
Rapport de durabilité



2

1. Principes généraux (normes transversales ESRS 1 et ESRS 2)	54
1.1. Introduction : une démarche RSE au cœur de la stratégie	54
1.2. Valeurs et engagements autour de trois piliers stratégiques, reflétant les principaux enjeux RSE du Groupe Bolloré	55
1.3. Présentation du Groupe Bolloré : gouvernance et stratégie	55
1.4. Gestion des impacts, risques et opportunités (SBM-3)	62
1.5. Note méthodologique du reporting ESG (bases de préparation du rapport de durabilité [BP-1 ; BP-2])	68
2. Environnement – Innover face aux grands enjeux environnementaux	71
2.1. Analyse de la durabilité des activités du Groupe Bolloré au regard de la classification de la taxonomie européenne	71
2.2. Réduire l’empreinte carbone du Groupe et s’adapter au changement climatique (ESRS E1)	80
2.3. Accidents industriels et accidents d’exploitation (ESRS E2 – Entity specific)	91
2.4. Optimiser la gestion des déchets et favoriser l’économie circulaire (ESRS E5)	94
3. Social – Promouvoir des conditions de travail de qualité	101
3.1. Fédérer et protéger les femmes et les hommes, première force de l’entreprise (ESRS S1)	101
3.2. Promouvoir les droits humains au sein de notre chaîne de valeur (ESRS S2)	124
3.3. Faciliter l’engagement des clients à travers la prise en compte des enjeux relatifs aux consommateurs et aux utilisateurs de nos produits (ESRS S4)	129
4. Gouvernance – Partager une même éthique des affaires et assurer la conformité aux standards les plus stricts	136
4.1. Mise en œuvre de l’éthique des affaires et de la conformité (ESRS G1)	136
4.2. Le rôle des organes d’administration, de direction et de surveillance en matière d’éthique des affaires (GOV-1)	137
4.3. Description des processus de cartographie des risques en matière d’éthique des affaires (IRO-1)	138
4.4. Culture d’entreprise et politiques en matière de conduite des affaires (G1-1)	138
4.5. Dispositif de lutte contre la corruption (G1-3)	140
5. Annexes	140
5.1. Liste des points de données prévus dans les normes transversales et thématiques qui sont requis par d’autres actes législatifs de l’Union européenne	140
5.2. Exigence de publication au titre des ESRS couverts par la déclaration relative à la durabilité de l’entreprise (IRO-2)	147
6. Rapport de certification des informations de Bolloré en matière de durabilité et de contrôle des exigences de publication des informations prévues à l’article 8 du règlement (UE) 2020/852	151

1. Principes généraux (normes transversales ESRS 1 et ESRS 2)

Note de première application : dans une démarche proactive de transparence et d'amélioration continue, le Groupe Bolloré a défini une feuille de route pour la publication des données attendues dans le cadre de la Corporate Sustainability Reporting Directive (ci-après « CSRD »).

Sauf mention contraire, les informations dites d'application volontaire identifiées dans les ESRS par « l'entreprise peut » et les données définies « phased-in » ne sont pas publiées lors de ce premier exercice de conformité avec la CSRD. Par ailleurs, le Groupe Bolloré fournit également des données complémentaires telles que les enjeux « entity specific », qui ne sont pas directement couvertes par les ESRS, mais qui reflètent des engagements ou des initiatives spécifiques du Groupe en matière de durabilité ou d'engagement sociétal. De manière générale, les indicateurs environnementaux, sociaux et de gouvernance peuvent présenter des limites méthodologiques du fait de l'absence d'harmonisation des définitions et législations nationales et internationales et/ou de la nature qualitative de certaines données.

Le 9 décembre 2024, les actionnaires de Vivendi réunis en Assemblée générale mixte ont approuvé à plus de 97,5 % des voix le projet de scission partielle de Canal+ et Louis Hachette Group et la distribution de Havas NV. Ces opérations sont intervenues le 13 décembre et la cotation de Canal+ sur le London Stock Exchange, Louis Hachette Group sur Euronext Growth et Havas NV sur Euronext Amsterdam a débuté le 16 décembre 2024.

À l'issue de cette opération, Bolloré détient directement 30,4 % de Canal+, 30,4 % de Louis Hachette Group, 30,4 % de Havas NV et conserve 29,3 % de Vivendi.

La survenance de cet événement a conduit le Groupe Bolloré à réapprécier son implication et ses relations avec Vivendi, ainsi que Canal+, Louis Hachette Group et Havas NV. L'examen des faits et circonstances existants à la date de réalisation de la scission et postérieurement, permet de conclure que le Groupe Bolloré n'exerce qu'une influence notable sur les Groupes Canal+, Louis Hachette Group et Havas NV, et perd le contrôle au sens IFRS10 de Vivendi.

À compter du 14 décembre 2024, ces quatre sociétés sont mises en équivalence opérationnelle dans les comptes de Bolloré.

Conformément aux normes ESRS, le périmètre de reporting du rapport de durabilité est identique au périmètre financier de l'entreprise à la date de clôture de l'exercice. Afin de refléter aux mieux la réalité des activités du Groupe Bolloré au 31 décembre 2024, l'analyse de double matérialité a été menée sur le périmètre du nouveau groupe, excluant donc les activités de Communication représentées par le groupe Vivendi, dont la scission est intervenue au mois de décembre 2024. De ce fait, au 31 décembre 2024, le Groupe Bolloré est constitué de Blue Solutions, Bolloré Energy, Innovative Thin Films, IER et Automatic Systems, détenus à 100 % et dont les activités sont consolidées par intégration globale, ainsi que de participations minoritaires, non consolidées, dans des groupes de divertissement, de médias et d'agrobusiness.

Concernant les points de données quantitatifs, ils sont également communiqués aux bornes du nouveau groupe, divergeant en cela des prescriptions des ESRS qui demandent, pour certains points de données quantitatifs, de les communiquer « en flux », c'est-à-dire pour l'ensemble de la période de reporting. Néanmoins, le Groupe a estimé qu'il s'agissait de l'approche la plus

pertinente et significative pour refléter la réalité des activités du Groupe Bolloré au 31 décembre 2024. Ainsi, pour la préparation de son premier reporting de durabilité au 31 décembre 2024, le Groupe Bolloré a retenu l'approche suivante :

- l'analyse de double matérialité a été réalisée aux bornes des opérations propres et de la chaîne de valeur du Groupe Bolloré post-scission au 31 décembre 2024. Cette analyse a pris en compte l'existence éventuelle de risques ou d'impacts matériels potentiels qui pourraient émaner à l'avenir de sociétés dont le Groupe Bolloré a perdu le contrôle, mais qui pourraient lui être attribués au titre du contrôle antérieurement exercé ;
- les métriques et autres informations fournies sur les impacts, risques et opportunités matériels, résultant de l'exercice de double matérialité tel que réalisé ci-dessus, couvrent le périmètre des sociétés faisant partie du Groupe au 31 décembre 2024.

Les traitements retenus par le Groupe Bolloré pour la préparation de l'état de durabilité au 31 décembre 2024 ont pris en compte les éléments suivants :

- les normes ESRS requièrent que le périmètre du rapport de durabilité soit le même que celui retenu pour les états financiers. Ces normes n'incluent ni dispositions ni guidances spécifiques expliquant comment traiter les cessions en cours d'exercice. C'est d'ailleurs un sujet qui fait l'objet de débats normatifs puisqu'il a été porté à la connaissance de l'Efrag, via la plateforme Q&A ⁽¹⁾. L'Efrag n'a pas apporté d'explications à la date de publication de cet état ;
- l'état de durabilité a été préparé dans le contexte très spécifique de première année d'application des ESRS. En particulier, le Groupe a appliqué les dispositions transitoires, prévues par les normes, permettant de ne pas produire de données comparatives. Dès lors, pour l'établissement de l'information, le Groupe a privilégié la fourniture d'une information pertinente qui permet au lecteur de comprendre les enjeux de durabilité des activités du Groupe Bolloré tel qu'il existe à la clôture de l'exercice, avec leurs métriques associées, et qui offre ainsi une base de comparaison pour les exercices futurs ;
- des informations en matière de durabilité concernant les activités cédées sont disponibles auprès de certaines des sociétés cédées. Durant l'exercice, le Groupe a appliqué ses politiques « ESG » aux sociétés cédées jusqu'à la date de cession.

Le double contexte de scission et de première application des normes ESRS en 2024 (y compris l'absence de données comparatives), couplé à l'absence de prise de position de l'Efrag sur le traitement des cessions, a conduit le Groupe à ne pas inclure les données quantitatives relatives aux sociétés dont il a perdu le contrôle dans la détermination des métriques portant sur l'ensemble de la période. En effet, considérant les caractéristiques qualitatives de l'information recherchées par les normes ESRS, le Groupe a notamment conclu que ces exclusions n'avaient d'incidence ni sur la valeur prédictive ni sur la valeur confirmatoire de l'information fournie pour le Groupe et qu'elles permettaient au contraire d'établir une base comparable pertinente pour les exercices suivants.

Enfin, à la connaissance du Groupe, il n'est pas survenu, au cours de l'exercice 2024, d'événements majeurs qui seraient attribuables à des risques et impacts potentiels des activités dont le Groupe a perdu le contrôle.

1.1. Introduction : une démarche RSE au cœur de la stratégie

L'année 2024 marque une étape charnière pour le Groupe Bolloré, sur le plan tant réglementaire que stratégique. Avec la mise en œuvre de la Corporate Sustainability Reporting Directive (ci-après « CSRD »), les équipes des fonctions supports de la holding comme les équipes opérationnelles ont consacré une part importante de leurs efforts à la bonne prise en compte des nouvelles exigences européennes en matière de transparence et de performance extra-financière. Cette directive, qui impose des obligations accrues en termes de reporting environnemental, social et de gouvernance (ci-après « ESG »), est le reflet d'une attente croissante des parties prenantes envers une économie plus responsable, et le Groupe se doit de répondre à ces attentes avec rigueur et ambition.

En premier lieu, en 2024, la priorité a été de mettre en conformité l'entreprise avec ces exigences. Cela a impliqué la mise en place de nouveaux processus, la consolidation de données et la définition de métriques ESG plus précises. Ce rapport reflète ainsi les premiers pas du Groupe vers une responsabilisation encore plus grande dans l'ensemble de ses activités.

Cependant, cet effort s'est inscrit dans un contexte particulier, marqué par l'évolution du périmètre du Groupe Bolloré, notamment avec la gestion de la cession des activités de Transport et de Logistique intervenue en mai 2024 et le projet de scission du groupe Vivendi réalisé en décembre 2024. Les conséquences comptables des opérations de restructuration du groupe Vivendi par mise en équivalence excluent par voie de conséquence le périmètre de la Communication du rapport de durabilité Bolloré. Cette réorganisation a soulevé des défis spécifiques, non seulement en termes de gestion opérationnelle, mais aussi en ce qui concerne la vision stratégique du Groupe en matière de durabilité. En intégrant ces changements, la Direction RSE a veillé à ce que la démarche de conformité à la CSRD demeure cohérente avec les réalités économiques et organisationnelles du Groupe. Cette transition a permis de réévaluer les priorités, de renforcer les engagements envers les enjeux ESG, et de repenser la stratégie RSE dans une perspective à long terme.

(1) Voir la question ID 166 posée via la plateforme Q&A de l'Efrag.

En tant qu'entreprise aux activités diversifiées, le Groupe a pleinement conscience de sa responsabilité dans la transformation durable des industries dans lesquelles il opère. Les engagements du Groupe pour l'avenir reposent sur trois piliers fondamentaux ESG qui seront décrits dans les pages suivantes. La Direction du Groupe fixe des objectifs, avec une attention particulière portée à l'optimisation des chaînes d'approvisionnement et à l'innovation technologique pour réduire l'impact environnemental. Sur le plan social, son engagement en faveur de bonnes conditions de travail, de l'égalité et de la diversité reste au cœur de ses actions, tandis que les efforts

se poursuivront pour instaurer une culture d'intégrité et de transparence à tous les niveaux de gouvernance.

En conclusion, ce premier rapport de durabilité traduit la détermination du Groupe Bolloré à s'inscrire dans une dynamique durable et responsable. La Direction RSE mesure le chemin parcouru, mais aussi l'ampleur des défis à venir. Fortes de leurs engagements en matière de RSE, l'ensemble des équipes sont convaincues qu'elles contribuent, à leur échelle, à un avenir plus équitable et durable, tout en assurant la pérennité de leur entreprise dans un monde en mutation.

1.2. Valeurs et engagements autour de trois piliers stratégiques, reflétant les principaux enjeux RSE du Groupe Bolloré

Depuis sa création, le Groupe Bolloré est animé par une volonté très déterminée d'entreprendre et d'innover. Poursuivant une stratégie de diversification de ses activités, il est coté en Bourse et bénéficie d'un actionnariat stable à majorité familiale, qui lui permet de s'engager dans des processus d'investissement de long terme. C'est une longue histoire de transmission, de génération en génération, qui repose sur une culture d'entreprise et des valeurs fortes, partagées par l'ensemble des collaborateurs : humilité, excellence, courage, solidarité, agilité et innovation. Le Groupe s'est engagé à veiller au principe de respect des droits de l'homme, et adhère depuis plus de vingt ans au Pacte mondial des Nations unies. Cet engagement est reflété dans la Charte Éthique et RSE du Groupe Bolloré, adossée aux standards internationaux tels que les principes de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, les conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail (OIT) et les principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme. Les engagements exprimés à travers cette Charte impliquent l'ensemble des collaborateurs du Groupe et de ses filiales.

La stratégie RSE du Groupe Bolloré décrite ci-après s'est avant tout construite à partir d'une analyse de matérialité réalisée dès 2016 et mise à jour en fonction des évolutions du périmètre et des enjeux du Groupe. En 2024, pour répondre aux exigences de la CSRD, le Groupe a réalisé une analyse de double matérialité (ADM) permettant de définir les enjeux les plus matériels consolidés au niveau du Groupe. Pour ce faire, chacune des activités du Groupe a fait l'objet d'une ADM à son niveau avant d'être ensuite consolidée :

- Bolloré Energy – (secteur d'activité Logistique pétrolière) ;
- Blue et Bolloré Innovative Thin Films (ITF) – (secteur d'activité Industrie) ⁽¹⁾ ;
- Systèmes – (secteur d'activité Industrie).

L'ADM Groupe répertorie les enjeux prioritaires en fonction des impacts, risques et opportunités (IRO) les plus matériels, que la Direction de la RSE classe selon trois grands piliers fondamentaux ESG (détaillés ci-dessous) qui façonnent la stratégie RSE du Groupe Bolloré. Ces engagements sont portés par l'ensemble des divisions du Groupe pour faire vivre la RSE au quotidien cœur de leur métier et créer de la valeur et du lien entre les femmes et les hommes de l'entreprise, leur environnement et les parties prenantes. La volonté du Groupe Bolloré de répondre aux attentes de ses parties prenantes et d'être acteur d'un développement responsable se traduit aujourd'hui dans les trois axes stratégiques Environnement, Social, Gouvernance :

- un pilier Environnement visant l'adaptation au changement climatique par l'innovation de nos produits et services et l'atténuation de notre empreinte carbone ;
- un pilier Social promouvant le développement de nos collaborateurs en favorisant l'inclusion et en garantissant la santé et la sécurité des travailleurs sur l'ensemble de notre chaîne de valeur ;
- un pilier Gouvernance, pour agir avec intégrité dans la conduite de nos affaires, dans le respect de principes éthiques partagés par l'ensemble de nos collaborateurs et parties prenantes.

Ce rapport de durabilité explicite en son corps les mesures mises en œuvre par le Groupe Bolloré et chacune de ses entités pour l'atténuation des impacts négatifs, la maîtrise des risques et le développement des opportunités RSE identifiés comme matériels. En cohérence avec le périmètre financier, les entités consolidées par intégration globale sont prises en compte dans ce rapport et sont classées selon leur secteur d'activité : la Logistique pétrolière ou l'Industrie.

1.3. Présentation du Groupe Bolloré : gouvernance et stratégie

1.3.1. PROFIL DU GROUPE (DR : SBM-1 STRATÉGIE, MODÈLE ÉCONOMIQUE ET CHAÎNE DE VALEUR)

Les informations relatives à la description des activités du Groupe Bolloré, à la répartition du chiffre d'affaires par secteur d'activité, à la description du modèle d'affaires et de la chaîne de valeurs ainsi qu'à la prise en compte des enjeux de durabilité au sein de la stratégie d'entreprise, sont détaillées au sein du chapitre 1 – Présentation du Groupe et ses activités.

1.3.2. ORGANES DE GOUVERNANCE ET DE CONTRÔLE (GOV-1, GOV-2, GOV-3)

Les informations relatives à la composition des organes d'administration et de direction sont détaillées au sein du chapitre 4 du présent DEU.

1.3.2.1. PRÉSENTATION DE LA GOUVERNANCE DE LA RSE DU GROUPE BOLLORÉ (DR : GOV-1)

En termes de gouvernance d'entreprise, le Groupe Bolloré se réfère au Code de gouvernement d'entreprise des sociétés cotées, établi par l'Afep et le Medef. En complément des informations relatives à la composition des organes d'administration et de direction, voici des informations concernant la gouvernance spécifique à la thématique RSE :

Le Conseil d'administration, en séance de mars 2023, a été invité à examiner les modifications intégrées dans la nouvelle version du Code publiée en décembre 2022, visant à ce que le Conseil d'administration intègre la stratégie RSE dans ses missions. En ce qui concerne l'examen de la constitution d'un Comité dédié en charge des sujets RSE, les membres du Conseil d'administration ont décidé que le Conseil d'administration continuera à s'appuyer sur les travaux du Comité d'audit, dont les attributions ont été étendues dès

2023 à l'ensemble des sujets RSE. Les sujets relatifs à la RSE ont depuis été pris en charge par le Comité d'audit et, dans ce cadre, les administrateurs indépendants bénéficient régulièrement de séances de sensibilisation aux enjeux ESG, et en particulier climatiques, dispensées par un organisme tiers plusieurs fois par an. Le Conseil d'administration s'appuie dans les domaines relevant de leurs compétences, sur les travaux du Comité des nominations et rémunérations et du Comité d'audit. Les travaux des Comités font l'objet d'un exposé lors de la réunion des Conseils d'administration. Les membres des Comités et le président de chaque Comité sont nommés par le Conseil d'administration pour la durée de leur mandat d'administrateur. Il en est de même pour le Conseil d'administration de Compagnie de l'Odet.

(1) Dans un souci d'optimisation, une analyse de double matérialité commune a été réalisée sur ces deux activités, leurs sites de production partageant les mêmes terrains.

La Direction RSE Groupe, rattachée à la Direction financière en lien direct avec la Présidence, définit les lignes directrices des politiques RSE en coordination avec les différentes Directions impliquées (conformité, ressources humaines, juridique, achats...). Elle définit le cadre de la stratégie RSE, assure un rôle de sensibilisation et de mobilisation, coordonne les plans d'action, pilote le reporting annuel, analyse et valorise la performance extra-financière. La Direction RSE reporte de manière hebdomadaire auprès de la Direction financière afin de prendre les décisions pour définir la position du Groupe sur des questions clés, saisir les opportunités et assurer la mise en œuvre des actions nécessaires pour maîtriser les impacts et risques RSE du Groupe. La Direction RSE s'appuie sur un réseau de correspondants RSE/HSE (hygiène, sécurité, environnement) et RH (ressources humaines) dans chacune de ses entités juridiques pour établir l'analyse de double matérialité au niveau des divisions et consolidée au niveau du Groupe, définir les plans d'action et réaliser le reporting annuel.

Par sa présence dans les différents organes de gouvernance du Groupe ci-après détaillés, la Directrice RSE effectue des présentations des orientations stratégiques RSE et des résultats obtenus y compris auprès du Comité d'audit de Compagnie de l'Odet.

Le Comité d'audit. Le Comité d'audit est composé de trois administrateurs indépendants. La Direction RSE se charge d'organiser pour les administrateurs indépendants des séances de formation aux enjeux RSE et en particulier aux enjeux climatiques, animées par un cabinet d'experts. Une présentation des orientations stratégiques est effectuée lors de chaque Comité d'audit du Groupe Bolloré et de la holding Compagnie de l'Odet. Ainsi, les Présidents de Comité d'audit déterminent si les compétences et l'expertise appropriées sont disponibles ou si elles devront être développées pour superviser l'ensemble des questions de durabilité, et ils présentent respectivement leurs conclusions et soumettent la stratégie à la validation des Conseils d'administration. En mars 2025, la Direction RSE a présenté les résultats de son analyse de double matérialité validée au préalable lors du Comité éthique – RSE et anticorruption. Ainsi, sur 315 IRO analysés, le Comité d'audit a examiné les 17 enjeux matériels pour le Groupe Bolloré associés à 112 IRO sur lesquels le Groupe reporte ces politiques, plans d'action, indicateurs et objectifs en respectant les normes des ESRS correspondants. Le Comité d'audit supervise ainsi la fiabilité, la cohérence et la conformité du reporting extra-financier en s'assurant notamment que les informations ESG publiées dans le document d'enregistrement universel respectent les exigences européennes et font l'objet d'une vérification indépendante par les Commissaires aux comptes. Le Comité d'audit prépare, analyse et formule un avis qu'il soumet à la validation du Conseil d'administration.

Le Comité exécutif. Depuis 2020, Bolloré SE s'est doté d'un Comité exécutif qui est chargé de suivre les objectifs et la mise en œuvre des décisions prises dans le cadre des orientations stratégiques définies par le Conseil d'administration. Ce Comité, composé de quatorze membres dont 50 %

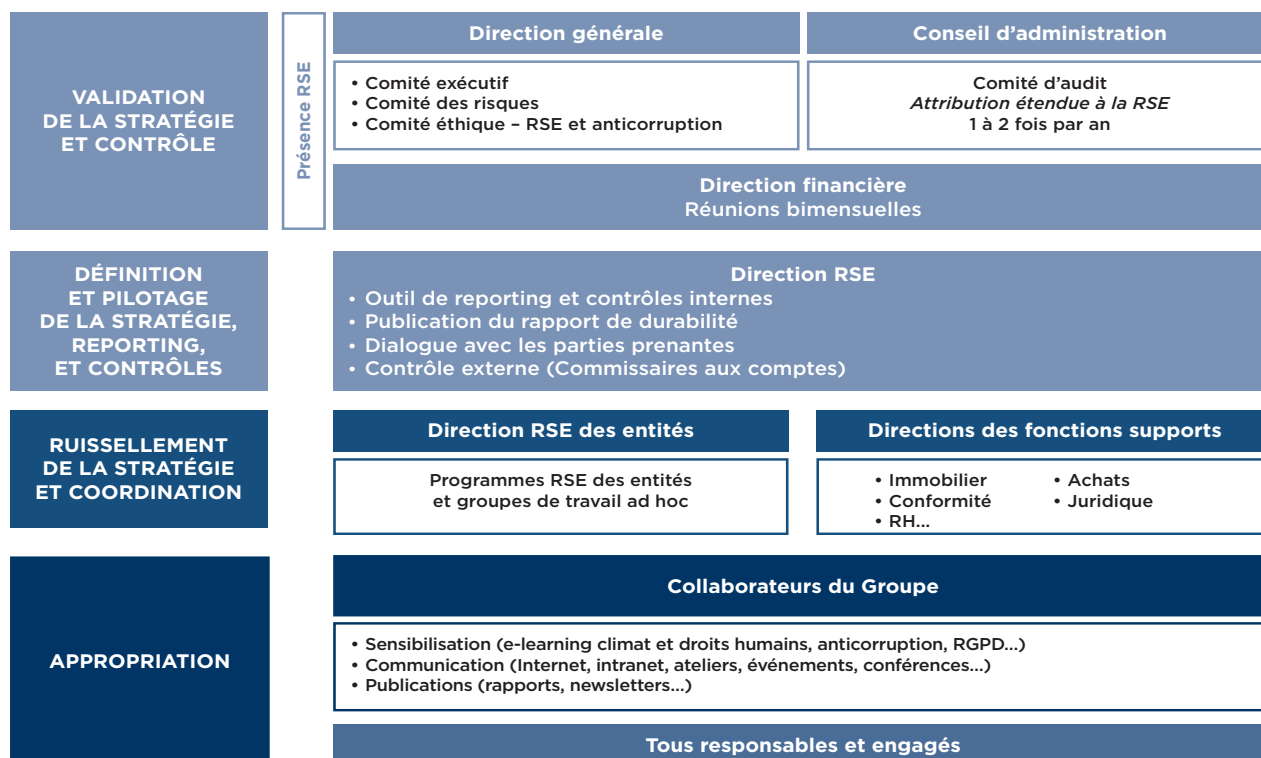
d'hommes et 50 % de femmes, reflète l'engagement du Groupe pour l'égalité des femmes et des hommes. Ce Comité est l'occasion pour la Direction RSE de présenter l'ensemble des actions ESG à mener et de valider leur mise en œuvre.

Le Comité éthique – RSE et anticorruption a pour première mission de s'assurer de la conformité et des résultats des actions mises en œuvre pour garantir la promotion et le respect des valeurs et engagements du Groupe, et notamment la stricte application des principes éthiques publiés au sein de la Charte Éthique et RSE et du Code de conduite. Sous l'autorité du Président du Comité éthique – RSE et anticorruption nommé par la Présidence du Groupe Bolloré, cette instance se réunit deux fois par an. Elle est composée du Président-directeur général du Groupe, du Directeur général adjoint, et des Directeurs des fonctions supports Groupe – Direction financière, Direction juridique, Direction des ressources humaines, Direction de la conformité, Direction des achats, Direction des relations investisseurs, Direction RSE, Direction du mécénat – et des Directions générales des filiales du Groupe. Ce Comité auditionne le Directeur de la conformité et la Directrice de la RSE qui remettent à cette occasion un rapport complet. Ce Comité vérifie le bon suivi de la stratégie, détermine les perspectives, projets et plans d'action au regard des impacts, risques et opportunités prioritaires du Groupe. L'analyse de double matérialité et les IRO prioritaires ont été validés lors du dernier comité en mars 2025.

