Mozambique soutient depuis deux ans l'ONG Essor, qui accompagne près de 600 jeunes issus des quartiers défavorisés de Beira et Maputo, leur offrant une formation professionnelle alliant compétences techniques, notamment en mécanique et savoir-faire, afin de faciliter leur insertion socio-économique.

LA LUTTE CONTRE TOUTE FORME DE DISCRIMINATION ⁽¹⁾

Le Groupe Bolloré proscrie toute pratique discriminante envers les travailleurs pour des motifs tels que l'ethnie, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'orientation sexuelle, l'ascendance nationale ou l'origine sociale qui nuit à la cohésion collective. L'égalité professionnelle femmes-hommes est notamment identifiée comme un levier de transformation avec un potentiel fédérateur commun à toutes les divisions du Groupe : en 2021, la part de managers femmes a augmenté de 11 % par rapport à 2020, et le taux de femmes formées a augmenté de 67 %.

- **Développement d'un outil dédié** : afin de diffuser les bonnes pratiques et de s'assurer du respect des principes liés à la diversité et l'inclusion, un outil spécifique a été développé en 2020. Initialement élaborée comme un outil d'aide au recrutement, la démarche a néanmoins été reprise et enrichie en 2021 pour aboutir à l'élaboration d'un outil plus global, comprenant l'ensemble des process et guidelines internes ainsi que les Chartes Groupe. Lancé au premier semestre 2021, cet outil est désormais destiné à l'ensemble

du réseau collaborateurs des ressources humaines et permet d'améliorer les relais et la bonne appropriation des engagements et process Groupe.

- **Déploiement d'une campagne de sensibilisation sur la diversité** : la lutte contre la discrimination repose notamment sur la sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs. Un e-learning diversité a été élaboré en 2020, composé de plusieurs modules sur les différentes thématiques, s'adressant notamment aux collaborateurs des services RH et à l'ensemble des managers, et aux directions. En 2021, cette initiative a été étendue sur le périmètre Groupe (holding, division Bretagne, Blue Systems) (voir 2.3.5 Tableau des indicateurs vigilance). Le déploiement de ces modules se poursuivra en 2022.
 - 69 % des collaborateurs inscrits ont suivi le module de sensibilisation à la diversité et l'inclusion.
 - 74 % des collaborateurs inscrits, associés aux métiers des ressources humaines, ont suivi le module de sensibilisation à la diversité et l'inclusion.

(1) Conformément aux engagements édictés au sein de la Charte pour la diversité et inclusion, publiée en 2018 (voir chapitre 2 – 1.2.1.2. Être un employeur attractif).

2.3.3. DÉMARCHE DE VIGILANCE AU SEIN DE LA CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT

Le Groupe a lancé un premier chantier d'identification des risques et enjeux sociaux, droits humains et environnementaux associés aux activités de sa chaîne d'approvisionnement en 2018. Cette démarche, présentée dans les comptes rendus des plans de vigilance des années précédentes, a permis d'établir un état des lieux des outils et process mobilisés dans la phase de sélection des prestataires, fournisseurs et sous-traitants, selon les différentes familles d'achats du Groupe. Cette approche a permis d'effectuer une première sensibilisation aux enjeux du devoir de vigilance parmi les acheteurs et a notamment abouti à la nomination de référents éthiques et RSE au sein des grandes familles d'achats.

Des ateliers de travail sont ainsi organisés régulièrement afin de faire le bilan de l'existant, optimiser l'élaboration et la bonne appropriation des nouveaux process et outils, former et sensibiliser les équipes aux enjeux du devoir de vigilance ainsi qu'à la stratégie RSE Groupe.

Conformément à l'engagement du Groupe, les travaux d'affinage de cartographie des risques au sein de la chaîne d'approvisionnement en collaboration avec les référents RSE des équipes achats se poursuivent, supervisés par le département achats responsables, créé en 2021.

2.3.3.1. STRUCTURATION DE LA DÉMARCHE VIGILANCE AU SEIN DE LA DIRECTION ACHATS DU GROUPE BOLLORÉ

Conformément aux engagements exprimés au sein du dernier plan de vigilance, la Direction RSE a organisé un chantier de formalisation de sa démarche « achats vigilance », conjointement avec la Direction de la conformité et les Directions juridiques du Groupe. Cette démarche de vigilance

se décline en trois actions concrètes : la publication de la Charte achats responsables Groupe, l'élaboration d'une clause RSE et l'affinage de la cartographie des risques vigilance au sein de la chaîne d'approvisionnement.

LA CHARTE ACHATS RESPONSABLES GROUPE

Élaborée et signée par le Directeur des achats Groupe en 2020, la Charte achats responsables constitue le socle de la démarche de vigilance à déployer dans la chaîne d'approvisionnement. Cette charte s'inscrit dans le dispositif éthique Groupe et définit :

- les principes ayant vocation à assurer des relations commerciales éthiques et durables avec les sous-traitants et fournisseurs de biens et de service ;
 - les différents engagements du Groupe envers ses partenaires commerciaux.
- Ce double engagement traduit la volonté du Groupe de déployer tous les efforts nécessaires pour prévenir et diminuer les risques dans sa chaîne de valeur dans une démarche de dialogue, de réciprocité et d'accompagnement

avec ses fournisseurs et sous-traitants. Disponible sur le site Internet, cette charte, qui a été traduite en plusieurs langues (en version espagnole en 2020 et en versions italienne, et portugaise en 2021) est systématiquement transmise dans le cadre des nouvelles relations commerciales.

Indicateurs de diffusion :

- la charte achats responsables a été envoyée à 100 % de la base fournisseur ainsi qu'à 100 % des nouveaux fournisseurs ;
- plus de la moitié des chartes envoyées ont été retournées signées dans le cadre des nouvelles contractualisations 2021.

DÉPLOIEMENT DE LA CLAUSE RSE

Dans l'optique de privilégier les partenaires commerciaux respectueux de ses principes, la Direction RSE Groupe a élaboré une clause RSE en collaboration avec les Directions juridiques, la Direction achats et la Direction de la conformité Groupe. Cette clause vise à ancrer l'importance des engagements décrits dans le dispositif éthique dans les process de contractualisation.

Si l'objectif de ces documents est de constituer un socle commun, adapté selon les métiers, filiales et implantations du Groupe, la Direction des achats Groupe présente la spécificité d'avoir développé des procédures, modalités de référencements et outils dédiés selon les organisations de ses différentes familles d'achats.

Dans le cadre de la contractualisation avec tous les nouveaux fournisseurs, la transmission de nos engagements (Chartes, etc.) et l'intégration de notre clause RSE sont systématiquement abordées et intégrées aux process.

Afin d'optimiser l'implémentation la plus fluide et la plus efficace possible des engagements Groupe, des chantiers se sont poursuivis en 2021, en collaboration avec les équipes achats et les juristes pour assurer la bonne appropriation de ces outils, et ont abouti à l'élaboration de lignes directrices pour accompagner les équipes en charge de négocier l'insertion de la clause RSE.

