

Tous responsables et engagés



**Rapport de
responsabilité
sociale et
environnementale
2021-2022**

Tous responsables et engagés

Dates repères

2000

Charte Éthique

2003

Adhésion du Groupe Bolloré au Pacte mondial des Nations unies

2005

Constitution du réseau des correspondants développement durable

2008

Code de conduite des affaires

2012

Loi Grenelle II, décret 225 : cartographie des enjeux RSE

2016

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

2017

Loi Sapin II : cartographie des risques anticorruption et élaboration des premiers plans d'action

Loi sur le devoir de vigilance : élaboration du premier plan de vigilance

2018

Directive européenne sur le reporting extra-financier : cartographie des risques RSE Groupe et publication de la première déclaration de Performance extra-financière (DPEF)

2019

Charte droits humains
Charte diversité et inclusion

2020

Refonte de la Charte Éthique et RSE et du Code de conduite
Charte achats responsables

2021

Lancement des travaux pour définir une stratégie climat Groupe : analyse de l'empreinte carbone, identification des leviers de décarbonation et travaux préalables à la définition d'objectifs de réduction des émissions de GES, alignés sur l'Accord de Paris

2021-2022

Règlement européen sur la taxonomie : identification de la part verte des activités économiques

Sommaire

**Édito du
Président-directeur général**
p. 2

Le Groupe Bolloré
p. 3

**« Tous responsables et
engagés », le programme
RSE en bref**
p. 4

**Pilotage de
la performance RSE**
p. 6

**Agir avec intégrité dans
la conduite de nos affaires
et promouvoir les droits humains**
p. 8

**Fédérer et protéger
les femmes et les hommes,
première force de l'entreprise**
p. 18

**Innover face aux grands
enjeux environnementaux**
p. 26

Dossier
**Nos engagements
pour le climat**
p. 32

**S'engager à long
terme pour le développement
des territoires**
p. 40

Édito

Depuis deux cents ans, notre Groupe s'est développé vers des services et des solutions innovantes tournés vers l'international. Construit sur la durée, la diversité et le pragmatisme, les valeurs fortes sur lesquelles s'appuie le Groupe s'incarnent dans sa démarche éthique et son engagement pour une responsabilité sociale et environnementale qui consacrent sa stratégie et sa culture d'entreprise. La sincérité de ces engagements repose sur notre connaissance du terrain et l'inscription dans le temps long qui caractérisent notre aventure collective. C'est cet ancrage territorial fort qui, où qu'il soit, structure la conscience aiguë des contraintes opérationnelles auxquelles nous devons faire face et de notre responsabilité.

En effet, si les immenses défis de gouvernance rendent difficiles la jouissance des droits humains et la préservation de l'environnement dans nombre de nos pays d'opération, notre Groupe s'engage sur ces enjeux non seulement dans une démarche de prévention et d'atténuation des risques mais également afin de générer des impacts sociaux et environnementaux positifs, partagés avec nos parties prenantes. Notre prospérité ainsi que notre réputation reposent sur la mise en œuvre de nos engagements RSE qui est de la responsabilité de chacun d'entre nous. Je sais pouvoir compter sur les femmes et les hommes qui font vivre chaque jour notre Groupe pour relever ces défis.



La sincérité de nos engagements repose sur notre connaissance du terrain et l'inscription dans le temps long qui caractérisent notre aventure collective. (...) Je sais pouvoir compter sur les femmes et les hommes qui font vivre notre Groupe chaque jour pour relever ces défis.”

Cyrille Bolloré,
Président-directeur général



Le Groupe Bolloré

Deux siècles d'histoire...



En sept générations, l'entreprise Bolloré est passée d'une usine en Bretagne à un groupe international figurant parmi les 500 plus grandes entreprises mondiales. Cette longue histoire de transmission et d'esprit d'entreprise a fait grandir le Groupe Bolloré à travers de multiples activités et, en particulier, le transport et la logistique, secteur dans lequel il est reconnu parmi les leaders. Depuis plus de dix ans, il poursuit sa stratégie de diversification vers de nouveaux métiers comme les médias, les contenus et la communication, mais aussi le stockage d'électricité et les systèmes d'optimisation des flux de personnes, de matériels ou de données. Des secteurs d'avenir parfaitement en ligne avec la transition énergétique et technologique.



« Le Groupe Bolloré occupe aujourd'hui des positions fortes dans ses trois secteurs d'activité. Son développement ne l'a jamais éloigné de sa culture patrimoniale et familiale, qui repose sur des valeurs fortes et une vision de long terme. »

Cédric de Baillencourt, Directeur financier

Créé en 1822

Un groupe coté à l'actionnariat stable contrôlé majoritairement par la famille Bolloré

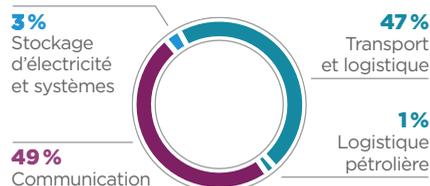
20 Mds€ de chiffre d'affaires

Plus de 73 000 collaborateurs

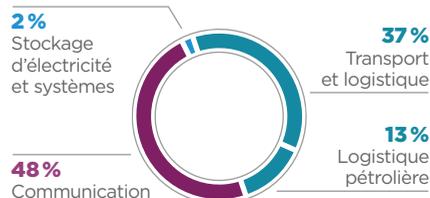
130 pays d'implantation

Diversité des métiers

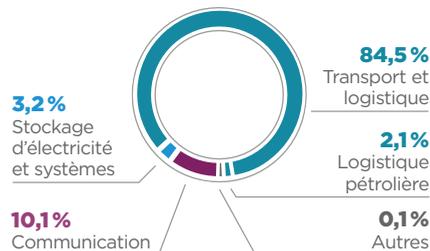
EFFECTIFS



CHIFFRE D'AFFAIRES



RÉPARTITION DES ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE, SCOPES 1 ET 2



Communauté des valeurs

- Humilité
- Excellence
- Courage
- Solidarité
- Agilité & Innovation

« Tous responsables et engagés »

Le programme RSE du Groupe Bolloré repose sur quatre piliers fondamentaux pour un engagement durable.

La culture d'entreprise et les valeurs du Groupe Bolloré, sa volonté de répondre aux attentes de ses parties prenantes et d'être un acteur d'un développement responsable se traduisent dans quatre axes d'engagement, le groupe Vivendi disposant de sa propre stratégie RSE.

Ces engagements sont en ligne avec les 17 objectifs de développement durable (ODD) de l'ONU, adoptés en 2015. Les actions du Groupe ont un impact positif direct ou indirect sur 63 des 169 cibles.



« Notre ambition est d'investir durablement sur l'ensemble de nos territoires d'implantation en combinant performance financière et performance extra-financière. L'intégration des critères ESG dans notre stratégie business nous permet d'orienter notre développement vers un modèle davantage vertueux et inclusif. »

Fabricio Protti,
Directeur général adjoint
du Groupe Bolloré



Agir

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

Notre dispositif éthique et nos procédures respectent les standards les plus stricts

Transmission de la **Charte achats responsables**, de la **Charte Éthique et RSE** et du **Code de conduite à 100 % des fournisseurs centraux** en 2021

Diffusion du Code de conduite, traduit en 15 langues, auprès de **74 %** des collaborateurs

93 % des collaborateurs sensibilisés au Code de conduite et aux droits humains (e-learning)

74 % des collaborateurs inscrits et associés aux métiers des ressources humaines ont suivi le module de sensibilisation à la diversité et à l'inclusion





Fédérer

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

Notre politique sociale protège, valorise et favorise le développement de nos collaborateurs

5343 recrutements, dont 57% en CDI

37% de femmes formées dans l'année

28218 salariés ont suivi au moins une formation

75% des entités Bolloré couvertes par un système de management HSE déclarent avoir au moins un site certifié ou labellisé santé-sécurité

93% des entités Bolloré proposent une couverture santé plus favorable que ce que prévoit l'obligation légale



Innover

face aux grands enjeux environnementaux

Nos investissements dans le développement de solutions et produits durables accompagnent la transition énergétique

17,7 millions d'euros investis sur des projets de R&D servant la transition énergétique en 2021 (batteries LMP®, Bluebus, Bluestorage, électromobilité)

37% de l'électricité consommée issue de sources d'origine renouvelable

76% des entités comptent au moins un site certifié ou labellisé par un référentiel environnemental

Élaboration d'une stratégie climat : analyse de l'empreinte carbone, identification des leviers de décarbonation et travaux préalables à la définition d'objectifs de réduction des émissions de GES alignés sur l'Accord de Paris



S'engager

à long terme pour le développement des territoires

Nos activités soutiennent l'emploi local et dynamisent les territoires

Près de 6 millions d'euros offerts par le Groupe Bolloré en 2021 au titre de fondations d'entreprise, de programmes de solidarité, d'actions de partenariat et de mécénat, et de dons en nature

99,1% d'emploi local et 92% de managers locaux

366 projets à impact sociétal dans 49 pays, dont près de **70%** sur le continent africain



La RSE chez VIVENDI

Le groupe Vivendi dispose de son propre dispositif éthique et de son programme RSE applicables à ses filiales et adaptés à ses métiers, dont les enjeux RSE sont spécifiques aux activités de la communication. Définie en 2020, la stratégie RSE du groupe Vivendi, Creation for the Future, établit un lien direct avec la raison d'être de Vivendi : « Creation Unlimited ». Elle s'inscrit comme un levier de contribution à la réussite de la mission que se donne Vivendi de « libérer la création en valorisant tous les talents, toutes les idées et toutes les cultures et en les partageant avec le plus grand nombre ». **Elle se décline en trois piliers :** Creation for the Planet, Creation for Society et Creation with All.



Plus d'informations sur les politiques et plans d'action déployés dans la division Communication sont disponibles au sein de la déclaration de performance extra-financière 2021 de Vivendi.

Notation extra-financière



**Bolloré : A-
Vivendi : C**



**Bolloré : 51/100 (niveau Robust)
Vivendi : 63/100 (niveau Advanced)**



**Bolloré : 11.7 (Low Risk)
Vivendi : 10.5 (Low Risk)**

Pilotage de la performance RSE



« Tenant compte des attentes convergentes des régulateurs, investisseurs, clients et de l'ensemble de nos parties prenantes, nous renforçons chaque jour notre stratégie RSE et définissons les actions prioritaires à mener. Nous nous faisons fort de ce que les femmes et les hommes du Groupe fassent vivre au quotidien, sur le terrain, nos engagements et incarnent cette vision collective d'avenir. »

Élodie Le Rol-Berkmann,
Directrice RSE du Groupe Bolloré

GOVERNANCE ET SUIVI

La Direction RSE est rattachée à la Direction financière du Groupe. Le Directeur financier est membre du Conseil d'administration et la Directrice RSE est membre du Comité exécutif. La Direction RSE définit le cadre de la stratégie RSE, assure un rôle de sensibilisation et de mobilisation, coordonne les plans d'action, pilote le reporting, analyse et valorise la performance.

Les axes stratégiques de la RSE, ses cibles prioritaires et ses perspectives sont entérinés à l'occasion du Comité éthique-RSE et anti-corruption, qui se réunit deux fois par an. Celui-ci a pour rôle de s'assurer de la conformité et des résultats des actions mises en œuvre pour garantir la promotion et le respect de ses valeurs, et notamment la stricte application des principes éthiques du Groupe publiés au sein de la Charte Éthique et RSE du Groupe et de son Code de conduite.

La mission de la Direction RSE est d'accompagner les filiales dans la maîtrise des risques et la promotion des objectifs RSE. Tout en tenant compte de la grande diversité des métiers et territoires géographiques, elle veille à structurer les politiques et procédures, et à définir des

indicateurs communs pour renforcer la cohérence et le pilotage de la stratégie RSE. Elle s'appuie sur les services RSE des divisions et sur un réseau de délégués au sein de chaque entité.

Depuis plus de dix ans, un système informatique dédié au reporting extra-financier permet de mesurer la performance RSE du Groupe. « Cet outil couvre aujourd'hui plus de 900 entités. Il permet de remonter et de consolider annuellement de nombreux indicateurs, environnementaux, sociaux et sociétaux », précise **Louis Libeau**, Responsable reporting et audit RSE du Groupe Bolloré.

Le Groupe consolide ses résultats dans la déclaration de performance extra-financière (DPEF) et le plan de vigilance (exercices réglementaires) publiés au sein du Document d'enregistrement universel.

Près de
1000
contributeurs
dans plus de 900 entités
dans le monde entier





Un organisme tiers indépendant (OTI) vérifie la conformité de la déclaration aux dispositions réglementaires applicables. L'exercice réside dans la revue des indicateurs et la vérification de l'existence des politiques et plans d'action RSE, à travers des audits qui ont lieu en début d'année. Ces audits permettent de soutenir la cohérence entre les engagements pris au niveau du siège et leur bonne appropriation en local.