Le Comité des risques est présidé par le Directeur financier, également Vice-Président du Groupe, qui intègre l'évaluation des impacts et des risques en matière sociale et environnementale à son ordre du jour. La stratégie RSE est présentée par la Directrice RSE suivant une approche par les risques. Sont évoquées les actions mises en œuvre pour la maîtrise de ces risques. Ce Comité se réunit deux fois par an.

Comité de pilotage et réseau RSE. Pour la mise en application de la stratégie RSE du Groupe au sein de ses activités, la Direction RSE Groupe s'appuie sur un réseau de responsables RSE présents dans ses filiales. Des échanges (informels) ont lieu au quotidien et, plus formellement, lors du Comité de pilotage mensuel où l'ensemble des acteurs sont réunis, afin de s'assurer que les politiques portées par le Groupe soient bien déclinées à l'échelle de chaque entité, mais également pour faire remonter différentes informations utiles au niveau du Groupe. Les responsables RSE des filiales sont en étroite collaboration avec leurs Comités de direction, leurs experts métiers (HSE, RH, achats, directions commerciale et marketing, etc.), et s'appuient sur des contributeurs RSE locaux, qui leur permettent de déployer les politiques et de reporter les informations extra-financières essentielles au reporting annuel. Le réseau RSE interne compte près de 62 contributeurs pour 40 entités, répartis en Europe, aux États-Unis et au Canada. L'ensemble des membres du Comité de pilotage ont participé en 2024 aux travaux d'analyse de double matérialité et ont contribué à la fixation d'objectifs par enjeux matériels.

Une gouvernance de la RSE transversale



1.3.2.2. SYNTHÈSE DU PROCESSUS D'INFORMATION ET DE PRISE EN COMPTE DES ENJEUX DE DURABILITÉ PAR LES ORGANES DE GOUVERNANCE DU GROUPE BOLLORÉ (DR : GOV-2)

Les organes de gouvernance sont informés a minima deux fois par an via le Comité éthique – RSE et anticorruption et le Comité des risques. Si un besoin prioritaire est identifié, ces organes de gouvernance sont également informés via des rapports réguliers et des présentations spécifiques. Ces rapports incluent les politiques de durabilité, les actions entreprises, les résultats obtenus et les indicateurs de performance liés aux critères ESG. L'information est issue de systèmes internes de suivi des indicateurs de durabilité, centralisés au sein de la Direction RSE.

Le Comité Éthique – RSE et anticorruption ainsi que le Comité d'audit, qui se réunissent chacun deux fois par an, sont chargés d'assurer la gestion des enjeux de durabilité. Le Comité d'audit, comme précisé précédemment inclut trois membres du Conseil d'administration, les représentants de la Direction générale, et en particulier la Direction RSE participent à ces comités. En cas de crise ou de conglomérat réglementaire majeur, des réunions spécifiques peuvent être convoquées pour ajuster la stratégie de durabilité. Parallèlement, la Direction RSE rapporte régulièrement à la Direction financière et à la Direction générale, lors des différents Comités concernés, sur l'état d'avancement des politiques de durabilité, des risques associés, et des performances en termes d'indicateurs.

En termes de communication, le Groupe Bolloré publie un rapport annuel qui inclut à la fois les données financières et non-financières, permettant aux parties prenantes de suivre les progrès sur les objectifs ESG. Le rapport de durabilité est vérifié en interne au sein de la Direction RSE. Le département d'audit

interne, voit progressivement son rôle se renforcer en matière de durabilité en prenant en charge en premier lieu les audits liés à la loi Sapin 2. Son rôle sera renforcé dès 2025 concernant l'évaluation et l'efficacité des politiques RSE. Les IRO (c'est-à-dire ceux qui ont un impact significatif sur l'entreprise et ses parties prenantes) sont identifiés à travers des analyses de matérialité. Ces analyses aident les organes de gouvernance à comprendre quels enjeux sont prioritaires pour les décisions stratégiques. Les enjeux matériels, notamment les risques et opportunités liés au climat, à la transition énergétique, ou aux droits de l'homme, sont pris en compte lors de la définition des orientations stratégiques de l'entreprise. Cela peut influencer des décisions sur les investissements, les partenariats, ou la chaîne d'approvisionnement. En 2024, conformément aux attendus de la directive CSRD, le Groupe a mené une analyse de double matérialité dont les résultats ont été présentés aux différents comités de validation.

L'ensemble de ces organes de gouvernance veille à ce que les décisions stratégiques soient alignées avec les objectifs de développement durable de l'entreprise et les attentes des parties prenantes (investisseurs, clients, régulateurs...), en tenant compte des impacts ESG à long terme. Ces organes de gouvernance sont ainsi régulièrement informés des enjeux de durabilité par des comités spécialisés et des rapports formalisés, à travers des processus de reporting clairs et systématiques. Ils prennent en compte les enjeux matériels dans les décisions stratégiques afin d'assurer la pérennité de l'entreprise tout en répondant aux attentes sociétales.

1.3.2.3. OBJECTIFS ET RÉMUNÉRATION VARIABLE ALIGNÉE SUR LES OBJECTIFS ESG (DR : GOV-3)

En cohérence avec l'engagement du Groupe Bolloré en matière de RSE, les plans d'actions de performance intègrent, outre l'atteinte d'objectifs financiers, des critères extra-financiers définis en lien avec la stratégie de la société. Ces critères sont au nombre de trois et pèsent pour 40 % dans la détermination du nombre des actions pouvant être acquises. Les trois critères sont :

- politique de mixité au sein du Comex ;
- déploiement du dispositif de formation en matière de lutte contre la corruption ;

- déploiement du dispositif de sensibilisation sur les enjeux environnementaux et climatiques.

L'ensemble des informations relatives à la rémunération variable, à la prise en compte des cibles et impacts en matière de durabilité dans les critères de rémunération, ainsi qu'aux caractéristiques principales des systèmes d'incitation, voir chapitre 4 – Gouvernement d'entreprise, section – 2. Rémunération et avantages, paragraphe – 2.1. Présentation de la politique de rémunération des mandataires sociaux pour l'exercice 2024.

1.3.3. DÉCLARATION EN TERMES DE VIGILANCE RAISONNABLE (GOV-4)

Éléments essentiels de vigilance raisonnable	Groupe Bolloré
a) Intégrer la vigilance raisonnable dans la gouvernance, la stratégie et le modèle économique	Au plus haut niveau, l'instance dirigeante du Groupe promeut une culture d'intégrité, de transparence et de conformité. À travers l'organisation semestrielle du Comité éthique – RSE et anticorruption (notamment composé du Président-directeur général du Groupe, du Directeur général adjoint, ainsi que des Directions financière, juridique, ressources humaines, achats, relations investisseurs, mécénat, RSE et conformité Groupe), et l'intégration des enjeux RSE et conformité au sein de tous les organes de gouvernance, une diligence raisonnable est effectuée aux plus hauts niveaux de la stratégie d'affaires de l'entreprise, prenant pleinement en compte les enjeux ESG dans le modèle économique du Groupe. Cette approche contribue ainsi à l'efficacité économique du Groupe, en veillant à ce que les ressources nécessaires soient allouées aux différents projets, avec le bon rapport risque/rendement, tout en assurant une réduction des coûts liés aux risques juridiques, financiers et opérationnels. L'engagement à effectuer une diligence raisonnable sur les enjeux de durabilité se traduit au sein des documents du dispositif éthique : la Charte Éthique et RSE et le Code de conduite du Groupe (signés par le P-DG du Groupe) sont les documents fondamentaux sur lesquels s'appuient d'autres chartes RSE, elles-mêmes signées au plus haut niveau hiérarchique pour chaque porteur de risques (la Charte achats responsables est signée par le Directeur des achats, la Charte diversité et inclusion par le Directeur des ressources humaines). Parallèlement aux objectifs économiques, les organes de gouvernance valident la fixation d'objectifs ESG depuis 2020.
b) Collaborer avec les parties intéressées à toutes les étapes de la vigilance raisonnable	L'ensemble des partenaires commerciaux du Groupe sont intégrés à la démarche de vigilance raisonnable. La vigilance raisonnable se fait en amont de tous les nouveaux projets d'acquisition, d'investissements ou de partenariat à travers la prise en compte des enjeux ESG au sein des ordres du jour de l'ensemble des réunions des organes de gouvernance du Groupe. Une évaluation des risques est réalisée en fonction des enjeux ESG identifiés en amont d'un projet, et des audits peuvent être déployés si jugés nécessaires, avec l'organisation d'entretiens, des visites de terrain et de la revue documentaire pour évaluer les risques. • Les équipes achats du Groupe et les collaborateurs des métiers ou fonctions porteurs de risques sont spécifiquement ciblés par des actions de sensibilisation et de formation, ayant pour objectif de les rendre directement acteurs de la démarche de vigilance. Les fournisseurs et sous-traitants font l'objet de processus de sélection, de validation et d'évaluation continue intégrant des critères ESG. Les fournisseurs identifiés « à risques » font également l'objet d'un screening approfondi. Comme stipulé au sein des chartes du dispositif éthique et de la clause RSE, des audits ESG peuvent être déployés en cas de suspicion ou d'identification d'un risque. • Au sein des activités du Groupe, sont organisés chaque année des ateliers de maîtrise des risques ESG. La Direction RSE assure ainsi le ruissellement de la stratégie ESG Groupe et le suivi de l'atteinte de ces objectifs auprès de son réseau de référents RSE dans l'ensemble des divisions, en impliquant les fonctions supports et opérationnelles. Tout cela permet de s'adapter aux nouvelles attentes du marché en favorisant une performance durable.
c) Identifier et évaluer les incidences négatives	Le Groupe Bolloré ne tolère aucun manquement à son Code de conduite et incite ses parties prenantes à signaler tous agissements qui y seraient contraires. La vigilance raisonnable, déployée dans la chaîne de valeur, s'appuie sur la procédure conformité, qui décrit le processus consistant à apprécier le risque spécifique induit par une relation entretenue ou qu'il est envisagé d'entretenir avec un fournisseur ou sous-traitant donné. Elle permet la classification en quatre typologies de risques (mineur, modéré, élevé et majeur) et détaille les actions et procédures à appliquer. Que ce soit pour les enjeux éthiques liés à la conduite des affaires, ou pour les enjeux sociaux et les droits humains, les équipes s'appuient sur des référentiels internationaux reconnus pour évaluer le degré de criticité de certains territoires. Des équipes dédiées au sein de la Direction du contrôle interne, de la Direction de l'audit et de la Direction de la conformité sont chargées d'identifier et d'évaluer les incidences négatives afin de prévenir les risques ou d'y remédier. Plus spécifiquement, la cartographie des risques éthiques vise à identifier, à évaluer, à hiérarchiser et à gérer les risques inhérents, en prenant en compte les spécificités et la diversité des organisations tant en matière de secteurs d'activité que de métiers ou de zones géographiques dans lesquels les activités et divisions du Groupe Bolloré opèrent. L'objectif est de contribuer au pilotage des risques couvrant l'ensemble des processus managériaux, opérationnels et supports du Groupe en donnant aux acteurs responsables de la conformité la visibilité nécessaire à l'établissement des mesures de prévention et de détection proportionnées et adaptées aux risques identifiés, en vue de faciliter la mise en œuvre de ces mesures et les éventuelles mesures de remédiation nécessaires. Sur les activités directes, le déploiement de campagnes de reporting sur les indicateurs ESG et leur suivi par les équipes centrales permettent d'identifier la performance du Groupe et l'occurrence d'incidences négatives sur la santé et la sécurité des personnes ou l'environnement.
d) Prendre des mesures pour remédier à ces incidences négatives	L'ensemble des métiers du Groupe sont impliqués dans une démarche de gestion proactive des risques afin de favoriser une croissance responsable et de renforcer la résilience et la compétitivité de l'entreprise. Pour cela, ils s'appuient sur une approche par cycles de vigilance reposant sur : • l'identification des risques ; • l'élaboration de plans d'action associés et leur suivi ; • l'élaboration d'objectifs et la reddition sur les résultats des dispositifs mis en place. Cette approche permet, à chaque étape du cycle de vigilance, de s'assurer que les choix appropriés sont opérés pour exercer une vigilance raisonnable et effective sur les enjeux prioritaires retenus. L'analyse de la performance des mesures déployées s'adosse ainsi à la mise en œuvre d'actions correctives dans une démarche d'amélioration continue. Par ailleurs, le système d'alerte Groupe, accessible en ligne, permet de recueillir les alertes et plaintes sur l'ensemble des sujets ESG. Le traitement des alertes est piloté au niveau du siège et est encadré par le Président du Comité éthique – RSE et anticorruption, qui exerce sa mission en toute indépendance. Les signalements émis au moyen du dispositif d'alerte font l'objet d'une analyse de recevabilité par des référents dédiés selon la nature de l'alerte. Le cas échéant, les alertes feront l'objet d'une enquête permettant d'établir, dans un délai raisonnable, la matérialité des faits qui en font l'objet. Si une enquête permet d'établir la matérialité d'un manquement signalé et la responsabilité de ses auteurs présumés, des sanctions disciplinaires et/ou poursuites judiciaires seront engagées à l'encontre de la ou les personnes mises en cause.

Éléments essentiels de vigilance raisonnable	Groupe Bolloré
e) Suivre l'efficacité de ces efforts et communiquer	Au-delà de la restitution de la performance RSE auprès de la Direction générale et du Conseil d'administration à travers les différents organes de gouvernance, et du suivi de la maîtrise des risques ESG effectué par les différents corps de métiers porteurs des risques (RH, achats, juridiques, QHSE), des organismes de notation externes procèdent annuellement à des analyses de la performance ESG du Groupe sur ces thématiques. En interne, nos méthodes d'évaluations annuelles et l'analyse de nos indicateurs de moyens et de résultats sont suivies, ajustées et enrichies chaque année. Partagées et étudiées en interne dans une logique d'amélioration constante et de suivi de la performance, les données les plus pertinentes sont publiées pour rendre compte de la maîtrise des enjeux ESG au sein des documents institutionnels. La performance ESG est également intégrée au sein des présentations aux Assemblées générales et aux réunions des analystes.

1.3.4. GESTION DES RISQUES ET CONTRÔLE INTERNE ESG (GOV-5)

Voir chapitre 3 – Facteurs de risque et contrôle interne du Groupe Bolloré.

Le système de gestion des risques et de contrôle interne lié à l'information de durabilité repose sur plusieurs caractéristiques clés, qui visent à assurer la fiabilité, la transparence et la conformité des informations communiquées au sein du rapport de durabilité. Voici les principales caractéristiques :

1.3.4.1. IDENTIFICATION ET ÉVALUATION DES RISQUES LIÉS À LA DURABILITÉ

Ce système permet d'identifier et de prioriser les principaux risques en matière de durabilité sur l'ensemble de la chaîne de valeur, qu'ils soient environnementaux, sociaux, ou liés à la gouvernance (critères ESG). Cela inclut les risques d'image, de conformité réglementaire, et les risques financiers associés à la gestion des enjeux de durabilité. Une cartographie des risques RSE a été initiée par le passé pour répondre jusqu'alors aux exigences de la déclaration de performance extra-financière et du devoir de vigilance. Les politiques et plans d'action associés décrits dans le rapport de durabilité sur les thématiques environnementales (ESRS 1 et 2), sociales (ESRS S1, S2 et S4) et de conduite des affaires (ESRS G1) reflètent ainsi les enjeux de durabilité matériels. Les principaux risques et impacts jugés matériels portent sur la lutte contre le changement climatique ; en matière sociale, sur la gestion et le développement des compétences, la santé-sécurité et les conditions de travail des collaborateurs, la diversité et l'inclusion, le dialogue social, le respect des droits humains et des conditions de travail dans la chaîne de valeur amont ; en matière sociétale, sur la sécurité des consommateurs et des utilisateurs finaux et sur la protection des données à caractère personnel ; et en matière de gouvernance, sur l'éthique des affaires et la corruption. Chaque IRO est décrit de manière détaillée au sein de chaque ESRS thématique correspondant (E1, Entity specific, E2, E5, S1, S2, S4, G1).

En 2024, un travail d'analyse de double matérialité, décrit en détail dans ce chapitre ci-après, a été réalisé avec l'aide de cabinets d'experts afin de suivre une méthodologie précise pour identifier les impacts, risques et opportunités

du Groupe Bolloré et de l'ensemble de ses activités tel que l'exige la nouvelle réglementation CSRD. Cette analyse de double matérialité a évalué ces IRO à travers une double perspective : leur impact sur l'entreprise et leur impact sur l'environnement et la société en général. Ces IRO ont été cotés au niveau de chaque activité et les résultats de cette analyse ont permis de prioriser les IRO les plus matériels afin d'adapter les plans d'action pour l'amélioration constante de la maîtrise de ces risques. La méthodologie employée pour cette ADM est précisée dans les pages suivantes. Elle sera mise à jour de manière régulière (à minima une fois par an), notamment lorsque des évolutions de périmètre interviendront, et la communication sera annuelle au sein du rapport de durabilité dans lequel seront présentés les nouvelles évaluations de risques et les outils déployés sur l'ensemble des activités du Groupe et de sa chaîne de valeur.

L'ensemble des organes de gouvernance cités précédemment a été informé par la Direction RSE de Bolloré des travaux liés à l'analyse de double matérialité. L'ensemble du processus a été supervisé par un Comité de pilotage Holding Bolloré, composé des équipes RSE, conformité, ressources humaines, finance, achats, juridique, audit, et relations investisseurs.

Cette analyse complète a permis d'identifier, d'évaluer et de prioriser les IRO liés aux enjeux ESG auxquels le Groupe est confronté. Les conclusions ont été présentées à une sélection de parties prenantes, puis présentées en interne lors des Comités afin de garantir une prise de décision éclairée et de renforcer la transparence et la responsabilité des instances dirigeantes face à ces enjeux.

1.3.4.2. MISE EN PLACE DE PROCÉDURES DE CONTRÔLE INTERNE

Des procédures ont été établies pour s'assurer que les données collectées et publiées sur les performances durables de nos différentes activités soient fiables, exactes, et complètes. Ces procédures incluent le contrôle des processus de collecte de données (par exemple, les émissions de CO₂, l'impact social) et la vérification de leur cohérence avec les normes et cadres réglementaires, comme la CSRD, ou, par exemple, les recommandations de la Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD). La Direction RSE Groupe utilise un outil informatique de collecte, piloté par le responsable du reporting

Groupe et qui s'appuie sur un réseau de contributeurs présents dans l'ensemble des entités du Groupe Bolloré. Des contrôles de cohérence existent directement au sein du système informatique, qui permettent le repérage d'erreurs potentielles. Puis, les responsables du reporting RSE Groupe au sein des Directions RSE et ressources humaines sont chargés de collecter, de vérifier et de consolider l'ensemble des indicateurs quantitatifs auprès des contributeurs des filiales du Groupe et des différentes Directions des fonctions supports du siège.

1.3.4.3. TRAÇABILITÉ ET TRANSPARENCE DES DONNÉES : AUDITS INTERNES ET EXTERNES

La traçabilité des informations de durabilité est un aspect essentiel. Cela signifie que le Groupe est en mesure de retracer l'origine des données et de démontrer comment celles-ci ont été collectées, consolidées, et rapportées. Cela garantit non seulement la transparence mais aussi la capacité à répondre à des audits externes. En effet, pour garantir l'intégrité des informations fournies, des audits annuels externes sont réalisés afin d'évaluer l'efficacité du système. Les consultants peuvent vérifier la fiabilité des données, évaluer

les risques de non-conformité, et proposer des améliorations au processus. Cette procédure se renforcera dans les années à venir, en impliquant davantage le service de l'audit interne du Groupe. Des réunions ont eu lieu en ce sens avec la Direction de l'audit interne du Groupe Bolloré courant 2024 et un recrutement est en cours pour pouvoir intégrer cette mission dès 2025 au sein de ce service.

1.3.4.4. RESPONSABILITÉ ET GOUVERNANCE

Une gouvernance est en place, comme explicité précédemment dans le paragraphe 1.3.2.1. Présentation de la gouvernance de la RSE, présentant l'organisation du Groupe et ses différents organes de gouvernance au sein desquels les sujets ESG sont abordés et validés. Une répartition des rôles et des responsabilités concernant la gestion de ces risques et le reporting de durabilité est déterminée. Et la responsabilité est partagée entre les membres des Comités (Comité exécutif, Comité d'audit, Comité des risques, Comité éthique – RSE et anticorruption) et les fonctions internes de la RSE.

Les engagements pris par le Groupe sont synthétisés au sein de la Charte Éthique – RSE et anticorruption et du Code de conduite remis à l'ensemble des collaborateurs et des fournisseurs de rang 1. Ce dispositif éthique, remis à jour en 2024, s'impose ainsi à toute personne agissant au nom du Groupe Bolloré et fixe les comportements attendus. Il formalise les recommandations pour prévenir, identifier et signaler tout agissement contraire ou à risque, notamment au moyen du dispositif d'alerte professionnel.

1.3.4.5. FORMATION ET SENSIBILISATION

La formation des collaborateurs est essentielle pour s'assurer qu'ils comprennent l'importance des enjeux de durabilité et qu'ils maîtrisent les processus de collecte et de vérification des données. La sensibilisation à ces enjeux permet aussi de renforcer la culture interne de l'entreprise autour de la gestion des risques et de la performance durable : le Groupe s'appuie sur des modules d'e-learning obligatoires pour l'ensemble des collaborateurs (pour aborder les enjeux climatiques, les droits humains en entreprise, ou encore l'inclusion et la diversité, la lutte contre la corruption...) ; des

formations plus spécifiques s'adressent à des métiers directement concernés par le reporting comme les responsables QHSE ou RSE dans les filiales, qui font partie du réseau de contributeurs (chaque année, le responsable du reporting RSE Groupe organise des sessions de formation, à l'approche du lancement de la campagne de reporting annuel, pour s'approprier l'outil de reporting et les différentes notions liées aux évolutions réglementaires), mais également les acheteurs ou les responsables RH qui sont concernés par des enjeux spécifiques à leurs métiers.

1.3.4.6. OUTILS INFORMATIQUES

Pour la bonne maîtrise des systèmes de gestion de la durabilité, les Directions RSE et RH du Groupe Bolloré s'appuient sur l'outil informatique Enablon, qui permet d'automatiser la collecte, l'analyse et le suivi des indicateurs de durabilité. Cet outil permet la gestion et l'archivage des données. Il facilite la conformité, à travers son interface qui permet de

rappeler les définitions et méthodologies de calcul des indicateurs aux contributeurs, et réduit les erreurs humaines grâce à l'automatisation de la consolidation des informations et à des contrôles de cohérence intrinsèques à l'outil.

1.3.4.7. COMMUNICATION ET TRANSPARENCE

Le Groupe rend compte de ses risques ESG et des actions qu'il entreprend pour les atténuer dans le cadre de la publication annuelle du rapport de durabilité qui accompagne le rapport de gestion et remplace depuis 2024 la déclaration de performance extra-financière. Ce rapport est destiné à informer les parties prenantes et notamment les investisseurs et organismes de notation.

Cette approche méthodique dans la gestion des risques ESG a pour objectif non seulement de respecter les obligations réglementaires, mais aussi d'anticiper les impacts futurs en intégrant la durabilité dans la stratégie globale.

1.3.5. LE DIALOGUE AVEC NOS PARTIES PRENANTES (DR : SBM-2)

Le Groupe et ses activités s'attachent à prendre en considération les attentes et préoccupations de leurs parties prenantes internes et externes, à tous les niveaux de l'organisation sans pour autant avoir uniformisé une démarche de consolidation de ces dialogues au niveau Groupe et en ne permettant pas à ce jour de communiquer sur des modalités formelles et des résultats. Des réflexions sont en cours quant à la formalisation à moyen terme d'un processus de dialogue avec nos parties prenantes et la prise en considération des attentes desdits dialogues. Les entités maintiennent un dialogue permanent (détaillé dans un tableau ci-après) avec les communautés locales, leurs clients, leurs fournisseurs et sous-traitants, leurs personnels, de façon adaptée au regard de leurs contextes locaux et opérationnels. Les modalités de dialogue entre le Groupe Bolloré et ses principales parties prenantes peuvent prendre la forme de réunions d'équipe, d'enquêtes, de réponses aux agences de notation, de réunion sd'échange, de partenariats, de réunions de consultation, de projets collaboratifs, etc. En outre, en 2023, près de 100 % des entités du Groupe répondant au reporting RSE ont déclaré être certifiées ou avoir au moins un site certifié ISO 9001, et, dans le cadre de cette démarche, une cartographie des parties intéressées pertinentes est exigée.

Au niveau du siège, le Groupe est également attentif aux exigences de ses parties prenantes externes, que ce soient les banques, les investisseurs, ou les agences de notations, par exemple. La Direction RSE a répertorié en 2021 les parties prenantes Groupe et a procédé à l'identification de leurs enjeux prioritaires, de leurs attentes et de leur niveau d'influence vis-à-vis du Groupe. La prise en compte de ces attentes et besoins en local a permis de renforcer l'effectivité des dispositifs de vigilance et de construire une relation de confiance dans la durée. L'objectif pour le Groupe Bolloré d'instaurer un dialogue continu avec ses parties prenantes est multiple et s'inscrit dans une démarche de gouvernance responsable, de gestion des impacts, risques et

opportunités (IRO), et de création de valeur à long terme. Voici les principaux objectifs recherchés :

1. améliorer la transparence et la confiance de l'ensemble de ses parties prenantes ;
2. anticiper et gérer les risques : en écoutant les attentes et préoccupations des différentes parties prenantes, le Groupe peut identifier des risques potentiels (sociaux, environnementaux, réglementaires, réputationnels) plus rapidement et prendre des mesures pour les atténuer ;
3. favoriser l'innovation et l'amélioration continue : le dialogue avec les parties prenantes peut permettre d'obtenir des retours précieux ou des suggestions qui contribuent à améliorer les produits, services ou processus de l'entreprise ;
4. accroître la légitimité et la réputation ;
5. faciliter l'acceptabilité sociale : certaines activités, notamment industrielles ou de logistique pétrolière, peuvent avoir des impacts locaux. Dialoguer avec les riverains des sites permet de développer et poursuivre ses activités dans de bonnes conditions ;
6. renforcer la cohésion interne et l'engagement des employés : le dialogue avec les employés, en tant que partie prenante essentielle, est un facteur clé d'engagement et de motivation, favorise une culture d'entreprise collaborative et permet de renforcer le partage des valeurs du Groupe ;
7. alignement sur les critères ESG (environnementaux, sociaux et de gouvernance) : le Groupe cherche à démontrer son engagement en matière de responsabilité sociétale des entreprises (RSE). Le dialogue avec les parties prenantes est un levier essentiel pour intégrer ces préoccupations dans la stratégie de l'entreprise.