En 2021, 82 % ⁽¹⁾ des nouveaux contrats fournisseurs intégraient une clause RSE et une clause compliance. Afin de cibler les fournisseurs pour lesquels la relation d'affaires n'est pas formalisée par un contrat, le Groupe utilise un outil de plateforme documentaire. Contribuant au référencement, cet outil permet de gérer l'ensemble des documents relatifs aux process achats et de transmettre des conditions particulières intégrant les aspects des clauses compliance et RSE à cette catégorie de fournisseurs. Déployé sur l'ensemble des achats centraux hors achats de fret route, l'outil est en cours de déploiement sur les achats productions liés aux activités batteries.

CARTOGRAPHIE DES RISQUES ACHATS GROUPE

Depuis 2017, la Direction de la conformité travaille à la mise en place d'une méthodologie dédiée de cartographie des risques de corruption de la chaîne d'approvisionnement. En 2021, une politique d'évaluation de l'intégrité des fournisseurs et sous-traitants a été formalisée et déployée. Cette politique décrit le processus consistant à apprécier le risque spécifique induit par la relation entretenue, ou qu'il est envisagé d'entretenir, avec un fournisseur ou sous-traitant donné, pour le périmètre des activités de transport et de logistique dans un premier temps. Elle permet la classification en quatre typologies de risques mineur, modéré, élevé et majeur, et détaille les actions et procédures à appliquer.

Si elle se concentre tout spécifiquement sur les réponses aux enjeux de corruption, elle constitue une approche mutualisée sous l'égide de l'éthique et des droits humains. En effet, parce qu'elle peut amener au contournement ou l'affranchissement des lois et réglementations protectrices des droits sociaux ou environnementaux, la corruption peut avoir un impact conséquent sur la capacité de populations à exercer leurs droits fondamentaux. Lutter contre la corruption contribue ainsi à la préservation des droits humains.

Dans une perspective d'optimisation et d'alignement sur les méthodologies existantes, un outil de cartographie des risques spécifique vigilance est en cours de développement en interne pour compléter cette procédure sur les aspects RSE.

2.3.3.2. COMPTE RENDU DE LA DÉMARCHE DE VIGILANCE AU SEIN DE LA CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT GROUPE

Si l'adhésion aux valeurs et engagements du Groupe composant son dispositif éthique constitue un critère primordial dans la sélection du partenaire, les spécificités organisationnelles des différentes familles d'achats du Groupe impliquent d'identifier les risques prioritaires en fonction des catégories et sous-catégories d'achats, mais également des territoires, et le déploiement de

procédures adaptées. Le département achats du Groupe est ainsi organisé autour de quatre grandes familles d'achats : les achats généraux ou achats hors production, les achats relatifs au fret – spécifiques aux activités de la commission de transport –, les achats immobiliers et infrastructures, ainsi que les achats de matériel nécessaire aux activités d'exploitation.

(1) Indicateur portant sur les nouveaux contrats fournisseurs à partir de la classification "modérée" de la cartographie des risques anticorruption.

ACHATS HORS PRODUCTION

Périmètre

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

Sous-catégories

Digital Infra et Applications, service & facilities, Mobilité (véhicules, voyages d'affaires, téléphonie) et MICE (meeting, incentives, conferencing, exhibitions).

Risques

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

Processus vigilance spécifique

Des critères relatifs à la prise en compte de la RSE ainsi que des droits humains sont intégrés au questionnaire de due diligence des fournisseurs, sous-traitants et intermédiaires du Groupe, questionnaire envoyé en amont de la relation d'affaires, comprenant une vingtaine de questions ouvertes et fermées (par exemple : âge minimal contractuel appliqué, modalités de définition des salaires minimaux et heures de travail hebdomadaires, existence d'un système de management de l'environnement, de la santé et de la sécurité, critères de sélection des fournisseurs, etc.). L'analyse des réponses prévoit également d'intégrer un screening, en utilisant un outil externe permettant d'identifier les éventuelles controverses relevant de la RSE liées à chacune des sociétés. Le questionnaire est envoyé en priorité aux fournisseurs identifiés comme étant les plus à risques selon la cartographie retenue.

Indicateurs

(en pourcentage)	2021	2020
Part des collaborateurs de l'équipe achats généraux ayant suivi le module droits humains	100	62
Part des collaborateurs de l'équipe achats généraux ayant suivi le module Code de conduite	100	NA
Part de fournisseurs ayant reçu le pack compliance (Chartes + Code de conduite)	100	NA
Part de nouveaux fournisseurs ayant retourné la Charte achats signée	73	NA
Part de nouveaux fournisseurs dont le contrat comprend la clause RSE et compliance ⁽¹⁾	47	NA
Part des fournisseurs stratégiques ayant fait l'objet d'une évaluation EcoVadis	82	NA
Part des fournisseurs ayant reçu un plan d'action correctif parmi le panel identifié	50	NA

(1) Cet indicateur comprend les fournisseurs dont la relation n'est pas contractualisée mais formalisée par des process spécifiques tels que les Mutual Recognition Agreements, incluant les engagements explicités dans les clauses.
 NA : non applicable.

ACHATS DE FRET

Périmètre

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

Sous-catégories

Transport maritime, transport aérien et transport routier.

Risques

Concernant le fret maritime et aérien, le Groupe traite majoritairement avec un panel de partenaires identifiés, dans le cadre de contrats globaux comprenant de nombreuses clauses intégrant les enjeux éthiques. Concernant le transport routier, de nombreux territoires africains présentent des déficits infrastructuraux. C'est pourquoi les achats routiers sont associés à des enjeux spécifiques (choix de prestataires plus restreint, nécessité de formation des chauffeurs sous-traitants aux standards santé-sécurité du Groupe, nombre important de partenaires aux profils extrêmement variés selon les territoires, difficulté de référencement, etc.).

Actions réalisées 2021

- Sensibilisation et formation de l'ensemble des acheteurs sur les enjeux de vigilance : le département achats responsables déploie des process de suivis pour s'assurer que les collaborateurs sont formés à la compliance et à la RSE dès leur intégration.
- Identification et référencement des fournisseurs stratégiques sur la plateforme d'évaluation EcoVadis :
 - 76 % des fournisseurs stratégiques référencés ont été évalués ;
 - 34 % des fournisseurs stratégiques évalués ont une note supérieure à 64/100 (une note de 65/100 correspondant à un niveau de performance avancé) ;
 - les fournisseurs dont la note est inférieure à 45 se voient envoyer un PAC (plan d'action correctif) : en 2021, 26 fournisseurs stratégiques ont été sollicités dans le cadre de cette démarche d'amélioration ;
 - en 2021, 13 fournisseurs stratégiques n'ont pas souhaité se soumettre à l'évaluation EcoVadis.
- Insertion de la clause RSE dans les process des achats généraux : le département achats responsables forme les équipes dans l'application de la procédure de création des nouveaux fournisseurs, qui prévoit la signature des chartes et l'insertion des clauses de manière systématique (aussi bien sur le périmètre Bolloré que Vivendi).