Cibles 2022-2023

S'ASSURER DE L'APPROPRIATION DU DISPOSITIF ÉTHIQUE

(Chartes, Code de conduite)
par les filiales et poursuivre
son déploiement : politiques,
procédures et plans d'action

POURSUIVRE LE TRAVAIL DE RENFORCEMENT DU PILOTAGE DE LA PERFORMANCE RSE

au regard
des objectifs Groupe et des attentes
des parties prenantes (évolution
NFRD, taxonomie, etc.)

POURSUIVRE LA FORMALISATION de la stratégie climat Groupe

POURSUIVRE LE DÉPLOIEMENT DE LA DÉMARCHE DE VIGILANCE DU GROUPE

auprès du périmètre
prioritaire identifié dans le
cadre de sa cartographie des
risques droits humains

RENFORCER LES POLITIQUES ET PLANS D'ACTION RSE DU GROUPE

au regard des parties prenantes :
clients, fournisseurs, sous-traitants,
communautés locales, etc.

POURSUIVRE LA DÉMARCHÉ ACHATS RESPONSABLES

Agir

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



Les attentes normatives et sociétales ont conduit à l'intégration progressive d'une démarche de vigilance au sein du Groupe, dans toutes ses opérations et également dans le cadre de ses relations d'affaires. Ainsi, le Groupe s'inscrit dans une démarche éthique reposant sur des engagements partagés par l'ensemble de ses filiales et déploie tous les efforts pour lutter contre la corruption et instaurer un cadre garantissant des pratiques éthiques et respectueuses des droits humains dans la conduite de ses affaires.



Garantir une conduite éthique des affaires



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

Ange Mancini, Conseiller du Président, Président du Comité éthique-RSE et anticorruption du Groupe Bolloré

Considérées comme parties intégrantes des actifs du Groupe, l'éthique et la RSE s'appuient sur un dispositif efficace et cohérent, commun à toutes les divisions (hors Vivendi, qui déploie son propre dispositif, adapté aux enjeux des activités de communication). La démarche du Groupe, qui allie performance économique et partage d'une même éthique des affaires, se fonde sur les principes du Pacte mondial des Nations unies en matière de droits de l'homme, droit du travail, protection de l'environnement et lutte contre la corruption. Une organisation dédiée veille à la mise en œuvre effective d'un programme de conformité inspiré des meilleurs standards en la matière visant à prévenir, détecter et dissuader, dans les trois domaines que sont la prévention de la corruption et du trafic d'influence, la prévention des pratiques anticoncurrentielles et le respect du contrôle des exportations et des programmes de sanctions économiques.

Le programme conformité repose sur les piliers suivants : l'engagement de l'instance dirigeante, un Code de conduite, un dispositif d'alerte, la cartographie des risques, l'évaluation des tiers, les contrôles comptables anticorruption, le dispositif de formation, le dispositif de contrôle et d'évaluation interne du système.

93%

des collaborateurs
disposant d'une adresse
e-mail ont achevé le module
« Code de conduite »

UN CODE DE CONDUITE

Le Code de conduite du Groupe Bolloré s'impose à toute personne agissant en son nom (collaborateur, partenaire commercial, etc.). Le Code de conduite définit la politique du Groupe et détaille, pour l'ensemble de ses employés et partenaires, les comportements attendus dans leurs opérations quotidiennes. Ce code décrit les situations sensibles pouvant survenir dans la conduite de nos activités (par exemple, des cadeaux et invitations inconvenants et les paiements de facilitation) et fournit également des recommandations pour les prévenir, les identifier et les signaler. Il est intégré au règlement intérieur des sociétés du Groupe qui en sont dotées et a fait l'objet de la procédure de consultation des instances représentatives du personnel le cas échéant.

UN DISPOSITIF D'ALERTE

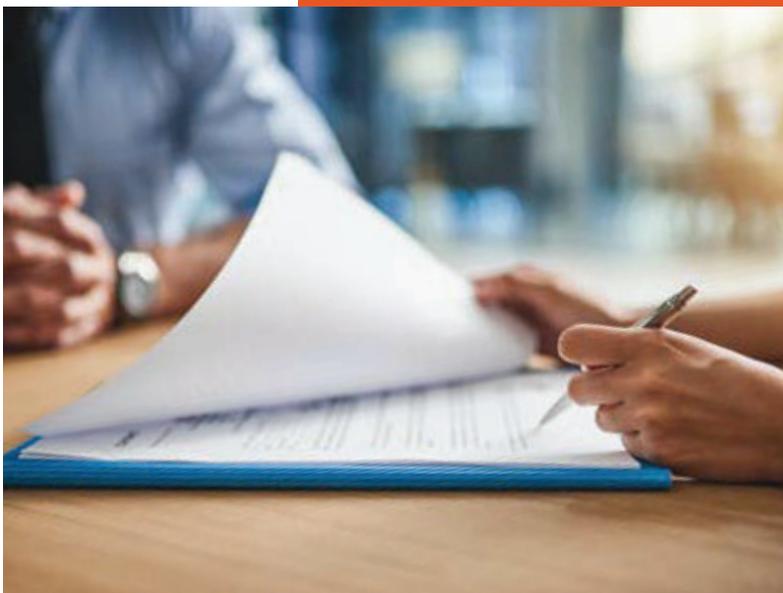
Le Groupe ne tolère aucun manquement à son Code de conduite. Un dispositif d'alerte professionnelle permet aux collaborateurs du Groupe Bolloré et aux tiers de signaler des agissements qui y seraient contraires : un crime ou un délit, une violation de la loi ou du règlement, une menace pour l'intérêt général ou un manquement présumé au Code de conduite du Groupe Bolloré, résultant des activités des sociétés du Groupe ou de leurs sous-traitants ou fournisseurs. Accessible par Internet à l'adresse alert.bolloré.com, ce dispositif de signalement ne se substitue pas aux modes classiques de remontée d'informations tels que la voie hiérarchique qu'il complète.

LA CARTOGRAPHIE DES RISQUES

La cartographie des risques de corruption et de trafic d'influence permet la mobilisation de l'organisation grâce à une méthode et un système communs. Elle constitue le socle de la stratégie de gestion des risques de corruption du Groupe Bolloré. Dans le domaine des sanctions, une analyse a été réalisée au sein des activités de transport et de logistique afin de mettre en œuvre des process permettant d'atténuer les risques identifiés.

L'ÉVALUATION DES TIERS

Le Groupe Bolloré veille à ce que ses intermédiaires, fournisseurs, sous-traitants et autres partenaires commerciaux adhèrent à une même éthique des affaires. Un dispositif fondé



—
92%

**des modules
en e-learning**

complémentaires
assignés aux
collaborateurs identifiés
comme exposés ont
été achevés

sur une approche par les risques a pour objet de s'assurer de leur conformité à notre Code de conduite, y compris en matière de sanctions économiques.

LES CONTRÔLES COMPTABLES ANTICORRUPTION

Ces contrôles permettent d'exercer des contrôles spécifiques en matière d'anticorruption à différents niveaux de l'organisation. En matière de sanctions, des contrôles financiers sont effectués sur nos transactions afin de nous assurer du respect des sanctions.

LE DISPOSITIF DE FORMATION

Le Groupe Bolloré s'assure que ses collaborateurs aient une bonne compréhension du Code de conduite et forme spécifiquement les employés identifiés comme exposés à un risque. Des sessions de formation sont organisées en présentiel ou à distance (e-learning) pour promouvoir le Code de conduite, le dispositif d'alerte professionnelle et les différentes procédures spécifiques à la lutte contre la corruption, contre les pratiques anticoncurrentielles et au respect des sanctions internationales. Entre 2020 et 2021, 8 modules en e-learning ont été développés par notre institut de formation (B'University) et diffusés dans le monde entier. Plus de 23 000 collaborateurs ont participé à cette campagne, pour un taux de complétude supérieur à 90%.

LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

Afin de répondre aux exigences de la loi Sapin II et aux recommandations de l'Agence française anticorruption (AFA), le Groupe poursuit la mise à jour et le déploiement de son

système de lutte contre la corruption. L'année 2021 a été marquée par le contrôle de l'effectivité du dispositif par l'AFA dans le cadre de la convention judiciaire d'intérêt public (CJIP). Depuis 2018, l'engagement de l'instance dirigeante en matière de lutte contre la corruption s'est matérialisé à l'occasion de la Journée internationale de lutte contre la corruption du 9 décembre.

Chaque année, des représentants de la Direction générale, des fonctions commerciales, achats, opérationnelles et conformité ont animé un webinar visant à rappeler les enjeux de la lutte contre la corruption et le programme mis en œuvre par le Groupe. En 2021, les différentes communications de cette journée ont généré un total de 8 244 vues : 4 926 participants en direct et 3 318 vues en replay.

« La démarche éthique du Groupe repose sur des principes incarnés par l'ensemble de ses dirigeants et collaborateurs. Une organisation dédiée veille au respect du Code de conduite. Ses membres disposent de la compétence, de l'autorité et des moyens suffisants à l'exercice de cette mission. »

Gilles d'Arras, Directeur de la conformité
du Groupe Bolloré



Dispositif éthique et conformité du Groupe Bolloré





DEVOIR DE VIGILANCE

Depuis 2017, la réglementation française demande aux sociétés une vigilance accrue sur leurs activités et celles de leur chaîne d'approvisionnement en matière de droits humains et libertés fondamentales, de santé et sécurité des personnes et d'environnement. Chaque année, le Groupe Bolloré publie un plan de vigilance (excluant les activités de communication), à la suite de la déclaration de performance extra-financière au sein de son Document d'enregistrement universel.

Le plan de vigilance est établi au niveau de la Direction RSE Groupe, en charge de l'étude, de l'élaboration, des analyses et des 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. Le plan présente le dispositif et l'approche générale déployée pour instaurer et renforcer sa culture de la vigilance, appliquée au quotidien par ses collaborateurs. Enfin, comme évoqué précédemment, 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. Ce système d'alerte est accessible à l'ensemble des collaborateurs du Groupe ainsi qu'aux tiers à l'adresse suivante : alert.bollore.com.

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'activité.

Ces principes traduisent l'ambition du Groupe Bolloré d'opérer en accord avec les meilleurs standards internationaux et conformément à ses engagements RSE. 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.

L'exercice 2021 a été l'occasion pour le Groupe de renforcer plusieurs volets de sa démarche de vigilance sur les enjeux droits humains, qui seront plus détaillés dans le chapitre suivant :

- sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs sur les enjeux droits humains – à travers le module « Code de conduite » et 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). En effet, si la démarche de vigilance

100%

des fournisseurs du Groupe se sont vu transmettre le Code de conduite et la Charte achats responsables





du Groupe s'applique sur l'ensemble de son périmètre d'implantation et s'étend aux activités de ses fournisseurs et sous-traitants, afin d'optimiser son approche, une zone géographique prioritaire sur laquelle concentrer les actions a été établie.

Ainsi, en 2021, la démarche de cartographie des risques droits humains a permis 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, 6 pays d'Asie-Pacifique et 1 pays d'Amérique du Sud).

LUTTE CONTRE L'ÉVASION FISCALE

Dans le cadre des réglementations relatives à la lutte contre l'évasion fiscale entrées en vigueur en 2018, le Groupe a lancé plusieurs actions en vue de se conformer à ces exigences. Les équipes juridiques et fiscales du Groupe veillent à conseiller et assister quotidiennement les équipes opérationnelles afin de garantir la bonne conformité.

Ces enjeux ont également été intégrés à la révision 2020 du Code de conduite, définissant les critères permettant d'identifier les comportements susceptibles de constituer un cas d'évasion fiscale, les engagements pris par le Groupe et les comportements à suivre pour les respecter. Par ailleurs, au sein du dispositif d'alerte professionnelle du Groupe, un site Internet dédié est accessible notamment aux collaborateurs et partenaires commerciaux, afin de signaler des actes constitutifs ou susceptibles de constituer un cas d'évasion fiscale.



—
99
référénts RGPD au sein
du Groupe Bolloré



PROTECTION DES DONNÉES PERSONNELLES

Le règlement général sur la protection des données (RGPD) entré en vigueur en 2018, l'émergence de législations à l'international et la digitalisation croissante des activités nécessitent pour les entreprises de s'assurer que les données personnelles collectées auprès des individus soient traitées de manière sécurisée, afin de leur offrir les meilleures garanties de confidentialité.

« Pour ce faire, explique **Laure Cartigny**, DPO du Groupe Bolloré, le Groupe a mis en place un Comité de pilotage dédié à la protection des données personnelles qui a pour principales missions de :

- sensibiliser les DPO et référents des entités aux obligations qui leur incombent en matière de protection des données personnelles,
- élaborer des lignes directrices, des procédures en lien avec les lois applicables,
- partager les bonnes pratiques mises en place. »

ACHATS RESPONSABLES

Démarche de vigilance au sein de la chaîne d'approvisionnement

Dans l'optique de privilégier les partenaires commerciaux respectueux de ses principes, le Groupe appelle à la mise en place de dispositifs de vigilance appropriés, permettant d'identifier, de prévenir et d'atténuer les risques d'atteintes graves, au sein des divisions et filiales et également de la chaîne d'approvisionnement. En 2021, un effort particulier a été effectué sur la sensibilisation des acheteurs aux enjeux de vigilance : 100% des acheteurs ont ainsi suivi les modules « Droits humains » et « Code de conduite ».