En somme, instaurer un dialogue permet au Groupe de concilier performance économique, responsabilité sociale et environnementale, et ainsi de pérenniser les activités du Groupe dans un environnement de plus en plus complexe et interconnecté.

RAPPORT DE DURABILITÉ 2

Principes généraux (normes transversales ESRS 1 et ESRS 2) .1

Définition des parties prenantes du Groupe	Méthodes de dialogue	Fréquence	Attentes en matière de durabilité	Principes d'action RSE	Exemples d'illustrations du dialogue avec les parties prenantes 2024
Clients Clients BtoB Clients BtoC	- Réunions d'équipe - Enquêtes de satisfaction	- Continue ⁽¹⁾ - Régulière ⁽²⁾	Excellence et qualité de nos produits et services.	- Assurer la qualité et la sécurité des produits. - Informer et sensibiliser les clients et s'assurer de leur satisfaction. - Innover face aux enjeux environnementaux.	- Groupe et Bolloré Energy : rencontre avec un client BtoC pour présentation de l'analyse de double matérialité de la division. - Bolloré Innovative Thin Films : consultation d'un client de l'industrie agroalimentaire afin de réaliser un test de retrait-rappel dans le cadre des activités de films d'emballage. - Blue Solutions : investissements dans des projets R&D.
Fournisseurs et sous-traitants Fournisseurs de matériels, de services, de transport et autres ressources essentielles pour les activités du Groupe, et sous-traitants	Réunions d'échange	Régulière	Respect de la garantie de conditions de travail décentes.	- Établir des relations partenariales solides avec les fournisseurs, notamment à travers la démarche achats responsables. - S'assurer du respect des conditions de travail.	- Groupe : signature des chartes et du Code de conduite, et intégration de la clause RSE dans les contrats. - Achats : échanges et dialogue en phase d'appel d'offres et évaluation des fournisseurs à travers l'outil EcoVadis. - Bolloré Innovative Thin Films : consultation du fournisseur d'eau pour anticiper les surconsommations ponctuelles.
Salariés Les personnes employées par le Groupe dans divers secteurs d'activité constituent une partie prenante clé en raison de leur rôle dans l'exécution des opérations et de leur dépendance à l'égard de la réussite de l'entreprise pour leur emploi et leurs conditions de travail.	- Réunions d'équipe - Dialogue social (CSE) - Entretiens individuels	- Hebdomadaires - Mensuel - Annuel	Évolution de carrière, accès à des offres de formation, conditions de travail équitables, avantages sociaux, équilibres entre la vie personnelle et la vie professionnelle, transparence et communication, engagement de l'entreprise en matière de RSE et rémunération juste.	- Actions de sensibilisation au développement durable. - Développement des compétences. - Promotion du dialogue social et d'un cadre de travail inclusif.	Groupe : e-learning ; actions de communication interne (Octobre rose, Movember, Journée internationale des personnes handicapées, Journée internationale de lutte contre la corruption...) ; organisation de séminaires d'entreprise ; entretiens annuels ; dialogue social avec les organes de représentation du personnel.
Investisseurs et communauté financière (actionnaires, agences de notation, autorités de régulation)	- Assemblées générales - Rapports financiers - Réponses aux agences de notation	- Trimestrielles - Annuel - Annuel	- Intégration des exigences ESG dans la stratégie du Groupe. - Accessibilité des informations extra-financières et transparence.	- Réponses aux sollicitations des agences de notation, des investisseurs, des analystes financiers ou des banques. - Prise en compte de leurs exigences dans les reportings.	Groupe : Réponses aux questionnaires ESG (CDP, Sustainability, Moody's). Présentation de l'analyse de double matérialité du Groupe à un panel d'analystes financiers et ESG. Échanges avec l'AMF et des investisseurs.
Pouvoirs publics (niveaux local, national et international), organisations internationales et fédérations professionnelles	- Réunions d'échange - Accompagnement, conseils et avocats	- Continue - Régulière	- Engagement volontaire de l'entreprise sur les enjeux ESG. - Le respect des réglementations liées à l'environnement, le droit des travailleurs, le reporting à travers le partage d'information avec transparence. - Maintien de l'emploi. - Les communautés locales et les riverains des sites du Groupe attendent de ne pas subir d'externalité négative des activités industrielles.	- Mise en conformité du Groupe avec les attentes des réglementations en lien avec les thématiques RSE. - Veille réglementaire et participation active à des groupes de réflexion interprofessionnels. - Adhésion au Pacte mondial des Nations unies. - Implication des autorités publiques par les filiales sur leurs enjeux santé-sécurité et environnement.	- Groupe : prise de décision stratégique à l'échelle du secteur, participation à des consultations régulières, processus de négociations collectives. Rencontre avec les syndicats professionnels. - Publication annuelle d'une communication sur le progrès (COP). - Bolloré Energy : Organisation de commission de suivi de site avec la préfecture, la DREAL, les pompiers et les associations locales. Organisation de 5 exercices de gestion de crise en 2024 sur tous les dépôts massifs avec la DREAL et les pompiers. 5 inspections par la DREAL réalisées cette année. - Bolloré Innovative Thin Films : consultation de la DREAL et du SDIS pour présenter les projets d'évolution des sites dans le cadre d'un plan de prévention et d'adaptation.

Définition des parties prenantes du Groupe	Méthodes de dialogue	Fréquence	Attentes en matière de durabilité	Principes d'action RSE	Exemples d'illustrations du dialogue avec les parties prenantes 2024
ONG, monde associatif et bénéficiaires des actions de mécénat	- Partenariats - Réunions de consultation - Projets collaboratifs	- Régulière - Régulière - Régulière	- Transparence et accessibilité de l'information. - Respect des engagements ESG du Groupe, ainsi que des normes internationales.	- Réponse aux sollicitations d'ONG interrogeant le service RSE sur ses actions. - Collaboration pour des initiatives à impacts positifs.	La Direction du mécénat et de l'engagement solidaire a développé un programme ayant pour ambition d'accompagner des projets œuvrant en faveur de l'autonomisation de la jeunesse et ayant un impact social significatif aussi bien pour les jeunes générations que pour les communautés locales.
Médias	Réunions d'échange	Continue	Transparence et accessibilité de l'information.	Le service communication comporte une cellule presse dédiée aux échanges avec les journalistes et la Direction RSE se tient à disposition pour répondre à des questions.	Communiqués de presse, salons et points-presse, interviews...

(1) Dialogue réalisé de manière ininterrompue ou quasi ininterrompue sur la période du 01/01/2024 au 31/12/2024.

(2) Dialogue réalisé à intervalles constants sur la période du 01/01/2024 au 31/12/2024.

1.4. Gestion des impacts, risques et opportunités (SBM-3)

1.4.1. IDENTIFICATION DES IRO ET MÉTHODOLOGIE DE L'ANALYSE DE DOUBLE MATÉRIALITÉ (DR : IRO-1)

De façon générale, le Groupe évalue et revoit périodiquement les facteurs de risque susceptibles d'avoir une incidence négative sur ses activités ou ses résultats. Cette revue est présentée au Comité des risques. Par ailleurs, plusieurs éléments propres au Groupe Bolloré et à sa stratégie, comme la diversification de ses activités et de ses implantations géographiques, limitent l'importance des risques auxquels le Groupe est exposé.

En 2024, le Groupe Bolloré a réalisé une analyse de double matérialité basée sur la nouvelle réglementation de l'Union européenne, prenant en compte

les impacts réels et potentiels, positifs et négatifs sur les différentes parties prenantes ainsi que les risques et opportunités financiers. L'analyse de double matérialité a été réalisée conjointement avec des tiers (des cabinets d'experts) pour couvrir les exigences de la directive CSRD.

L'évaluation des impacts et des risques en matière sociale, sociétale et environnementale est présentée en Comité des risques par la Directrice RSE. L'ensemble des risques identifiés est présenté dans le chapitre 3 – Facteurs de risque et contrôle interne du présent document.

1.4.2. PROCESSUS GÉNÉRAL ET RESPONSABILITÉS

1.4.2.1. RÉALISATION DE L'ANALYSE

Avant d'être consolidées au niveau du Groupe Bolloré, trois analyses de double matérialité (ADM) ont été réalisées selon les secteurs d'activité :

- Bolloré Energy – (Logistique pétrolière) ;
- Blue et Bolloré Innovative Thin Films (ITF) – (Industrie) ⁽¹⁾ ;
- Systèmes – (Industrie).

Ce travail a d'abord reposé sur un principe de cohérence avec les analyses et rapports existants, notamment la cartographie historique des risques extra-financiers, le document d'enregistrement universel, ainsi que les réponses aux questionnaires des organismes de notation extra-financière.

L'ensemble du processus (construction de l'univers des enjeux, description des IRO, construction des échelles de cotation, ateliers de cotation et validation des résultats des ADM et restitution) a été supervisé par un Comité de pilotage

Holding Bolloré composé des équipes RSE, conformité, ressources humaines, finance, achats, juridique, audit, et relations investisseurs.

L'élaboration des matrices de matérialité des activités du Groupe a été ponctuée de points d'étape hebdomadaires auxquels les Directions RSE, finances et ressources humaines ont participé. À noter que la Direction financière a particulièrement été impliquée dans la définition des échelles de cotation. Pour chaque enjeu, une précotation des IRO a été réalisée par les cabinets d'experts respectivement pour le Groupe Bolloré.

Cette précotation a ensuite été partagée avec les Comités de direction, les Responsables HSE/RSE des filiales et les Directeurs des fonctions supports Groupe en amont des ateliers de cotations, lesquels ont impliqué une trentaine de personnes. Le processus de cotation est explicité ci-dessous.

1.4.2.2. RESPONSABILITÉS ET MISE À JOUR DE L'ANALYSE DE DOUBLE MATÉRIALITÉ ET VALIDATION

La Direction RSE a la responsabilité de l'analyse de double matérialité du Groupe pour sa mise en place, sa mise à jour et sa communication, en étroite coordination avec les équipes de la Direction financière et de la Direction des ressources humaines. Des réunions de restitution des résultats des analyses de double matérialité au niveau des activités et de consolidation au niveau du Groupe Bolloré ont eu lieu en juillet 2024 pour validation auprès des différents membres des Comités de direction des activités et des membres du Comité de pilotage Holding. Par ailleurs, Bolloré a sélectionné cinq parties prenantes clés avec lesquelles des ateliers spécifiques ont été réalisés afin de mieux comprendre leurs intérêts par rapport aux enjeux de durabilité du Groupe d'une part, et de recueillir leurs avis sur les résultats de l'analyse de double matérialité d'autre part (banques, analystes financiers, association professionnelle et client).

Les résultats de l'ensemble de ces travaux d'ADM du Groupe Bolloré ont été validés par le Comité d'audit en mars 2025.

Les enjeux, IRO et cotations de la matrice de matérialité seront mis à jour à minima tous les trois ans et tous les ans en cas d'événements significatifs.

Si un événement significatif se produit, l'univers des enjeux et les cotations devront être repensés pour réévaluer la pertinence de l'évaluation de la matrice. Sont énumérés ci-dessous les événements importants qui entraîneraient la nécessité de revoir la matrice :

- acquisitions significatives, ventes, fermetures de filiales ayant un fort impact sur les modèles et activités de Bolloré ;
- controverses significatives ou problèmes de conformité matérielle ;
- événement ayant un impact significatif sur le Groupe (ex. : désastre naturel, crise sanitaire...) ;

(1) Dans un souci d'optimisation, une analyse de double matérialité commune a été réalisée sur ces deux activités, leurs sites de production partageant les mêmes terrains.

- changement significatif de modèle d'affaires ou de stratégie ;
- changements dans les réglementations de la CSRD ;
- changement dans les attentes des parties prenantes : évolutions des questionnaires des agences de notation, rapport d'ONG, prise de conscience de la société civile, etc.

Les IRO seront communiqués chaque année au sein du rapport de durabilité selon les directives de la CSRD et les pratiques du marché.

Si le Groupe Bolloré conclut, sur la base de preuves appropriées, que les résultats de l'évaluation de la matérialité réalisée lors de la période de

déclaration précédente sont confirmés également à la date de publication de la déclaration, la préparation du rapport de durabilité pourra s'appuyer sur les éléments précédemment établis.

Cela peut être le cas, par exemple, lorsque l'entreprise estime qu'il n'y a eu aucune modification matérielle de sa structure organisationnelle et opérationnelle, et qu'il n'y a eu aucun changement matériel dans les facteurs externes susceptibles de générer des IRO nouveaux ou de modifier ceux existants, ou qui pourraient affecter la pertinence d'une divulgation spécifique.

1.4.3. PÉRIMÈTRE DE L'ANALYSE DE DOUBLE MATÉRIALITÉ

Afin de couvrir l'ensemble du Groupe Bolloré, le périmètre financier a été la base de l'analyse. Ainsi, l'ensemble des entités au sein des secteurs d'activité suivants ont été considérées pour la détermination du périmètre (conformément au guide de l'ANC (question 2.7), les entités nécessitant une analyse de double matérialité spécifique ont été identifiées et les entités exemptées d'une analyse de double matérialité spécifique ont fait l'objet d'une note méthodologique dédiée) :

- Logistique pétrolière : Bolloré Energy ;
- Industrie : Blue ; Bolloré Innovative Thin Films (ITF) ; Systèmes ;
- Exemption des autres actifs – activités de transport, activités agricoles, holdings – peu significatifs tant en termes de chiffre d'affaires, d'effectifs, d'impact ou d'enjeux propres et de risques associés pouvant être matériels au niveau Groupe. Une analyse des risques complémentaire a été réalisée pour s'assurer de la non-significativité des enjeux et risques.

Les analyses de double matérialité réalisées au niveau de chaque activité couvrent l'entièreté des chaînes de valeur, lesquelles ont été découpées en trois zones : amont, opérations propres et aval, de même que toutes les parties prenantes pouvant être affectées par les activités des différentes entités directement et indirectement. Pour chaque entité ayant fait l'objet d'une analyse de double matérialité spécifique, l'analyse s'est donc portée sur les risques et opportunités et impacts positifs et négatifs de chaque maillon de la chaîne de valeur, ainsi pris en compte dans le processus de cotation des IRO. À titre d'illustration, s'agissant de l'amont de la chaîne de valeur, les IRO les plus significatifs relatifs aux fournisseurs de rang 1 et plus ont été pris en compte et évalués. Les cotations revues par les experts internes ont également pris en compte les fournisseurs de l'ensemble des chaînes.

Pour aboutir à l'analyse de double matérialité du Groupe Bolloré, une méthode de consolidation des analyses de double matérialité de ses activités a été déterminée et sera décrite ci-après.

1.4.4. CONSTRUCTION DE L'UNIVERS DES ENJEUX BOLLORÉ

La première étape a été de déterminer les enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance, pertinents pour le Groupe.

Cette liste a été définie à partir des 37 enjeux de durabilité et des sous-enjeux associés définis dans les normes ESRs de la CSRD (ESRs 1). Les 37 enjeux listés par l'ESRs 1 ont été revus de manière critique afin d'évaluer leur pertinence au regard des activités du Groupe Bolloré.

L'univers des enjeux ESG a ainsi été construit de la façon suivante :

Trois enjeux de l'ESRs 1 ont été retirés de l'univers des enjeux pour les activités du Groupe car jugés non pertinents :

- droits civils et politiques ; en raison des pays d'implantation (Europe, États-Unis et Canada) ;
- droits des peuples autochtones ; également en raison de leurs pays d'implantation et au regard de la nature des activités, de la localisation des bureaux, du nombre d'effectifs, et du respect des réglementations locales ;
- bien-être animal ; en raison des secteurs d'activité dans lesquels opère le Groupe.

Sept enjeux de l'ESRs E2 ont été regroupés avec des dénominations différentes pour chaque activité de Bolloré (Accidents d'exploitation pour Bolloré Energy, Accidents industriels pour Blue et Bolloré Innovative Thin Films, Pollutions industrielles pour Systèmes) :

- pollution de l'air ;

- pollution de l'eau ;
- pollution des sols ;
- pollution des organismes vivants et des ressources alimentaires ;
- vecteurs d'incidence directs de la perte de biodiversité ;
- incidences sur l'état des espèces ;
- incidences sur l'étendue et l'état des écosystèmes.

Deux enjeux de l'ESRs E2 ont été regroupés en « Substances (extrêmement) préoccupantes » :

- substances préoccupantes ;
- substances extrêmement préoccupantes.

Deux enjeux de l'ESRs G1 ont été regroupés en « Éthique et conformité » :

- culture d'entreprise ;
- corruption et versement de pots-de-vin.

Quatre sous-enjeux sociaux (« sub-sub-topics ») remontés au rang d'enjeux (« sub-topics ») pour l'ESRs S1 et l'ESRs S2 :

- santé et sécurité ;
- formation et développement des compétences ;
- travail forcé ;
- travail des enfants.

L'univers des enjeux défini a abouti à 32 enjeux de durabilité et a été revu par le Comité de pilotage CSRD en amont de la définition des IRO :

ESRS	Enjeux CSRD (ESRS1)	Enjeux redéfinis par Bolloré
E1	Adaptation au changement climatique	Adaptation au changement climatique
	Atténuation du changement climatique	Atténuation du changement climatique
	Énergie	Énergie
E2	Pollution de l'air	
	Pollution de l'eau	
	Pollution des sols	Accidents et pollution industriels
	Pollution des organismes vivants et des ressources alimentaires	Accidents d'exploitation
	Vecteurs d'incidence directs de la perte de biodiversité	
	Incidences sur l'état des espèces	
	Incidences sur l'étendue et l'état des écosystèmes	
	Substances préoccupantes	
	Substances extrêmement préoccupantes	Substances (extrêmement) préoccupantes
	Microplastiques	Microplastiques

2 — RAPPORT DE DURABILITÉ

1. Principes généraux (normes transversales ESRS 1 et ESRS 2)

ESRS	Enjeux CSRD (ESRS1)	Enjeux redéfinis par Bolloré
E3	Eau	Eau (consommation, prélèvements, rejet des eaux)
	Ressources marines	Ressources marines (extraction et utilisation)
E4	Incidences et dépendances sur les écosystèmes	Biodiversité
E5	Ressources entrantes, y compris l'utilisation des ressources	Utilisation de ressources naturelles
	Ressources sortantes, liées aux produits et aux services	Réparabilité, durabilité et recyclabilité des produits
	Déchets	Déchets
S1	Conditions de travail	Conditions de travail et dialogue social (dans les opérations)
		Santé-sécurité des employés (dans les opérations)
	Égalité de traitement et égalité des chances pour tous	Diversité, équité et inclusion (dans les opérations)
		Formation et Développement des compétences (dans les opérations)
	Autres droits liés au travail	Travail forcé et travail des enfants (dans les opérations)
S2	Conditions de travail	Conditions de travail dans la chaîne de valeur
		Santé-sécurité dans la chaîne de valeur
	Égalité de traitement et égalité des chances pour tous	Diversité, équité et inclusion dans la chaîne de valeur
	Autres droits liés au travail	Travail forcé et travail des enfants dans la chaîne de valeur
		Protection de la vie privée dans la chaîne de valeur
S3	Droits économiques, sociaux et culturels des communautés	Impact sur les communautés locales (incidents liés à la sécurité, liberté d'expression, consentement libre et préalable)
	Droits civils et politiques des communautés	
	Droits des peuples autochtones	
S4	Incidences liées aux informations sur les consommateurs et/ou les utilisateurs finaux	Protection des données personnelles des consommateurs et utilisateurs finaux
	Sécurité des consommateurs et/ou des utilisateurs finaux	Sécurité des consommateurs et des utilisateurs finaux
	Inclusion sociale des consommateurs et/ou des utilisateurs finaux	Accès aux produits et services
G1	Culture d'entreprise	Éthique et conformité
	Corruption et versement de pots-de-vin	
	Protection des lanceurs d'alerte	Protection des lanceurs d'alerte
	Bien-être animal	
	Engagement politique	Engagement politique et pratiques de lobbying
	Gestion des relations avec les fournisseurs, y compris les pratiques en matière de paiement	Relations fournisseurs
TOTAL	37	32

1.4.5. DESCRIPTION DES IMPACTS, RISQUES ET OPPORTUNITÉS (IRO) ASSOCIÉS À CHAQUE ENJEU

Pour chaque activité, le process ci-dessous a été suivi :

- pour chacun des 32 enjeux E, S et G identifiés, ont été définis par le cabinet d'experts :
 - le(s) maillon(s) de la chaîne de valeur concerné(s) par l'enjeu (opérations directes, amont, aval) au niveau des IRO,
 - l'ensemble des principaux impacts positifs et négatifs (matérialité d'impact),
 - l'ensemble des principaux risques et opportunités (matérialité financière).

De ce fait, pour chaque type d'IRO, plusieurs catégories ont été identifiées à partir des typologies déjà existantes dans les cartographies des risques RSE et

vigilance. Les catégories d'impact ont été retravaillées pour séparer les impacts sur la santé et la sécurité d'une part de ceux sur les droits humains d'autre part. Une catégorie spécifique aux impacts socio-économiques a été ajoutée pour capturer certains impacts spécifiques à des enjeux de gouvernance, par exemple. Dans le cas de cet exercice d'analyse de double-matérialité, un certain nombre d'impacts et risques ont été identifiés et associés à des opportunités développées ultérieurement dans ce rapport de durabilité.

L'ensemble des 300 IRO définis couvre les opérations ainsi que la chaîne de valeur des différentes activités du Groupe. Ils ont été revus par le Comité de pilotage Holding en amont de la précotation.

1.4.6. ÉCHELLES ET MÉTHODOLOGIE DE COTATION

Pour la matérialité financière, des échanges ont été conduits avec la Direction financière afin de capitaliser sur sa connaissance des activités et des cotations existantes. Pour la matérialité d'impact, une capitalisation sur les travaux de cartographie existants dans le Groupe a permis de déterminer les quatre niveaux de l'échelle de cotation.

Une échelle de 0 à 4 a été retenue dont la note moyenne de 2 a été fixée pour les matérialités financière et d'impact, avec des notations pour chaque IRO, sans nombre décimal. Comme exigé dans les textes de la CSRD, les échelles de cotation des enjeux combinent la fréquence d'occurrence et la gravité.

- La fréquence d'occurrence peut se déterminer de deux manières distinctes :
 1. fréquence historique d'un événement existant (sur les cinq dernières années) ;
 2. probabilité de survenance de l'événement.
- La gravité de la matérialité financière comporte deux paramètres :
 1. financier ;
 2. juridique et conformité.
- La gravité de la matérialité d'impact comporte trois paramètres :
 1. échelle : ampleur de l'impact ;
 2. périmètre : magnitude de l'impact ;
 3. irréremédialité : caractère irréremédiable de l'impact.

Afin d'évaluer la gravité du risque financier, une approche par ordre prioritaire a été suivie :

- privilégier les impacts financiers à partir :
 - de l'historique des divisions en s'appuyant sur des événements passés réels au cours des cinq dernières années (coût maximal en cas d'occurrences multiples),
 - des montants d'amendes et de pénalités forfaitaires réglementaires (en considérant le montant maximal) ;
 - à défaut, se baser sur un critère qualitatif : l'impact réputationnel qui peut nuire à l'attractivité du Groupe et à ses relations d'affaires.
- Chaque IRO a donc obtenu une cotation de gravité et de probabilité d'occurrence.

La cotation d'un enjeu (composé de plusieurs IRO) est donc établie ainsi pour :

- la matérialité d'impact : $[MAX (Scale, Scope, Irremediability) \times MAX (Fréquence)] / 4$;
 - la matérialité financière : $[MAX (Financier, Réputation) \times MAX (Fréquence)] / 4$.
- Si un impact négatif relatif aux droits humains est identifié, la gravité de l'impact prime sur sa probabilité.

Un Comité de pilotage a été conduit le 12 mars 2024, pour valider les échelles et la méthodologie de cotation.

1.4.7. RÉALISATION DES COTATIONS

Pour les matérialités financière et d'impact, l'ensemble des IRO a été coté en brut, c'est-à-dire avant la mise en œuvre de mesures d'atténuation. Les IRO associés à chaque enjeu ont d'abord fait l'objet d'une précotation par le cabinet d'experts, sur la base des échelles à quatre niveaux définies précédemment. Au total, environ 300 IRO ont ainsi été précotés. Par la suite, des ateliers de cotation ont été organisés avec chacune des activités du Groupe en présence des Comités de direction : Bolloré Energy, Blue, Bolloré Innovative Thin Films, et Systèmes. Lors de ces ateliers, les premières versions des matrices de matérialité ont été présentées aux participants.

Leur connaissance pointue des activités et des opérations a permis d'identifier les besoins d'ajustements et de fiabiliser les résultats et les justifications associées.

Les cotations pourront être mises à jour, notamment à la suite de :

- la veille réglementaire ;
- les alertes internes ou externes remontées via les lignes dédiées ;
- les études et cartographies spécifiques réalisées ;
- la gravité et la fréquence des controverses ;
- le dialogue avec les parties prenantes externes.

1.4.8. CONSOLIDATION DES COTATIONS ET SEUILS DE MATÉRIALITÉ

La matrice de matérialité Groupe est le résultat de la consolidation des matrices de matérialité suivantes : Bolloré Energy, Systèmes, Blue, et Bolloré Innovative Thin Films.

La consolidation de ces activités repose sur deux principes.