Actions en cours

- Des relances sont organisées et des négociations sont en cours pour amener la totalité des fournisseurs à se soumettre à une évaluation RSE.
- Sur la base du panel identifié, réalisation d'un questionnaire adapté par sous-catégories avec une priorité sur les achats service & facilities en matière de droits humains, et une priorité sur les achats de voyages concernant les aspects environnementaux : chantier programmé pour 2021-2022.
- Intégrer des indicateurs de performance RSE lors des évaluations annuelles pour les collaborateurs de l'équipe achats hors production.
- Poursuivre les efforts pour atteindre un taux de 85 % de fournisseurs stratégiques évalués et un taux de 80 % de retour de Charte achats responsables signée pour les fournisseurs référencés EcoVadis.

Processus vigilance spécifique

Mise en place d'une procédure de due diligence (intégrant les dispositions de la loi Sapin II et le plan de vigilance) pour les fournisseurs majeurs du transport maritime et aérien : exigence d'un engagement de conformité avec les documents du dispositif éthique du Groupe et revue d'affaires mensuelle intégrant des exigences environnementales contractualisées. Un questionnaire RSE a également été développé spécifiquement pour les activités de la commission de transport, intégrant notamment des critères environnementaux. Concernant les fournisseurs de prestation de transport par route, les équipes poursuivent leurs efforts pour référencer l'ensemble des prestataires sur un outil dédié, par le biais d'un questionnaire intégrant des volets éthiques, développement durable et QHSE, ainsi que de la soumission de pièces justificatives.

Actions 2021 et actions en cours

- Plus de 90 % du fret maritime et aérien font l'objet d'un référencement compliance complet : les efforts se poursuivent concernant l'intégration du fret route.
- Développement d'une offre durable concernant les achats de fret maritime.
- Mise en place d'une offre SAF (sustainable aviation fuel) pour les achats de fret aérien.

Indicateurs

(en pourcentage)	2021	2020
Part des collaborateurs de l'équipe achats de fret ayant suivi le module droits humains	100	45
Part des collaborateurs de l'équipe achats de fret ayant suivi le module Code de conduite	100	NA
Part de fournisseurs ayant reçu le pack compliance (Chartes + Code de conduite)	100	NA
Part de nouveaux fournisseurs ayant retourné la Charte achats signée	45	NA
Part de nouveaux fournisseurs dont le contrat comprend la clause RSE et compliance ⁽¹⁾	87	NA

(1) Cet indicateur comprend les fournisseurs dont la relation n'est pas contractualisée mais formalisée par des process spécifiques tels que les Mutual Recognition Agreements, incluant les engagements explicités dans les clauses.
 NA : non applicable.

ACHATS INFRASTRUCTURES ET IMMOBILIERS

Périmètre

Cette catégorie est gérée en central pour l'ensemble du Groupe pour les projets importants et/ou complexes, impliquant des montants élevés (plus de 300 000 euros). Les projets plus modestes sont gérés par les équipes en local.

Risques

Si ces achats peuvent parfois constituer un volume très important dans le cadre de lancement de nouveaux projets, la part de cette catégorie d'achats par rapport au global n'est pas constante. Au-delà des impacts environnementaux associés aux projets de construction, une vigilance spécifique doit être portée en fonction des zones géographiques dans la mesure où les prestations liées aux travaux peuvent – sur certains territoires – présenter des risques en matière de sécurité, de conditions de travail et d'hébergement. En effet, les projets de construction peuvent notamment faire intervenir beaucoup de main-d'œuvre, des travailleurs locaux ou étrangers intervenant au sein de contextes sanitaires, économiques, infrastructurels ou encore culturels qui peuvent varier considérablement d'un territoire à un autre.

Processus vigilance spécifique

En plus de l'annexion des Codes de conduite et exigences QHSE classiques, la plupart des principaux contrats de construction à l'international (type contrat FIDIC) ou en France intègrent déjà des éléments relevant du devoir de vigilance. Ainsi, dans le cadre des contrats de sous-traitance figurent des exigences sur le traitement du personnel concernant : la prévention du sida, le respect des droits des travailleurs étrangers, les mesures contre les insectes et nuisibles, l'interdiction de l'alcool, de la drogue, des armes et munitions, le respect des coutumes religieuses locales, les modalités d'accès à une alimentation convenable et à de l'eau pour les travailleurs, les conditions de

prise en charge des funérailles en cas d'accident mortel, l'interdiction du travail forcé et du travail des enfants, la non-discrimination et l'égalité des chances, la représentation des salariés et l'organisation syndicale, etc. Par ailleurs, selon les enjeux identifiés, des études d'impact socio-environnemental sont menées en amont des projets, permettant d'aborder des thématiques transverses (environnement, biodiversité, impact sur l'économie locale, etc.).

Actions 2021

- Sensibilisation et formation des équipes : organisation d'un webinar en janvier 2021 pour sensibiliser les référents en local (Haïti, Guinée, Sénégal, Côte d'Ivoire, Ghana, République démocratique du Congo, Bénin, Timor oriental) sur les enjeux droits humains associés aux activités de construction.
- Systématisation des études d'impact environnemental et social préalables aux projets de construction pour lesquels ce type d'étude est pertinent.
- Le projet pilote d'identification des risques vigilance par territoires a été mis en pause et sera adapté et repris par le département achats responsables, qui s'est constitué en 2021.
- Les achats travaux et infrastructures étant associés à d'importants enjeux droits humains, c'est tout particulièrement au sein de cette famille d'achats qu'une vigilance spécifique a été déployée. À titre d'exemple, en 2021, dans le cadre de la construction du nouveau terminal CIT en Côte d'Ivoire, un suivi des conditions de travail des salariés des entreprises prestataires des travaux s'est effectué quotidiennement tout au long de l'année. Une mauvaise ou non-application des exigences Groupe peut conduire à la rupture contractuelle et à la sélection d'un nouveau prestataire. Différents audits ont été menés sur le terrain et ont conduit à l'adoption de mesures spécifiques par le sous-traitant (amélioration des infrastructures d'accueil, des sanitaires, des vestiaires, investissements en matière d'équipements).

Indicateurs

(en pourcentage)	2021	2020
Part des collaborateurs de l'équipe achats infrastructure et immobiliers ayant suivi le module droits humains	100	84
Part des collaborateurs de l'équipe achats infrastructure et immobiliers ayant suivi le module Code de conduite	100	NA
Part de fournisseurs ayant reçu le pack compliance (Chartes + Code de conduite)	100	57
Part de nouveaux fournisseurs ayant retourné la Charte achats signée	100	NA
Part de nouveaux fournisseurs dont le contrat comprend la clause RSE et compliance ⁽¹⁾	100	13

(1) Cet indicateur comprend les fournisseurs dont la relation n'est pas contractualisée mais formalisée par des process spécifiques tels que les Mutual Recognition Agreements, incluant les engagements explicités dans les clauses.
 NA : non applicable.