« La Direction des achats du Groupe travaille de concert avec la Direction de la conformité et la Direction RSE pour élaborer les outils nécessaires à la bonne application sur le terrain des engagements pris dans la Charte achats responsables publiée en 2020. »

Michel Sibony, Directeur des achats Groupe

La formalisation de la Charte achats responsables Groupe a pour objectif de constituer le socle commun d'engagements applicables à toutes les familles d'achats du Groupe. Traduite en anglais, espagnol, italien et portugais, la Charte achats responsables est systématiquement transmise dans le cadre de nouvelles relations commerciales. Ainsi, en 2021, 100% des fournisseurs du Groupe se sont vu transmettre le Code de conduite et la Charte achats responsables. L'organisation de la chaîne d'approvisionnement, étant structurée autour de quatre départements principaux (achats généraux, achats de production, achats immobilier et infrastructures et achats de fret), dispose de procédures, modalités de référencements et plateformes dédiées. C'est pourquoi, afin d'optimiser l'implémentation la plus fluide et la plus efficace possible de ces engagements, des référents

éthiques ont été nommés sur chacun de ces départements. L'application de notre stratégie d'achats responsables passe par l'implication des équipes achats et juridiques, qui s'appuient sur le dispositif éthique, la clause RSE, les démarches d'identification des risques, des procédures de due diligence ainsi que la politique éthique de sélection des fournisseurs. En 2021, plus de 80% des nouveaux contrats fournisseurs intégraient une clause RSE et une clause compliance. « Au 1^{er} janvier 2022, une politique achats responsables propre aux fournisseurs hors production a été formalisée, prévoyant notamment le référencement de tous les fournisseurs stratégiques sur EcoVadis (76% des fournisseurs référencés ont été évalués). Des chantiers dédiés se poursuivront courant 2022, réunissant juristes et acheteurs, pour assurer la bonne appropriation de ces outils », précise **Francine Sebire**, Déléguée conformité achats - RSE achats responsables - RSGPD.



Promouvoir les droits humains

Signataire du Pacte mondial des Nations unies et responsable de l'emploi de plusieurs centaines de milliers de personnes, directement ou indirectement, dans 109 pays, le Groupe Bolloré fait du respect et de la promotion des droits humains un enjeu fondamental de sa politique RSE.

Si la forte présence internationale du Groupe atteste de sa faculté d'ancrage et d'adaptation, elle suppose également une multitude de contextes socio-économiques à laquelle peut être associée une diversité d'enjeux, couvrant notamment la garantie de conditions de travail décentes, la promotion d'un dialogue social et la liberté d'association des syndicats, le principe de non-discrimination (respect des droits des individus indépendamment de leurs origines, de leur genre, de leur orientation sexuelle, de leur appartenance politique ou syndicale, de leur état de santé, etc.) et la lutte contre toute forme de harcèlement. Par ailleurs, la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants constitue une priorité absolue pour le Groupe Bolloré. Si les mesures et les contrôles internes en permettent une bonne maîtrise, la vigilance reste totale et doit être adaptée pour répondre au contexte local de certaines régions, jusqu'à la chaîne d'approvisionnement et de sous-traitance.

Pour le groupe Vivendi, le soutien à la création, l'édition, l'engagement d'être un acteur culturel responsable ainsi que la promotion de la diversité et de l'inclusion relèvent des droits humains.



ENJEUX DROITS HUMAINS AU SEIN DU GROUPE BOLLORÉ

La gouvernance de ces sujets s'incarne à travers la réunion bisannuelle du Comité éthique-RSE et anticorruption, qui assure le suivi de la performance de la stratégie droits humains. En 2021, un socle d'objectifs communs du Groupe Bolloré (hors Vivendi) a été validé par les membres du Comité.

« Les droits humains sont inscrits comme pilier fondamental de la stratégie RSE du Groupe Bolloré, qui a formalisé des engagements dédiés au sein de son dispositif éthique Groupe, et tout spécifiquement au sein de sa charte dédiée », précise **Marie Debains**, Chargée de mission RSE du Groupe Bolloré. Déployée depuis 2019, la Charte droits humains Groupe s'articule autour de trois axes :

- 1) Le respect des droits des travailleurs dans la chaîne de valeur ;
- 2) Le respect des droits fondamentaux des communautés riveraines ;
- 3) La recherche constante d'une contribution sociétale positive.

Ces engagements s'inscrivent également dans les objectifs de développement durable (ODD) de l'ONU et sont adossés aux standards internationaux :

- la Charte internationale des droits de l'homme ;
- les principes directeurs de l'ONU relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme ;
- les principes de l'OCDE à l'intention des multinationales ;
- les conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail ;
- les recommandations de l'Agence française anticorruption.

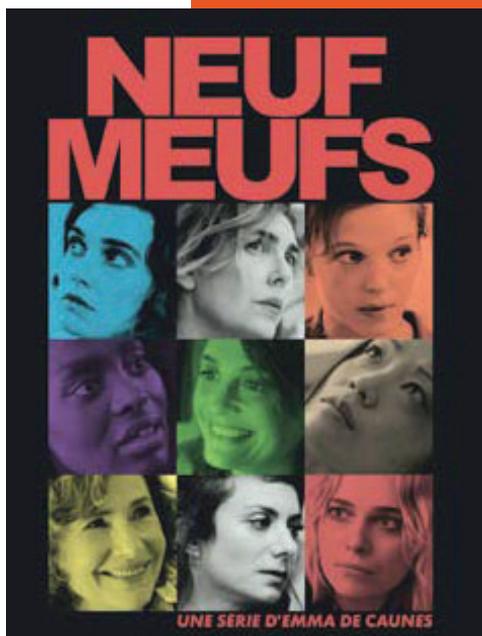
Les enjeux droits humains ayant été identifiés comme prioritaires pour la division Bolloré Transport & Logistics, un Comité de pilotage a été constitué afin de travailler à l'élaboration d'un questionnaire de reporting droits humains. Comportant plus d'une soixantaine d'indicateurs, celui-ci a été



77%

de complétion
du module en e-learning

« Droits humains »
parmi les collaborateurs
du Groupe Bolloré



envoyé à l'ensemble des Directions générales. Cette démarche, qui a permis de dégager un périmètre prioritaire et de remonter les bonnes pratiques déployées par les entités, s'est axée autour de six thématiques :

- conditions et bien-être au travail ;
 - esclavage moderne et travail forcé ;
 - travail des enfants ;
 - harcèlement et discrimination ;
 - santé et sécurité ;
 - relations fournisseurs et sous-traitants.
- 100 % des entités prioritaires déploient des process formalisant les aspects relatifs à la prévention de l'esclavage moderne en phase d'embauche.
 - Plus de 95 % des salariés des entités sondées bénéficient d'une couverture sociale ; 94 % des entités du périmètre prioritaire l'appliquent aux ayants droit.
 - 100 % des entités appliquent des process pour garantir le versement du salaire sur une base régulière.

Tout en démontrant la bonne appropriation de ces enjeux et la robustesse des processus RH et QHSE sur le terrain, cette démarche droits humains a permis le déploiement de plans d'action. Ainsi, un axe d'amélioration en matière de sensibilisation aux engagements portés par la Charte diversité et inclusion a été identifié et a conduit au déploiement d'un module de sensibilisation spécifique auprès des collaborateurs associés à des fonctions managériales et aux métiers des ressources humaines. En 2021, 86 % de ce panel a d'ores et déjà suivi ce module.

VIVENDI

Creation with All : construire ensemble un monde responsable

Pour Vivendi, le respect et la promotion des droits humains se manifestent notamment par le soutien à une création ambitieuse et plurielle ainsi que par la révélation des talents dans toute leur diversité, une politique qui s'appuie sur les deux piliers stratégiques Creation with All et Creation for Society. En effet, les divisions audiovisuelles, d'édition ou de spectacles vivants de Vivendi déploient, partout où elles sont implantées, des systèmes - organisations, résidences d'artistes, concours, partenariats, etc. - pour détecter, attirer et fidéliser les talents. Améliorer la représentation des femmes à l'écran, rendre les contenus accessibles, offrir une visibilité aux personnes en situation de handicap, porter des messages d'inclusion. À tous les niveaux, que ce soit sur scène, sur les écrans de cinéma ou des chaînes du groupe, dans un jeu vidéo ou dans la publicité et la communication, le groupe entend soutenir une création ouverte et responsable.

54%

des équipes de recrutement chez Vivendi formées à la non-discrimination sur les 24 derniers mois

8 586

collaborateurs du groupe Vivendi ont suivi une formation sur le harcèlement en 2021

Fédérer

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



L'épanouissement des collaboratrices et collaborateurs est directement lié à celui du Groupe Bolloré : leur engagement et leurs compétences sont au cœur de sa performance. Le Groupe se positionne comme un employeur de référence en attirant des talents partageant ses valeurs. La santé et la sécurité sont une priorité absolue, pour les collaborateurs comme pour les personnes indirectement liées aux activités du Groupe Bolloré.



Attirer les talents



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

David-Alexandre Fournier,

Directeur des ressources humaines du Groupe Bolloré

Pour garantir la pérennité et la croissance de nos activités, attirer puis retenir et développer les compétences des femmes et des hommes de l'entreprise constituent un levier fort d'efficacité opérationnelle et d'innovation. Nos actions se déclinent autour de sept piliers : relations écoles, recrutement, diversité, mobilité, formation, accompagnement professionnel et, enfin, rémunération.

RELATIONS ÉCOLES

Les relations avec les écoles constituent un véritable pilier de la politique de recrutement et doivent s'inscrire dans la durée. Elles ont pour principale vocation d'attirer et de contribuer à former les stagiaires mais aussi de créer des passerelles privilégiées pour les profils fraîchement diplômés. Malgré le contexte de crise, le Groupe s'est engagé sur 2020 à maintenir sa stratégie long terme de partenariat et à aider les écoles. En 2021, le nombre de partenariats école a continué de progresser, passant à 232 écoles.

5343

recrutements en 2021,
dont 57% en CDI

37%

de femmes formées
dans l'année

et

31%

de femmes formées
au management

RECRUTEMENT ET DIVERSITÉ

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

L'éthique de recrutement est encadrée par la Charte diversité et inclusion signée par le Groupe en 2019.

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

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

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES

L'égalité professionnelle femmes-hommes est identifiée comme un levier de transformation avec un potentiel fédérateur commun à toutes les business units du Groupe. Trois objectifs ont été fixés :

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





VIVENDI

Creation with All : construire ensemble un monde responsable

Les métiers de Vivendi sont faits de passion, de créativité et de talents. La diversité, l'équité et l'inclusion sont au cœur de leur identité et font partie des engagements majeurs du groupe, présent dans 80 pays. Parce que les différences de chacun sont source de richesse, Vivendi place les compétences individuelles au cœur de la performance collective. Rendre ses activités plus inclusives est un engagement de longue date du groupe, qui se décline autant en interne qu'à l'extérieur de l'entreprise, notamment par le soutien apporté par Vivendi Create Joy aux personnes œuvrant pour un plus large accès aux métiers de la création. Plus récemment, Vivendi a renforcé sa démarche par le lancement de groupes de travail multimétiers sur les enjeux du handicap et de l'égalité des chances et la création d'une task force internationale Inclusion & Diversité, chargée d'élaborer des propositions d'actions communes portées au niveau du groupe. Avec le programme Creation with All, Vivendi fixe un cadre global à ces actions afin de renforcer l'intensité et l'impact de son engagement pour contribuer à construire un monde plus inclusif.

2021

En 2021, le pourcentage de femmes au sein du Groupe Bolloré a encore progressé, atteignant 31% de l'effectif total.

Cette progression illustre les retombées graduelles du plan d'action du Groupe dans toutes ses dimensions.

Un programme de sensibilisation de l'ensemble des managers a été lancé pour lutter contre toute forme de discrimination. Enfin, un module de sensibilisation à la diversité et à l'inclusion à destination des collaborateurs, inscrits et associés aux métiers des ressources humaines (ou fonctions de haut management), a été déployé sur l'ensemble du Groupe et suivi par 74% du panel.

Happyindex®
Trainees

L'expérience stagiaire de Bolloré Transport & Logistics a été récompensée deux fois par le label Happyindex® Trainees, en 2020 ainsi qu'en 2021.