Principe de pondération

Afin de refléter la contribution de chaque activité au sein du Groupe, la cotation de chaque enjeu a été pondérée, du point de vue de la matérialité d'impact et de la matérialité financière, en fonction :

- du chiffre d'affaires : pour les enjeux environnementaux et de gouvernance ;
- des effectifs : pour les enjeux sociaux.

Les facteurs de pondération ont été calculés sur la base des données comptables arrêtées au 31 décembre 2023.

Principe de criticité des enjeux

En sus du principe de pondération, le principe de criticité permet de refléter la présence d'un enjeu dit majeur dans l'une des activités du Groupe. Pour ce faire, lorsqu'une activité a identifié un enjeu dont la cotation est égale à quatre pour la matérialité d'impact ou la matérialité financière, l'enjeu est remonté au niveau Groupe indépendamment de la pondération.

Ainsi trois enjeux ont été concernés par le principe de criticité :

- la sécurité des consommateurs et des utilisateurs finaux ;
- les conditions de travail dans la chaîne de valeur ;
- la santé et sécurité dans la chaîne de valeur.

1.4.9. PRÉSENTATION DE L'ADM

L'univers des enjeux Groupe se décompose de la manière suivante :

32 enjeux transverses aux divisions historiques de Bolloré.

Dans l'optique de la rédaction de ce rapport de durabilité, certains enjeux ont été regroupés afin d'être cohérent avec la structure du reporting qui les a traités dans une thématique commune :

Trois enjeux CSRD de l'ESRS E1 ont été regroupés en « Changement climatique » :

- adaptation au changement climatique ;
- atténuation du changement climatique ;
- énergie.

Un enjeu spécifique « entity specific » a été ajouté, « Accidents industriels et d'exploitation » :

- accidents et pollution industriels ;
- accidents d'exploitation.

Trois autres enjeux CSRD de l'ESRS E5 ont été regroupés en « Économie circulaire » :

- déchets ;

- utilisation des ressources naturelles ;

- réparabilité, durabilité, et recyclabilité des produits.

Deux enjeux CSRD de l'ESRS S1 et S2 ont été regroupés en « Protection de la vie privée » :

- protection de la vie privée dans les opérations ;
- protection de la vie privée dans la chaîne de valeur.

Trois enjeux CSRD de l'ESRS S2 ont été regroupés en « Droits humains dans la chaîne de valeur » :

- conditions de travail et dialogue social dans la chaîne de valeur ;
- santé-sécurité dans la chaîne de valeur ;
- travail forcé et travail des enfants dans la chaîne de valeur.

Deux enjeux CSRD de l'ESRS G1 ont été regroupés en « Éthique des affaires et anticorruption » :

- éthique et conformité ;
- protection des lanceurs d'alerte.

La cotation retenue pour ces enjeux consolidés correspond au maximum des cotations des enjeux inclus. In fine :

- le seuil de matérialité a été positionné à 2/4 ;
 - ainsi les enjeux sont dits matériels pour la CSRD dans un de ces trois cas :
1. matériel au nom de la matérialité financière, lorsque la matérialité financière dépasse 2/4,

2. matériel au nom de la matérialité d'impact, lorsque la matérialité d'impact dépasse 2/4,
3. matériel au nom de la matérialité financière et d'impact, lorsque les deux matérialités dépassent 2/4 ;
- les cotations finales ont été présentées en réunion de restitution : au Comité de pilotage CSRD Holding du 27 mai 2024 qui a validé l'analyse de double matérialité consolidée.

1.4.10. PRÉSENTATION DES IRO MATÉRIELS, CONSULTATION DES PARTIES PRENANTES ET INTERACTIONS AVEC LA STRATÉGIE ET LE MODÈLE D'AFFAIRES (SBM-3)

Le Groupe et ses filiales s'attachent à prendre en considération les attentes de leurs parties prenantes internes et externes, à tous les niveaux de l'organisation et de façon adaptée aux contextes locaux et opérationnels.

1.4.10.1. REVUE DES COTATIONS PAR LES PARTIES PRENANTES INTERNES

Les divisions ont contribué à l'exercice de l'ADM avec la présence de leur Comité de direction lors des ateliers de cotation. Les préoccupations de leurs parties prenantes sur les thématiques ESG ont été prises en compte dans les discussions qui ont eu lieu lors des ateliers de cotation des IRO.

Les membres des Comités de direction ont notamment pris en compte leur connaissance des attentes des parties prenantes internes et externes sur les thématiques E, S et G pouvant être affectées par les impacts du Groupe :

- des autorités environnementales pour évaluer les IRO liés des ESRS E2 et E3 sur la pollution et l'eau ;

- des autorités locales et les riverains des sites pour évaluer les IRO de l'ESRS S3 ;
- des clients et utilisateurs finaux des produits et services pour évaluer les IRO de l'ESRS S4 ;
- des fournisseurs pour évaluer les IRO de l'ESRS G1 sur les pratiques de paiement, en particulier pour les PME ;
- des collaborateurs et futurs collaborateurs en matière d'engagements d'entreprise (ESRS E, S et G).

1.4.10.2. INTÉGRATION DE LA VISION DES PARTIES PRENANTES EXTERNES

La CSRD n'impose pas de consulter les parties prenantes pour réaliser l'analyse de double matérialité. En revanche, cette dernière doit être éclairée par les processus existants d'identification des parties prenantes clés et de dialogue avec ces dernières, dans la mesure où l'engagement des parties prenantes reste central parmi les principes d'élaboration du rapport de durabilité.

À ce titre, les analyses de risques existantes de Bolloré ont été mobilisées afin d'identifier les parties prenantes clés affectées par les activités du Groupe, incluant à la fois ses propres opérations et sa chaîne de valeur. Ce travail a constitué la première étape pour identifier les parties prenantes clés affectées, à savoir :

- **les collaborateurs du Groupe** – notamment via les analyses de risques existantes du Groupe Bolloré, la cartographie des risques extra-financiers du Groupe et les résultats d'une enquête salariés ;
- **les dirigeants du Groupe** – via des entretiens qualitatifs et de maîtrise des risques avec les dirigeants des filiales et à travers l'organisation du Comité éthique – RSE et anticorruption ;
- **la chaîne de valeur amont** : communautés locales, fournisseurs et sous-traitants du Groupe – notamment via le plan de vigilance et la cartographie des risques extra-financiers Groupe ;
- **la chaîne de valeur aval** : les clients – notamment via la réalisation d'entretiens en phase d'appel d'offres ;
- **la nature** : via les analyses de risques existantes du Groupe Bolloré, la cartographie des risques extra-financiers du Groupe Bolloré, le plan de vigilance, une analyse de risques climatiques physiques menée par EY, et des recherches complémentaires dans la littérature scientifique ;
- **les investisseurs** – notamment via les questionnaires d'agences de notation.

Par ailleurs, Bolloré a sélectionné cinq parties prenantes clés avec lesquelles des ateliers spécifiques ont été réalisés afin de mieux comprendre leurs

intérêts par rapport aux enjeux de durabilité du Groupe d'une part, et de recueillir leurs avis sur les résultats de l'analyse de double matérialité d'autre part. Ces cinq parties prenantes clés viennent compléter la liste des parties prenantes sollicitées et affectées décrites ci-dessus.

Liste des parties prenantes avec lesquelles un atelier spécifique a été mené en juin et en juillet 2024 en présence de la Direction RSE, de la Direction financière, de la Direction des relations investisseurs et du cabinet de conseil :

- une banque : il est intéressant d'échanger avec les institutions financières car elles évaluent la performance ESG des entreprises pour juger de leurs risques et de leur potentiel de durabilité à long terme en prenant en compte les attentes de diverses parties prenantes ;
- analystes financiers et ESG : ils prennent en compte les préoccupations des investisseurs, évaluent la manière dont les entreprises gèrent leurs risques ESG et fournissent des recommandations.

Les banques et analystes financiers, familiers des normes ESG internationales, aident le Groupe à mieux comprendre comment les actions ESG affectent sa performance à long terme et offrent une analyse détaillée des risques et des opportunités lui permettant d'orienter sa stratégie en fonction de ces enjeux. Les analystes et banques orientent de façon générale les entreprises vers les meilleures pratiques en matière de reporting ESG, en conformité avec les réglementations croissantes dans ce domaine. Cela aide à rassurer les autres parties prenantes sur la transparence et la gouvernance de l'entreprise.

Les activités du Groupe étant diversifiées, les échanges avec les parties prenantes sont plus pertinents au niveau de chacune des activités. Cependant, la Direction RSE a souhaité renforcer son analyse en consultant des parties prenantes spécifiques aux activités de Bolloré Energy, dont les impacts environnementaux sont les plus matériels pour le Groupe. Ont donc été consultés, un client BtoB et une association professionnelle de Bolloré Energy.

1.4.11. PRÉSENTATION DES IRO MATÉRIELS ET INTERACTIONS AVEC LA STRATÉGIE ET LE MODÈLE D'AFFAIRES (SBM-1 ET SBM-3)

La stratégie et le modèle d'affaires de l'entreprise sont présentés en détail dans le chapitre 1 – Présentation du Groupe et de ses activités.

Des impacts, risques et opportunités (IRO) pertinents pour chaque enjeu ont été identifiés grâce à une double analyse de matérialité des activités du Groupe Bolloré. Le travail réalisé repose sur un principe de cohérence avec les analyses et rapports existants Bolloré, dont notamment : la cartographie des risques extra-financiers, le document d'enregistrement universel, les réponses aux questionnaires DJSI et CDP.

Pour chaque type d'enjeu, une précotation des IRO a été réalisée par notre cabinet d'experts sur les divisions du Groupe Bolloré (Bolloré Energy, Blue,

Bolloré Innovative Thin Films, et Systèmes). Cette précotation a ensuite été partagée avec les experts internes Bolloré en amont des ateliers de validation. Les catégories d'impact ont été retravaillées pour séparer les impacts sur la santé et la sécurité d'une part de ceux sur les droits humains d'autre part. Pour les impacts positifs et négatifs (matérialité d'impact), les catégories retenues sont : Environnement, Santé et sécurité, Droits humains, Éthique des affaires et anticorruption. Pour chacun des enjeux des IRO, les horizons de temps et le(s) maillon(s) de la chaîne de valeur concerné(s) par l'enjeu (opérations directes, amont, aval) ont été définis ci-dessous.

ESRS	Enjeu	Synthèse des principaux IRO matériels	Amont	Opérations	Aval
E1	Changement climatique	– (IN) Dégénération/destruction d'infrastructures appartenant à Bolloré (dépôts, sites) à la suite d'un événement météorologique extrême, avec des conséquences potentielles graves sur l'environnement – (IN) Impact carbone des produits/services – (R) Risques et opportunités de transition liés aux évolutions réglementaires – (O) Opportunité financière liée à l'adaptation des gammes de produits historiquement vendus en faveur de produits moins émissifs (biodiesel à partir de colza, biocarburant de synthèse)		X	X
Entity specific ⁽¹⁾	Accidents industriels (Blue et Bolloré Innovative Thin Films) et Accidents d'exploitation (Bolloré Energy)	– (R) Risques de dégradation de l'environnement et d'atteintes graves pour la santé des personnes et/ou l'accès à l'alimentation dues à la pollution des sols, de l'air et de l'eau, résultant du déversement de matières dangereuses – (R) Risques d'incendie, d'explosion ou de rejet d'hydrocarbure pouvant conduire à la dégradation ou destruction de l'écosystème – (IN) Incidences sur l'état des espèces et sur l'étendue et l'état des écosystèmes		X	X
E5	Économie circulaire	– (IP) Gestion et réduction des déchets (ex. : des déchets de batteries) – (IP) Intégration de matières recyclées/vierges dans les produits	X	X	X
S1	Conditions de travail et dialogue social (dans les opérations)	– (IN) Atteinte au bien-être psychologique/physique des employés liée à des horaires de travail excessifs/à un mauvais équilibre vie professionnelle-vie privée (ex. : surmenage, dépression, risque de burn-out, etc.)		X	
	Santé-sécurité des employés (dans les opérations)	– (R) Risque d'accidents du travail (ex. : accidents industriels, accidents de la route), risque de maladies professionnelles (risques de maladies liés à l'utilisation de produits chimiques / de produits dangereux...)		X	
	Diversité, équité et inclusion (dans les opérations)	– (IP) Diversité de genre, égalité salariale femmes-hommes, inclusion au travail		X	
	Formation et développement des compétences (dans les opérations)	– (O) Attraction-rétention des talents, gestion et développement des carrières		X	
S2	Droits humains dans la chaîne de valeur	– (R) Risque d'accidents du travail survenant dans la chaîne d'approvisionnement amont, risque lié aux conditions de travail des travailleurs de la chaîne de valeur, risque de travail forcé/travail des enfants dans la chaîne de valeur amont	X		
S4	Sécurité des consommateurs et des utilisateurs finaux	– (IN) Sécurité des produits/services pour les utilisateurs finaux (sécurité du matériel d'accès, des batteries, des bus, etc.)			X
	Protection des données personnelles des consommateurs et utilisateurs finaux	– (R) Risque de fuite de données personnelles des clients et utilisateurs finaux (données transitant via des produits ou des applications), atteinte à la vie privée des individus en cas de vols, d'utilisation abusive ou de diffusion de leurs données personnelles	X	X	X
G1	Éthique des affaires et anticorruption	– (R) Transparence dans les relations d'affaires, prévention de pratiques anticoncurrentielles	X	X	X

IP = impact positif / IN = impact négatif / O = opportunité / R = risque.

(1) Ces enjeux « entity specific » pour Blue et Bolloré Energy seront traités au sein de la partie Environnement du rapport de durabilité.

La résilience de la stratégie et du modèle économique du Groupe Bolloré permet de faire face aux impacts et risques matériels et de saisir les opportunités, et en particulier les IRO liés aux enjeux relatifs au changement climatique et à l'économie circulaire.

Bolloré Energy est un acteur majeur de la logistique et de la distribution pétrolière en France, en Suisse et en Allemagne. Bolloré Energy est également un acteur de la consolidation du secteur de la distribution de produits pétroliers en France et continue également à investir dans son réseau de stations-service en Allemagne. Le dérèglement climatique et la transition énergétique entraînent une décroissance structurelle du marché de la distribution pétrolière. Face à ce constat, Bolloré Energy a mis en place, depuis 2018 une stratégie de diversification dans le stockage de produits pétroliers et poursuit ses investissements dans le développement de carburants alternatifs tels que le biodiesel (B100), le gazole de synthèse (HVO) ou le biofioul contenant 30 % de biocarburant, ce qui lui permet de réduire son empreinte carbone.

Bolloré Innovative Thin Films continue ses développements pour fournir de nouveaux produits de haute technicité, notamment dans les films d'emballages rétractables ultrafins recyclables, ce qui lui permet de poursuivre le développement de ses activités commerciales à l'international. En lien avec cette stratégie commerciale, Bolloré Innovative Thin Films poursuit également ses investissements industriels, notamment dans ses capacités, afin d'accroître la part de films à plus forte valeur ajoutée dans sa production. Pour répondre aux enjeux de réduction des matières plastiques à la source et du « juste » emballage, Bolloré Innovative Thin Films utilise les technologies de l'ultrafin avec une complète maîtrise des procédés et des résines de dernière génération. Les films développés sont de plus en plus fins afin d'utiliser le moins de matière

première possible. Grâce à l'intégration de matériaux biosourcés et de matériaux de récupération, l'empreinte carbone des produits est sans cesse améliorée.

Le Groupe a fait des activités de **Blue Solutions** un axe de développement contribuant à la transition énergétique, grâce notamment à sa batterie novatrice dite « tout solide » qui repose sur une technologie propriétaire Lithium Métal Polymère (LMP®), et dont les applications commerciales portent actuellement sur les bus 100 % électriques de 6 mètres et 12 mètres. Depuis 2022, le Groupe a intensifié son effort de R&D au travers d'accords de collaborations stratégiques avec des laboratoires universitaires en France et en Suisse afin de développer une nouvelle batterie (Gen4) qui puisse être adaptée à l'industrie automobile électrique. Blue Solutions travaille en collaboration avec des constructeurs et équipementiers automobiles pour affiner au mieux les développements techniques et positionner la technologie de Blue au plus proche des besoins de leurs prochaines plateformes de véhicules électriques.

Au sein des activités de **Systèmes**, le pôle Smart Mobility regroupe un ensemble de solutions permettant de construire la ville de demain. Smart City Platform est une plateforme SaaS (Software as a Service) qui permet de concentrer et d'agréger l'ensemble des données des opérateurs de mobilité et des infrastructures de la ville. Elle s'appuie sur l'intelligence artificielle et offre aux villes une solution innovante leur permettant de superviser et de réguler, en temps réel, les services de mobilité ainsi que les infrastructures de stationnement au travers de trois modules : le Mobility Manager, le Curb Manager et la Smart Patrol. Cette solution est une réponse numérique d'intermédiation qui contribue à l'optimisation de la mobilité urbaine et de la gestion de l'espace public des villes et des grandes métropoles.

1.4.12. EXIGENCE DE PUBLICATION AU TITRE DES ESRS COUVERTES PAR LA DÉCLARATION RELATIVE À LA DURABILITÉ DE L'ENTREPRISE (IRO-2)

Les exigences de publication couvertes dans le rapport de durabilité ont été identifiées à partir des résultats validés de l'analyse de double-matérialité. La liste des principales informations publiées dans le rapport de durabilité et leur emplacement dans celui-ci est disponible en 5. Annexes.

1.5. Note méthodologique du reporting ESG (bases de préparation du rapport de durabilité [BP-1 ; BP-2])

Référentiel

Conformément aux dispositions du décret n° 2023-1934 du 30 décembre 2023, visant à appliquer l'ordonnance n° 2023-1142 du 6 décembre 2023 relative à la publication d'informations non financières par certaines grandes entreprises, ainsi qu'aux recommandations de l'AMF concernant les informations à publier par les sociétés en matière de responsabilité sociale et environnementale, le reporting des indicateurs extra-financiers s'appuie sur un référentiel interne élaboré par les équipes RSE et RH du Groupe Bolloré. Ce référentiel a été entièrement mis à jour en 2024 pour tenir compte des résultats de l'ADM du Groupe et des métriques attendues par la directive CSRD.

Le Groupe a entièrement revu son protocole de reporting ESG et a défini les indicateurs significatifs au regard des IRO identifiés comme matériels et conformément aux listes d'indicateurs de l'Efrag.

Ce protocole est diffusé et appliqué à l'ensemble des entités qui collectent et communiquent au Groupe leurs informations extra-financières. Il a été entièrement mis à jour en 2024 dans le cadre de la mise en place de la directive CSRD. Ce document rappelle les enjeux du reporting ESG, décrit les rôles et responsabilités respectives des administrateurs de l'outil, des valideurs de rang 1 et 2, et des contributeurs, ainsi que l'organisation précise de la campagne. Il est également archivé et mis à disposition de tous les contributeurs pour une consultation à tout moment au sein de l'outil informatique de reporting.

Les principes retenus dans le protocole environnemental sont notamment cohérents avec les lignes directrices de l'IFRS, de l'ISO 26000 et du Global Reporting Initiative (GRI).

1.5.1. LE PÉRIMÈTRE DE REPORTING ESG

Comme annoncé en introduction de ce rapport, et pour rappel, au cours de l'exercice 2024, l'Assemblée générale de Vivendi s'est prononcée en faveur de la scission du groupe en fonction de ses activités. Cette scission a pour conséquence la perte de contrôle de Vivendi par le Groupe Bolloré, entraînant une différence de périmètre significative dans les comptes consolidés de Bolloré SE entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2024.

Conformément aux normes ESRS, le périmètre de reporting du rapport de durabilité est identique au périmètre financier de l'entreprise à la date de clôture de l'exercice. Notamment, l'analyse de double matérialité a été menée sur le périmètre du nouveau groupe, excluant donc les activités de Communication représentées par le groupe Vivendi dont la scission est intervenue au mois de décembre 2024. De ce fait, au 31 décembre 2024, le Groupe Bolloré est constitué de Blue Solutions, Bolloré Energy, Innovative Thin Film, IER et Automatic Systems, détenus à 100 % et dont les activités sont consolidées par intégration globale, ainsi que de participations minoritaires, non consolidées, dans des groupes de divertissements, médias

et agrobusiness. Concernant les points de données quantitatifs, ils sont également communiqués aux bornes du nouveau groupe, divergeant en cela des prescriptions des ESRS qui demandent, pour certains points de données quantitatifs, de les communiquer « en flux », c'est-à-dire pour l'ensemble de la période de reporting. Néanmoins, le groupe a estimé qu'il s'agissait de l'approche la plus pertinente et significative pour refléter la réalité des activités du Groupe Bolloré au 31 décembre 2024.

Le périmètre de reporting du Groupe Bolloré comporte également les entités juridiques de Compagnie de l'Odet, holding faitière. Les entités de Compagnie de l'Odet sont : Compagnie de l'Odet, Société des Éditions du Point du Jour et Compagnie de l'Étoile des Mers. Elles ne représentent que 19 personnes sur les 3 185 du Groupe Bolloré. L'impact de l'intégration de ces trois entités juridiques représente moins de 0,006 % de l'effectif et représente moins de 0,0004 % du scope 1 et 2 des émissions de gaz à effet de serre du Groupe Bolloré.

1.5.2. INFORMATIONS LIÉES AUX INDICATEURS SOCIAUX ET À LA PUBLICATION D'INFORMATIONS RELATIVES À DES CIRCONSTANCES SPÉCIFIQUES (BP-2)

1.5.2.1. PÉRIMÈTRE DES DONNÉES SOCIALES

Le périmètre de collecte des données sociales couvre 100 % des effectifs et 100 % du chiffre d'affaires du Groupe. Les données sont collectées en janvier de l'année suivante, pour la période allant du 1^{er} janvier au 31 décembre.

1.5.2.2. ORGANISATION

Les indicateurs ci-après ont été collectés et consolidés dans l'outil Enablon pour l'ensemble des activités du Groupe, à l'exception de certains indicateurs spécifiques qui sont directement collectés au niveau du Groupe.

1.5.2.3. INDICATEURS

Dans le cadre de cette année de transition, le Groupe Bolloré a opté pour ne pas inclure de données volontaires ou « phased-in », conformément à la flexibilité autorisée par la CSRD.

Le questionnaire du reporting social est structuré en quatre sections principales :

- effectifs, contrats, diversité et inclusion ;
- mouvements d'effectifs ;
- conditions de travail et dialogue social ;

- santé et sécurité des employés.

Toutes les entités faisant partie du périmètre de reporting social sont tenues de compléter l'intégralité du questionnaire, sauf exceptions spécifiques :

- les entités nouvellement intégrées au périmètre de reporting en cours d'exercice doivent uniquement fournir les données relatives aux effectifs. Les autres données seront fournies dans le cadre du reporting de l'année suivante (N+1).

EFFECTIF

Les données concernant les effectifs sont communiquées en nombre de collaborateurs au 31 décembre 2024.

Les contrats d'alternance (contrats d'apprentissage et de professionnalisation) sont comptabilisés dans la catégorie des CDD, tandis que les stagiaires ne sont pas inclus dans les effectifs.

MOUVEMENTS D'EFFECTIFS

Les sorties d'effectifs au 31 décembre 2024 sont comptabilisées dans le reporting de l'année suivante (N+1).

TAUX DE ROTATION

Afin de répondre aux exigences de la CSRD, le Groupe Bolloré publie le taux de rotation des salariés sur la période de référence. Ce taux est calculé en prenant en compte les salariés en CDI ayant quitté leur poste au cours de la période de référence (démissions, ruptures d'un commun accord, licenciements, départs à la retraite ou décès en cours d'emploi), rapportés à l'effectif total des salariés en CDI au 31 décembre de l'année précédente (N-1).

SANTÉ-SÉCURITÉ

Le taux de fréquence des accidents du travail est calculé selon la formule suivante :

$$\frac{\text{Nombre d'accidents du travail avec arrêt} \times 1\,000\,000}{\text{Total des heures travaillées}}$$

- Le calcul des heures annuelles effectives travaillées prend en compte la durée de travail théorique annuelle, ajustée en fonction des jours d'absence.

- Le pourcentage des effectifs couvert par le système de gestion de la santé et de la sécurité est publié sur la base des effectifs au 31 décembre 2024 (hors nouvelles entités intégrées en 2024).
- Le nombre de décès rapporté comprend à la fois les décès des salariés et des travailleurs externes sur site, survenus à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle. Il convient de noter qu'aucun des indicateurs sociaux présentés dans ce rapport n'a fait l'objet d'une estimation spécifique.

1.5.3. INFORMATIONS LIÉES AUX INDICATEURS ENVIRONNEMENTAUX ET À LA PUBLICATION D'INFORMATIONS RELATIVES À DES CIRCONSTANCES SPÉCIFIQUES (BP-2)

1.5.3.1. PÉRIMÈTRE DES DONNÉES ENVIRONNEMENTALES

Historiquement, le périmètre de reporting comprenait uniquement les entités avec un effectif supérieur ou égal à 20 personnes, un chiffre d'affaires supérieur ou égal à 10 millions d'euros, et au moins un an d'existence (réalisation d'un exercice comptable plein au 31 décembre).

Une étude approfondie de l'ensemble de nos entités juridiques et de leurs sites a permis d'identifier les entités juridiques partageant un même site physique afin d'éviter les doubles comptages.

Cela nous a permis de passer de 17 entités interrogées en 2023 à 40 entités interrogées en 2024, qui couvrent 99,9 % de l'effectif total du Groupe en 2024.

Quatre entités du Groupe ont été exemptées par leurs non-matérialités, telles que des bureaux vides (Immobilier Mount Vernon, Sorebol UK Ltd), un showroom vide (Blue LA Inc.) et un terrain agricole considéré comme une activité non représentative et non matérielle pour les activités du Groupe (Immobilier de la Brardière).

L'impact de ces exemptions a pu être estimé à 0,06 % des scopes 1 et 2 du Groupe Bolloré 2024. Le Groupe Bolloré veillera à l'avenir à recourir le moins possible aux exemptions afin d'être aligné au périmètre financier.