ACHATS INDUSTRIELS

Périmètre

Une équipe en central gère les achats de matériels spécifiques aux activités industrielles du Groupe, majoritairement implanté en Afrique (ex. : engins de levage, locomotives, etc.), sur les domaines portuaires, logistique et énergie.

Risques

Les achats réalisés en central sont majoritairement destinés à l'Afrique, qui concentre une grande part des activités d'exploitation. Cependant, étant donné les caractéristiques des besoins en matériel industriel, à l'exception de quelques produits comme le carburant ou les pièces détachées, ils sont importés de différents continents et ont une empreinte carbone conséquente.

Cette famille d'achats inclut également les activités de productions de la filiale de stockage d'électricité et systèmes du Groupe. En termes de sécurité des usagers des produits Blue Solutions, notamment relative à l'usage de la batterie LMP®, Blue Solutions est la seule entreprise à maîtriser une technologie « tout-solide » pour la fabrication des batteries, ce qui a l'avantage d'écartier les risques environnementaux liés à l'écoulement de liquides dangereux ou à la formation d'atmosphère explosive en milieu confiné. Ses batteries sont exemptes de SVHC (Substance of Very High Concern), selon le règlement REACH, et de CMR (produits cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction), selon le règlement CLP, et ne comprennent par ailleurs ni cobalt, ni nickel, ni aucun des minerais visés par le règlement européen.

Processus vigilance spécifique

Au sein de la division Stockage d'électricité et systèmes, Blue Solutions a élaboré un document recensant les exigences développement durable fournisseurs, intégrant notamment des enjeux spécifiques droits humains (travail forcé et travail des enfants, notamment). Par ailleurs, les entités Bluebus et batteries ont réalisé un audit droits humains, respectivement en 2018 et 2019, dont les conclusions n'ont relevé aucun écart. Des critères RSE sont intégrés en amont de la sélection des nouveaux fournisseurs des activités de la division Bretagne de Blue Solutions, qui s'appuie sur une politique achats intégrant des critères environnementaux.

Si l'activité de production de batteries génère moins de 3 % du chiffre d'affaires Groupe (hors Communication), conformément aux engagements formalisés dans le dispositif éthique et à la démarche achats responsables du Groupe, une vigilance spécifique est portée sur l'approvisionnement en lithium. Le processus de qualification dans le cadre de la sélection des fournisseurs de lithium est structuré en plusieurs étapes, pouvant prendre jusqu'à deux ans. Les fournisseurs doivent compléter plusieurs questionnaires, comportant des aspects extra-financiers (droits humains, environnement, éthique, santé sécurité). La division Bretagne s'approvisionne auprès de trois fournisseurs, mais plus de 80 % de l'approvisionnement provient d'un des leaders du marché, garantissant la traçabilité des minerais (majoritairement d'Australie)

et dont les sites de transformation sont certifiés ISO 14001, ISO 45001 et ISO 9001. Par ailleurs, des critères droits humains et environnementaux sont intégrés dans le cadre de la certification IATF 16949.

Il est à noter toutefois que la mise en œuvre de mesures de vigilance raisonnable peut être mise à l'épreuve en fonction des contextes de certaines régions. En effet, il arrive fréquemment que certains fournisseurs ou prestataires n'aient pas de concurrents sur le marché local, régional ou même national (pour des prestations comme les travaux sur les voies ferrées ou l'approvisionnement en huile par exemple). Les entités du Groupe ont donc parfois une influence et une marge de manœuvre restreinte quant à la prise en compte de critères RSE dans le choix du fournisseur.

Actions 2021 et en cours

- Sensibilisation et formation des équipes.
- Organisation de réunions de travail pour déterminer les sous-catégories d'achats industriels et affiner la cartographie des risques : les travaux se poursuivent en 2022 afin d'établir des procédures de vigilances spécifiques à l'approvisionnement en matières premières pour les activités batteries (dont la formalisation de questionnaires d'évaluations spécifiques des fournisseurs).

Indicateurs

(en pourcentage)	2021	2020
Part des collaborateurs de l'équipe achats industriels ayant suivi le module droits humains	100	53
Part des collaborateurs de l'équipe achats industriels ayant suivi le module Code de conduite	100	NA
Part de fournisseurs ayant reçu le pack compliance (Chartes + Code de conduite)	100	NA
Part de nouveaux fournisseurs ayant retourné la Charte achats signée	82	NA
Part de nouveaux fournisseurs dont le contrat comprend la clause RSE et compliance ⁽¹⁾	62	NA

(1) Cet indicateur comprend les fournisseurs dont la relation n'est pas contractualisée mais formalisée par des process spécifiques tels que les Mutual Recognition Agreements, incluant les engagements explicités dans les clauses.

NA : non applicable.

2.3.3.3. OBJECTIFS

OBJECTIFS FIXÉS AU SEIN DU COMPTE RENDU DU PLAN DE VIGILANCE 2020

- Poursuivre le déploiement du module de sensibilisation droits humains pour former 100 % des équipes achats en central en 2021, et à terme auprès des équipes locales.
- Objectif atteint : l'intégralité des équipes achats en central a été sensibilisée aux enjeux droits humains et anticorruption. Les équipes locales ont été sensibilisées dans le cadre du lancement des modules Groupes, obligatoires pour l'ensemble des collaborateurs : des efforts seront déployés afin de dégager un indicateur précis.
- Poursuivre la bonne appropriation des engagements du Groupe en matière de vigilance sur sa chaîne d'approvisionnement en intégrant la Charte achats responsables et la clause RSE dans 100 % des relations contractuelles d'ici à 2022.
- Objectif partiellement atteint : la Charte achats responsables est transmise à tout nouveau fournisseur. L'insertion de la clause RSE Groupe fait partie des process et fait systématiquement l'objet de négociation avec les fournisseurs. En 2021, plus de 80 % des nouvelles relations contractuelles ont intégré la clause RSE. Les équipes achats poursuivront leurs efforts pour augmenter le taux d'insertion.
- Finaliser la cartographie des risques achats afin de proposer des plans d'action dédiés aux enjeux identifiés dans les différentes familles, en priorisant des catégories de fournisseurs et sous-traitants.
- Objectif non atteint et reconduit en 2022 : les fournisseurs et sous-traitants du Groupe font cependant l'objet d'une cartographie des risques éthiques et anticorruption.

NOUVEAUX OBJECTIFS

- Objectifs globaux :
 - augmenter le taux d'insertion des clauses RSE et le retour de Charte achats responsables signée ;
 - veiller à ce que 100 % des nouveaux arrivants des équipes achats suivent le module de sensibilisation droits humains.
- Sur les achats hors production :
 - déployer des indicateurs RSE au sein de l'évaluation annuelle des acheteurs de l'équipe hors production ;
 - atteindre un taux d'évaluation de 85 % pour les fournisseurs stratégiques référencés sur EcoVadis ;
 - poursuivre les efforts pour atteindre un taux de retour de charte achats responsables signées de 80 % pour les fournisseurs stratégiques évalués sur EcoVadis.
- Sur les achats production :
 - formaliser une démarche de vigilance spécifique sur l'approvisionnement des matières premières ;
 - déployer l'outil de plateforme de collecte documentaire sur le périmètre des achats production.