Indicateurs de suivi de la part de femmes dans les instances dirigeantes du Groupe Bolloré

(en pourcentage)	Au 31/12/2021
Dans le Conseil d'administration	45
Dans le Comité des nominations et des rémunérations (CNR)	50
Dans le Comité d'audit	67
Dans le Comité exécutif	50

10 375

recrutements
en 2021, dont 68% en CDI

3 620

jeunes en stage ou en
contrat d'alternance en 2021

52%

de femmes cadres
dans le groupe Vivendi

Accompagner les carrières



« Développer nos collaborateurs sur le long terme est essentiel pour renforcer la contribution et l'engagement de chacun, individuellement et collectivement. La mobilité interne, la formation et, plus largement, les programmes de développement sont autant de leviers actifs pour accompagner nos collaborateurs dans leur quotidien et dans leur projet de carrière. »

Laurent Rebischung,

Directeur du développement RH et des programmes de responsabilité sociale

FORMATION ET DÉVELOPPEMENT

Le développement de nos collaborateurs par la formation est un levier clé pour assurer l'excellence de nos produits et services et l'anticipation des compétences nécessaires à nos métiers dans un contexte en forte évolution et plus concurrentiel. L'investissement de l'entreprise dans la formation est donc un point important permettant à chaque collaborateur de mieux se positionner dans sa fonction et d'étendre ainsi son employabilité.

Pour renforcer ses engagements dans le développement de ses collaborateurs, le Groupe a lancé en 2020 l'Université Bolloré. Celle-ci se positionne au service de tous les collaborateurs comme vecteur du socle commun de valeurs,



d'engagements et de comportements qui font l'ADN du Groupe et comme catalyseur d'approches transversales et innovantes sur les métiers communs (ex. : finance, RH...).

Par ailleurs, les Comités carrière anticipent les évolutions au niveau du Groupe afin de proposer une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences proactives. Ils adressent notamment les enjeux collectifs comme l'évolution des compétences, les changements d'organisation, le renfort de la diversité. Ils permettent également de couvrir les enjeux individuels sur les postes critiques du Groupe en promouvant la transversalité.

POLITIQUE DE MOBILITÉ

La mobilité des collaborateurs constitue une priorité et une réalité concrète au sein du Groupe Bolloré. Elle peut être géographique (nationale ou internationale) ou fonctionnelle avec un changement de poste au sein de la même filière métier ou même entre nos différentes activités. C'est une opportunité pour le collaborateur de poursuivre son développement et de renforcer son employabilité tout en offrant à l'organisation l'opportunité de capitaliser sur l'expérience déjà acquise et de favoriser la transversalité.

POLITIQUE SALARIALE

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

—
75%

de collaborateurs ont été formés en 2021, contre 45% en 2020

—
100

Comités carrière ont été organisés en 2021

Un système de pesée des postes a ainsi été déployé, à titre expérimental, en Asie et dans l'une des unités africaines du Groupe ainsi qu'au siège.

DIALOGUE SOCIAL

Pour le Groupe Bolloré, un dialogue social de qualité se doit de mettre en relation réalité économique et réponse aux attentes sociales internes, afin d'assurer la performance collective dans la préservation des équilibres en place. Soucieux de garantir et de promouvoir dans la durée un tel dialogue, le Groupe en a établi des principes directeurs, que les Directions des ressources humaines déploient et adaptent aux spécificités et aux législations locales.

Le Groupe s'attache à faciliter l'expression des salariés, y compris dans les pays où les conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail (OIT) sur les libertés syndicales n'ont pas été ratifiées.



—
210

accords sociaux
ou avenants signés
ou reconduits
dans le monde
(Bolloré + Vivendi)

57%

des collaborateurs
promus en 2021 chez
Vivendi sont des femmes

Garantir la santé et la sécurité

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

GOUVERNANCE SANTÉ ET SÉCURITÉ

La performance des politiques QHSE est supervisée par les Directions générales de chaque business unit.

Le suivi de la performance a été renforcé début 2021 par la validation d'un socle d'objectifs communs aux divisions Transport et logistique et Stockage d'électricité et systèmes par les membres du Comité éthique-RSE et anticorruption.

SYSTÈMES DE MANAGEMENT

Le Groupe Bolloré déploie des systèmes de management et une politique de certification suivant les référentiels reconnus tels que ISO 9001 (management de la qualité), ISO 14001 (management environnemental), ISO 45001 (management de la santé et de la sécurité au travail), ISO/TS 22163, et autres normes internationales.

« La mise en œuvre de ces systèmes de management est garante de la prise en compte au quotidien de la santé et de la sécurité des collaborateurs et des tiers. »

Christian Devaux, Directeur QHSE et RSE de Bolloré Ports et Bolloré Railways



PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Les risques professionnels liés aux activités et aux métiers du Groupe font l'objet d'analyses spécifiques en matière de santé et de sécurité. Sur ces constats, des règles d'ergonomie et des moyens de réduction des risques sont déployés. Les audits réguliers ainsi que l'analyse des incidents et accidents mis en œuvre donnent lieu à des plans d'amélioration intégrant des mesures de prévention et correction dans une démarche d'amélioration continue. Les entreprises extérieures sont également amenées à faire l'objet de plans de prévention et de permis de travail visant à garantir au minimum la protection des travailleurs.

« Pour prévenir les risques, les implantations des lignes de production, de stockage et, de manière générale, les activités des sites de Blue Systems font l'objet d'analyses dans le but de réduire les accidents et maladies professionnelles (ex. : troubles musculosquelettiques - TMS). Les plans d'action associés sont suivis avec des taux de réalisation en fin d'année de plus de 80%. »

Emmanuel Bedague, Facility Manager IER

FORMATION ET SENSIBILISATION

La formation et la sensibilisation sont centrales pour assurer la santé et la sécurité au sein du Groupe et de son écosystème d'activité. Les collaborateurs, comme les sous-traitants, doivent exercer leur métier dans les meilleures conditions et avec les bons gestes. Le Groupe Bolloré s'assure que les collaborateurs sont recrutés et formés à leur poste et aptes à accomplir les tâches confiées. En 2021, près de 361 000 heures de formation HSE ont été prodiguées aux collaborateurs ainsi qu'aux sous-traitants.

93%

des entités du Groupe Bolloré⁽¹⁾ offrent une couverture santé plus favorable que ce que prévoient les obligations légales

(1) Hors Vivendi.

PROTECTION DE LA SANTÉ

Le Groupe Bolloré protège la santé de ses collaborateurs en s'assurant qu'ils sont aptes médicalement pour la mission qui leur est assignée. À cette fin, il déploie une politique de protection sociale efficace et propose une surveillance médicale renforcée pour le personnel pouvant être exposé à des risques sanitaires. Lorsque les prestations de santé locales sont jugées insuffisantes ou trop éloignées des sites opérationnels, les business units déploient les moyens nécessaires (centres médicaux, personnel médical, ambulances, équipement médical) pour assurer la santé des collaborateurs, de leurs ayants droit et, si besoin, des sous-traitants.

« Bolloré Energy déploie de vastes plans de formation, aussi bien auprès de nos collaborateurs que des entreprises tierces amenées à intervenir sur nos sites. En 2021, nous avons spécifiquement concentré nos actions de formation sur la prévention des risques chimiques. »

Frédéric Pasque, Ingénieur QSE de Bolloré Energy

Chaque année, les entités organisent des campagnes de vaccination, de dépistage ou de sensibilisation pour lutter contre des maladies telles que le paludisme ou les infections sexuellement transmissibles (IST) et le VIH/sida. En 2021, 63 entités (dont 62 % en Afrique) ont organisé des campagnes de vaccination et de dépistage ou de sensibilisation à destination des salariés.

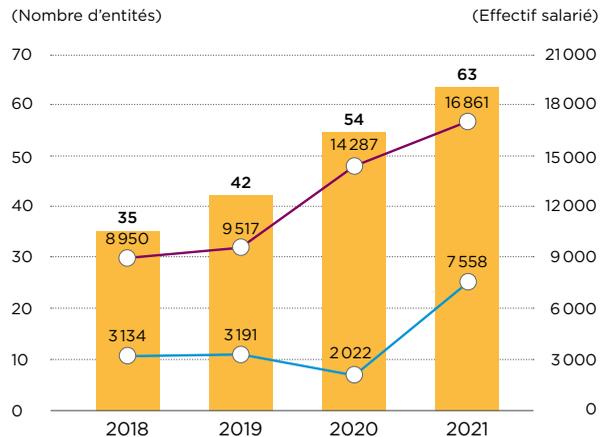
75%

des entités couvertes par un système de management HSE comptent au moins un site certifié ou labellisé santé-sécurité

99%

de l'effectif du périmètre de reporting est couvert par un système de management HSE

Campagnes de vaccination et de dépistage à destination des salariés



■ Nombre d'entités ayant organisé une campagne de vaccination, de dépistage ou de sensibilisation à destination des salariés

— Effectif salarié concerné par les campagnes de dépistage ou de sensibilisation (tests de dépistage Covid-19 inclus)

— Effectif salarié concerné par les campagnes de vaccination

BOLLORÉ LOGISTICS Triple certification

« En 2020, Bolloré Logistics a obtenu la triple certification SMI (Système de Management Intégré) regroupant l'ensemble des normes relatives à la sécurité au travail (ISO 45001), au management de la qualité (ISO 9001) et à l'environnement (ISO 14001) pour les régions Europe, Amériques, Asie-Pacifique, Moyen-Orient et Asie du Sud. Un an plus tard, en 2021, la couverture s'est étendue à plus de 420 sites dans 60 pays, dont 136 sites en Afrique. Cette ambition s'inscrit dans les objectifs du Groupe à l'horizon 2022. »

Christian Teillet,
Directeur Corporate QHSE
- Bolloré Logistics

Innover

face aux grands enjeux
environnementaux



Afin d'anticiper les grands changements de la société et de soutenir les adaptations nécessaires à un développement durable, telles que la réduction de l'empreinte des activités humaines sur l'environnement ou la promotion de la transition énergétique, le Groupe Bolloré déploie des mesures d'atténuation, travaille au renforcement de sa stratégie climat et investit à long terme afin de proposer des produits et services bas carbone, innovants et connectés.



Préserver l'environnement



« La performance environnementale des entités fait l'objet d'un suivi régulier en Comités de direction au siège et en local. Tout en répondant aux réglementations nationales, les filiales s'engagent dans la prévention des pollutions, la gestion des déchets et la protection de la biodiversité. »

Thierry Ehrenbogen, Directeur général adjoint de Bolloré Transport & Logistics, Directeur général de Bolloré Logistics, membre du Comité éthique-RSE et anticorruption

SYSTÈMES DE MANAGEMENT ENVIRONNEMENTAL

Le Groupe s'appuie sur des systèmes de management environnemental (SME) pour anticiper et maîtriser l'impact de ses activités sur les milieux naturels. Au cœur de la démarche d'amélioration continue, ils constituent un cycle de vigilance vertueux. La maîtrise de l'empreinte environnementale des sites du Groupe passe par le déploiement de SME suivant des référentiels reconnus tels que la norme ISO 14001 ou assurant

le respect de réglementations strictes telles que Seveso ou ICPE pour les sites industriels. La prévention des pollutions et la gestion des matières dangereuses sont des enjeux prioritaires pour le Groupe, dont l'objectif est que 100 % des entités juridiques concernées par le stockage et le transport de matières dangereuses soient équipées de dispositifs de prévention des pollutions.

PRÉVENTION DES POLLUTIONS LOCALES

Au sein de ses activités industrielles, et en cohérence avec sa démarche de vigilance, le Groupe met en œuvre des procédures spécifiques et se dote de matériels d'intervention d'urgence adéquats. Les sites font l'objet d'analyses de risques industriels et environnementaux qui permettent de répertorier les actions préventives ou correctives à mettre en place et constituent, de fait, un outil d'aide à la décision pour leur implémentation.

GESTION DES DÉCHETS ET ÉCONOMIE CIRCULAIRE

Le Groupe assure le suivi de ses déchets dans les différents sites en France et à l'international. Une attention particulière est portée à la gestion des déchets dangereux, qui, par leur réactivité, leur inflammabilité, leur toxicité ou autres propriétés dangereuses, doivent faire l'objet de retraitements spécifiques et dédiés pour ne porter atteinte ni à l'homme ni à l'environnement.

Les entités s'appliquent à confier l'ensemble de leurs déchets à des prestataires agréés par les ministères de l'Environnement des pays dans lesquels elles exercent leurs activités, afin de se doter du meilleur niveau de traitement disponible sur le territoire concerné.



99%

de l'effectif des entités

Bolloré⁽¹⁾ couvert par un système de management incluant la préservation de l'environnement

(1) Groupe Bolloré hors Vivendi.



PROTÉGER LA BIODIVERSITÉ

Bolloré Logistics mène une politique active en faveur de la biodiversité, déployée sur ses sites certifiés « Engagement Biodiversité » par Ecocert® et labellisés BiodiverCity® en France et à Singapour. « Reconnue “Entreprise engagée pour la nature” en 2021 par l’Office français de la biodiversité, Bolloré Logistics, avec son plan d’action sur cinq ans, fait partie des entreprises qui intègrent la biodiversité dans leur stratégie, activités et chaîne de valeur », précise **Valérie Pira**, Responsable RSE de Bolloré Logistics.