1.5.3.2. AUTRES ESTIMATIONS

S'agissant des données relatives à la consommation d'électricité, de vapeur pour le chauffage ou de gaz naturel, les quantités publiées correspondent aux quantités facturées. Lorsque les données ne sont pas disponibles (comme c'est notamment le cas de certains sites dont le Groupe n'est pas propriétaire), les consommations sont estimées sur la base de ratios (kWh/m², kWh/ft², kWh/effectif). Les ratios utilisés pour les indicateurs de consommation d'énergie sont des valeurs moyennes, ils diffèrent selon la localisation géographique des entités ou le métier des entités et proviennent des données de l'année N-1 du Groupe Bolloré auditées par un organisme tiers indépendant (OTI) dans le cadre de la publication annuelle de la DPEF.

Pour les sites qui sont locataires de leurs locaux et qui n'ont pas accès à leurs consommations d'électricité, une estimation de la consommation électrique est effectuée sur la base de la surface occupée sur le site et de la moyenne des consommations électriques totales de l'année concernée (électricité issue ou non d'énergies renouvelables et électricité autoconsommée) au niveau Groupe, sur la base des données collectées via l'outil de reporting et auditées par les Commissaires aux comptes en charge de certifier les informations en matière de durabilité dans le cadre de la publication annuelle du rapport de durabilité. Les données ainsi estimées sont reportées parmi la consommation d'électricité non issue de sources renouvelables.

1.5.3.3. EXTRAPOLATIONS

Les données reportées couvrent une période de douze mois. Si, lors de l'établissement du reporting, une ou plusieurs factures sont manquantes, les contributeurs doivent extrapoler les données comme suit :

- l'extrapolation est réalisée en appliquant le pourcentage de variation des mois connus de l'année N par rapport à ces mêmes mois de l'année N-1, sur les valeurs des mois N-1 correspondant aux mois manquants en année N ;

- lorsque la méthode d'extrapolation basée sur l'évolution des consommations n'est pas possible (données de l'année N-1 non complètes ou non disponibles), les consommations des mois manquants sont extrapolées sur la base de la moyenne de la consommation relevée sur les mois connus pour l'année N.

1.5.3.4. AUTRE PRÉCISION MÉTHODOLOGIQUE

Les consommations de gaz frigorigènes telles qu'actuellement reportées comprennent exclusivement les recharges effectuées dans l'année du fait de fuites relatives à des installations en fonctionnement.

Ne sont pas prises en compte les déperditions de gaz potentiellement constatées lors du démantèlement d'installations.

Concernant les déchets, le Groupe Bolloré ne reporte que les déchets issus de ses activités industrielles. Les déchets issus des activités de bureaux ne sont pas pris en compte. Même si ces déchets de bureaux, pour la grande majorité non dangereux, ont un impact environnemental matériel, ils restent néanmoins non significatifs pour les activités du Groupe.

1.5.3.5. CALCULS DES ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE

Facteurs d'émissions utilisés

Les émissions de gaz à effet de serre (GES) sont calculées sur la base des facteurs d'émission de la base Empreinte de l'Ademe (Agence de la transition écologique) dans sa version 23.2 en date du 20 décembre 2023. Lorsque des facteurs d'émission ne sont pas disponibles dans cette base ou sont jugés non pertinents, d'autres sources reconnues telles que le GHG Protocol (www.ghgprotocol.org), le Defra (www.gov.uk/government/publications/greenhouse-gas-reporting-conversion-factors-2022), l'IEA (www.iea.org), l'AIB (www.aib-net.org) ou le CaDI (Carbon Database Initiative) sont susceptibles d'être utilisées.

Le calcul des émissions de GES liées à la chaîne de valeur amont ou aval est effectué sur la base de facteurs d'émissions issus de sources indirectes reposant sur des moyennes nationales.

Les calculs liés aux émissions de gaz à effet de serre prennent en compte les sept gaz qui sont le dioxyde de carbone (CO₂), le méthane (CH₄), le protoxyde d'azote (N₂O), les hydrofluorocarbures (HFC), les hydrocarbures perfluorés (PFC), l'hexafluorure de soufre (SF₆) et le trifluorure d'azote (NF₃).

Catégories d'émission de GES

Les émissions de GES reportées par le Groupe se divisent selon trois catégories :

- le scope 1 représente les émissions directes de GES. Sont incluses les émissions liées à la consommation de gaz naturel, de fioul domestique et aux injections de fluides réfrigérants réalisées lors des opérations de maintenance des installations de climatisation des sites. Sont également incluses les émissions liées aux transports via des consommations de sources mobiles pour les véhicules possédés en propre ou en location longue durée et les émissions liées aux sources fixes via les consommations des groupes électrogènes ; dans ces deux cas, sont inclus les équipements sur lesquels le Groupe exerce un contrôle opérationnel ;

- le scope 2 rend compte des émissions indirectes de GES associées à la consommation d'électricité et de vapeur ;
- le scope 3 représente les émissions indirectes externes de GES, comprenant notamment les émissions liées :
 - aux déplacements professionnels (3.6) et aux déplacements domicile-travail effectués par les collaborateurs (3.7),
 - aux achats de biens et services (3.1), via l'extraction des données comptables couvrant l'ensemble des achats de biens et services des divisions du Groupe,
 - à l'amont de l'énergie (3.3),
 - aux immobilisations (3.2), via l'extraction des données comptables couvrant l'ensemble des achats de biens et services des divisions du Groupe,
 - au traitement des déchets incluant les déchets industriels dangereux et non dangereux (3.5),
 - au fret amont (3.4) et aval (3.9),
 - aux actifs loués en amont (3.8),
 - à l'utilisation des produits vendus par le Groupe (3.11),
 - à la fin de vie des produits vendus par le Groupe (3.12),
 - aux participations financières de Bolloré SE (3.15).

Le Groupe Bolloré ne publie pas d'émissions de GES sur les postes du scope 3 suivants car non applicables ou non significatives :

- transformation des biens intermédiaires (3.10), car il n'y a pas de transformation de biens intermédiaires dans les procédés industriels du Groupe ;
- biens en leasing aval (3.13), puisque aucune activité du Groupe ne distribue de produits physiques ou immatériels sous le régime du leasing ;
- franchises (3.14), car il n'y a pas de réseau de franchises dans les activités du Groupe.

Détail sur certains calculs d'émissions de gaz à effet de serre.

SCOPE 2

Émissions de GES relatives aux consommations d'électricité

- Pour aligner la méthodologie de calcul des émissions de GES avec les meilleures pratiques (GHG Protocol) d'un scope 2 de type « market-based », les facteurs d'émissions des mix résiduels sont utilisés quand ils sont disponibles et compatibles avec la granularité de collecte des données primaires. Pour l'heure, il s'agit uniquement de l'ensemble des pays couverts par le travail de l'AIB et de Carbon Footprint au travers de la base de données de Carbon Disclosure Project (CDP).

- Pour s'aligner avec les recommandations internationales et pour permettre un meilleur pilotage de ses émissions, en plus de publier un scope 2 de type « market-based », Le Groupe Bolloré publie aussi un scope 2 de type « location-based ». Pour ce calcul, les facteurs d'émissions utilisés sont ceux publiés par l'IEA hormis pour la France (Hexagone et DROM-COM), pour laquelle les facteurs d'émission de l'Ademe leur sont préférés.

SCOPE 3

Le scope 3 englobe les émissions indirectes générées sur la chaîne de valeur amont et aval de l'entreprise, conformément au protocole GHG, suivant les méthodologies détaillées ci-après.

Pour le calcul de son poste 3.1 – Biens et services achetés, le Groupe Bolloré s'est basé sur les extractions de données comptables. Ces données étant consolidées par division sans le détail du type de biens ou de services achetés, le Groupe Bolloré a sélectionné les facteurs d'émissions de catégories d'achat mis à disposition par l'Ademe les plus représentatifs de ses achats. Une moyenne de ces facteurs d'émission a été calculée et appliquée à la valeur consolidée comptable. Cette estimation couvre toutes les divisions du Groupe sauf la division Energy. Pour la division Energy, le calcul du 3.1 – Biens et services achetés s'est fait à partir des quantités de carburants vendus (poste le plus représentatif pour la division), les facteurs d'émission amont des différents produits pétroliers vendus ont été appliqués à ces quantités. À noter que le 3.1 relatif à la division Energy représente plus de 88 % du 3.1 – Biens et services achetés du Groupe Bolloré. Pour le calcul de son poste 3.1 – Biens immobilisés, le Groupe Bolloré s'est basé sur les extractions de données comptables. Ces données étant consolidées par division sans le détail du type de bien immobilisé, le Groupe Bolloré a sélectionné les facteurs d'émissions de catégories d'achat mis à disposition par l'Ademe les plus représentatifs de ses biens immobilisés. Une moyenne de ces facteurs d'émission a été calculée et appliquée à la valeur consolidée comptable. Cette estimation couvre toutes les divisions du Groupe.

Pour le calcul de ses postes 3.4 – Transport et distribution en amont et 3.9 – Transport aval, le Groupe Bolloré s'est basé sur les extractions de données comptables. Ces données ayant des niveaux de détail différents suivant les divisions, différents types de calcul ont été faits. Lorsque le détail par mode

de transport était disponible, le Groupe Bolloré a sélectionné le facteur d'émissions de catégorie d'achat mis à disposition par l'Ademe adéquat ; lorsque le détail était indisponible, une moyenne des facteurs d'émissions (air, mer et route) a été appliquée à la donnée monétaire ou à la donnée en kilomètres.

Pour le calcul de son poste 3.8 – Actifs loués en amont, le Groupe Bolloré s'est basé sur les extractions de données comptables. Uniquement la division Bolloré Energy est concernée par ce poste.

Pour le calcul de son poste 3.11 – Utilisation des produits vendus, le Groupe Bolloré s'est basé sur les quantités de carburants vendus à ses clients pour la division Energy, la combustion des produits pétroliers vendus représente 99 % de ce poste. Le 1 % restant couvre l'utilisation des batteries vendues par la division Blue et l'utilisation des produits commercialisés par la division Systèmes.

Pour le calcul de son poste 3.12 – Fin de vie des produits vendus, le Groupe Bolloré s'est basé sur les quantités de films plastiques vendus à ses clients pour la division ITF, sur le recyclage des batteries pour la division Blue, et sur la fin de vie des produits vendus par la division Systèmes.

Pour le calcul de son poste 3.15 – Investissements, le Groupe Bolloré s'est basé sur les chiffres d'affaires disponibles des sociétés dont le Groupe est actionnaire. Ces chiffres d'affaires ont été appliqués aux pourcentages de détention du Groupe et aux facteurs d'émissions de catégories d'achat mis à disposition par l'Ademe.

Pour le calcul de ses postes 3.3 – Activités relevant des secteurs des combustibles et de l'énergie, 3.5 – Déchets générés par les activités, 3.6 – Déplacements professionnels et 3.7 – Déplacements domicile-travail des salariés, le Groupe Bolloré s'est basé sur les données collectées dans son outil de reporting.

2. Environnement – Innover face aux grands enjeux environnementaux

2.1. Analyse de la durabilité des activités du Groupe Bolloré au regard de la classification de la taxonomie européenne

Issu du plan d'action pour la finance durable lancé en 2018 par l'Union européenne, le règlement européen 2020/852 du 18 juin 2020 (ou « règlement taxonomie ») introduit une classification unique permettant d'établir si une activité économique est durable sur le plan environnemental, afin d'encourager les investissements durables et de réorienter les flux de capitaux en vue de répondre aux exigences européennes de réduction des émissions de gaz à effet de serre et d'atteindre l'objectif de neutralité climatique au niveau européen d'ici à 2050.

Une activité économique est dite « durable » si elle contribue de façon substantielle à l'un des six objectifs environnementaux du règlement taxonomie, ne cause pas de préjudice aux cinq autres objectifs et respecte les garanties minimales.

Conformément à ce règlement, le Groupe Bolloré a été soumis au titre de l'exercice 2021 à l'obligation de publier la part du chiffre d'affaires, des dépenses d'investissement (Capex) et des dépenses d'exploitation (Opex) des activités éligibles au titre des deux objectifs climatiques. En 2022, les activités définies comme éligibles ont été soumises à une évaluation afin de déterminer si elles étaient alignées aux critères techniques de l'adaptation du changement climatique et de l'atténuation, si elles ne causaient pas de préjudice important aux cinq autres objectifs environnementaux et enfin si elles respectaient les garanties minimales. Le 13 juin 2023, la Commission européenne a publié l'acte délégué relatif aux quatre autres objectifs

environnementaux (transition vers une économie circulaire, prévention et réduction de la pollution, utilisation durable et protection des ressources aquatiques et marines, protection et restauration de la biodiversité et des écosystèmes). Au titre de l'exercice 2023, les exigences de publication concernaient l'éligibilité et l'alignement des activités au titre des deux premiers objectifs environnementaux ainsi que l'éligibilité au titre des quatre nouveaux objectifs environnementaux. À compter de l'exercice 2024, le Groupe Bolloré doit publier des informations sur l'éligibilité et l'alignement de ses activités par rapport aux six objectifs environnementaux de la taxonomie européenne, conformément aux actes délégués adoptés en juin 2023.

En complément, la Commission a apporté des modifications ciblées à l'acte délégué relatif aux critères techniques (notamment le DNSH pollution), ainsi qu'au volet climatique de la taxonomie de l'UE, pour en étendre le champ d'application à des activités économiques contribuant à l'atténuation du changement climatique ou à l'adaptation qui n'étaient pas encore incluses, relevant en particulier des secteurs de l'industrie manufacturière et des transports. Les divisions Bolloré Energy et Industrie sont impactées par ces évolutions. À noter que le Groupe Bolloré ne publie pas d'objectif de performance relatif à la taxonomie. La stratégie du Groupe consiste à se conformer à la taxonomie tout en adoptant une approche prudente.

2.1.1. APPROCHE MÉTHODOLOGIQUE

2.1.1.1. PHASE D'IDENTIFICATION DES ACTIVITÉS ÉLIGIBLES

Le périmètre de reporting du rapport de durabilité incluant le reporting taxonomique est identique au périmètre financier de l'entreprise. Conformément à la norme IFRS 5 et pour assurer la comparabilité des résultats, les reclassements en activités cédées ou en cours de cession comprennent la contribution de Vivendi sur les exercices 2023 et 2024 (le Groupe a perdu le contrôle au sens IFRS 10 qu'il exerçait sur Vivendi à l'issue des opérations de scission/distribution réalisées le 13 décembre 2024 par le groupe Vivendi). Pour mémoire, les activités Transport et Logistique du Groupe hors Afrique (ces activités ont été cédées le 29 février 2024) étaient déjà reclassées en activités cédées ou en cours de cession dans la publication des comptes de l'exercice 2023.

Afin de répondre à cette obligation de reporting, les Directions RSE et financière du Groupe Bolloré ont initié pour la quatrième année consécutive, en association avec les Directions RSE et financière de chacune des divisions et avec l'appui d'un cabinet spécialisé, des réunions dédiées au reporting taxonomie. Ces réunions avaient pour objectifs :

- de sensibiliser et de former les équipes au principe du reporting taxonomie ;
- d'identifier les segments d'activités éligibles au sens de la taxonomie ;
- d'analyser les référentiels comptables et les différents niveaux d'information existants (Groupe, divisions, entités) ;
- de présenter les critères techniques d'alignement attendus pour les principaux segments d'activités identifiés comme éligibles.

La phase d'identification des segments d'activités éligibles a été réactualisée et approfondie début 2025, sur la base d'une approche méthodologique comprenant une analyse détaillée des activités du Groupe au regard des évolutions du périmètre de l'entreprise et des activités économiques éligibles décrites dans les annexes des règlements délégués climat et environnement, et tenant compte des dernières évolutions de ces textes.

L'analyse d'éligibilité et d'alignement a été conduite à un niveau opérationnel granulaire de telle sorte qu'il n'existe pas de risque de double comptage au sein d'un même objectif de la taxonomie. Les activités potentiellement éligibles à plusieurs objectifs de la taxonomie ont été identifiées spécifiquement et sont présentées dans la colonne « Codes » des tableaux réglementaires.

Les principales évolutions notables sont réglementaires en 2024 et concernent l'évolution du DNSH (Do No Significant Harm) pollution intégrant un nouveau paragraphe ainsi que l'analyse d'alignement des activités en lien avec les objectifs « transition vers une économie circulaire, prévention et réduction de la pollution, utilisation durable et protection des ressources aquatiques et marines, protection et restauration de la biodiversité et des écosystèmes ».

À noter qu'en 2024, il n'y a pas eu d'évolution notable dans la méthodologie de reporting des informations taxonomiques par rapport à 2023.

EN SYNTHÈSE, LES ACTIVITÉS SUIVANTES DU GROUPE BOLLORÉ ONT ÉTÉ CONSIDÉRÉES COMME ÉLIGIBLES AU TITRE DE L'EXERCICE 2024

Au sein de la division Industrie :

- Blue est concerné, au titre de l'objectif Atténuation du changement climatique, par les activités de fabrication de bus (CCM 3.3 – Technologie à faible intensité carbone pour le transport), la fabrication de batteries (CCM 3.4 – Fabrication de piles), la location de bus (CCM 6.3 – Transports urbains et suburbains, transports routiers de voyageurs). Concernant l'activité CCM3.18 – Fabrication de composants automobiles et de composants pour la mobilité, elle a été reportée au sein de l'activité CCM 3.3 définie ci-dessus qui apparaît cette année plus adéquate ;
- Bolloré Innovative Thin Films est concerné, au titre de l'objectif Économie circulaire, par les activités de fabrication de films plastiques (CE 1.1 – Fabrication d'emballages en matières plastiques). Par ailleurs, l'activité

CCM3.17 – Fabrication de matières plastiques de base a été reportée dans l'activité CE 1.1 définie ci-dessus, identifiée comme étant plus adéquate ;

- Systèmes est concerné, au titre de l'objectif Économie circulaire, par les activités de Polyconseil, dont certaines missions sont en lien avec l'économie circulaire (CE 4.1 – Fourniture de solutions informatiques et opérationnelles fondées sur les données) ; les activités d'Automatic Systems (CE 1.2 – Fabrication d'équipements électriques et électroniques) et les activités IER en lien avec les bornes électriques (CCM 3.20 – Fabrication, installations et entretien d'équipements électriques à haute, à moyenne et à basse tension destinés au transport et à la distribution d'électricité qui entraînent ou permettent une contribution substantielle à l'atténuation du changement climatique).

Au sein de la division Logistique pétrolière :

- seules les dépenses d'investissements (Capex) de Bolloré Energy sont éligibles, au titre de l'objectif Atténuation du changement climatique, à travers l'activité de livraison de carburants (CCM 6.6 – Transport routier de fret).

Au sein des autres actifs du Groupe et au titre de l'objectif Atténuation du changement climatique, sont concernés :

- le terminal portuaire de Tuticorin – India Ports & Logistics Private Ltd (CCM 6.16 – Infrastructures favorables aux transports à faible intensité de carbone) ;

- Fleet Management Services (CCM 6.19 – Transport aérien de voyageurs et de fret).

Deux activités communes à l'ensemble des divisions sont concernées au titre des objectifs Atténuation du changement climatique et Économie circulaire :

- les activités de rénovation de bâtiments (CCM 7.2 et CE 3.2 – Rénovation de bâtiments existants) ;
- les activités d'acquisition et propriété de bâtiments (CCM 7.7 – Acquisition et propriété de bâtiments).

EN SYNTHÈSE, LES ACTIVITÉS SUIVANTES DU GROUPE BOLLORÉ ONT ÉTÉ CONSIDÉRÉES COMME NON ÉLIGIBLES AU TITRE DE L'EXERCICE 2024**Au sein de la division Industrie :**

- Blue : suite à la publication des nouvelles activités par le règlement et à une nouvelle interprétation de l'éligibilité lors de la révision de l'analyse courant 2024, les activités suivantes sont finalement non éligibles :
 - la définition des activités Fabrication d'équipements électriques destinés au transport (CCM 3.20), Stockage d'électricité (CCM 4.10), Recherche, développement et innovation proches du marché (CCM 9.1) et l'activité Transport routier de fret (CCM 6.6) ne concernent pas les activités de Blue ;
- Bolloré Innovative Thin Films : l'activité de production de films diélectriques, de regranulés, la fabrication de films métalliques et le négoce ne sont pas éligibles ;
- Systèmes : pour Polyconseil, le conseil en numérique non destiné à l'économie circulaire n'est pas éligible ainsi que l'activité Recherche, développement et innovations proches du marché (CCM 9.1).

Au sein de la division Logistique pétrolière :

- Bolloré Energy : au regard de la taxonomie européenne, le chiffre d'affaires lié au transport de combustibles fossiles et aux biocarburants ne peut pas être éligible. En effet, dans le cas précis de Bolloré Energy, le chiffre d'affaires lié à l'activité Transport de fret (CCM 6.6) n'est pas éligible car la livraison des produits pétroliers vendus par Bolloré Energy est incluse dans le prix de vente. Les activités Installation, maintenance et réparation de technologies liées aux énergies renouvelables (CCM 7.6) et Services spécialisés en lien avec la performance énergétique des bâtiments (CCM 9.3) ne sont plus éligibles car l'activité a fermé en 2024.

Au sein des autres actifs du Groupe :

- les activités de freight forwarding, d'exploitation de cinéma et les activités agricoles ne sont pas éligibles.

2.1.1.2. INFORMATIONS FINANCIÈRES

Les travaux d'identification réalisés au 31 décembre 2024 ont porté sur les trois indicateurs clés (« KPI ») tels que définis ci-dessous :

Indicateur	Chiffre d'affaires (CA)	Dépenses d'investissement (Capex)	Dépenses d'exploitation (Opex)
Dénominateur	« Total CA taxonomie » : chiffre d'affaires total figurant dans les états financiers du Groupe	« Total Capex taxonomie » : augmentation de la valeur brute au bilan des droits d'utilisation des contrats de location (IFRS 16), des immobilisations corporelles (IAS 16) et des immobilisations incorporelles (IAS 38) y compris les regroupements d'entreprises	« Total Opex taxonomie » : coûts directs non capitalisés liés à l'entretien et à la réparation des actifs corporels, à la rénovation de bâtiments, à la recherche et développement et aux contrats de location à court terme
Numérateur (part éligible et alignée)	Part du dénominateur associée à des activités économiques éligibles et alignées à la taxonomie	Part du dénominateur associée à : 1. des actifs (ou processus) associés à des activités alignées ; 2. un plan de Capex/Opex qui vise à accroître la part de CA éligible et aligné ; 3. des actifs ou des dépenses individuellement éligibles et alignées à la taxonomie	

Les données sont issues :

- du chiffre d'affaires, conforme à celui retenu dans les comptes consolidés, directement des comptes consolidés ;
- des Capex et Opex totaux, de données financières consolidées détaillées, utilisées pour les comptes consolidés 2024 du Groupe Bolloré ;

- des données chiffrées relatives aux parts éligibles et alignées, des données financières issues des reportings financiers de chaque métier, présentées conformément aux normes IFRS.

À noter qu'en 2024 il n'y a pas eu de plan d'investissements stratégiques ayant un impact significatif sur le reporting taxonomique ni de retraitement des années précédentes.

2.1.2. APPLICATION DU RÈGLEMENT TAXONOMIE AUX ACTIVITÉS DU GROUPE BOLLORÉ

2.1.2.1. RÉPARTITION DU CHIFFRE D'AFFAIRES POUR L'EXERCICE 2024

Objectif			2024		2023	
			CA aligné (en millions d'euros)	% CA	CA aligné (en millions d'euros)	% CA
Activité de la taxonomie						
A.1. Activités alignées à la taxonomie						
Économie circulaire	4.1	Fourniture de solutions informatiques/opérationnelles fondées sur les données	1	0 %	0	0 %
Atténuation du CC	3.3	Technologie de fabrication à faible intensité de carbone pour le transport	0	0 %	10	0 %
Total activités alignées à la taxonomie			1	0 %	10	0 %
A.2. Activités éligibles à la taxonomie mais non alignées						
Atténuation du CC	3.20	Fabrication, installation et entretien d'équipements électriques à haute, à moyenne et à basse tension destinés au transport et à la distribution d'électricité qui entraînent ou permettent une contribution substantielle à l'atténuation du changement climatique	1	0 %	0	0 %
Économie circulaire	1.2	Fabrication d'équipements électriques et électroniques	104	3 %	0	0 %
Économie circulaire	4.1	Fourniture de solutions informatiques/opérationnelles fondées sur les données	0	0 %	15	0 %
Atténuation du CC	3.3	Technologie à faible intensité carbone pour le transport	51	2 %	0	0 %
Atténuation du CC	6.3	Transports urbains et suburbains, transports routiers de voyageurs	3	0 %	0	0 %
Économie circulaire	1.1	Fabrication d'emballages en matières plastiques	72	2 %	75	2 %
Atténuation du CC	4.10	Stockage de l'électricité	0	0 %	14	0 %
Atténuation du CC	3.4	Fabrication de piles	0	0 %	8	0 %
Atténuation du CC	7.7	Acquisition et propriété de bâtiments	8	0 %	0	0 %
Atténuation du CC	6.16	Infrastructures favorables aux transports à faible intensité de carbone	22	1 %	0	0 %
Atténuation du CC	6.19	Transport aérien de voyageurs et de fret	2	0 %	0	0 %
Total activités éligibles à la taxonomie mais non alignées			263	8 %	112	4 %
B. Activités non éligibles à la taxonomie			2 866	92 %	3 052	96 %
TOTAL CHIFFRE D'AFFAIRES – GROUPE BOLLORÉ (HORS VIVENDI ET BOLLORÉ LOGISTICS)			3 130 ⁽¹⁾	100 % ⁽¹⁾	3 174	100 %

CC = changement climatique.

(1) Voir chapitre 5 – Analyse de l'activité et des états financiers, section 5.1 – Comptes consolidés.

Le chiffre d'affaires du Groupe Bolloré au 31 décembre 2024 s'élève à 3 130 millions d'euros. Les travaux réalisés ont permis d'identifier que 8 % du chiffre d'affaires 2024 est éligible et non aligné.