2.3.4. APPROCHE PAR CYCLE DE VIGILANCE

L'approche par cycle de vigilance (voir section 2.2. Méthodologie) explicite la méthodologie utilisée par les collaborateurs dans le cadre de la maîtrise des risques identifiés. Elle permet d'illustrer la démarche du Groupe à travers différents exemples concrets et pertinents en ce qu'ils renvoient à des enjeux

transverses (environnementaux, sociaux et droits humains, santé et sécurité). Depuis 2017, le Groupe Bolloré a illustré son devoir de vigilances à travers différents exemples de cycles :

Cycles de vigilance mis en avant en 2017	Risques santé BtoB sur les activités portuaires et ferroviaires Risques environnementaux sur les sites de stockage d'hydrocarbures de Bolloré Energy
Cycles de vigilance mis en avant en 2018	Gestion des accidents graves
Cycles de vigilance mis en avant en 2019	Diversité et inclusion
Cycles de vigilance mis en avant en 2020	Procédures de stockage et transport de matières dangereuses

Cette année, les cycles de vigilance retenus et mis à jour sont :

- cycle de vigilance en réponse à la crise sanitaire ;
- cycle de vigilance mining.

2.3.4.1. CYCLE DE VIGILANCE EN RÉPONSE À LA CRISE SANITAIRE

IDENTIFICATION DU RISQUE

Activités : l'ensemble des collaborateurs et métiers des activités du Groupe Bolloré.

Pays identifiés : l'intégralité du périmètre d'implantation Groupe.

Risques : maladie infectieuse émergente très localisée dans les premiers mois de l'année 2020, l'épidémie provoquée par le coronavirus SARS-CoV-2 s'est déployée mondialement jusqu'à devenir une pandémie, exigeant la mise en place de mesures spécifiques en raison de la contagiosité et la dangerosité du

virus, pour les personnes à risques en particulier. Le premier enjeu majeur identifié par le Groupe renvoie à son engagement RSE porté par l'axe social de sa stratégie : la protection de la santé et de la sécurité des femmes et des hommes exposés dans le cadre de leurs activités. Le second enjeu majeur renvoie à la continuité des activités du Groupe : le Groupe a en effet été identifié comme fournisseur de services essentiels, notamment en matière d'acheminement des produits et marchandises jugés prioritaires.

TRAITEMENT DU RISQUE

Gouvernance : Directions ressources humaines, Directions QHSE, Direction générale et directions locales, cellule de crise Groupe et cellules de crises au sein des différentes business units.

Outils : la criticité de ces enjeux implique la collaboration de toutes et tous, ainsi que le déploiement d'outils et de process adaptés aux spécificités organisationnelles et opérationnelles des différentes activités du Groupe.

Mesures générales

- Élaboration de plans d'urgences pour les différentes business units.
- Déploiement des stratégies vers les directions locales (renforcement des dispositifs de prévention en pourvoyant les salariés et les installations d'équipements adéquats, mise en place de mesures adaptées dans les pays où un confinement était requis, aménagement pour permettre le télétravail lorsque cela est possible, et le travail sur site en respectant la distanciation sociale et les restrictions de déplacements, le cas échéant).
- Organisation de sessions de sensibilisation dédiée à la prévention de la propagation du virus et à l'accompagnement les collaborateurs dans l'adaptation de leur organisation de travail.
- Mobilisation aux côtés de nos parties prenantes (clients, fournisseurs, sous-traitants) pour faciliter la continuité de nos activités et renforcement de la vigilance sur le strict respect des délais de paiement fournisseurs pour ne pas pénaliser leur trésorerie.
- Soutien d'initiatives solidaires à travers le monde pour contenir la propagation du virus, venir en aide aux plus démunis, ou encore soutenir l'économie locale (don de kits de lavage des mains à des structures locales, prestation à titre gracieux d'acheminement de denrées agroalimentaires, levées de fonds, etc.) (voir chapitre 2 – 1.2.4. S'engager à long terme pour le développement des territoires).

Spécificités Bolloré Ports & Railways

- Campagne de vaccination de grande ampleur à destination des collaborateurs, mais également des sous-traitants, sur la base du volontariat (78 % des collaborateurs de Bolloré Ports sont vaccinés), menée en concertation avec les autorités sanitaires des pays concernés.
- Poursuite du travail de pédagogie auprès des collaborateurs : rappel des recommandations à suivre, des gestes barrières, du port du masque, distanciation sociale, etc.

Spécificités Bolloré Logistics

La Commission de transport du Groupe a démontré sa capacité à assurer la continuité des flux de ses clients avec différentes mesures :

- adaptations organisationnelles pour la continuité de sa mission (rotation des charters aériens, innovation technique et déploiement de nouveaux outils en matière de gestion des opérations de transport) ;
- constitution de stocks stratégiques d'équipements de protection et priorisation selon les risques identifiés dans les différents territoires d'opérations ;
- développement du plan de réponse Covid-19 par la Direction QHSE Corporate de Bolloré Logistics (possibilité de faire appel à un service d'assistance psychologique étendu aux ayants droit) ;
- mise en place d'une task force à l'été 2020 pour préparer l'adaptation de l'offre de service à l'arrivée des vaccins, composée de 6 000 experts répartis dans 24 pays ;
- déploiement de campagnes de vaccination Covid-19 à l'attention des collaborateurs et des tiers, notamment au Kenya, au Ghana et au Sénégal (représentant environ 700 collaborateurs) et certains pays de la région MESA ;
- organisation de campagnes de dépistages avec prises en charge des coûts.

Spécificités Bolloré Energy

La mobilisation de Bolloré Energy en cette période de crise sanitaire a permis d'assurer l'approvisionnement en GNR (gazole non routier) des entreprises agricoles particulièrement sollicitées pour répondre aux besoins alimentaires de sa population (voir chapitre 2 – 1.2.1. Fédérer et protéger les femmes et les hommes, première force de l'entreprise).

- Mise en place de primes PEPA (prime exceptionnelle de pouvoir d'achat) pour les métiers de chauffeurs livreurs et techniciens service chauffage.

Exemple d'actions phares déployées par Bolloré Transport & Logistics en 2021

- Bolloré Transport & Logistics Congo : organisation d'une session de sensibilisation à destination de plus de 650 collaborateurs, et d'une campagne de vaccination ayant permis de cibler plus de 2 500 personnes (salariés directs, ayants droit, sous-traitants) ;
- Bolloré Transport & Logistics Kenya : plus de 500 collaborateurs ont reçu une première dose ;
- Bolloré Transport & Logistics Sénégal : en partenariat avec le centre de santé d'Hann-Bel-Air, l'entité a facilité les opérations de vaccination au profit du personnel ce qui a permis de cibler 243 collaborateurs ;

- Bolloré Transport & Logistics Côte d'Ivoire : don d'un dispensaire mobile pour les tests et d'équipements à l'Institut national d'hygiène publique et à l'Institut Pasteur (gel, masques, vivres) et campagne de vaccination ayant ciblé plus de 930 personnes.