La biodiversité est également prise en compte chez Bolloré Ports dans le cadre des études d’impact réalisées en amont de toute nouvelle construction portuaire.

76%
des entités couvertes
par un système
de management de
l’environnement ont
au moins un site certifié ou
labellisé par un référentiel
environnemental

S'adapter et lutter contre le changement climatique



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

Marie Bolloré, Directrice générale de Blue Systems, Membre du Comité éthique-RSE et anticorruption

VERS LA MISE EN ŒUVRE D'UNE STRATÉGIE CLIMAT GROUPE

Dans le cadre du développement des actions menées par les business units en faveur du climat depuis plusieurs années, le Groupe Bolloré souhaite structurer sa stratégie climat au niveau du Groupe. Cette démarche vise à définir des objectifs de réduction quantifiés de ses émissions de GES. En coconstruction avec chacune de ses divisions, le Groupe renforcera ainsi son engagement à réduire l'impact de ses activités sur le climat à moyen et long termes.



Avec l'aide d'un cabinet spécialisé, le Groupe Bolloré a initié des travaux pour la mise en œuvre d'une stratégie de décarbonation à l'échelle du Groupe selon l'approche suivante :

- **phase 1** : analyse de l'empreinte carbone du Groupe permettant d'identifier les postes les plus émetteurs en GES ;
- **phase 2** : identification et quantification des leviers de décarbonation spécifiques et communs au travers d'entretiens menés avec les business units pour définir les leviers pertinents au regard de leur activité ;
- **phase 3** : élaboration d'une trajectoire de décarbonation et phasage temporel des leviers identifiés en phase 2.

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

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

Parmi les produits et services innovants permettant de réduire l'impact des activités sur le climat figurent :

- le développement d'offres innovantes de supply chain durable, par exemple par l'extension de partenariats et plans de transport bas carbone maritime et aérien, le déploiement de lignes de services réguliers par voie fluviale et ferroviaire, le développement de services en entrepôt à valeur ajoutée, etc. ;



37%

de l'électricité consommée est issue de sources d'origine renouvelable

- le développement d'un processus de labellisation environnemental des installations portuaires, le Green Terminal, contribuant à la réduction de l'empreinte carbone des activités portuaires du Groupe ;
- la diminution de la part des énergies fossiles parmi les produits énergétiques distribués grâce à l'élaboration de produits alternatifs (Biofioul Évolution, Koolza) ;
- l'intégration de la batterie LMP® dans des solutions de transports collectifs favorisant la transition de la mobilité urbaine vers l'électrique ;
- la mise à disposition de services visant à réguler la gestion des flux et à optimiser les déplacements urbains avec la Smart Mobility Platform chez Blue Systems ;
- le développement de solutions de gestion intelligente de l'énergie permettant d'améliorer l'accès aux énergies renouvelables et d'optimiser leur utilisation (solutions de stockage d'électricité stationnaire basées sur la technologie LMP®).

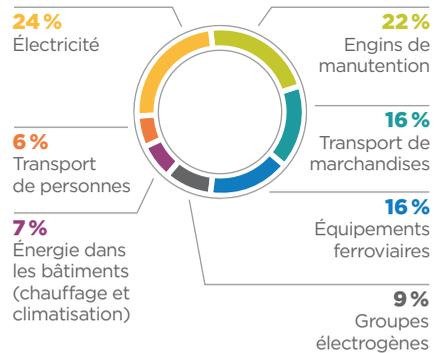
RÉDUCTION DES ÉMISSIONS DE GES

Afin de réduire ses émissions de gaz à effet de serre (GES), les membres du Comité éthique-RSE et anticorruption du Groupe (hors division Communication) ont validé la fixation d'objectifs relatifs à la mise en œuvre d'une approche de gestion de consommation d'énergie basée sur :

- la sobriété : optimisation des consommations, lutte contre le gaspillage énergétique, écogestes, etc. ;
- l'efficacité énergétique : investissements en faveur de l'optimisation énergétique (LED, détecteurs de présence, rénovation de systèmes de chauffage/climatisation, etc.), renouvellement des flottes de véhicules, électrification, etc. ;
- la promotion des énergies renouvelables : renforcement de la part de la consommation d'électricité issue de sources d'énergies renouvelables (certificat de garantie d'origine et production d'électricité via des panneaux solaires installés sur certaines infrastructures).

Répartition des émissions de gaz à effet de serre du Groupe Bolloré, scopes 1 et 2

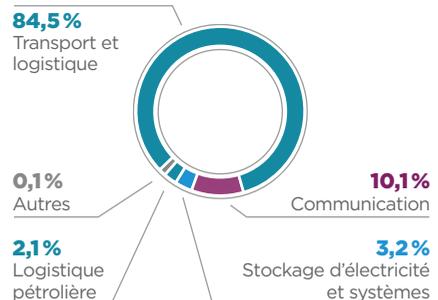
PAR POSTE ÉMETTEUR



PAR ZONE GÉOGRAPHIQUE



PAR DIVISION/MÉTIER



Dossier

Nos engagements pour le climat

Le changement climatique constitue une réalité incontestable, avec des conséquences inédites sur l'accroissement de la fréquence et de l'intensité des phénomènes climatiques extrêmes engendrant des mouvements de population, l'aggravation des crises alimentaires, la privation de l'accès à l'énergie, à l'eau, la perturbation des écosystèmes, etc. L'Accord de Paris adopté en 2015, où 192 pays se sont engagés à limiter leurs émissions pour contenir le réchauffement moyen d'ici à la fin du siècle bien en dessous de 2 °C, atteste de l'urgence de s'inscrire dans une trajectoire bas carbone.

De plus, les parties prenantes (investisseurs, clients, société civile, agences de notation extra-financière, etc.) expriment désormais des attentes fortes à l'égard des entreprises sur leur capacité à réduire leur empreinte carbone et à diriger leurs efforts d'innovation vers la création de produits et services à faibles émissions carbone. Limiter le réchauffement climatique est devenu essentiel et impose une nouvelle donne pour les entreprises. Afin de s'adapter aux évolutions climatiques et de renforcer sa résilience face aux risques liés au climat, le Groupe déploie des initiatives concrètes menées par chacune de ses business units, que ce soit par les investissements réalisés en faveur du développement de produits et services bas carbone ou par leurs efforts pour réduire les consommations, optimiser les charges d'exploitation et limiter l'impact de leurs activités sur le changement climatique.



34%
des émissions de GES
du Groupe (scopes 1 et 2)



« Depuis le lancement du programme RSE de Bolloré Logistics “Powering Sustainable Logistics” en 2018, notre business unit a renforcé ses engagements pour lutter contre le changement climatique pour nos activités en propre. À travers notre programme sur l’offre supply chain durable, nous plaçons l’environnement au cœur de nos approches marchés. En tant qu’acteur global de la supply chain, il est de notre rôle d’agir de façon responsable dans notre manière d’appréhender les enjeux environnementaux dans nos activités. »

Odile Maarek, Directrice RSE de Bolloré Logistics

MESURES DE RÉDUCTION DE L'IMPACT CARBONE

Dans le cadre du déploiement de son programme RSE « Powering Sustainable Logistics », Bolloré Logistics s’est engagé à réduire les émissions de GES de ses activités en propre. Basée sur l’approche méthodologique de l’initiative Science Based Targets, la cible est alignée avec la trajectoire 1,5 °C et fixe un objectif de réduction des émissions de GES de 43 % sur ses scopes 1 et 2⁽¹⁾ en absolu d’ici à 2027⁽²⁾ pour l’ensemble de son réseau (base de référence : année 2017).

En 2022, afin de renforcer ses engagements, Bolloré Logistics soumettra ses cibles de réduction carbone auprès de l’initiative Science Based Targets et ajustera, à ce titre, l’ensemble de ses objectifs avec les dernières recommandations et approches méthodologiques sectorielles. Pour atteindre sa cible de réduction, Bolloré Logistics déploie des mesures sur l’ensemble de ses sites : campagnes annuelles d’écogestes, bilan « Green IT », challenge annuel RSE interpayes AcTogether, renforcement

de la politique d’immobilier durable, orientations sur le remplacement des flottes de véhicules par des solutions plus performantes sur le plan environnemental, orientations budgétaires pour des investissements et dépenses contribuant aux objectifs de réduction carbone. Bolloré Logistics mène également une démarche d’accompagnement personnalisé pour les pays les plus émetteurs des scopes 1 et 2 : analyse énergétique des sites clés, contrôle et optimisation de la consommation d’électricité en entrepôt et bureaux via des solutions de pilotage et d’intelligence artificielle, optimisation des systèmes de climatisation, équipements et véhicules bas carbone, isolation, installation d’équipements d’énergie renouvelable, achat d’électricité verte (REC/GO).

L'OFFRE DURABLE AU CŒUR DES OPÉRATIONS DE BOLLORÉ LOGISTICS

« En tant qu’acteur global du transport et de la logistique, la lutte contre le changement climatique est un enjeu majeur pour Bolloré Logistics. Ainsi, proposer des solutions de supply chain durables à ses clients est une démarche ancrée chez Bolloré Logistics depuis plusieurs années », explique **Béatrice Piau**, responsable RSE de Bolloré Logistics. En 2020, afin de renforcer son engagement et de contribuer à la décarbonation du secteur, Bolloré Logistics a défini une cible de réduction sur le total de ses émissions carbone liées à l’exécution des services de transport de son scope 3 aval, de – 30 % en absolu d’ici à 2030 (base : année 2019)⁽³⁾.

(1) Scope 1 : émissions directes (combustion de carburants). Scope 2 : émissions indirectes associées à la production d’électricité et de chaleur.
(2) Calcul basé sur la méthodologie de l’initiative Science Based Targets.
(3) La fixation de cet objectif s’inscrit dans une trajectoire « well-below 2 °C », telle que définie par l’initiative Science Based Targets.



Les moyens mis en œuvre pour atteindre cette cible passent par :

- **l'accompagnement de ses clients** à réduire l'impact environnemental de leur chaîne d'approvisionnement, à travers les travaux de standardisation d'une offre de solutions de transport durable pour tous les clients et la poursuite du programme de réduction carbone sur mesure avec les clients grands comptes ;
- **l'intégration de solutions digitales internes** permettant progressivement de systématiser la prise en compte du critère CO₂e dans les outils standards d'aide à la décision ;
- **le renforcement de la pertinence de l'information** transmise aux clients sur les émissions de GES et de polluants atmosphériques liées au transport grâce à un tableau de bord CO₂e automatisé ;
- **l'évaluation systématique et la sélection des fournisseurs et sous-traitants de transport** selon des critères environnementaux ;
- **le développement de partenariats et plans de transport bas carbone** avec les compagnies maritimes et aériennes. Pour le transport aérien, à travers ses partenariats, Bolloré Logistics propose de plus en plus à ses clients d'opter pour le carburant aéronautique responsable (SAF). Dès janvier 2021, Bolloré Logistics a rejoint le programme SAF d'Air France KLM Martinair Cargo (AFKLMP Cargo). Pour le transport maritime, Bolloré Logistics a lancé fin 2021 une offre dédiée, SEAalternative, donnant l'opportunité à

ses clients d'opter pour le SMF (Sustainable Maritime Fuel), disponible sur n'importe quelle ligne commerciale en suivant le concept de bilan massique ;

- **la poursuite des investissements dans les véhicules bas carbone pour le transport terrestre en propre** : deux véhicules roulant à l'Oleo100 dans la région du Havre et une flotte de fourgonnettes électriques à Singapour dont les stations de recharge sont alimentées par l'énergie solaire ;
- **le développement croissant** partout dans le monde de navettes exclusives avec ses partenaires routiers, utilisant une énergie alternative au diesel. Ainsi, en Chine et à Hong Kong, Bolloré Logistics a recours à plus de 120 véhicules électriques pour assurer ses services de livraison dans différentes villes ;
- **le déploiement de lignes de services réguliers par voie fluviale et ferroviaire** : développement d'un service ferroviaire entre l'Europe et la Chine, entre le port de Mombasa et Nairobi au Kenya ; mise en place d'un service hebdomadaire de navette fluviale dans la vallée de la Seine en France, assuré en amont et en aval par des camions à gaz ;
- **la formation des équipes commerciales**, qui sont les premiers vecteurs des solutions de supply chain durables de Bolloré Logistics auprès des clients. En 2021, plus de 1 400 heures de formation sur ces thématiques ont été réalisées auprès des équipes commerciales dans le monde ;
- **l'animation du challenge annuel AcTogether depuis 2020**, compétition interpays invitant les collaborateurs à réaliser localement des actions RSE, contribuant notamment à la réduction de l'empreinte carbone de Bolloré Logistics, y compris sur le scope 3 aval lié à l'exécution des services de transport.