L'augmentation du chiffre d'affaires éligible passant de 4 % en 2023 à 8 % en 2024 est principalement dû à la prise en compte des activités :

- CE - 1.2 « Fabrication d'équipements électriques et électroniques », nouvelle activité prise en compte suite à une analyse approfondie des activités en 2024.
- CCM - 6.16 « Infrastructures favorables aux transports à faible intensité de carbone », activité non prise en compte dans le reporting taxonomique 2023 liée à un projet de cession, n'étant pas intervenu en 2024, cette activité a été réintégrée au reporting taxonomique 2024.

Seul 1 million d'euros de chiffre d'affaires est éligible et aligné au titre des objectifs de la taxonomie européenne.

À titre de comparaison, le chiffre d'affaires consolidé du Groupe Bolloré en 2023 s'élevait à 3 174 millions d'euros (chiffre d'affaires au 31 décembre 2023 hors Vivendi et Bolloré Logistics). Les travaux réalisés en 2023 avaient permis d'identifier que 0,3 % du chiffre d'affaires consolidé était éligible et aligné et 4 % du chiffre d'affaires étaient éligibles mais non alignés.

2.1.2.2. RÉPARTITION DES DÉPENSES D'INVESTISSEMENT (CAPEX) POUR L'EXERCICE 2024

Objectif			2024		2023	
			Capex alignés (en millions d'euros)	% Capex	Capex alignés (en millions d'euros)	% Capex
Activité de la taxonomie						
A.1. Activités alignées à la taxonomie						
Atténuation du CC	3.3	Technologie à faible intensité carbone pour le transport	0	0 %	4	10 %
Total activités alignées à la taxonomie			0	0 %	4	10 %
A.2. Activités éligibles à la taxonomie mais non alignées						
Atténuation du CC	7.7	Acquisition et propriété de bâtiments	1	2 %	0	0 %
Atténuation du CC	6.16	Infrastructures favorables aux transports à faible intensité de carbone	0	1 %	0	0 %
Atténuation du CC	6.19	Transport aérien de voyageurs et de fret	0	0 %	0	0 %
Économie circulaire	1.2	Fabrication d'équipements électriques et électroniques	0	1 %	0	0 %
Atténuation du CC	3.4	Fabrication de piles	8	16 %	8	18 %
Atténuation du CC	3.3	Technologie à faible intensité carbone pour le transport	0	0 %	0	0 %
Atténuation du CC	6.3	Transports urbains et suburbains, transports routiers de voyageurs	3	5 %	0	0 %
Atténuation du CC	6.6	Transport routier de fret	3	5 %	4	10 %
Atténuation du CC	7.3	Installation, maintenance et réparation d'équipements favorisant l'efficacité énergétique	0	0 %	0	0 %
Économie circulaire	1.1	Fabrication d'emballages en matières plastiques	6	12 %	4	9 %
Économie circulaire	4.1	Fourniture de solutions informatiques/opérationnelles fondées sur les données	0	0 %	1	3 %
Total activités éligibles à la taxonomie mais non alignées			20,4	43 %	17	39 %
B. Activités non éligibles à la taxonomie			27	57 %	22	51 %
TOTAL CAPEX – GROUPE BOLLORÉ (HORS VIVENDI ET BOLLORÉ LOGISTICS)			47,8	100 %	42,9	100 %

CC = changement climatique.

Les Capex du Groupe Bolloré au 31 décembre 2024 s'élèvent à 47,8 millions d'euros.

L'analyse menée a permis d'identifier qu'aucune activité n'est alignée et que 43 % des Capex, représentant 20,4 millions d'euros, sont éligibles et non alignés au titre des objectifs environnementaux de la taxonomie européenne. À noter que les Capex présentés dans ce reporting taxonomique sont à rapprocher du tableau de variation des immobilisations figurant dans les comptes consolidés (chapitre 5, note 6) mais n'intègrent pas les flux Vivendi, justifiant majoritairement l'écart avec les Capex présentés dans le cadre du reporting taxonomique.

À titre de comparaison, les Capex de la taxonomie consolidés du Groupe Bolloré au 31 décembre 2023 s'élevaient à 42,9 millions d'euros (données au 31 décembre 2023 hors Vivendi et Bolloré Logistics). Les travaux réalisés en 2023 avaient permis d'identifier que 39 % des Capex étaient éligibles et non

alignés et 10 % des Capex éligibles étaient alignés au titre des objectifs d'atténuation au changement climatique.

La variation des Capex alignés entre 2024 et 2023 s'explique par une approche prudente du Groupe en 2024, et ce, particulièrement vis-à-vis du DNSH pollution. En effet, pour l'activité taxonomique 3.3, le volume de documentation à produire pour répondre au DNSH pollution a été jugé déraisonnable au regard des métriques financières associées.

En synthèse, la différence entre les taux d'éligibilité du CA et des Capex (8 % et 43 % respectivement) et les taux d'alignement (0 % pour les deux indicateurs) s'explique par des critères de contribution substantielle exigeants ou complexes à démontrer en 2024 (activités CE 1.1 et CE 1.2), par un critère « DNSH » générique sur la pollution qui est sujet à interprétation et pour lequel le Groupe a adopté une approche prudente (activités CCM 3.3), et par un critère « DNSH Pollution » spécifique à l'activité CCM 3.4 sur l'économie circulaire très restrictif.

2.1.2.3. RÉPARTITION DES DÉPENSES D'EXPLOITATION (OPEX) POUR L'EXERCICE 2024

Sur l'exercice 2024, les dépenses d'exploitation (Opex) telles que définies par le règlement taxonomie représentent 78 millions d'euros, soit 2 % des charges opérationnelles totales et consolidées du Groupe Bolloré. Compte tenu des postes de charges visés (total des frais de recherche et développement non

capitalisés, des frais de rénovation des bâtiments, des contrats de location à court terme et des frais de maintenance et de réparation des actifs), cet indicateur n'est pas matériel au regard des activités du Groupe et aucune analyse d'éligibilité et d'alignement n'a été réalisée.

2.1.2.4. RESPECT DES CRITÈRES D'EXAMEN TECHNIQUES

Les Directions RSE et financière de chacune des divisions ont été mobilisées lors de différents ateliers afin de déterminer la contribution substantielle aux six objectifs de la taxonomie pour chacune des activités identifiées comme éligibles, et de faire un état des lieux des politiques et des processus d'évaluation existants permettant de répondre aux critères DNSH.

CRITÈRES DE CONTRIBUTION SUBSTANTIELLE

Comme évoqué plus haut, certaines missions de Polyconseil (divisions Industrie) sont éligibles et respectent les critères de contribution substantielle de l'activité CE 4.1 : « Fourniture de solutions informatiques/opérationnelles fondées sur les données » de la taxonomie (objectif économie circulaire). En effet, en 2024, des prestations correspondant à la traçabilité ont été réalisées.

Particulièrement, ces missions avaient pour but le suivi et le traçage de déchets et de polluants dans le contexte de déclarations réglementaires, cela respectant le critère 3.a de contribution substantielle. En ce sens, ces projets contribuent substantiellement à l'activité 4.1 de l'objectif économie circulaire de la taxonomie.

PRINCIPE DE NE PAS CAUSER DE PRÉJUDICE IMPORTANT (DNSH)

• 1. Adaptation au changement climatique

Le Groupe Bolloré a réalisé une évaluation de l'exposition de l'ensemble de ses activités éligibles aux risques climatiques physiques selon deux scénarios de réchauffement climatique (RCP 8.5 et RCP 2.6 du GIEC), aux horizons 2030 et 2050, qui n'a pas révélé d'exposition absolue aux risques physiques au niveau de Polyconseil (CE 4.1). Ainsi, le Groupe Bolloré a répondu au DNSH adaptation pour l'activité alignée.

• 2. Utilisation durable et protection des ressources hydriques et marines

En tant que société de conseil en Europe, Polyconseil n'exerce aucune activité ayant un impact direct sur l'utilisation ou la protection des ressources hydriques et marines. Dès lors, elle ne présente aucun risque de non-conformité au critère « ne pas causer de préjudice significatif » relatif à cet objectif de la taxonomie européenne.

• 4. Prévention et réduction de la pollution

En tant que société de conseil en Europe, Polyconseil respecte la directive 2009/125/CE pour les serveurs et les produits de stockage de données ainsi que les substances soumises à limitations visées à l'annexe 2 de la directive 2011/65/UE. Dès lors, elle ne présente aucun risque de non-conformité au critère « ne pas causer de préjudice significatif » de la taxonomie européenne au titre de l'activité CE-4.1 : « Fourniture de solutions informatiques/opérationnelles fondées sur les données ». Au titre de l'activité CE 4.1 du règlement taxonomique, aucun prérequis n'est exigé en matière d'analyse des critères DNSH transition vers une économie circulaire et protection et rétablissement de la biodiversité et des écosystèmes.

2.1.2.5. RESPECT DES GARANTIES MINIMALES

Dans le cadre du reporting taxonomie, la conformité aux garanties minimales du Groupe repose sur l'analyse et la vérification du processus de vigilance raisonnable mis en œuvre pour prévenir, traiter et réparer les violations en matière de droits humains commises dans le cadre de ses opérations propres ou des activités en lien avec sa chaîne de valeur.

Les quatre thématiques listées dans les principes directeurs de l'OCDE, à savoir : la corruption, les droits humains, la concurrence et la fiscalité, ont été ciblées dans l'analyse de la conformité. Les éléments cités dans les textes des différents standards internationaux ont été synthétisés dans une grille d'analyse pour vérifier la conformité du Groupe Bolloré sur chacun des points requis dans le cadre du règlement taxonomie.

L'analyse montre que le dispositif éthique mis en œuvre par le Groupe est en conformité avec les critères demandés par les standards les plus stricts (devoir de vigilance, loi Sapin 2, etc...) :

- en matière de droits humains : le Groupe a défini des processus de vigilance s'appuyant sur une démarche de cartographie et d'identification des enjeux relatifs aux droits humains (voir dans ce rapport de durabilité la partie 3 – Promouvoir les droits humains au sein de notre chaîne de valeur) ;
- la concurrence : les règles du droit de la concurrence définies par les États, l'Union européenne et toute organisation internationale s'appliquent à l'ensemble des sociétés du Groupe Bolloré. Le respect des dispositions sur la concurrence est inscrit dans le Code de conduite du Groupe et s'applique

à l'ensemble de ses employés et partenaires (voir dans ce rapport de durabilité la partie 4 – Partager une même éthique des affaires et assurer la conformité aux standards les plus stricts) ;

- concernant les programmes de lutte contre la corruption : l'engagement du Groupe se matérialise par l'adoption d'une politique de tolérance zéro face au risque de corruption (voir dans ce rapport de durabilité la partie 4 – Partager une même éthique des affaires et assurer la conformité aux standards les plus stricts) ;
- en matière de fiscalité : afin de garantir la conformité aux règles fiscales applicables dans les pays où le Groupe est implanté, des équipes juridiques et fiscales sont déployées au niveau central et local pour veiller aux comportements à suivre pour respecter ces règles. Le respect de ces règles est inscrit dans le Code de conduite du Groupe afin de sensibiliser l'ensemble des collaborateurs et partenaires commerciaux (voir « Lutte contre l'évasion fiscale » au sein du Code de conduite disponible sur le site Internet du Groupe Bolloré).

Conformément à ces valeurs et principes, l'ensemble des dirigeants et collaborateurs du Groupe doivent entretenir des relations transparentes et constructives avec les administrations fiscales des juridictions dans lesquelles le Groupe exerce ses activités. Dans cette optique, Bolloré SE a adhéré, en avril 2025, au service du partenariat des entreprises dit « de la relation de confiance » avec l'administration fiscale française.

2.1.2.6. DÉTAIL DES INDICATEURS CLÉS DE PERFORMANCE – TABLEAUX RÉGLEMENTAIRES

Chiffre d'affaires 2024

Année fiscale (en millions d'euros)	2024		Critères de contribution substantielle										Critères d'absence de préjudice important (DNSH – Do Not Significant Harm)					
Code(s) ⁽²⁾	Chiffre d'affaires absolu ⁽³⁾	Part du chiffre d'affaires ⁽⁴⁾	Atténuation du changement climatique ⁽⁵⁾	Adaptation au changement climatique ⁽⁶⁾	Ressources aquatiques et marines ⁽⁷⁾	Économie circulaire ⁽⁸⁾	Pollution ⁽⁹⁾	Biodiversité et écosystèmes ⁽¹⁰⁾	Atténuation du changement climatique ⁽¹¹⁾	Adaptation au changement climatique ⁽¹²⁾	Ressources aquatiques et marines ⁽¹³⁾	Économie circulaire ⁽¹⁴⁾	Pollution ⁽¹⁵⁾	Biodiversité et écosystèmes ⁽¹⁶⁾	Garanties minimales ⁽¹⁷⁾	Part du chiffre d'affaires alignée (A.1.) ou éligible (A.2.) sur la taxonomie, année N-1 ⁽¹⁸⁾	Catégorie (activité habilitante) ⁽¹⁹⁾	Catégorie (activité transitoire) ⁽²⁰⁾
Monnaie	%		O ; N ; O ; N ; N/EL	O ; N ; O ; N ; N/EL	O ; N ; O ; N ; N/EL	O ; N ; O ; N ; N/EL	O ; N ; O ; N ; N/EL	O ; N ; O ; N ; N/EL	O ; N ; O ; N ; N/EL	O ; N ; O ; N ; N/EL	O ; N ; O ; N ; N/EL	O ; N ; O ; N ; N/EL	O ; N ; O ; N ; N/EL	O ; N ; O ; N ; N/EL	O ; N ; O ; N ; N/EL	%	H	T
A. ACTIVITÉS ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE																		
A.1. Activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la taxonomie)																		
Fourniture de solutions informatiques/opérationnelles fondées sur les données	CE – 4.1	1	0	N/EL	N/EL	N/EL	O	N/EL	N/EL	O	O	O	O	O	O	O	H	
Technologie de fabrication à faible intensité de carbone pour le transport	CCM – 3.3	0	0	O	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	O	O	O	O	N	O	O	H	
Chiffre d'affaires des activités durables sur le plan environnemental (A.1)		1	0	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	O	O	O	O	O	O	O		
dont habilitantes		1	0	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	O	O	O	O	O	O	O	H	
dont transitoires		0	0							O	O	O	O	O	O	O		T
A.2. Activités éligibles à la taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxonomie)																		
Fabrication, installation et entretien d'équipements électriques à haute, à moyenne et à basse tension destinés au transport et à la distribution d'électricité qui entraînent ou permettent une contribution substantielle à l'atténuation du changement climatique	CCM – 3.20	1	0	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL							0		
Fabrication d'équipements électriques et électroniques	CE – 1.2	104	3	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL	N/EL							0		
Fourniture de solutions informatiques/opérationnelles fondées sur les données	CE – 4.1	0	0	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL	N/EL							0		
Technologie de fabrication à faible intensité de carbone pour le transport	CCM – 3.3	51	2	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL							0		
Transports urbains et suburbains, transports routiers de voyageurs	CCM – 6.3	3	0	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL							0		
Fabrication d'emballages en matières plastiques	CE – 1.1	72	2	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL	N/EL							2		
Stockage de l'électricité	CCM – 4.10	0	0	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL							0		
Fabrication de piles	CCM – 3.4	0	0	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL							0		
Acquisition et propriété de bâtiments	CCM – 7.7	8	0	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL							0		
Infrastructures favorables aux transports à faible intensité de carbone	CCM – 6.16	22	1	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL							0		
Transport aérien de voyageurs et de fret	CCM – 6.19	2	0	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL							0		
Chiffre d'affaires des activités éligibles à la taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (A.2.)		263	8	3 %	0 %	0 %	6 %	0 %	0 %									
Chiffre d'affaires des activités éligibles à la taxonomie (A)		264	8	3 %	0 %	0 %	6 %	0 %	0 %							4		
B. ACTIVITÉS NON ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE																		
Chiffre d'affaires des activités non éligibles à la taxonomie		2 866	92															
TOTAL (A + B)		3 130	100															
O : oui																		
N : non																		
N/EL : non éligible																		

Dépenses d'investissement 2024

Année fiscale (en millions d'euros)	2024		Critères de contribution substantielle										Critères d'absence de préjudice important (DNSH – Do Not Significant Harm)							
Code(s) ⁽²⁾	Dépenses d'investissement absolues ⁽³⁾ Part des dépenses d'investissement ⁽⁴⁾		Atténuation du changement climatique ⁽⁵⁾ Adaptation au changement climatique ⁽⁶⁾ Ressources aquatiques et marines ⁽⁷⁾ Économie circulaire ⁽⁸⁾ Pollution ⁽⁹⁾ Biodiversité et écosystèmes ⁽¹⁰⁾ Atténuation du changement climatique ⁽¹¹⁾ Adaptation au changement climatique ⁽¹²⁾ Ressources aquatiques et marines ⁽¹³⁾ Économie circulaire ⁽¹⁴⁾ Pollution ⁽¹⁵⁾ Biodiversité et écosystèmes ⁽¹⁶⁾ Garanties minimales ⁽¹⁷⁾ Part des dépenses d'investissement alignée (A.1.) ou éligible (A.2.) sur la taxonomie, année N-1 ⁽¹⁸⁾ Catégorie (activité habilitante) ⁽¹⁹⁾ Catégorie (activité transitoire) ⁽²⁰⁾																	
Activités économiques ⁽¹⁾	Monnaie	%	O ; N ; N/EL	O ; N ; N/EL	O ; N ; N/EL	O ; N ; N/EL	O ; N ; N/EL	O ; N ; N/EL	O ; N ; N/EL	O ; N ; N/EL	O ; N ; N/EL	O ; N ; N/EL	O ; N ; N/EL	O ; N ; N/EL	O ; N ; N/EL	O ; N ; N/EL	%	H	T	

A. ACTIVITÉS ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE

A.1. Activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la taxonomie)

Technologie de fabrication à faible intensité de carbone pour le transport	CCM – 3.3	0	0%	O	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	O	O	O	O	N	O	O	10	H
Dépenses d'investissement des activités durables sur le plan environnemental (A.1)		0	0	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	O	O	O	O	O	O	O	10	
dont habilitantes		0	0	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	O	O	O	O	O	O	O	10	H
dont transitoires		0	0							O	O	O	O	O	O	O	0	T

A.2. Activités éligibles à la taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxonomie)

Acquisition et propriété de bâtiments	CCM – 7.7	1	2	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								0	
Infrastructures favorables aux transports à faible intensité de carbone	CCM – 6.16	0	1	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								0	
Transport aérien de voyageurs et de fret	CCM – 6.19	0	0	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								0	
Fabrication d'équipements électriques et électroniques	CE – 1.2	0	1	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL	N/EL								0	
Fabrication de piles	CCM – 3.4	8	16	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								18	
Technologie de fabrication à faible intensité de carbone pour le transport	CCM – 3.3	0	0	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								0	
Transports urbains et suburbains, transports routiers de voyageurs	CCM – 6.3	3	5	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								0	
Transport routier de fret	CCM – 6.6	3	5	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								10	
Installation, maintenance et réparation d'équipements favorisant l'efficacité énergétique	CCM – 7.3	0	0	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								0	
Fabrication d'emballages en matières plastiques	CE – 1.1	6	12	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL	N/EL								9	
Fourniture de solutions informatiques/opérationnelles fondées sur les données	CE – 4.1	0	0	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL	N/EL								3	
Dépenses d'investissement des activités éligibles à la taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (A.2)		20	43	30 %	0 %	0 %	13 %	0 %	0 %								39	
Dépenses d'investissement des activités éligibles à la taxonomie (A)		20	43	30 %	0 %	0 %	13 %	0 %	0 %								49	

B. ACTIVITÉS NON ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE

Dépenses d'investissement des activités non éligibles à la taxonomie		27	57															
TOTAL (A + B)		48	100															

O : oui
N : non
N/EL : non éligible

Année fiscale		2024	Critères de contribution substantielle	Critères d'absence de préjudice important (DNSH – Do Not Significant Harm)
Activités économiques ⁽¹⁾	Code(s) ⁽²⁾	Dépenses d'exploitation absolues ⁽³⁾ Part des dépenses d'exploitation ⁽⁴⁾ Atténuation du changement climatique ⁽⁵⁾ Adaptation au changement climatique ⁽⁶⁾ Ressources aquatiques et marines ⁽⁷⁾ Économie circulaire ⁽⁸⁾ Pollution ⁽⁹⁾ Biodiversité et écosystèmes ⁽¹⁰⁾ Atténuation du changement climatique ⁽¹¹⁾ Adaptation au changement climatique ⁽¹²⁾ Ressources aquatiques et marines ⁽¹³⁾ Économie circulaire ⁽¹⁴⁾ Pollution ⁽¹⁵⁾ Biodiversité et écosystèmes ⁽¹⁶⁾ Garanties minimales ⁽¹⁷⁾ Part des dépenses d'exploitation alignée (A.1.) ou éligible (A.2.) sur la taxonomie, année N-1 ⁽¹⁸⁾ Catégorie (activité habilitante) ⁽¹⁹⁾ Catégorie (activité transitoire) ⁽²⁰⁾	O : N ; O : N ; O : N ; O : N ; O : N ; N / EL N / EL N / EL N / EL N / EL O : N O : N O : N O : N O : N O : N O : N O : N O : N O : N % H T	

A.1. Activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la taxonomie)

A.2. Activités éligibles à la taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxonomie)

B. ACTIVITÉS NON ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE

O : oui
N : non
N/EL : non éligible

Parts du chiffre d'affaires, des dépenses d'investissement et des dépenses d'exploitation éligibles et alignées à la taxonomie, par objectif

(en pourcentage)	Part de CA/(CA absolu)	
	Aligné	Éligible
Atténuation du changement climatique ⁽⁵⁾	0	3
Adaptation au changement climatique ⁽⁶⁾	0	0
Ressources aquatiques et marines ⁽⁷⁾	0	0
Économie circulaire ⁽⁸⁾	0	6
Pollution ⁽⁹⁾	0	0
Biodiversité et écosystèmes ⁽¹⁰⁾	0	0

(en pourcentage)	Part de Capex/(Capex absolu)	
	Aligné	Éligible
Atténuation du changement climatique ⁽⁵⁾	0	30
Adaptation au changement climatique ⁽⁶⁾	0	0
Ressources aquatiques et marines ⁽⁷⁾	0	0
Économie circulaire ⁽⁸⁾	0	13
Pollution ⁽⁹⁾	0	0
Biodiversité et écosystèmes ⁽¹⁰⁾	0	0

(en pourcentage)	Part d'Opex/(Opex absolu)	
	Aligné	Éligible
Atténuation du changement climatique ⁽⁵⁾	0	0
Adaptation au changement climatique ⁽⁶⁾		0
Ressources aquatiques et marines ⁽⁷⁾	0	0
Économie circulaire ⁽⁸⁾	0	0
Pollution ⁽⁹⁾	0	0
Biodiversité et écosystèmes ⁽¹⁰⁾	0	0

2.2. Réduire l'empreinte carbone du Groupe et s'adapter au changement climatique (ESRS E1)

2.2.1. DE L'IDENTIFICATION DES RISQUES ET OPPORTUNITÉS LIÉS AU CHANGEMENT CLIMATIQUE À LA FORMALISATION D'ENGAGEMENTS ET DE POLITIQUES ENVIRONNEMENTALES E1-2)

Les principaux impacts, risques et opportunités du Groupe Bolloré liés au changement climatique

Enjeu matériel spécifique	Impact/risque/opportunité	Description	Périmètre concerné
Adaptation au changement climatique	Impact négatif	Pollution en raison d'événement météorologique : déversements d'hydrocarbures ayant des conséquences graves sur l'environnement en raison de la dégradation/destruction d'infrastructures de Bolloré Energy (dépôts) ou de pipelines	Bolloré Energy
	Impact négatif	Atteintes physiques en raison d'événement météorologique comme des blessures graves, décès, ou dégradation de services du territoire suite à l'endommagement de sites ou usines en Bretagne résultant d'événements météorologiques extrêmes	Blue et Bolloré Innovative Thin Films
	Risque financier	Augmentation des coûts en raison de : – hausse des coûts de réhabilitation d'infrastructures endommagées à la suite d'un événement météorologique extrême ; – mise en place de travaux d'adaptation nécessaires à la résilience des sites et infrastructures face au dérèglement climatique (performance énergétique des bâtiments, lutte contre les incendies/inondations)	Blue et Bolloré Innovative Thin Films
	Opportunité	Opportunité financière liée à l'adaptation des gammes de produits historiquement vendus en faveur de produits moins émissifs (biodiesel à partir de colza, biocarburant de synthèse)	Bolloré Energy
Atténuation du changement climatique	Impact négatif	Contribution à l'accélération du changement climatique (irréversible) due à la combustion d'énergies fossiles	Bolloré Energy
	Impact négatif	Contribution à la hausse des gaz à effet de serre (activité industrielle relative à la production de matériel d'accès)	Systèmes
	Impact négatif	Atteinte à la santé liée à l'augmentation des émissions de particules fines dues à la combustion de carburants (ex. : maladies respiratoires et cardiovasculaires)	Bolloré Energy
	Impact positif	Baisse des émissions de CO ₂ dans le cadre de l'utilisation de véhicules électriques par rapport à des véhicules essence/diesel	Blue et Bolloré Innovative Thin Films
	Impact positif	Mesures d'efficacité énergétique via l'offre de produits et services de Systèmes : audits et efficacité énergétique des bâtiments, produits et services écoconçus, technologies, numérisation de l'information	Systèmes
	Risque financier	Diminution des revenus en raison de : – risque de transition : perte de marchés sous l'influence de réglementations plus strictes et contraignantes sur les chaudières thermiques ; – exigences réglementaires (nouvelles ou existantes) portant sur la limitation des niveaux de pollution des modes de transport carbo-intensifs	Bolloré Energy
	Risque financier	Augmentation des coûts en raison de : – coûts additionnels liés à la mise en place d'instruments de tarification carbone pour réduire la quantité de GES (taxe carbone, mécanisme d'ajustement carbone aux frontières) ; – hausse du cours des matières premières en lien avec la raréfaction des ressources naturelles	Bolloré Energy
	Opportunité financière	Augmentation des revenus en raison de : – évolution de la réglementation et des politiques publiques en faveur du développement des véhicules électriques ; – hausse de la demande client liée à une volonté de baisser l'intensité carbone du transport	Blue et Bolloré Innovative Thin Films
Énergie	Impact négatif	Utilisation de carburants issus d'énergies fossiles pour la flotte de camions de livraison	Bolloré Energy
	Impact positif	Contribution à l'amélioration de l'efficacité énergétique des clients de Bolloré Energy	Bolloré Energy
	Impact négatif	Impact négatif lié à l'approvisionnement en énergie pour la fabrication de bus électriques (énergie provenant de sources non renouvelables)	Blue et Bolloré Innovative Thin Films
	Impact positif	Mesures d'efficacité énergétique via l'offre de produits et services de Systèmes : audits et efficacité énergétique des bâtiments, produits et services écoconçus, technologies, numérisation de l'information	Systèmes
	Opportunité financière	Augmentation des revenus liés à l'adaptation des gammes de produits historiquement vendus en faveur de produits moins émissifs (biodiesel à partir de colza, biocarburant de synthèse)	Bolloré Energy
	Opportunité financière	Augmentation des revenus en raison de l'augmentation de la demande en bus électriques	Blue et Bolloré Innovative Thin Films

Le Groupe Bolloré formalise son engagement pour lutter contre les bouleversements du changement climatique au sein de l'axe Environnement de sa Charte Éthique et RSE, signée par le Président-directeur général, et accessible sur le site Internet du Groupe. Cette charte consacre les engagements du Groupe à s'adapter au changement climatique et à travailler à l'atténuation de son empreinte carbone à travers la mise en œuvre de

stratégies s'appuyant sur des plans d'atténuation et d'adaptation, ainsi qu'à travers la prise en compte des enjeux relatifs à l'efficacité énergétique et au déploiement d'énergies renouvelables.