Spécificités des activités Stockage d'électricité et systèmes

- Les entités ont mobilisé leurs ressources dans un effort d'innovation pour assurer la santé des personnes, dont voici quelques exemples :
 - Blue Systems a proposé de nouvelles applications telles que le SafeFlow (solution de monitoring développée par Automatic Systems proposant un suivi de température et de port du masque intégré à ses équipements de contrôle d'accès, comptage du nombre maximal de personnes pouvant entrer dans un bâtiment) ;
 - développement d'un dispositif de mesure de la température et de la Touchless Solution, un logiciel permettant l'utilisation d'équipements (bornes d'enregistrements, distributeurs de titres de transport) sans avoir à les toucher, par EASIER ;

- la Smart Mobility Platform : outil de gestion de crise permettant aux villes d'organiser leur espace urbain selon les flux de déplacements (il est ainsi possible de limiter l'accès aux zones de quarantaine lors d'épidémies) ;
- en 2021, les mesures prises chez Automatic Systems et IER ont permis à la totalité des sites de poursuivre leurs activités sans fermeture.

Indicateurs 2021

Bolloré Transport & Logistics	81 projets de mécénat dédiés au Covid ont été organisés depuis 2020, et touchant plus de 10 000 bénéficiaires
Bolloré Logistics	Mandaté par le Fonds des Nations unies pour l'enfance (Unicef), les équipes ont assuré le transport de près de 500 000 doses de vaccins et de seringues en Côte d'Ivoire
Bolloré Ports	78 % des effectifs et 3 298 sous-traitants ont été vaccinés depuis 2020

2.3.4.2. CYCLE DE VIGILANCE AU SEIN DES ACTIVITÉS MINING DE BOLLORÉ LOGISTICS

Le Groupe Bolloré n'exerce pas d'activités d'extraction minière. Néanmoins, en ligne avec ses engagements, dans le cadre de ses activités de transport et de logistique, le Groupe fait preuve de la plus grande vigilance dans la sélection de ses partenaires commerciaux et de ses clients dans le transport de minerais.

IDENTIFICATION DU RISQUE

Activité : parmi les différentes catégories de services de transport proposées par la filiale Bolloré Logistics, les activités de transport au service de clients opérant dans l'industrie minière sont particulièrement illustratives de l'approche de cycle de vigilance déployée par le Groupe. En effet, ces activités s'opèrent dans la zone définie comme prioritaire au sens du plan de vigilance et sont, par leur nature, à risques multiples. Cette activité est intégrée au secteur de la logistique des énergies, dont elle représente 4,5% en 2021.

Pays identifiés : en cohérence avec la méthodologie de priorisation explicitée au sein du plan de vigilance, les pays localisés au sein de la zone géographique de vigilance ont été identifiés comme prioritaires (République démocratique du Congo, Zambie, Rwanda, Burundi, Tanzanie, Sénégal, Burkina Faso, Ghana, Côte d'Ivoire, Mauritanie).

Risques : Bolloré Logistics n'exerce aucune activité d'extraction de minerais, mais est amené à effectuer des prestations de transport pour des clients opérant dans ce secteur. Or les problématiques reconnues dans l'industrie minière sont nombreuses : risques de contribution directe ou indirecte aux conflits, et graves violations des droits humains associés à l'extraction, au commerce, au traitement et à l'exportation des ressources ; tolérer, profiter, contribuer ou assister au travail obligatoire ou travail des enfants ; exploitation illégale des terres, délocalisations, pollution des milieux et atteinte à la santé des populations locales.

TRAITEMENT DU RISQUE

Gouvernance : les risques environnementaux, sociaux et sociétaux associés aux activités de transport et de logistique de minerais ont été identifiés depuis de nombreuses années, font l'objet de mises à jour régulières et sont principalement traités par les Directions QHSE, qui s'appuient sur différents outils et process.

Outils : les chartes et politiques générales de Bolloré Logistics encadrant les activités en Afrique, y compris les activités de transport de produits miniers, couvrent l'ensemble des enjeux identifiés :

- chartes du dispositif éthique Groupe : Charte éthique et RSE, incluant la Charte droits humains, la Charte diversité et inclusion, ainsi que la Charte achats responsables ;
- procédures QHSE : règles générales de conduite en Afrique, politiques qualité, politiques préventives en matière de drogues et d'alcool, santé, HSE et sûreté, référencement et suivi des transporteurs au sein de la base de données interne, plateforme de pilotage corporate Bolloré Logistics « B'Excellent » dédiée aux activités qualité, santé, sécurité et environnement ;
- la Charte du transporteur : charte qualité à signer par les transporteurs sous-traitants en même temps que le contrat, rappelant notamment la nécessaire conformité avec les exigences du Groupe concernant l'interdiction de recours direct ou indirect au travail des enfants, ou encore la conformité au Code de conduite Groupe ;
- la politique des minerais de conflits.

Le système de management intégré QHSE comprend plusieurs procédures, adaptées au territoire africain. Un état des certifications par pays est suivi, avec une gestion des certifications au niveau global. En 2019, la région Afrique avait obtenu une certification multisite incluant les entités du Groupe présentes en Afrique et déjà certifiées. En 2020, une nouvelle étape a été franchie avec l'obtention d'une certification globale, qui couvre maintenant l'Afrique et les autres régions du Groupe. Cette certification permet une harmonisation des pratiques au sein du Groupe et un meilleur contrôle des opérations réalisées par les entités locales.

Participation au programme ITSCI, relatif à la chaîne d'approvisionnement responsable de minerais et à leur traçabilité, dans la région des Grands Lacs.

Certifications et référentiels suivis par la division

ISO 9001	Management de la qualité
ICMC	Transport et stockage de cyanure
ISO 45001	Management de la santé et de la sécurité au travail
SQAS	Systèmes qualité, sécurité et environnement en lien avec le transport de marchandises dangereuses
ISO 14001	Management environnemental
TAPA FSR C	Sûreté des entrepôts

Cadre général de maîtrise des risques

Les divisions du Groupe Bolloré mettent en place des procédures d'atténuation des risques prenant en compte toutes leurs parties prenantes : salariés, sous-traitants et prestataires réalisant des missions sur les installations du Groupe, ainsi que les communautés avoisinantes. Des formations obligatoires afférentes à chacune des dimensions ci-dessous sont détaillées dans un standard Bolloré Logistics. Dans le cadre des activités de transport et logistique spécifiques au secteur industriel minier, la maîtrise des risques associés repose notamment sur deux aspects identifiés comme prioritaires :

- un encadrement strict de la sous-traitance ;
- la gestion des produits dangereux.