Plus de
38%
des émissions
de GES du Groupe
(scope 3)

76/100
EcoVadis : score
« Platinum » pour
l'ensemble de
son périmètre

A-
CDP Supplier
Engagement
Rating

BOLLORÉ LOGISTICS

Une politique d'immobilier durable

Bolloré Logistics est engagée dans une politique d'immobilier durable depuis 2012 avec huit bâtiments présentant de fortes caractéristiques environnementales (réduction de l'empreinte carbone lors de la construction et de l'exploitation, intégration de la biodiversité, résilience face aux risques climatiques, etc.). En outre, un engagement systématique d'obtention de certification environnementale lors de la phase de construction a été formalisé par Bolloré Logistics (double certification LEED® et BiodiverCity® pour

les grands hubs logistiques). Inauguré en décembre 2019, le Blue Hub à Singapour fait figure de référence en matière de conception durable de plateforme logistique. Certifié LEED® Gold, BCA Green Mark « Platinum » et labellisé BiodiverCity®, ce bâtiment de 50 000 m² intègre de nombreuses solutions permettant une réduction annuelle de 100 tonnes de CO₂ : recours à de l'électricité verte, système de recyclage des eaux de pluie, capteur photoélectrique pour collecter la lumière du jour, broyeur d'aliments pour une cantine sans déchet.



39%
des émissions de GES
du Groupe (scopes 1 et 2)



« L'implication des entreprises du secteur privé est primordiale pour répondre aux enjeux de bien commun. Bolloré Ports, opérateur de concessions portuaires sur trois continents, a très tôt pris en compte les attentes de son écosystème pour agir avec responsabilité sur toute sa chaîne de valeur. En intégrant les critères ESG dans sa stratégie de développement, son ambition est d'investir mieux et durablement tout en combinant performance financière et impact positif vis-à-vis de ses parties prenantes. »

Olivier de Noray, Directeur général Ports et Concessions

GREEN TERMINAL : LE PROCESSUS INÉDIT DE LABELLISATION ENVIRONNEMENTALE

Afin de renforcer ses engagements dans la construction et la modernisation d'infrastructures portuaires qui respectent les normes environnementales locales et qui contribuent à réduire son empreinte carbone, Bolloré Ports s'est doté d'un processus de labellisation de ses installations : le Green Terminal. Élaborée en collaboration avec **Bureau Veritas**, cette démarche vise au déploiement d'un système de management environnemental renforcé dont le pilotage consiste au dépassement volontaire de la norme ISO 14001. Le label repose sur huit piliers fondamentaux, intégrant notamment : la conduite des analyses d'impact environnemental dans le cadre de projets, la construction d'infrastructures conformes aux standards internationaux, le déploiement de solutions et d'équipements de manutention respectueux de l'environnement favorisant

la transition énergétique, la mise en œuvre de solutions digitales pour faciliter les échanges de données, l'optimisation de la gestion des déchets (collecte, valorisation, recyclage) avec les partenaires agréés, le traitement des eaux et l'amélioration de la qualité de l'air, et enfin la formation et la sensibilisation des collaborateurs aux bonnes pratiques liées aux enjeux environnementaux. Applicable à l'ensemble des terminaux portuaires, cinq terminaux sont au 31 décembre 2021 labellisés Green Terminal, et la labellisation de cinq autres est prévue pour 2022.

DES MESURES CONCRÈTES POUR OPTIMISER LA PERFORMANCE ÉNERGÉTIQUE DES PORTS

L'engagement de Bolloré Ports pour améliorer la performance énergétique des ports se traduit également par la multiplication d'initiatives techniques environnementales menée depuis plusieurs années. Parmi elles :

- le raccordement systématique des ports aux réseaux électriques nationaux lorsque ceux-ci sont fiables (16 terminaux sur 19 en 2021) ;
- les investissements réalisés dans l'acquisition de nouveaux engins électriques de manutention. Disposant d'un parc portiques de quai (STS) entièrement électrique, Bolloré Ports a entamé le renouvellement progressif de ses portiques de parc (RTG) au profit d'eRTG, dont la part a atteint, fin 2021, 32 % du nombre total de RTG. Après une phase de tests opérationnels sur un terminal, le déploiement de tracteurs électriques Gaussin alimentés par les batteries LMP® de Blue Solutions va être poursuivi sur les terminaux en construction en 2022 ;
- le travail d'approfondissement d'identification des postes à fortes émissions de GES et potentiels leviers de décarbonation (projet MAPS).



61%

des émissions de GES
du Groupe (scope 3)
liées à la combustion
de carburants



« Depuis 2018, Bolloré Energy s'inscrit dans la transition énergétique en développant une stratégie de diversification de ses produits afin de proposer à ses clients des alternatives plus propres. Pionnier de la distribution de biofioul en France avec le lancement en 2019 du Biofioul Évolution contenant 5% d'huile de colza (F5), Bolloré Energy proposera à ses clients un Biofioul Évolution avec 30% d'huile de colza (F30) en septembre 2022. Composé de fioul conventionnel et de biocarburant, il se distingue par ses qualités environnementales, notamment une réduction des rejets de CO₂ dans l'atmosphère. »

Hakim Britel, Directeur général de Bolloré Energy

LES CARBURANTS BAS CARBONE, UNE SOLUTION ALTERNATIVE INNOVANTE EN FAVEUR DE LA TRANSITION ÉNERGÉTIQUE

En 2021, Bolloré Energy a lancé la commercialisation de plusieurs « produits spéciaux », notamment :

- le biodiesel B100 (Koolza 100) : produit à partir de colza cultivé et transformé en France, ce biocarburant constitue une alternative écologique au diesel fossile avec une autonomie équivalente et permet de réduire les émissions de CO₂ de 60% et les émissions de particules fines de 80% ;
- le carburant de synthèse Izipure, créé à partir d'huiles usagées et permettant de réduire d'au moins 85% les émissions de CO₂ ;
- le gazole B10.

BOLLORÉ ENERGY ENGAGÉ DANS LES PROGRAMMES D'ÉCONOMIE D'ÉNERGIE

À travers le dispositif des certificats d'économies d'énergie (CEE), Bolloré Energy initie et finance depuis 2017 plusieurs programmes d'accompagnement validés par le ministère de la Transition écologique pour soutenir le développement de l'écomobilité et de solutions économes en CO₂.

Bolloré Energy a ainsi conçu et financé le programme MoéBus pour l'incitation à l'achat de bus électriques pour les collectivités territoriales. Il est également un financeur historique du programme Advenir pour l'installation de bornes de recharge de véhicules électriques.

BIOFIOUL ÉVOLUTION

Quelques chiffres 2021

36 000 m³

de Biofioul Évolution livré sur
le réseau détail à plus de 19 700 clients

120 000 m³

Objectif à vision 2022 de vente
du Biofioul Évolution

DIVISION BRETAGNE

BlueSolutions BOLLORÉ bluebus bluestorage



17,7 M€

investis sur des projets de R&D servant la transition énergétique en 2021 (batterie, Bluebus, Bluestorage, électromobilité)



« Le Groupe Bolloré poursuit ses efforts de développement dans l'électromobilité en proposant des innovations, notamment les batteries LMP® produites par Blue Solutions. »

Jean-Luc Monfort, Directeur général Bolloré division Bretagne

LA BATTERIE LMP®, UNE SOLUTION POUR LA TRANSITION ÉNERGÉTIQUE

Dans une course mondiale et de long terme à l'innovation, les batteries solides dites « de quatrième génération » sont reconnues comme les plus prometteuses. Blue Solutions est à ce jour la seule entreprise dans le monde à commercialiser et à maîtriser l'ensemble des étapes de conception et d'industrialisation d'une batterie « tout solide » et est devenue un partenaire privilégié des acteurs industriels dans le stockage d'électricité et les transports urbains décarbonés. L'évolution des performances de la batterie LMP® est un enjeu majeur pour le Groupe, qui suit un programme de R&D ambitieux (objectifs : augmenter la densité d'énergie et la puissance, réduire la température de fonctionnement, améliorer l'ergonomie du packaging et des systèmes de contrôle électronique).

DES PRODUITS ÉCOCONÇUS

Des évaluations environnementales de type analyse du cycle de vie (ACV), encadrées par la norme ISO 14040, sont réalisées depuis 2013 sur les batteries LMP®. Celles-ci ont également l'avantage d'être plus respectueuses de l'environnement que la plupart de leurs concurrentes en ne contenant ni cobalt, ni nickel, ni cadmium et sont dotées d'un potentiel élevé

de recyclabilité (plus de 80 % de leurs matières premières métalliques sont réutilisées ou recyclées). Blue Solutions développe depuis 2020 une solution brevetée pour extraire, recycler et réutiliser le lithium-métal des batteries usagées. Les résultats obtenus sont très prometteurs : jusqu'à 90 % du lithium-métal peut être extrait, et le taux de pureté obtenu permet sa valorisation.

BLUE SOLUTIONS : UN APPROVISIONNEMENT EN ÉNERGIES RENOUVELABLES

Les activités de production de la division Bretagne représentent près de 33 % de la consommation d'électricité totale du Groupe. Depuis 2021, les usines françaises de la division Bretagne sont alimentées en électricité garantie à 97 % d'origine renouvelable. Quant à Blue Solutions Canada, elle consomme l'électricité du réseau Hydro-Québec, d'origine renouvelable à quasi 100 %.

FILMS PLASTIQUES

Deux innovations 2020-2021

La division Bretagne intègre également l'activité de production de films d'emballage thermorétractables ultrafins, qui assurent une protection efficace et esthétique des produits emballés pour les marchés de l'industrie et de l'alimentaire. Deux nouvelles références

de film Bolphane écoconçues ont vu le jour en 2020, et, en 2021, le film OXBTEC-RCB® (Recyclable Circular-Based) est le premier film rétractable barrière contenant des polymères circulaires issus du recyclage et apte au contact alimentaire à avoir été développé.



30 M
de trajets analysés
en 2021



« Dans un monde qui s'accélère, où l'usage remplace la propriété, la fluidité et la gestion des accès sont les défis de la ville de demain. En s'appuyant sur le savoir-faire et l'expertise de ses filiales, Blue Systems propose un écosystème d'optimisation des flux de personnes, de matériels et de données. »

Marie Bolloré, Directrice générale de Blue Systems

DES SOLUTIONS INNOVANTES POUR ACCOMPAGNER LA MOBILITÉ DE DEMAIN

Pour faire face aux nouveaux enjeux liés notamment au développement rapide de nouvelles solutions de mobilité dans les villes, la Smart Mobility Platform, développée par Blue Systems avec sa filiale Polyconseil, offre aux villes une solution innovante leur permettant de réguler, en temps réel, les opérateurs de mobilité ainsi que les infrastructures de stationnement. Elle permet également d'optimiser l'usage qui est fait de l'espace public dans un contexte changeant. Ainsi, lors de pics de pollution, par exemple, la ville peut facilement délimiter des zones dans lesquelles la circulation

automobile est interdite et peut décider de privilégier les mobilités douces ou zéro émission plutôt que des véhicules thermiques. La solution Smart Mobility est aujourd'hui déployée dans neuf villes et a été lancée en 2021 à Londres et New York.

L'ÉCOCONCEPTION DES PRODUITS

Depuis 2017, IER réalise des analyses carbone du cycle de vie de ses produits (bornes libre-service aéroportuaires et bornes de charge) afin de mesurer la quantité en kilos équivalent CO₂ émise par le produit sur sa durée de vie. De la conception à la fin de vie, IER recherche la durabilité de ses produits, en favorisant par exemple l'utilisation de pièces issues d'une production locale. C'est le cas de près de 50 % des pièces produites, permettant ainsi de réduire notablement l'impact carbone lié au transport.

DES SERVICES INNOVANTS POUR RÉDUIRE LES ÉMISSIONS CARBONE DES CLIENTS TOUT AU LONG DE LA SUPPLY CHAIN

Par le biais de sa business unit Track & Trace, IER conçoit et intègre des solutions de traçabilité et de mobilité pour ses clients, et ce, tout au long de la supply chain. Ainsi, IER a développé des solutions d'optimisation des tournées de livraison pour maximiser l'utilisation de la flotte de véhicules, permettant de réduire les émissions de GES. À ce titre, IER travaille depuis plus de quinze ans avec Auchan et Cogit sur la traçabilité de la filière fruits et légumes afin de suivre les produits du producteur jusqu'au client final. Plus de 7 millions de cagettes plastiques sont tracées par an, permettant ainsi d'avoir moins de 0,5 % de pertes et d'optimiser les chargements de camion.