Pour ce faire, des objectifs de réduction des émissions carbone ont été formalisés et validés au plus haut niveau de la gouvernance du Groupe et sont présentés dans les paragraphes ci-après.

2.2.2. LA PRISE EN COMPTE DES ENJEUX CLIMATIQUES DANS LA STRATÉGIE DU GROUPE ET LA GOUVERNANCE CLIMAT (SBM-3/GOV-3)

Le Groupe Bolloré a historiquement identifié que les enjeux associés au changement climatique étaient prioritaires pour l'ensemble de ses activités. En 2024, l'analyse de double matérialité a permis d'aller plus loin et d'identifier des IRO par activité décrits dans le tableau ci-dessus. Le Groupe Bolloré a ainsi affiné ses travaux d'analyse de ses risques climatiques physiques afin de poursuivre le renforcement de sa démarche de résilience intégrée à sa stratégie d'affaires (développée dans un paragraphe ci-après).

2.2.2.1. LA RÉSILIENCE DE LA STRATÉGIE ET DU MODÈLE ÉCONOMIQUE DU GROUPE BOLLORÉ PERMET DE FAIRE FACE AUX IMPACTS ET RISQUES MATÉRIELS ET DE SAISIR LES OPPORTUNITÉS LIÉES AU CHANGEMENT CLIMATIQUE ET À L'ÉCONOMIE CIRCULAIRE (SBM-3)

Bolloré Energy est un acteur majeur de la logistique et de la distribution pétrolières en France, en Suisse et en Allemagne. Bolloré Energy est également un acteur de la consolidation du secteur de la distribution de produits pétroliers en France et continue également à investir dans son réseau de stations-service en Allemagne. Le dérèglement climatique et la transition énergétique entraînent une décroissance structurelle du marché de la distribution pétrolière. Face à ce constat, Bolloré Energy a mis en place, depuis 2018, une stratégie de diversification dans le stockage de produits pétroliers et poursuit ses investissements dans le développement de carburants alternatifs tels que le biodiesel (B100), le gazole de synthèse (HVO) ou encore le biofioul contenant 30 % de biocarburant, ce qui lui permet de réduire son empreinte carbone et de pérenniser son activité à travers la progression de son chiffre d'affaires lié à la gamme de produits moins émissifs.

Bolloré Innovative Thin Films continue ses développements pour fournir de nouveaux produits de haute technicité, notamment dans les films d'emballages rétractables ultrafins recyclables, ce qui lui permet de poursuivre le développement de ses activités commerciales à l'international. En lien avec cette stratégie commerciale, il poursuit également ses investissements industriels, notamment dans ses capacités, afin d'accroître la part de films à plus forte valeur ajoutée dans sa production. Pour répondre aux enjeux de réduction des matières plastiques à la source et du « juste » emballage, Bolloré Innovative Thin Films utilise les technologies de l'ultrafin avec une complète maîtrise des procédés et des résines de dernière génération. Les films développés sont de plus en plus fins afin d'utiliser le moins de matière première possible. Grâce à l'intégration de matériaux biosourcés et de matériaux de récupération, l'empreinte carbone des produits est sans cesse améliorée.

Le Groupe a fait des activités de **Blue Solutions** un axe de développement contribuant à la transition énergétique, grâce notamment à sa batterie novatrice dite « tout solide » qui repose sur une technologie propriétaire Lithium Métal Polymère (LMP®), et dont les applications commerciales portent actuellement sur les bus 100 % électriques de 6 mètres et 12 mètres. Depuis 2022, le Groupe a intensifié son effort de R&D au travers d'accords de collaborations stratégiques avec des laboratoires universitaires en France et en Suisse afin de développer une nouvelle batterie (Gen4) qui puisse être adaptée à l'industrie automobile électrique. Blue Solutions travaille en collaboration avec des constructeurs et équipementiers automobiles pour affiner au mieux les développements techniques et positionner la technologie de Blue au plus proche des besoins de leurs prochaines plateformes de véhicules électriques.

Au sein des activités de **Systèmes**, le pôle Smart Mobility regroupe un ensemble de solutions permettant de construire la ville de demain. Smart City Platform est une plateforme SaaS (Software as a Service) qui permet de concentrer et d'agréger l'ensemble des données des opérateurs de mobilité et des infrastructures de la ville. Elle s'appuie sur l'intelligence artificielle et offre aux villes une solution innovante leur permettant de superviser et de réguler, en temps réel, les services de mobilité ainsi que les infrastructures de stationnement à travers de trois modules : le Mobility Manager, le Curb Manager et la Smart Patrol. Cette solution est une réponse numérique d'intermédiation qui contribue à l'optimisation de la mobilité urbaine et de la gestion de l'espace public des villes et des grandes métropoles.

Concernant la gouvernance du Groupe face aux impacts, risques et opportunités liés au climat : rattachée à la Direction financière, la Direction RSE du Groupe Bolloré coordonne la stratégie RSE dans son ensemble, et en

particulier la stratégie climat, et s'appuie sur des instances dédiées, par la présence de la Directrice RSE au Comité d'audit, au Comité exécutif, au Comité des risques, au Comité éthique – RSE et anticorruption, présentés dans le chapitre 1 (ESRS 2) de ce rapport de durabilité.

Le Conseil d'administration, en séance du 14 mars 2023, a été invité à examiner les modifications intégrées dans la nouvelle version du Code Afep-Medef publiée en décembre 2022, visant à ce que le Conseil d'administration intègre la stratégie RSE dans ses missions. En ce qui concerne l'examen de la constitution d'un comité dédié en charge des sujets RSE, les membres du Conseil d'administration, après avoir souligné que le Comité d'audit procède, dans le cadre de ses attributions actuelles, à la revue des risques extra-financiers, ont décidé que le Conseil d'administration continuera, à s'appuyer sur les travaux du Comité d'audit, dont les attributions ont été étendues à l'ensemble des sujets RSE. Dans le cadre de la mise en œuvre de cette recommandation, depuis 2023, des réunions avec les administrateurs indépendants ont lieu une à deux fois par an en complément des Comités d'audit afin de poursuivre les séances de formation aux enjeux RSE et en particulier en 2024 sur les actions de mise en conformité du Groupe à la directive CSRD. Ces séances de formation sont tenues par un cabinet d'experts et en présence de la Directrice RSE.

Le déploiement de la stratégie validée par le Conseil d'administration s'effectue par la présentation des orientations stratégiques en Comité éthique – RSE et anticorruption lors duquel la Direction générale du Groupe ainsi que les Directions générales des filiales sont présentes. Un comité de pilotage RSE animé par la Direction RSE se réunit mensuellement en présence des responsables RSE, HSE, achats, RH des filiales afin d'établir les plans d'action et le bon ruissellement de la stratégie.

Concernant plus spécifiquement la gouvernance des enjeux climatiques, le Groupe s'est engagé en 2023 à communiquer des objectifs de réduction de ses émissions de gaz à effet de serre (GES) et à préciser la trajectoire pour répondre aux attentes de ses parties prenantes. Une analyse du bilan carbone et l'identification des leviers de décarbonation ont été effectuées avec l'aide d'un cabinet d'experts impliquant la Direction RSE du Groupe et les responsables RSE/HSE des filiales ainsi que leurs Directeurs financiers. Une stratégie assortie d'objectifs précis a été définie et validée par les Directions générales des filiales puis par le Comité d'audit du Groupe et entérinée par le Conseil d'administration, avant d'être communiquée au sein de la déclaration de performance extra-financière 2023 pour un horizon de temps déterminé à 2030. Comme explicité dans le chapitre ESRS 2 présentant la gouvernance de la RSE, la validation de la stratégie climat a été également obtenue au préalable du Comité d'audit par les membres du Comité éthique – RSE et anticorruption, qui rassemble les Directeurs des fonctions supports Groupe, la Direction générale Groupe et les Directeurs généraux des filiales du Groupe.

Par ailleurs, l'analyse des risques physiques associés aux enjeux climatiques, qui a été initiée en 2022 et approfondie en 2024, est prise en compte dans les processus de gestion des risques du Groupe Bolloré afin de répondre au nouveau règlement européen concernant la classification des activités économiques dites « durables » au sens de la taxonomie, qui sera développée ci-après.

Un critère RSE lié aux engagements climatiques du Groupe a été intégré depuis 2024 à la rémunération variable du mandataire social, voir le chapitre 4 – Gouvernement d'entreprise, section 2 – Rémunérations et avantages, paragraphe – 2.1. Présentation de la politique de rémunération des mandataires sociaux.

2.2.3. PLAN D'ADAPTATION AU CHANGEMENT CLIMATIQUE (IRO-1)

Depuis 2021, le Groupe a entrepris d'analyser ses risques de transition et ses risques physiques dans le but de définir une stratégie climat. Le Groupe Bolloré a identifié les enjeux associés au changement climatique comme prioritaires pour l'ensemble de ses activités. Les enjeux soulevés par le réchauffement climatique sont transverses : l'augmentation et l'intensification des événements climatiques extrêmes sont susceptibles de perturber les opérations du Groupe. C'est pourquoi le Groupe Bolloré a

poursuivi et affiné son analyse des risques de transition, afin de renforcer sa démarche de résilience dans sa stratégie d'affaires, ainsi qu'une analyse des risques physiques, nécessaire à la formalisation de plans d'adaptation. Les scénarios climatiques utilisés par le Groupe Bolloré sont compatibles avec les hypothèses climatiques retenues dans ses états financiers (voir chapitre 5 – Analyse de l'activité et des états financiers, section 5 – Comptes consolidés).

Les risques de transition du Groupe Bolloré sont présentés dans le tableau ci-dessous :

	Type de risque	Description du risque	Divisions concernées
Risque et opportunité de transition	Impact de l'augmentation des températures	La hausse des températures à l'horizon 2050 pourrait entraîner une perte de marché progressive et plus spécifiquement une baisse de la demande en chauffage, ce qui impacterait directement les opérations de distribution de fioul de Bolloré Energy.	Bolloré Energy
	Impact de la tarification du carbone sur les opérations	La transition vers des sources d'énergies renouvelables entraîne une baisse de la demande en produits pétroliers, ce qui affecte le marché de la logistique pétrolière sur le long terme. À l'instar d'autres sociétés de logistique et de distribution pétrolières, Bolloré Energy voit dans cette transition une opportunité par le développement de produits énergétiques liquides à faibles émissions de CO ₂ : biocarburants, carburants synthétiques. La montée en puissance progressive de ces carburants alternatifs résulte des stratégies bas carbone des grandes entreprises clientes de Bolloré Energy.	
	Impact réglementaire	Les lois se renforcent pour encadrer, dans un premier temps, puis réduire les activités émettrices. Les activités de logistique pétrolière et de distribution de fioul de Bolloré Energy sont concernées par le renforcement de ces réglementations spécifiques. – En France, depuis le 1 ^{er} juillet 2022, tout équipement de chauffage ou de production d'eau chaude sanitaire devant être installé dans un bâtiment, y compris en remplacement d'un équipement existant, doit respecter un niveau d'émission de gaz à effet de serre inférieur à 300 grammes de CO ₂ éq./kWh PCI. Ainsi, il n'est plus possible d'installer des chaudières neuves fonctionnant au fioul traditionnel, ce qui représente une perte de marché pour Bolloré Energy. C'est pourquoi Bolloré Energy intègre l'enjeu de diversification de ses activités à sa stratégie business. En revanche, il est toujours possible d'entretenir et de réparer les appareils existants chez les particuliers qui souhaiteront conserver leurs équipements. – L'Union européenne a imposé une réduction de la teneur en soufre du fioul domestique de 2 000 ppm à 1 000 ppm (parties par million). De nouvelles baisses sont à venir pour aligner cette énergie sur le diesel routier, à 10 ppm d'ici à 2024. Il est à noter que le fioul domestique peut intégrer désormais du carburant issu de la biomasse, dans sa composition. Ces évolutions réglementaires ont conduit Bolloré Energy à diversifier sa gamme de produits et il est devenu pionnier de la distribution de biofioul en France.	
Opportunité de transition	Électrification des transports	Le secteur du transport, individuel et collectif, est actuellement en profonde transformation, notamment sous l'effet des tendances à l'électrification. Blue Solutions, avec son offre de batteries, notamment à destination des constructeurs de bus électriques, et Bluebus, en tant que fabricant de bus électriques, sont positionnés pour profiter de la croissance de ce marché.	Industrie
	Développement d'une nouvelle ligne de services de mobilité (cf. diversification à partir des entreprises traditionnelles)	La demande mondiale de mobilité croît rapidement et devrait doubler d'ici à 2050. Étant donné que les transports représentent déjà 25 % des émissions mondiales liées à l'énergie (IEA Global EV Outlook 2030), il est stratégique d'assurer une mobilité durable pour atteindre l'objectif fixé par l'Accord de Paris. Les solutions proposées par Blue Systems (plateforme d'agrégation de données et de gestion de la mobilité, transport de passagers par navette électrique, etc.) doivent permettre au Groupe de profiter du développement du marché à forte croissance des nouvelles mobilités.	

Cette analyse de risque de transition a été réalisée en 2018 avec l'aide d'un cabinet d'expert et sera mise à jour courant 2025 afin de répondre aux nouvelles exigences réglementaires et d'apporter des précisions quant aux différents scénarios utilisés et conformément aux normes actuelles.

Les risques physiques sont développés dans les sous-parties suivantes.

Dès 2021, le Groupe Bolloré a débuté ses travaux par une analyse d'exposition à 12 aléas climatiques chroniques et aigus, classifiés par la taxonomie européenne. Déployée sur l'ensemble de ses activités, l'étude avait été réalisée à partir des scénarios RCP 8.5 et RCP 2.6 du GIEC (tous deux mis à jour dans le sixième rapport en 2021 et désormais s'intitulant respectivement SSP5-8.5 et SSP1-2.6), aux horizons 2030 et 2050 (l'analyse à l'échance moyen terme de 2040 n'a pas été consolidée), en s'appuyant sur un outil de prédiction élaboré par un cabinet de conseil (basé sur les travaux des laboratoires en sciences du climat, des organismes de recherche et du GIEC). Les scénarios définis par le GIEC permettent de probabiliser les risques physiques potentiels liés au changement climatique. Les deux scénarios

retenus présentent des hypothèses d'augmentation de la température diamétralement opposées : le SSP1-2.6 envisage une augmentation de la température n'excédant pas 1,4 °C sur du long terme, c'est-à-dire à l'horizon 2100. Le SSP5-8.5, quant à lui, représente le scénario le plus alarmiste car il prévoit une augmentation de la température moyenne allant jusqu'à 4,4 °C. Afin d'être le plus ambitieux possible, le Groupe a donc décidé de retenir le scénario SSP5-8.5. Ces aléas climatiques ont ainsi été modélisés sur la totalité des sites du Groupe (bureaux et agences, entrepôts, sites industriels et sites logistiques) – soit 350 sites répartis selon trois typologies (sites tertiaires, sites industriels, sites logistiques).

Pour tous les aléas climatiques, l'exposition de chaque site a été déterminée en associant deux composantes :

1. exposition absolue : comparaison de l'exposition du site aux différents horizons de temps par rapport à des seuils de risque physiques ;
2. exposition relative : variation de l'exposition du site aux différents horizons par rapport à la période historique.

Par exemple, l'aléa « vague de chaleur » correspond au nombre de jours par an avec une « température de bulbe humide » supérieure à 30 °C, c'est-à-dire une température qui rend insupportable le travail en extérieur. Il avait ainsi été considéré qu'à partir de quatre-vingt-dix jours par an dépassant ce seuil le niveau d'exposition au risque serait « très élevé ».

Ce travail d'analyse de l'exposition des sites a constitué une première étape de prise en considération de ces enjeux. Cependant, à l'issue des cessions successives des activités de transport et logistique en 2023 et 2024, dont les sites représentaient 91 % de l'analyse et la grande majorité des sites les plus exposés, le Groupe Bolloré a entrepris en 2024 une réévaluation de ses risques sur son périmètre actualisé (Bolloré Energy, Bolloré Innovative Thin

Films et Blue, et Systèmes) en prenant en compte les nouveaux attendus réglementaires de la CSRD. Ces trois analyses couvrent l'entièreté des chaînes de valeur, lesquelles ont été découpées en trois zones : amont, opérations propres et aval, de même que toutes les parties prenantes pouvant être affectées par les activités des différentes entités directement et indirectement.

Les travaux 2024 décrits ci-après couvrent ainsi l'ensemble des risques et opportunités climatiques, à savoir les risques physiques et les risques de transition, ainsi que les opportunités liées au changement climatique, conformément aux normes européennes de rapport sur la durabilité (ESRS).

2.2.3.1. RÉALISATION DE L'ANALYSE DES RISQUES PHYSIQUES ET DE TRANSITION 2024

L'ensemble du processus a été supervisé lors d'ateliers de travail organisés entre les trois divisions, par les responsables RSE et HSE des divisions ainsi que l'équipe RSE de la Holding Bolloré.

Dans un premier temps, un univers des risques et opportunités (RO), couvrant les risques physiques et de transition, a été réalisé pour chacune des trois divisions. Les travaux relatifs à la construction de l'univers des RO climatiques reposent sur le cadre international de référence de la Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD). La seconde étape a consisté à rechercher des RO climatiques pertinents pour le Groupe Bolloré en se basant sur diverses sources (précédente analyse, réponses aux questionnaires d'agences de notation, benchmark, expertise sectorielle du cabinet d'experts...). Après validation de l'univers des risques et opportunités auprès des divisions, un travail de précotation a été effectué. La précotation a permis d'évaluer chaque risque sur une double échelle de gravité et de probabilité d'occurrence. L'échelle de gravité utilisée lors de la cotation des risques et opportunités est alignée avec l'analyse de double matérialité à l'échelle de chaque division.

En outre, en accord avec les exigences des normes européennes relatives au rapport sur la durabilité (ESRS), la cotation sur la probabilité d'occurrence a été effectuée selon deux scénarios climatiques et selon trois horizons de temps. Les deux scénarios climatiques reposent sur les Shared Socio-economic Pathways (SSP) utilisés par le GIEC, qui correspondent à des narratifs sur l'évolution potentielle des facteurs socio-économiques dans le siècle à venir. Les deux SSP retenus sont les SSP1 et SSP5, correspondant respectivement au scénario le plus optimiste et au scénario le plus pessimiste. Ces narratifs sont associés à des scénarios climatiques appelés Representative Concentration Pathways (RCP), qui correspondent à différents niveaux de forçage

radiatif menant à différents niveaux de réchauffement global. Les deux RCP retenus sont :

- le RCP 2.6 : correspond à un réchauffement global d'environ 2 °C. Dans le cadre de nos travaux, ce RCP est associé au SSP1 ;
- le RCP 8.5 : correspond à un réchauffement global d'environ 4 °C. Dans le cadre de nos travaux, ce RCP est associé au SSP5.

Les deux horizons de temps utilisés pour désigner le moyen et long terme sont 2030 et 2050 et sont cohérents avec les activités du Groupe. Aussi, l'échelle de cotation en gravité utilisé porte uniquement sur l'impact financier permettant une quantification des effets financiers des risques. La gravité des risques a été cotée indépendamment des scénarios et des horizons de temps, la variabilité de ceux-ci étant prise en compte dans la cotation de l'occurrence. L'occurrence a été cotée pour chaque scénario et chaque horizon de temps.

Enfin, cette précotation a été partagée avec les interlocuteurs de chaque division, dont le groupe IER, lors des ateliers de travail dédiés. Les premières versions de matrices de matérialité ont été présentées aux participants. Leur connaissance pointue des activités et des opérations a permis d'identifier les besoins d'ajustements, de fiabiliser les résultats et justifications associées, et enfin de déterminer les RO les plus matériels à l'échelle des divisions afin de les sélectionner pour la liste des RO consolidés à l'échelle du Groupe. Ces ateliers ont permis de prioriser les risques et opportunités climatiques les plus matériels dans l'objectif d'obtenir un univers des risques et opportunités consolidés à l'échelle du Groupe Bolloré, selon un principe de pondération tenant compte du poids du chiffre d'affaires de chaque division dans le chiffre d'affaires total du Groupe. L'équipe RSE du Groupe a la responsabilité de cette analyse pour sa mise en place, sa mise à jour et sa communication, en étroite coordination avec les responsables RSE et HSE des divisions.

2.2.3.2. DESCRIPTION DES RISQUES PHYSIQUES ET DE TRANSITION CLIMATIQUES IDENTIFIÉS

En définitive, l'analyse a conduit le Groupe à identifier 10 risques majeurs, dont 4 liés aux risques physiques et 6 aux risques de transition.

Aussi, l'échelle de cotation en gravité utilisé porte uniquement sur l'impact financier permettant une quantification des effets financiers des risques. La gravité des risques a été cotée indépendamment des scénarios et des horizons de temps, la variabilité de ceux-ci étant prise en compte dans la cotation de l'occurrence. Celle-ci a été effectuée pour chaque scénario et chaque horizon de temps.

	Type de risque	Description du risque	Divisions concernées
Risques physiques	Sécheresse	Contrainte d'approvisionnement en matières premières entraînant une baisse des revenus	Bolloré Energy
	Stress hydrique	Arrêt de la production dû à l'indisponibilité de la ressource eau entraînant une baisse des revenus	Systèmes
	Vagues de chaleur	Perturbation/arrêt de l'activité en raison des vagues de chaleur et des chaleurs extrêmes entraînant une baisse des revenus	Bolloré Energy, Systèmes et Blue
	Inondations	Arrêt d'activité et endommagement des actifs dû aux inondations entraînant une baisse des revenus et une hausse des coûts directs	Bolloré Energy, Systèmes et Blue
Risques de transition	Marché	Augmentation du prix et contrainte d'approvisionnement en matières premières métalliques	Systèmes et Blue
		Perte de valeur des actifs de stockage de produits pétroliers	Bolloré Energy
	Réglementation	Renforcement des réglementations sur l'efficacité énergétique	Systèmes et Blue
		Baisse de la demande de carburants fossiles due aux mécanismes de taxation sur les consommateurs finaux	Bolloré Energy
		Limitation du portefeuille de produits et baisse de la demande en raison de contraintes réglementaires	Bolloré Energy, Systèmes et Blue
	Technologie	Hausse des dépenses de R&D pour suivre les standards technologiques du marché	Systèmes et Blue

2.2.3.3. ANALYSE DE VULNÉRABILITÉ ET PLANS D'ACTION

Après avoir identifié les risques physiques liés au dérèglement climatique à l'aide d'un outil de prédiction, qui offre une analyse détaillée des risques physiques et de transition liés au climat, permettant aux organisations de mieux comprendre et gérer ces enjeux, le Groupe a souhaité aller plus loin pour déterminer le niveau de vulnérabilité de ses sites. En effet, bien qu'il offre des analyses détaillées, cet outil peut être perçu comme macro. Pour

obtenir des résultats plus précis et adaptés à des besoins spécifiques, il est recommandé d'utiliser des données aussi détaillées que possible et de compléter l'analyse avec des expertises sectorielles ou locales. Pour cela, l'équipe du service RSE Groupe a conduit des entretiens avec les référents RSE et HSE de chacune des divisions, permettant de relever les points ci-dessous.

BOLLORÉ ENERGY

D'après l'analyse d'exposition aux risques physiques, il semblerait qu'à l'horizon 2050 la division Bolloré Energy puisse être sujette à des inondations, des stress thermiques et hydriques, à un degré plus ou moins important. Ces événements météorologiques extrêmes pourraient notamment occasionner des dégradations ou destructions d'infrastructures des dépôts de produits pétroliers de l'entreprise, qui entraîneraient de potentiels déversements d'hydrocarbures ayant des conséquences graves sur l'environnement.