Encadrement de la sous-traitance

La gestion des sous-traitants et des tiers fait l'objet d'un encadrement spécifique comprenant :

- une procédure de sélection et évaluation annuelle ;
- une annexe à tous les contrats de sous-traitance hors transport listant les engagements minimaux attendus de la part des sous-traitants (QHSE, les exigences minimales) ;

- une annexe à tous les contrats de sous-traitance de transport listant les engagements minimaux attendus de la part des sous-traitants (Subcontracted road transport requirements);
- l'intégration de la Charte du transporteur, rappelant les documents justificatifs exigés et attendus de la part des prestataires, et soulevant les formations obligatoires devant être suivies (procédures spécifiques Bolloré Logistics, mise à niveau, etc.);
- l'intégration de la clause RSE : un dispositif en cours de déploiement dans les différents départements achats devant être intégré dans tous les processus de contractualisation d'ici à 2022 ;
- une procédure de management des sous-traitants, définissant les contrôles réalisés par Bolloré Logistics (HSE management of subcontractors) ;
- dans le cadre de la certification ISO 9001, pour chaque entité certifiée, une fiche d'identité pour chaque processus a été mise en place. L'un des éléments de cette fiche est l'identification des parties intéressées et de leurs attentes. Cette fiche a été identifiée en 2018 comme un support possible pour le renforcement des process relevant du devoir de vigilance/ RSE.

• **Gestion des produits dangereux**

Concernant la gestion des produits dangereux, une procédure spécifique détaille la façon dont les marchandises dangereuses sont gérées, stockées et transportées. Les rares cas de situations accidentelles ayant un impact sur l'environnement sont également couverts par des procédures formalisées spécifiques : déversement accidentel, prévention/protection incendie par exemple. Le transport de cyanure fait l'objet de plans particuliers.

Une réponse de gestion de crise : Bolloré Logistics dispose d'une procédure Crisis Management Process, explicitant l'organisation à mettre en place face à une situation de crise et décrivant les procédures et outils pour coordonner la communication, aussi bien au sein de l'entreprise qu'avec les parties prenantes externes (médias, autorités locales et autres tierces parties). Ce document identifie plusieurs catégories de risques selon différents événements (catastrophes naturelles, violations des droits humains, défaut des installations, accidents industriels, crises politiques ou sanitaires, etc.) et propose une méthodologie de réponse. Cette procédure est complétée par un plan de continuité des activités, par pays, pour permettre un retour à la normale au plus vite en cas de situation d'urgence.

• **Une vigilance spécifique selon les étapes**

Une vigilance spécifique est assurée à chaque étape de l'activité, compte tenu des enjeux associés aux phases d'import et d'export des activités minières, respectivement :

- les phases de construction (import) ;
- les phases de transport des matières premières (export) telles que le cuivre, le matériel de supply aux mines et agents chimiques d'extraction comme le cyanure.

Phase d'import

Préparation de la phase d'export des minerais

Conformément à ses engagements, le Groupe considère que sa responsabilité démarre dès lors qu'un projet est aspecté. Le processus de mise en place des procédures de l'export d'un minerai s'organise plusieurs années en amont de la phase d'exploitation, encadré par un suivi réalisé dans une approche qualitative stricte, autour de critères précis et d'une méthodologie de screening et de profilage des sociétés concernées.

Lorsqu'un projet ne remplit pas les critères de Bolloré Logistics, il est décidé de décliner la participation de Bolloré Logistics à la phase d'import et à la phase d'export.

Phase d'export

Identification des risques

Trois types de minerais font l'objet d'une vigilance accrue : le tantale, l'étain et le tungstène, regroupés sous l'appellation des « minerais 3Ts ». Essentiels dans la manufacture de nombreux produits électroniques, ces minerais sont susceptibles de passer entre les mains de nombreux intermédiaires, y compris via des méthodes frauduleuses. Le Groupe, en tant que commissionnaire, peut faire partie de la chaîne d'approvisionnement de tels minerais et déploie en conséquence tous ses outils pour assurer une diligence raisonnable afin de prévenir les risques.

Des road surveys sont réalisés systématiquement en amont d'un projet pour identifier les routes à utiliser, les zones à risques, les zones de stationnement, ponts et villages existants à traverser. Cela permet de repérer les potentielles

difficultés propres à chaque trajet. Un rapport est ensuite réalisé pour répertorier tous les points identifiés dans le cadre de cette analyse et y adjoindre les actions de maîtrise des risques dans le but d'optimiser la sécurité. Il identifie notamment, avec photos, les établissements scolaires sur l'itinéraire, les nids-de-poule et dos-d'âne, les marchés, les lignes électriques, ou tout autre élément significatif, et précise le comportement à adopter face à ceux-ci. Des projets ont déjà été refusés, car ils impliquaient trop de risques (nombreux villages, routes non praticables).

Organisation de l'export des minerais

Pour garantir et mettre en œuvre les meilleurs standards en matière de santé, sécurité et droits humains attendus au sein de son activité logistique, le Groupe ne traite qu'avec des partenaires membres de l'ITSCI, un programme de traçabilité conforme aux recommandations de l'OCDE sur les chaînes d'approvisionnement en minéraux responsables, qui s'efforce d'éviter le financement des conflits, les violations des droits humains ou d'autres risques tels que la corruption dans les chaînes d'approvisionnement en minéraux en vue de répondre au problème des minerais de sang, notamment dans la région des Grands Lacs.

Déploiement d'une diligence raisonnable vis-à-vis des clients ou appels d'offres du secteur minier

Le programme ITSCI aide également les entreprises à établir la diligence raisonnable par le biais d'évaluations des risques et d'audits indépendants, et établit et communique mensuellement une liste d'organismes (mines, exportateurs) présentant des informations incohérentes. Par principe de précaution, le Groupe exclut toute collaboration avec ces organismes. Les transporteurs font quant à eux l'objet d'une gestion interne et de procédures Groupe spécifiques. Cette diligence raisonnable est systématiquement réalisée pour les nouveaux entrants, couplée à un audit de terrain.

Mesure de réduction des risques santé, sécurité et environnement

Dans le cadre de ses activités logistiques, le transport d'intrants chimiques implique la gestion et le stockage de matières et produits dangereux. Le système de management QHSE intégré de Bolloré Logistics permet de réduire l'impact environnemental de ses activités et de garantir les meilleurs standards en matière de santé et sécurité. Dans ce cadre, le cyanure fait l'objet de mesures spécifiques et d'un encadrement strict, notamment à travers la certification ICMC (International Cyanide Management Code) qui impose de nombreuses exigences afin de mettre les procédés sous contrôles et complétant les réglementations nationales et internationales. En 2021, cinq entités du Groupe (BTL Burkina, BTL Côte d'Ivoire, BTL Ghana, BTL Sénégal et Sogeco Mauritanie) ont la certification ICMC relative au transport de cyanure. L'entité BTL Ghana (seule entité du Groupe à réaliser ce type d'opération) a également obtenu la certification de ses opérations d'entreposage du cyanure. Les audits de renouvellement ont lieu tous les trois ans, et le dernier a été réalisé en 2021. Des formations spécifiques sont dispensées aux chauffeurs. Chaque départ de convoi fait l'objet d'une inspection de l'ensemble des camions. Les véhicules suivent une maintenance préventive au moins une fois par an, et un plan de maintenance est exigé des sous-traitants de Bolloré Logistics. Toutes les parties impliquées dans le transport du cyanure sont tenues d'assister aux formations.