50 000

véhicules supervisés :
vélos, trottinettes, voitures
en autopartage, véhicules
autonomes en 2021



« Le pilier Creation for the Planet du programme RSE du groupe Vivendi structure notre engagement à agir pour répondre à l'urgence climatique et protéger l'environnement. En 2020, Vivendi a décidé d'accroître ses efforts en matière environnementale en établissant un plan d'évitement et de réduction de ses émissions de gaz à effet de serre, aligné sur l'Accord de Paris de 2015, et en compensant ses émissions, au niveau du groupe, dès 2025. »

Caroline Le Masne de Chermont, Directrice juridique, compliance et RSE de Vivendi

des actions diverses menées par l'ensemble de ses business units. À ce titre, Groupe Canal+ a rejoint le collectif Ecoprod, qui a pour ambition de faire avancer et de fédérer tous les acteurs du secteur de l'audiovisuel en les engageant dans des pratiques environnementales vertueuses (site de tournage sans décors jetables, tri des déchets, limitation des déplacements...). En 2020, le pôle média d'Havas Group a développé un système de mesure dédié visant à calculer l'impact des campagnes de ses clients sur tous les supports. Havas Media est ainsi en mesure d'informer ces derniers de l'empreinte carbone de chacune de leurs campagnes et de proposer des solutions correctives pour réduire leur impact, en privilégiant, par exemple, des supports moins polluants.

CREATION FOR THE PLANET

Dans cette perspective, Vivendi a rejoint en octobre 2020 l'initiative Science Based Targets, qui encourage les entreprises à définir des objectifs de réduction des émissions de gaz à effet de serre fondés sur des données scientifiques. Le groupe a soumis en 2021 sa trajectoire bas carbone conforme à l'Accord de Paris auprès de Science Based Targets pour validation.

Par ailleurs, Vivendi s'engage à aller plus loin pour contribuer à un monde neutre en carbone en compensant ses émissions de CO₂ à compter de 2025, sachant que certaines entités du groupe, dont le siège de Vivendi ou Groupe Canal+ France, sont d'ores et déjà engagées dans une démarche de compensation. Conscient de l'empreinte écologique de ses contenus, Vivendi œuvre pour réduire leur impact environnemental, à travers

Objectif

Agir pour un monde neutre en carbone

S'engager

à long terme pour
le développement des territoires



En sa qualité d'acteur économique mondial majeur, le Groupe mène une politique volontariste dans les domaines de l'accès à l'éducation, à la formation et aux soins. Il met en place des partenariats pérennes sur des thématiques en lien avec ses activités et ses valeurs, en développant des synergies avec les acteurs locaux des territoires au sein desquels il est implanté. Fidèle à son ADN et à ses valeurs, il a inscrit ses activités dans le long terme et s'est engagé à concilier ses performances économiques avec sa mission sociétale et la préservation de l'environnement.



Créer de la valeur locale



« Dans toutes ses activités, le Groupe compte parmi ses enjeux prioritaires la contribution au développement des territoires sur lesquels il est implanté, qui passe avant toute chose par le recrutement et la formation de collaborateurs locaux ainsi que par ses investissements et le dialogue entretenu avec les communautés riveraines de ses implantations. Le Groupe contribue directement ou indirectement à l'essor de l'économie locale et au développement de services publics. Les relations nouées avec les riverains et différents acteurs locaux lui permettent de s'inscrire au mieux dans la dynamique des territoires et d'être au plus proche de leurs enjeux. »

Philippe Labonne, Directeur général adjoint Bolloré Transport & Logistics, Directeur général Bolloré Ports, membre du Comité éthique-RSE et anticorruption

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

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

Les résultats des études d'impact socio-économique réalisées depuis 2018 sur neuf pays en Afrique attestent de l'ancrage territorial du Groupe à travers son impact positif sur la création d'emplois, la contribution des activités à l'économie du pays par les achats locaux de biens et de services, le développement des collaborateurs (formation, transfert de compétences, etc.) ou l'amélioration des conditions de vie des communautés locales.

En 2021, Bolloré Transport & Logistics a mené une étude d'empreinte socio-économique en Guinée-Conakry. Présent sur le territoire depuis 2011 à travers la manutention portuaire et la logistique, la vision intégrée de Bolloré Transport & Logistics en Guinée permet de développer une approche globale pour favoriser la fluidité logistique nécessaire à l'essor des activités industrielles du pays et à la création d'emplois.

CONTRIBUTION À L'EMPLOI LOCAL

Implanté dans 130 pays, dont 47 en Afrique, le Groupe Bolloré y est un acteur incontournable du développement économique et social, notamment grâce à ses activités et ses achats qui génèrent un grand nombre d'emplois directs et indirects. La fidélisation, le recrutement, les conditions salariales ainsi que l'alignement de ses compétences sur les besoins évolutifs des activités font partie des défis RH auxquels le Groupe est confronté localement. Pour y faire face, il adapte ses plans de formation, travaille plus étroitement avec les écoles partenaires et renforce continuellement ses dispositifs internes en matière de C&B (Compensation & Benefits) tout en maintenant une cohérence globale.

INVESTISSEMENTS DANS LES TERRITOIRES

Par ses activités, ses investissements et son ancrage local, le Groupe Bolloré est un important créateur de valeur territoriale, notamment grâce au soutien de l'emploi et de l'entrepreneuriat et au développement des infrastructures culturelles, de santé ou de stockage d'énergie. Il exerce une activité non seulement en matière d'emplois directs, mais il rayonne également de manière indirecte via les achats réalisés auprès des fournisseurs et prestataires locaux et la recherche constante d'une contribution sociétale positive. Le Groupe investit en moyenne plus de 150 millions d'euros chaque année en Afrique.

—
99,1%
des salariés

et

92%
des managers sont
employés localement
sur plus de 37 400 salariés
du Groupe⁽¹⁾

(1) Hors Vivendi.



Un ancrage territorial fort contribuant à l'essor de l'économie locale

BOLLORÉ RAILWAYS Un maillon essentiel au développement des pays qu'il traverse...

Le chemin de fer est un outil de transport compétitif qui permet l'exportation des productions agricoles (coton, sésame, cajou, bois) et l'alimentation des économies nationales (hydrocarbures, engrais, matériaux de construction, biens de consommation courante). Il permet de fluidifier la circulation des biens et des personnes entre les pays frontaliers et contribue au désenclavement des pays de l'hinterland. En 2021, Camrail a lancé son train express entre Douala et Yaoundé avec plus de 500 places disponibles. Le rail réduit de surcroît la congestion, dans un contexte d'urbanisation et de développement des villes africaines.

... en soutenant les achats locaux et l'emploi des jeunes

Les chemins de fer font appel à un grand nombre d'entreprises locales dans le cadre de la conduite de leurs opérations de maintenance de la voie ferrée et des installations (65 millions de mètres carrés pour les 2000 kilomètres des deux réseaux), générant près de 3000 emplois indirects de sous-traitance. Sitarail travaille avec 200 entreprises locales et exige que les entreprises chargées de l'exécution de certains travaux recrutent de la main-d'œuvre locale, surtout chez les jeunes en recherche d'emploi. En 2021, Camrail a recruté 119 jeunes diplômés retenus dans le cadre du concours de recrutement organisé par l'entité en partenariat avec le centre de formation professionnelle et continue de Douala. Lancée en 2017, cette initiative a permis à plus de 347 jeunes Camerounais d'être formés et recrutés chez Camrail.



BOLLORÉ PORTS Un acteur majeur qui contribue à l'insertion professionnelle des jeunes

Bolloré Ports met son expertise à la disposition des institutions locales afin de contribuer à la formation technique et professionnelle des jeunes et ainsi faciliter leur insertion professionnelle, contribuant au développement socio-économique des pays. En 2021, dans le cadre du programme international de bourses académiques B'Excellence labellisé Earthtalent by Bolloré, une étudiante en première année au centre de formation professionnelle de San Pedro, en Côte d'Ivoire, a ainsi pu bénéficier d'une bourse d'études pour entamer une formation de deux ans en CAP chaudronnerie au sein de l'Institut de formation technique de l'Ouest (Ifoto), à Cholet.

3000
emplois indirects
de sous-traitance créés
par Bolloré Railways

BOLLORÉ ENERGY Un maillon essentiel à la continuité du service public

La totale mobilisation de Bolloré Energy pendant toute la période de crise sanitaire a permis d'assurer l'approvisionnement en GNR (gazole non routier) de près de 18000 entreprises agricoles françaises. L'implantation de Bolloré Energy en milieu rural lui a permis de faire preuve de réactivité pour les besoins de ses clients. Des primes exceptionnelles de pouvoir d'achat (Pepa) ont été déployées pour les chauffeurs livreurs et techniciens service chauffage qui ont continué à se rendre chez les clients tout au long de cette crise.

DIVISION BRETAGNE Une contribution au tissu économique local

Dans le cadre du projet Ringo mené avec RTE sur la gestion automatisée de stockage d'électricité à grande échelle sur le site de Ventavon (Hautes-Alpes), Blue Solutions contribue au tissu économique local avec 90% des entreprises impliquées issues des Hautes-Alpes ou des Alpes-de-Haute-Provence et avec des retombées économiques locales de 500000 euros.

Construire et maintenir un dialogue avec les parties prenantes

Bien que le dialogue avec les parties prenantes ne soit pas organisé de manière homogène, les divisions et les filiales assurent un dialogue permanent avec leurs parties prenantes. Les impacts inhérents à leurs activités constituent en effet un aspect fondamental des relations entretenues.

DIALOGUE AVEC LES PARTIES PRENANTES INTERNES : CHALLENGE ACTOGETHER AU SEIN DE BOLLORÉ LOGISTICS

Bolloré Logistics a renforcé le dialogue avec ses parties prenantes internes depuis 2020 avec le lancement du challenge annuel AcTogether, compétition interpays visant à engager et fédérer les collaborateurs autour d'objectifs communs de développement durable, directement liés à son programme RSE « Powering Sustainable Logistics ». Cette dynamique collective invite chaque collaborateur à réaliser, individuellement ou en équipe, des actions RSE, et ainsi à partager des bonnes pratiques et initiatives locales à travers une plateforme digitale.

En 2021, 807 actions ont été réalisées à travers le monde, dont 62 % d'actions environnementales (gestion des déchets, efficacité énergétique, plan de transport bas carbone, solutions d'emballage durable et économie circulaire) et 35 % d'actions sociales (bien-être au travail, prévention de la santé, diversité et inclusion, etc.).

IMPLICATION DES COMMUNAUTÉS LOCALES AU SEIN DE BOLLORÉ RAILWAYS

LES COMITÉS DE SUIVI

Le dialogue avec les communautés locales est assuré dans le cadre des Comités de suivi, où sont identifiés leurs besoins et préoccupations. En outre, un processus d'information et de consultation des parties prenantes est mis en place avant chaque projet d'extension ou de modification des sites, notamment dans le cadre des études d'impact.

Par exemple, dans la conduite de l'étude d'impact environnemental et social du programme de réhabilitation des infrastructures (PRI), Sitarail a organisé des séances de consultation publique avec les collectivités territoriales et élus locaux, les organisations locales (chefs de villages et de communautés, présidents des coopératives agricoles, etc.), les ONG et toute personne susceptible d'être impactée par le projet.

Enfin, en 2020, une experte chargée de l'information et de la sensibilisation des communautés riveraines sur la prévention des violences basées sur le genre et des violences contre les enfants, ainsi que sur le mécanisme de gestion des plaintes, a été recrutée par Camrail sur recommandation de la Banque mondiale.

807

actions réalisées en 2021, dans le cadre du challenge AcTogether, dont 62% d'actions environnementales et 35% d'actions sociales





Quatre sessions de formation de deux jours ont été organisées, permettant ainsi de former plus de 360 leaders communautaires (chefs de villages, relais, points de contact femmes) dans 135 villages. Le personnel de Camrail (principalement les responsables QHSE) et ses sous-traitants ont également été formés sur ces enjeux.

LA SÉCURITÉ AUX ABORDS DES VOIES

Afin de garantir la sécurité des populations riveraines aux abords des voies sur l'emprise des concessions ferroviaires, des Comités de vigilance sont animés par chacun des réseaux ferrés au sein des communautés locales tout au long du réseau ferroviaire. Des travaux rémunérés sont confiés par ce biais aux communautés villageoises qui participent ainsi à la sécurisation du patrimoine ferroviaire national. Parmi les différentes missions : le signalement des dysfonctionnements ou dommages sur les voies, des travaux de désherbage, la saisie de produits forestiers et fauniques illégaux, la sensibilisation de la population. En 2021, 163 Comités de vigilance ont été menés sur l'ensemble du réseau Camrail. Ces Comités permettent

également d'identifier et de mettre en œuvre les besoins en formation et équipements des populations riveraines participantes, notamment concernant les contraintes de sécurité aux abords des voies. En 2021, deux campagnes d'information et de sensibilisation des communautés riveraines de la voie ferrée sur les dangers de l'utilisation des traverses de bois créosotées à des fins domestiques ont été organisées dans 173 localités.

S'engager auprès des communautés locales

La politique de solidarité du Groupe Bolloré et les actions menées chaque année dans ce cadre s'articulent autour de la Fondation de la 2^e chance, du Foyer Jean-Bosco, d'actions sociétales ciblées et de la Direction de l'Engagement Solidaire International et Mécénat du Groupe Bolloré.

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

Dorothee Van der Cruyssen, Directrice de l'Engagement Solidaire International et Mécénat du Groupe Bolloré

EARTHTALENT BY BOLLORÉ, LA POLITIQUE DE MÉCÉNAT DU GROUPE BOLLORÉ

Savoir redonner une partie de ce que nous avons eu la chance de recevoir est une valeur profondément ancrée dans l'ADN du Groupe Bolloré, qui a choisi, comme axe prioritaire, le soutien à l'autonomisation de la jeunesse, tout en restant très engagé pour répondre à l'urgence humanitaire et sanitaire. En 2021, le soutien humain, financier et matériel du Groupe a bénéficié à plus de 55 000 personnes dans 49 pays, dont 30 000 jeunes par l'intermédiaire d'associations œuvrant principalement dans les domaines de l'éducation, la formation professionnelle et l'entrepreneuriat. Parmi les actions notables menées en 2021, le lancement du projet de potabilisation de l'eau dans quatre écoles de la Grande Comore financé par Moroni Terminal, filiale de Bolloré Ports. Avec le concours de l'ONG 2 Mains, Moroni Terminal s'est engagé, aux côtés du gouvernement, à améliorer

BE EARTHTALENT

La communauté des collaborateurs engagés

Développée de manière expérimentale en 2021 auprès de plus de 5 800 salariés, la communauté des collaborateurs engagés « Be Earthtalent » offre l'opportunité aux collaborateurs du Groupe Bolloré en France et à Singapour de se mobiliser auprès d'associations

de proximité. Un an après son lancement, ce sont plus de 300 collaborateurs membres du programme et plus de 90 membres pleinement actifs auprès de 56 associations partenaires proposant plus de 100 missions de bénévolat, à distance ou sur le terrain.

l'accès à l'eau potable et à sensibiliser les enfants aux règles d'hygiène pour réduire le risque de propagation des maladies hydriques. Le projet vise à fournir à près de 4 000 élèves une solution autonome et durable pour le traitement de l'eau destinée à la consommation humaine.

FONDATION DE LA 2^e CHANCE

Reconnue d'utilité publique depuis 2006, la Fondation de la 2^e chance accompagne des femmes et des hommes de 18 à 62 ans en situation de grande précarité et manifestant une réelle volonté de rebondir. La Fondation leur offre un soutien professionnel, humain et financier – pouvant aller jusqu'à 8 000 euros pour les projets de création/reprise d'entreprise et 5 000 euros pour les projets de formation.

Le Groupe Bolloré héberge la Fondation et ses 6 salariés qui coordonnent l'ensemble de ses acteurs : un réseau de 1 000 bénévoles. En 2021, 246 porteurs de projets – dont 20 suivis par les collaborateurs du Groupe en Bretagne – ont été accompagnés dans le cadre de formations et/ou de créations/reprises d'entreprise.

FOYER JEAN-BOSCO

Par ailleurs, le Groupe a acquis l'ancienne maison des Petites Sœurs des pauvres, située à Paris, et l'a entièrement restaurée. Le Foyer Jean-Bosco dispose maintenant de plus de 160 chambres destinées principalement à l'accueil de jeunes étudiants provinciaux et étrangers, mais également de chambres d'accueil pour de jeunes malades et des personnes âgées. Parmi les 100 étudiants et 10 résidents seniors présents, on peut compter de nombreuses nationalités différentes venant d'Europe, du Moyen-Orient, d'Asie.

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

Pacifique Le Clère, Délégué général de la Fondation de la 2^e chance

8 800
personnes,
accompagnées par
la Fondation de la 2^e chance
depuis sa création

246
lauréats soutenus
en 2021, avec une aide
moyenne de 2 869 euros

SOUTENIR DES PROJETS SOLIDAIRES

Au sein de toutes les divisions du Groupe Bolloré, les collaborateurs soutiennent des causes et s'engagent dans des projets en phase avec les valeurs du Groupe, dont, en premier lieu, la solidarité. À l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes, le 8 mars, Bolloré Logistics dans la région Asie-Pacifique a organisé deux sessions virtuelles du Women's Leadership Forum avec leurs leaderships féminins, auxquelles plus de 500 salariés ont participé. Chez Bolloré Transport & Logistics Mali, les collaboratrices se sont réunies durant une journée pour parler des inégalités de droits hommes-femmes et des violences faites aux femmes, avec comme invitée la directrice de l'Amaldeme (Association malienne de lutte contre les déficiences mentales chez l'enfant).

À l'écoute des besoins des communautés locales et des structures éducatives de proximité, les filiales de Bolloré Transport & Logistics continuent de mener diverses actions. Parmi les actions notables en 2021, la construction d'un forage en gare ferroviaire de Béréba (Burkina Faso) par Sitarail afin de distribuer de l'eau potable aux riverains du chemin de fer, contribuant ainsi à améliorer les conditions de vie des populations riveraines et des agents en gare. Dans le cadre de ses actions de solidarité en faveur de la jeunesse, Bolloré Transport & Logistics en Sierra Leone a remis des dons financiers, matériels et alimentaires aux 180 enfants de l'association Don Bosco, qui œuvre pour la sécurité et le développement des enfants vulnérables.

LE MARATHON DAY, LA COURSE SOLIDAIRE DU GROUPE BOLLORÉ

« L'édition 2021 du Marathon Day a mobilisé 12 000 collaborateurs du Groupe dans 91 pays avec un même objectif : parcourir le plus grand nombre de kilomètres en marchant, en courant, en pédalant ou en dansant. »

Elsa Berst, Directrice de la communication
Bolloré Transport & Logistics

CONSTRUIRE ENSEMBLE UN MONDE RESPONSABLE

Vivendi place les compétences individuelles au cœur de la performance collective. Rendre ses activités plus inclusives est un engagement de longue date du groupe qui se décline autant en interne qu'à l'extérieur de l'entreprise, notamment par le soutien apporté par le programme de solidarité Vivendi Create Joy aux projets d'initiation et de formation professionnelle aux métiers du groupe. En 2021, 6 741 jeunes ont bénéficié des actions de formation ou d'accès à la culture soutenues par le programme.



—
366

projets Earthtalent à impact sociétal dans 49 pays, dont près de 70% sur le continent africain

Plus de

8 M€

ont été versés par Vivendi en 2021 pour des programmes de solidarité, actions de partenariat et mécénat, dons en nature et soutien pro bono

Synthèse des objectifs et avancement de la stratégie RSE

Piliers de la stratégie RSE Bilan des engagements 2017-2022

	Bilan des engagements 2017-2022	Avancement, résultats et perspectives
 <p>Agir avec intégrité dans la conduite de nos affaires et promouvoir les droits humains</p>	<p>Déploiement du Code de conduite</p> <hr/> <p>Définition d'une démarche d'achats responsables</p> <hr/> <p>Sensibiliser l'ensemble des collaborateurs aux engagements du Groupe : déploiement de modules d'e-learning sur les thématiques éthique des affaires et droits humains</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 94% des sociétés du Groupe ont achevé le processus d'information collective⁽¹⁾ • 74% des collaborateurs disposant d'une adresse électronique ont reçu le Code de conduite <hr/> <ul style="list-style-type: none"> • Transmission de la Charte achats responsables et du Code de conduite à 100% des fournisseurs centraux en 2021 <hr/> <ul style="list-style-type: none"> • 93% des collaborateurs disposant d'une adresse électronique ont été sensibilisés
 <p>Fédérer et protéger les femmes et les hommes, première force de l'entreprise</p>	<p>Certification santé-sécurité : 70% des entités juridiques couvertes par un système de management HSE comptent au moins un site certifié ou labellisé santé-sécurité</p> <hr/> <p>Cartographie des risques professionnels : évaluation des risques professionnels à réaliser par 100% des entités juridiques intégrées au périmètre de reporting RSE</p> <hr/> <p>Être un employeur de référence dans nos pays d'implantation</p> <hr/> <p>Maintenir un climat social apaisé : assurer un dialogue permanent avec les instances de représentation du personnel en fonction des législations de chaque pays</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 75% (contre 54% en 2020) des entités juridiques couvertes par un système de management HSE comptent au moins un site certifié ou labellisé santé-sécurité <hr/> <ul style="list-style-type: none"> • 75% (contre 74% en 2020) des entités déclarent avoir réalisé une cartographie et/ou évaluation de leurs risques professionnels en 2021 • Dont 94% des entités déclarent l'avoir mise à jour entre 2020 et 2021 <hr/> <ul style="list-style-type: none"> • 90% de salariés en contrat CDI (stable par rapport à 2020) • 99,1% d'emploi local (stable par rapport à 2020) et 92% de managers locaux • 93% d'entités où la couverture santé est plus favorable que ce que prévoit l'obligation légale⁽²⁾ <hr/> <ul style="list-style-type: none"> • 59% d'entités où les salariés peuvent bénéficier d'une représentation syndicale et/ou d'une représentation du personnel
 <p>Innover face aux grands enjeux environnementaux</p>	<p>Définition d'une stratégie climat Groupe</p> <hr/> <p>Développement de produits et services bas carbone au sein de toutes nos activités</p> <hr/> <p>Énergies renouvelables : renforcer la part de la consommation d'électricité issue de sources d'énergies renouvelables</p> <hr/> <p>Certification environnementale : 70% des entités juridiques couvertes par un système de management de l'environnement comptent au moins un site certifié ou labellisé par un référentiel environnemental</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Analyse de l'empreinte carbone, identification des leviers de décarbonation et définition d'objectifs de réduction de GES (échéance des travaux : 2023) <hr/> <ul style="list-style-type: none"> • Renforcement dans les innovations : R&D (batteries LMP® de 4^e génération), élaboration du processus de labellisation Green Terminal, commercialisation de biocarburants (Biofioul Évolution, Koolza, etc.), solutions logistiques bas carbone <hr/> <ul style="list-style-type: none"> • 37% de la consommation d'électricité issue de sources d'origine renouvelable (contre 20% en 2020) <hr/> <ul style="list-style-type: none"> • 76% (contre 50% en 2020) des entités juridiques couvertes par un système de management de l'environnement comptent au moins un site certifié ou labellisé par un référentiel environnemental
 <p>S'engager à long terme pour le développement des territoires</p>	<p>Études d'impact social, économique et environnemental : déploiement des études d'impact socio-économique pays sur les territoires d'implantation du Groupe en Afrique retenus</p> <hr/> <p>Dialogue avec les parties prenantes : développement d'une méthode d'identification des parties prenantes internes et externes au niveau du Groupe Bolloré</p> <hr/> <p>Soutien des populations locales à travers un programme de mécénat structuré</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Intégration du questionnaire dans l'outil de reporting Groupe et déploiement sur la Guinée-Conakry en 2021 <hr/> <ul style="list-style-type: none"> • Réunions d'échanges impliquant les parties prenantes internes pour recueillir leur perception des attentes des parties prenantes externes <hr/> <ul style="list-style-type: none"> • 366 projets à impact sociétal dans 49 pays (dont près de 70% sur le continent africain) pour plus de 55 000 bénéficiaires

(1) Lorsque la filiale est dotée de règlement(s) intérieur(s), intégration du Code de conduite et, le cas échéant, procédure de consultation des instances, autorités ou services compétents si nécessaires.

(2) Inclut les entités bénéficiant d'une couverture santé en l'absence d'obligation légale.

DIRECTION RSE GROUPE BOLLORÉ

rse.groupebollore@bollore.net

+33 (0)1 46 96 44 81

Élodie Le Rol-Berkmann/e.lerol@bollore.net

Adèle Bruce/a.bruce@bollore.net

Farida Abassebay/f.abassebay@bollore.net

Louis Libeau/l.libeau@bollore.net

Marie Debains/m.debains@bollore.net

Marie Runderkamp/m.runderkamp@bollore.net

CRÉDITS PHOTO

Photothèques droits réservés : Bolloré; Bolloré Transport & Logistics; Bolloré Logistics; Bolloré Logistics China; Bolloré Logistics Singapore; Bluebus; Blue Solutions; Blue Systems; Camrail; Gorodenkoff Productions; @drazen_zigic; Getty Images; Stock.adobe.com; ©Erwan Reaud; ©10'000 Hours; 2020 ©Caroline Dubois/Mascaret Films/Majie Films/Canal+; Katarzyna Bialasiewicz Photographee.eu; ©Kawee; Patrick Sordoillet; ©« Justdiggit/Together We Can Bring Back Nature » campagne pro bono Havas Lemz / DR Havas Group; ©Monkey Business.

CONCEPTION ET RÉALISATION

HAVAS PARIS



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



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

TRANSPORT ET LOGISTIQUE



COMMUNICATION



STOCKAGE D'ÉLECTRICITÉ ET SYSTÈMES