Consultation et dialogue avec les parties prenantes

Des sessions de concertation avec les populations des communes traversées par les convois transportant les produits les plus sensibles sont organisées au travers de ces road surveys. Les échanges sont formalisés par la signature d'une fiche de présence, et des référents sont nommés dans chaque pays afin de maintenir un dialogue. Dans une logique d'amélioration continue, les membres de l'ITSCI, dont le Groupe Bolloré est lui-même adhérent, se réunissent annuellement dans les locaux de l'OCDE, dans le cadre de conférences et d'échanges de bonnes pratiques de maîtrise des risques associés aux minerais 3Ts.

Indicateurs cycle de vigilance mining

	2021	2020	2019
Nombre d'accidents liés au transport de cyanure d'hydrogène	0	0	0
Nombre de déversements accidentels	0	0	3
Nombre de non-conformités lors des audits tierce partie sur le code ICMC	0	NA	0

NA : non applicable.

2.3.5. TABLEAU DES INDICATEURS VIGILANCE

Les données présentées dans le tableau ont vocation à illustrer la performance de l'approche de vigilance raisonnable du Groupe sur la zone géographique prioritaire identifiée (voir section 2.2. Méthodologie) et servent à guider les choix de plans d'action à déployer.

- Le périmètre de la campagne de cartographie droits humains comprend 157 entités, réparties dans 79 pays ⁽¹⁾, pour un effectif de 32 674 collaborateurs.
- Le périmètre prioritaire est composé de 48 entités, réparties au sein de 28 pays (dont 75 % en Afrique), représentant un effectif de 6 503 collaborateurs.
- Le périmètre de vigilance renforcée de 13 entités, représentant un effectif de 1 409 collaborateurs.

	Périmètre de la campagne de cartographie droits humains	Périmètre prioritaire	Périmètre « vigilance renforcée »
Enjeux santé et sécurité			
Part des salariés pouvant bénéficier d'une couverture sociale	95 %	97 %	100 %
Part des entités où la couverture santé couvre les ayants droit	87 %	94 %	92 %
Part d'entités où la couverture santé n'est pas une obligation légale	48 %	42 %	38 %
Part des entités où la couverture santé est plus favorable que ce que prévoit l'obligation légale ⁽¹⁾	95 %	94 %	100 %
Part des salariés pouvant bénéficier d'un suivi médical régulier proposé par l'entreprise ⁽²⁾	89 %	94 %	96 %
Part d'entités où le service médical proposé est gratuit pour les collaborateurs	76 %	78 %	83 %
Taux de gravité des accidents du travail pour les salariés (x 1 000)	0,13	0,06	0,19
Taux de fréquence des accidents du travail pour les salariés (x 1 000 000)	3,45	1,42	1,97
Heures de formations HSE à destination des salariés	59 336	23 572	3 505
Enjeux environnement*			
Part des entités disposant d'une politique environnementale	85 %	88 %	60 %
Part des entités ayant mis en place des mesures de prévention environnementales suite à une cartographie des risques environnement ou analyse environnementale	86 %	100 %	NA
Part des entités n'ayant pas réalisé de cartographie des risques, mais déployant des actions environnementales	53 %	73 %	20 %
Enjeux droits humains			
— Enjeux diversité et inclusion			
Part de femmes recrutées / total recrutement en CDI	45 %	37 %	28 %
Part de femmes ayant reçu au moins une action de formation ⁽³⁾	93 %	86 %	66 %
Part de collaborateurs inscrits ayant suivi le module de sensibilisation à la diversité et l'inclusion**	74 %	86 %	NS
Part d'hommes managers / total hommes	17 %	14 %	10 %
Part de femmes managers / total femmes	16 %	18 %	15 %
— Enjeux dialogue social			
Nombre d'accords collectifs signés	116	30	10
Part de l'effectif salarié couvert par une représentation syndicale et/ou d'une représentation du personnel	78 %	81 %	84 %
Part d'entités déployant des mesures spécifiquement dédiées à améliorer l'expression des salariés**	97 %	96 %	92 %
— Enjeux conditions de travail			
Part d'entités déployant des mesures spécifiquement dédiées à l'amélioration des conditions de travail**	98 %	98 %	100 %
Part d'entités déployant des process pour vérifier l'âge des collaborateurs à l'embauche** ⁽⁴⁾	97 %	100 %	100 %
Part d'entités assurant le versement des salaires sur une base régulière**	100 %	100 %	100 %
— Enjeux relatifs à l'impact local			
Part de managers employés localement	92 %	85 %	70 %
Nombre de partenariats écoles	206	30	6
Nombre de stagiaires et alternants	2 248	254	15
Part de salariés ayant reçu au moins une action de formation	77 %	65 %	61 %
Pourcentage de CDD transformés en CDI / total recrutement CDI	19 %	33 %	33 %
Nombre d'actions sociétales déployées	339	89	29
Bénéficiaires	55 901	9 273	327
Nombre de projets mécénats dédiés à la jeunesse	149	32	12
Bénéficiaires	29 960	3 799	302
Nombre de projets mécénats jeunesse spécifiquement tournés vers l'éducation	30 %	71 %	100 %

* Les indicateurs environnementaux sont issus de la campagne de reporting RSE et ne portent que sur les entités soumises à cet exercice de reporting – voir note méthodologique du reporting RSE.

** Indicateurs issus de la démarche de cartographie des risques droits humains.

(1) Inclus les entités où la couverture santé n'est pas une obligation légale.

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

(3) Femmes formées / total femmes.

(4) Les entités déclarant ne pas avoir de process spécifiques pour vérifier l'âge des collaborateurs à l'embauche sont localisées dans des pays de l'OCDE où le travail des mineurs n'est pas un enjeu.

(1) Afrique du Sud, Allemagne, Angola, Argentine, Australie, Bangladesh, Belgique, Bénin, Botswana, Brésil, Brunei Darussalam, Burkina Faso, Burundi, Cambodge, Cameroun, Canada, Chili, Chine, Congo, Corée du Sud, Côte d'Ivoire, Danemark, Djibouti, Espagne, États-Unis, France, Gabon, Gambie, Ghana, Guinée, Guinée équatoriale, Inde, Indonésie, Italie, Japon, Kenya, Liban, Liberia, Luxembourg, Madagascar, Malaisie, Malawi, Mali, Maroc, Mexique, Mozambique, Myanmar, Namibie, Niger, Nigeria, Norvège, Nouvelle-Zélande, Ouganda, Pakistan, Pays-Bas, Philippines, Pologne, Portugal, Qatar, République centrafricaine, République démocratique du Congo, République tchèque, Royaume-Uni, Rwanda, Sénégal, Sierra Leone, Singapour, Somalie, Soudan, Suisse, Taiwan, Tanzanie, Tchad, Thaïlande, Timor oriental, Union des Comores, Vietnam, Zambie, Zimbabwe.