Concernant le risque d'inondations, le site de Strasbourg a été identifié comme étant exposé à cet aléa climatique. Les équipes ont cherché à vérifier si de tels événements s'étaient produits par le passé pour mesurer la vulnérabilité de ce site. En vingt-cinq ans, le dépôt de Strasbourg n'a jamais connu ce type d'événement. Le plan de prévention des risques naturels d'inondations (PPRI ou PPRNI) émanant de l'autorité publique n'inclut pas ce site dans la liste des emplacements à risque et n'instaure pas de remèdes techniques, juridiques et humains pour y faire face. Pour autant, Bolloré Energy travaille en étroite collaboration avec les services de l'État afin de s'adapter en cas d'évolution des plans de prévention aux alentours de ses sites. Grâce à ce travail en continu, Bolloré Energy a notamment pu identifier le site de Gerzat comme étant concerné par le risque d'inondation, bien qu'il ne ressorte pas comme particulièrement à risque dans l'analyse réalisée par le cabinet de conseil. Bolloré Energy a donc immédiatement réagi en mettant en place un certain nombre de mesures telles que : le renforcement des ancrages des cuves au sol, la protection des systèmes de défense contre les incendies et la mise en sécurité des groupes électrogènes. Validés par La Direction régionale de l'environnement, de l'aménagement et du logement (DREAL), l'ensemble de ces dispositifs permettent à la fois la protection des installations, du matériel et des systèmes de sécurité mais assurent également l'autonomie électrique du site.

Par ailleurs, la division s'efforce de diversifier ses capacités de stockage. Dans le cas où une inondation entraînerait des conséquences trop importantes et rendrait les mesures évoquées ci-dessus non suffisantes, Bolloré Energy détient la capacité d'alimenter ses clients grâce à des dépôts de stockage localisés à proximité.

Bolloré Energy est également soumis à des risques de stress thermique, particulièrement sur ses sites de Chasseneuil-du-Poitou et sur celui de Gerzat. L'une des mesures préconisées face à ce type de risque est de réaliser une étude sur la résistance des bâtiments et des produits. Cependant, les bâtiments étant maçonnés, c'est-à-dire construits à partir d'un modèle standard sans bardage, la filiale n'a pas estimé nécessaire d'entreprendre ce type d'étude. Il est à noter que les produits pétroliers stockés par Bolloré Energy ne présentent pas de danger, ayant un point d'auto-inflammation supérieur à 250 °C. Par ailleurs, Bolloré Energy adapte les horaires de travail de ses collaborateurs pour assurer des conditions sanitaires et de sécurité décentes en cas de fortes chaleurs. Alors que les journées de travail sur les dépôts de la division Bolloré Energy sont comprises entre 7 heures et 17 heures, le dépôt réajuste ses activités au pic des températures en adaptant ses horaires d'ouverture pour favoriser les moments les moins contraignants.

La division pétrolière doit également rester vigilante face aux risques de stress hydrique ayant notamment un impact sur le transport fluvial. En effet, une analyse sur le débit minimal a été effectuée concernant le niveau du Rhin, permettant d'en conclure qu'en cas de stress hydrique important, une réduction de 15 % du débit minimal en moyenne pourrait être enregistrée. À ce titre, Bolloré Energy travaille sur des alternatives : un débit ralenti du Rhin n'empêcherait pas l'approvisionnement des dépôts concernés (Mulhouse et Strasbourg), cependant il pourrait en effet ralentir la cadence des volumes. Le cas échéant, deux solutions d'approvisionnement sont possibles : le dépôt de Strasbourg peut être alimenté directement par pipelines depuis Dunkerque, tandis que le dépôt de Mulhouse peut être ravitaillé par la route. De plus, en cas d'inopérabilité de ces deux dépôts, Bolloré Energy livrerait ses clients au départ d'autres dépôts voisins (Dijon, Hauconcourt ou Saint-Baussant) dans lesquels la société dispose de capacité de stockage suffisante.

BLUE ET BOLLORÉ INNOVATIVE THIN FILMS

Pour les sites industriels du Groupe Bolloré localisés en Bretagne, la survenue d'événements météorologiques extrêmes pourrait endommager les usines à l'horizon 2050, pouvant entraîner des blessures graves, voire des décès. Ni la bibliographie locale, ni le questionnement des autorités locales n'ont permis d'identifier un événement de ce type historiquement. En l'état, il n'y a donc pas eu d'alerte ou de mesures particulières pour renforcer le niveau de vigilance sur le sujet. L'analyse croisée « Bat-Adapt » indique un niveau de risque faible et la zone est caractérisée comme « zone potentiellement sujette aux inondations de cave ». À noter pour ce site : bien que le terrain soit positionné dans une pente, les bâtiments sont positionnés dans la partie haute en bordure de route. Les parties à protéger, c'est-à-dire les parties du procédé de fabrication, sont situées sur le niveau supérieur du bâtiment, donc isolées d'un potentiel risque d'inondation. Les principales mesures en place concernent la gestion des eaux de pluie à travers l'entretien des évacuations, qui est assumé chaque année puisqu'il s'agit également de mesures importantes dans la gestion d'événements de type incendie nécessitant une évacuation rapide et optimisée des eaux d'extinction. Ces missions sont confiées à un service dédié gérant l'ensemble des utilités du site concerné. Une amélioration a été mise en place en 2023 : les grilles des évacuations d'eau ont été modifiées (modification du design de celles-ci) afin de maximiser les capacités d'absorption des caniveaux (toujours pour les eaux d'extinction éventuelles). Enfin, l'activité exigeant la présence de personnel 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7, elle permet de bénéficier d'une alerte en temps réel et donc d'une réaction rapide en cas d'un événement de ce type.

Concernant les deux sites de stockage, la recherche d'événement de type inondation a été effectuée et aucun événement n'a été recensé ni pour l'un ni pour l'autre de ces sites. Ces sites sont de construction récente, 2008 dans le cas du premier et 2020 dans le cas du second. Ils ne sont pas localisés dans des cuvettes, au contraire. Il est à noter que ces sites, audités régulièrement en interne, sont bien tenus et entretenus. Les évacuations d'eau ne laissent pas apparaître de difficultés d'évacuation des eaux de pluie. Une personne a la charge de l'entretien extérieur et intervient deux fois par an pour les entretiens divers, dont les caniveaux d'évacuation d'eau si cela est nécessaire. Il est à noter que ces deux sites sont des plateformes de stockage destinées au déchargement et chargement des véhicules, elles sont donc surélevées par rapport au niveau du sol (du fait des quais pour les camions dont la hauteur est située entre 1,10 mètre et 1,20 mètre). Les produits sont donc stockés bien au-dessus du 0,4 mètre d'eau indiqué dans l'analyse des risques. Forts de l'ensemble de ces éléments, les sites n'ont pas mis en place d'actions complémentaires pour ce type d'événement jugé très rare et sans aucune alerte à ce jour.

Les Directions immobilière et HSE sont sensibilisées par la Direction RSE Groupe et à travers les différents ateliers menés au cours des mois précédents pour la prise en compte des besoins d'adaptation des sites pour leur résilience face au dérèglement climatique dans la gestion des travaux généraux liés à la performance énergétique des bâtiments, dans la lutte contre les incendies et les inondations...

SYSTÈMES

Il a été constaté que la division Systèmes était susceptible d'être exposée à trois différents types de risques : inondations, stress thermiques et stress hydriques.

Il faut avant tout rappeler que les activités relatives aux entités Automatic Systems (AS) et IER correspondent à des activités d'assemblage et de stockage et n'ont donc pas recours à des chaînes de production lourdes ou à des volumes importants de matériaux ou de composants tels que l'eau.

Concernant le risque d'inondations, deux sites semblent exposés, à savoir celui d'AS France notamment le site Persan, et AS Canada.

En effet, les locaux d'AS France ont fait l'objet d'une attention particulière suite aux inondations ayant eu lieu en 1993. Bien qu'à cette époque AS France ne soit pas encore locataire des lieux, une fois le Groupe ayant eu connaissance des faits, le risque a été pris en compte notamment à travers une étude réalisée afin d'évaluer les solutions possibles. À ce jour, les batardaux semblent être le dispositif le plus efficace et envisagé. Néanmoins, à ce jour, ce risque n'a pas été jugé suffisamment élevé pour investir dans de telles solutions.

Bien qu'il ait été notifié par l'outil de prédiction utilisé qu'AS Canada puisse être sujet aux risques d'inondations, après vérification plus approfondie, l'entité ne s'avère finalement pas localisée dans une zone inondable. À ce titre, AS Canada n'est pas contraint de réaliser une étude ou de mettre en place une quelconque mesure de prévention.

De son côté, l'entité AS Espagne est effectivement située dans une zone inondable, étant donné sa localisation dans un delta. Mais encore une fois, considérant le risque particulièrement faible de pluies importantes dans cette région, aucune mesure à mettre en place n'est à ce jour nécessaire excepté le nettoyage des feuilles dans les rues afin d'éviter que les égouts ne soient encombrés, et cette action est assurée par la mairie de Barcelone.

De façon générale et pour se prémunir contre ce risque, la division Systèmes aménage ses sites, par exemple :

- au Canada, les locaux ont été aménagés de manière à éviter l'endommagement du mobilier et des matériaux. L'atelier, situé au rez-de-chaussée, est constitué d'une partie stockage et d'une partie zone d'assemblage dont la majorité des pièces sont entreposées dans des rackings en hauteur. Par ailleurs, le montage des machines est effectué sur des socles. Cette disposition permet ainsi de préserver le bon état des équipements en évitant que ceux-ci n'entrent en contact avec de l'eau en cas d'inondation ;

- le site de Barcelone est également adapté dans le même esprit. L'entrepôt dispose d'étagères et d'une mezzanine où sont stockés les produits. Le matériel au rez-de-chaussée est du matériel prêt à être assemblé et expédié. Les bureaux se trouvent au premier étage.

La division s'est également attelée à améliorer son système d'évacuation des eaux afin de le rendre davantage performant. À ce titre, des contrôles sont régulièrement effectués sur les sites espagnols et canadiens.

Systèmes est également soumis, à des risques de stress thermique, particulièrement sur ses sites d'IER Impresoras Especializadas à Madrid, d'AS Espagne à Barcelone et sur celui d'AS Canada. Concernant les sites localisés en Espagne, les fortes chaleurs étant de commune mesure depuis des décennies sur la péninsule Ibérique, le risque de stress thermique est donc parfaitement intégré dans la culture d'entreprise. En effet, l'Espagne est régulièrement touchée par de sévères canicules comme en 2024, avec des températures ayant été comprises entre 39 °C et 42 °C. La prise en compte de ce risque est donc depuis longtemps matérialisée par des dispositifs régionaux ou nationaux tels que l'adaptation des horaires de travail des employés durant l'été. De fin juin à fin août, les journées de travail sont ainsi réduites et s'étendent de 9 heures à 14 h 30. De plus, les bâtiments sont depuis longtemps construits et aménagés en considérant les températures élevées et sont donc équipés de systèmes de climatisation et de ventilateurs industriels performants.

Concernant le site canadien, des contrôles et entretiens sont régulièrement effectués par le propriétaire. De plus, le bâtiment tant au niveau de l'atelier que des bureaux est chauffé, climatisé, et l'ensemble des collaborateurs bénéficient également d'horaires flexibles tout au long de l'année.

D'après l'analyse des risques, certains sites tels que IER Impresoras Especializadas, AS Espagne et AS Belgique ont été également identifiés comme étant potentiellement exposés à des risques de stress hydrique. Par exemple, en 2024, une situation de sécheresse a été observée à Barcelone. Néanmoins, étant donné la nature des activités de service de cette entité, l'absence momentanée ou continue d'eau ne représente pas une menace pour la bonne continuité de ses activités. C'est pourquoi il n'est pas nécessaire qu'un plan d'action soit étudié à court ou moyen terme.

Concernant les sites madrilène et belge, aucune situation de sécheresse extrême impactant les activités du Groupe Bolloré n'a été relevée. C'est pourquoi aucun plan d'action n'a été étudié à ce jour.

2.2.4. PLAN DE DÉCARBONATION DU GROUPE LIÉ AU CHANGEMENT CLIMATIQUE (E1-1, E1-2, E1-3 ET E1-4)

Afin d'anticiper les grands changements sociétaux 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 de ses impacts négatifs, travaille au renforcement de sa stratégie climat sur l'ensemble des entités, activités et pays dans lequel il opère, de même que sur la chaîne de valeur amont et aval, et investit à long terme afin de proposer des produits et services bas carbone et innovants. Cette démarche est notamment détaillée au sein du plan de décarbonation du Groupe dans lequel sont également développés les objectifs de réduction d'émission de gaz à effet de serre, les leviers de décarbonation définis permettant d'atteindre ses objectifs et les

actions mises en place au cours de l'année 2024. Dans un souci de transparence, le Groupe Bolloré ne parle pas de « plan de transition » en raison du non-alignement de son objectif du scope 3 à la trajectoire de l'Accord de Paris lié au poste 3.1 – Achats de biens, concernant essentiellement l'achat de carburants par Bolloré Energy, et au poste 3.11 – Utilisation de produits vendues, concernant la vente de produits pétroliers vendus par Bolloré Energy. Le Groupe est à ce titre exclu du Paris-aligned Benchmark. Concernant les investissements du Groupe Bolloré relatifs au pétrole, voir chapitre 5 – Analyse de l'activité et des états financiers, section 1 – Analyse des résultats consolidés de l'exercice, paragraphe – 1.1.1. Principales activités, « Logistiques pétrolières ».

2.2.4.1. LES OBJECTIFS LIÉS À L'ATTÉNUATION DU CHANGEMENT CLIMATIQUE (E1-4)

En 2023, le Groupe s'est engagé à communiquer ses objectifs de réduction de ses émissions de gaz à effet de serre (GES) et à préciser la trajectoire pour répondre aux attentes de ses parties prenantes. Une analyse du bilan carbone et l'identification des leviers de décarbonation ont été effectuées avec l'aide d'un cabinet d'experts impliquant la Direction RSE du Groupe et les responsables RSE/HSE des divisions ainsi que leurs Directeurs financiers afin que ces objectifs soient intégrés aux stratégies d'affaires et à la planification financière de chaque activité. Cette stratégie assortie d'objectifs a suivi le processus de validation tel que décrit dans le chapitre gouvernance de la RSE : en premier lieu, une validation par les Directions générales des filiales puis par le Comité éthique-RSE et anticorruption du Groupe a été obtenue, avant la soumission au Comité d'audit du Groupe, puis l'obtention de la validation définitive du Conseil d'administration.

L'ensemble des objectifs du Groupe sont exprimés en pourcentage et sont comparables par rapport à l'année de référence 2022. Ce choix résulte d'une double justification : il s'agit non seulement de choisir une année de référence comprise dans les trois ans qui précèdent la première année de reporting au format CSRD, afin de respecter les exigences de cette nouvelle directive, mais également de retenir l'année durant laquelle l'activité économique du Groupe s'est réellement stabilisée suite à la pandémie du

Covid-19. Par ailleurs, la comptabilisation de l'objectif des émissions du scope 2 se base sur le market-based afin de refléter au mieux, d'une part, les décisions d'achat d'énergies renouvelables, reposant sur les différents instruments contractuels possibles, d'autre part, la stratégie climat du Groupe. Ce parti pris découle également du fait que les énergies renouvelables représentent l'un des principaux leviers de décarbonation du Groupe.

Les objectifs des scopes 1, 2 et 3 ont été construits sur la base des scénarios du GIEC (détaillés précédemment). Ils sont exprimés de la manière suivante et couvrent le périmètre du bilan des émissions de GES du Groupe :

- 42 % de réduction des scopes 1 et 2 (market-based) et en alignement avec la trajectoire de l'Accord de Paris permettant de limiter le réchauffement climatique à 1,5 °C à l'horizon 2030 par rapport à 2022 ;
- 30 % de réduction du poste « combustion des produits pétroliers vendus » grâce en particulier aux investissements de Bolloré Energy dans les biocarburants (objectifs intégrés à la stratégie d'affaires de cette filiale). Cet objectif contribuera à une baisse des émissions issues du scope 3 de l'ensemble du Groupe de 28 % en 2030 par rapport à 2022. Cet objectif réaliste par rapport à ses activités n'est cependant pas aligné avec la trajectoire de l'Accord de Paris permettant de limiter le réchauffement climatique à 1,5 °C.

2.2.4.2. LES LEVIERS DE DÉCARBONATION DU GROUPE BOLLORÉ (E1-3)

Les objectifs de décarbonation sont en cohérence avec les activités du Groupe et ses émissions de gaz à effet de serre. Préalablement à la fixation de ces objectifs, la Direction RSE a pris soin d'identifier les leviers de décarbonation de chacune de ses activités avec l'aide d'un cabinet d'experts permettant de prioriser les actions à mettre en œuvre et de définir des objectifs garantissant que les efforts de réduction soient adaptés à la réalité de l'organisation du Groupe et maximisent leur impact environnemental.

- Pour les scopes 1 et 2, les leviers de décarbonation prioritaires identifiés concernent les sites en propre localisés en Europe et Amérique du Nord :
 - la diminution de l'impact carbone de l'utilisation de l'électricité via la consommation d'électricité verte ;
 - le remplacement des gaz réfrigérants dans nos usines ;
 - le renouvellement de notre flotte de transport ;
 - la réduction de la consommation d'énergie dans nos bâtiments hors consommation d'électricité (gaz naturel, fioul domestique et chauffage urbain).
- Concernant le scope 3, un inventaire de l'intégralité des postes du scope 3 a été réalisé à l'échelle du Groupe Bolloré, permettant de mettre en avant les postes les plus représentatifs, plus particulièrement ceux relatifs à la division de la Logistique pétrolière. Les objectifs de réduction des émissions de GES du scope 3 ciblent donc les émissions les plus représentatives concernant notre chaîne de valeur (amont et aval), à savoir :
 - achat de biens, essentiellement achat de carburants (poste 3.1) ;
 - utilisation de produits vendus (poste 3.11).

À noter que ces leviers ont été identifiés pour application à l'horizon 2030, un effort supplémentaire sera à effectuer à l'horizon 2050. Par ailleurs, la quantification des leviers est dépendante des hypothèses de croissance des activités du Groupe.

Sur les scopes 1 et 2, les progrès réalisés sont pour la première fois publiés cette année car la stratégie climat a été entérinée lors du Conseil d'administration de mars 2024.

Bilan des leviers pour les scopes 1 et 2 :

En 2024, la division Industrie et plus précisément ses usines en Bretagnes, ont acheté 20 % d'énergies renouvelables (représentant 10 % à l'échelle du Groupe) permettant d'intégrer de l'électricité verte dans la fourniture d'électricité du Groupe. Cette électricité a été certifiée d'origine renouvelable

par le teneur du registre des garanties d'origine mandaté par l'État. Cependant, cette même année le Groupe Bolloré a augmenté de 30 % ses émissions de GES issue du scope 2 market-based par rapport à son année de référence 2022. Pour les années à suivre, le Groupe s'engage à augmenter sa part d'électricité verte pour atteindre ses objectifs de réduction d'émission de GES d'ici à 2030.

Concernant le levier de décarbonation lié au remplacement des gaz réfrigérants, le Groupe s'emploie à favoriser des produits alternatifs ayant un moindre impact sur l'environnement, à prévenir les potentielles fuites qui pourraient avoir lieu sur ses sites et s'efforce d'analyser les rejets accidentels afin d'optimiser par la suite ses installations. Cette démarche a notamment permis au Groupe de réduire de 75 % ses émissions de GES relatives à ce poste entre 2022 et 2024. Cette réduction peut être notamment expliquée par la baisse de consommation du gaz SF6 pour les usines bretonnes.

Malgré les efforts du Groupe à optimiser sa flotte de véhicule via la substitution de ses véhicules gazole en essence, en hybride ou en électrique, les émissions de GES relatives au transport de personnes ont augmenté de 11 % entre 2022 et 2024. Ce bilan s'explique notamment par une hausse de l'activité de transport de marchandises et de transport de techniciens au cours de l'année 2024.

Enfin, concernant la réduction d'énergie de nos bâtiments, le Groupe constate une baisse de 8 % de ses émissions de GES par rapport à 2022. Cette diminution est notamment due grâce aux efforts entrepris par les sites de la division Bolloré Energy avec une baisse de 29 % pour les émissions liées au fioul domestique et une baisse de 15 % pour les émissions de liées au gaz naturel issue de l'entité Blue Solutions Canada.

Bilan des leviers pour le scope 3 :

Concernant le poste 3.11 (Combustion de produits pétroliers), le Groupe observe une baisse de 16 % par rapport à sa baseline 2022. Par ailleurs, il est à noter que pour le poste 3.1 (Achat de produits pétroliers) le Groupe observe une baisse de 35 % par rapport à sa baseline 2022. Ces diminutions peuvent être expliquées par la baisse d'achat et de vente des carburants de la famille des fiouls et la hausse de l'achat et de la vente de carburants HV0100 et HV0NR.

2.2.4.3. PLAN D'ACTION ET RESSOURCES EN LIEN AVEC LES POLITIQUES DE LUTTE CONTRE LE CHANGEMENT CLIMATIQUE (E1-3)

Pour les scopes 1 et 2, les actions de décarbonation prioritaires identifiées concernent :

- la consommation d'électricité verte : renforcer la part de la consommation d'électricité issue de sources d'énergie renouvelable, via les certificats d'attributs énergétiques (EAC), comme les garanties d'origine et les Renewable Energy Certificates (REC) ou les Power Purchase Agreements (contrats d'approvisionnement). En 2022, la consommation d'électricité issue des énergies renouvelables était de 14 % de la consommation d'électricité totale du Groupe. En 2024, cette consommation d'électricité issue d'énergie renouvelable a atteint 14,6 %, issue des usines bretonnes et de l'entité Compagnie de l'Odet ;
- le remplacement des gaz réfrigérants dans nos usines : ce levier est actuellement sous contrainte technologique, une alternative au SF₆ n'ayant pas été identifiée à cette date, des actions concrètes sont donc en attente à court terme ;
- le renouvellement de notre flotte de transport : le Groupe Bolloré s'engage à optimiser sa flotte de véhicule via la substitution de ses véhicules gazole en essence, en hybride ou en électrique ;

- la réduction de la consommation d'énergie dans nos bâtiments hors consommation d'électricité :
 - 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, ou électrification, etc.,
 - la sobriété : optimisation des consommations, lutte contre le gaspillage énergétique, écogestes, etc.

En effet, des efforts conséquents sont accomplis au quotidien par l'ensemble des divisions pour réduire les consommations, optimiser les charges d'exploitation et réduire l'impact de leurs activités sur le changement climatique. Si les sites industriels sont les plus gros consommateurs et font l'objet d'attentions particulières, le Groupe Bolloré prend également soin d'optimiser les consommations de ses sites tertiaires.

Pour le scope 3, la diversification croissante des produits pétroliers vendus par Bolloré Energy, avec notamment l'augmentation de la vente de biocarburants, entraînera mécaniquement une baisse de deux postes mentionnés ci-dessus (3.1 et 3.11).

La trajectoire ci-dessous représente un maximum théorique de décarbonation, en prenant les scénarios les plus ambitieux avec des hypothèses de montants correspondant à des Opex et Capex définis par un cabinet d'experts et validés par la Direction financière du groupe IER. Des réflexions sur un plan d'action avec objectifs d'investissements seront initiées dans un second temps, à partir de 2025.

	Leviers de décarbonation	Année de référence	Potentiel de décarbonation (tCO ₂ eq)	Objectif 2030 (en %)	Hypothèses d'investissements Capex (en euros)	Hypothèses d'investissements Opex (en euros)
Scopes 1 et 2 (Market-Based)	Consommation d'électricité verte	2022	4,804	– 42	–	182 000
	Renouvellement de notre flotte de transport		4,701		9 353 000	1 300 000
	Réduction de la consommation d'énergie dans les bâtiments		451		255 000	–
	Remplacement des gaz réfrigérants		2,784		125 000	–
Scope 3	Diversification des produits vendus (catégorie 1)		337,881	– 30 ⁽¹⁾	600 000	–
	Diversification des produits vendus (catégorie 11)		2 050,252			–

(1) Cet objectif concerne uniquement les postes 3.1 et 3.11.

2.2.4.4. EMPREINTE CARBONE DU GROUPE BOLLORÉ (E1-5 ET E1-6)

2.2.4.4.1. CONSOMMATION D'ÉNERGIE ET MIX ÉNERGÉTIQUE (E1-5)

Consommation d'énergie et mix énergétique du Groupe Bolloré

Les consommations d'énergie du Groupe Bolloré sont publiées en MWh (comme l'exige la CSRD) et par type d'énergie.

	Unité de mesure	Donnée 2024
Énergie liée aux opérations propres du Groupe		
Consommation d'énergie liée aux opérations propres du Groupe	MWh	158 878
Nucléaire		
TOTAL DE LA CONSOMMATION D'ÉNERGIE D'ORIGINE NUCLÉAIRE	MWh	57 002
<i>Part de la consommation d'énergie d'origine nucléaire dans la consommation totale d'énergie</i>	%	36 %
Énergie renouvelable		
Consommation de combustibles provenant de sources renouvelables, y compris de la biomasse (comprenant également des déchets industriels et municipaux d'origine biologique, du biogaz, de l'hydrogène renouvelable, etc.)	MWh	1 391
Consommation d'électricité, de chaleur, de vapeur et de froid achetés ou acquis à partir de sources renouvelables	MWh	14 006
Consommation d'énergie renouvelable non combustible autoproduite	MWh	0
TOTAL DE LA CONSOMMATION D'ÉNERGIE RENOUVELABLE	MWh	15 397
<i>Part renouvelable dans la consommation totale d'énergie</i>	%	10 %
Énergie fossile		
Consommation de combustibles provenant du charbon et des produits à base de charbon	MWh	0
Consommation de carburant provenant du pétrole brut et des produits pétroliers	MWh	51 346
Consommation de carburant à partir de gaz naturel	MWh	9 840
Consommation de combustibles provenant d'autres sources fossiles	MWh	0
Consommation d'électricité, de chaleur, de vapeur ou de froid achetés ou acquis à partir de sources fossiles	MWh	82 295
TOTAL DE LA CONSOMMATION D'ÉNERGIE FOSSILE	MWh	143 481
<i>Part de sources fossiles dans la consommation totale d'énergie</i>	%	90 %
Intensité énergétique (par millions d'euros de résultat net des activités à fort impact climatique)	Intensité	50,75
Chiffre d'affaires net pour calculer l'intensité en GES	Millions d'euros	3 130

Les activités du Groupe Bolloré sont toutes considérées comme étant des activités à fort impact climatique.

Données des énergies primaires du Groupe Bolloré

	Unité de mesure	Donnée 2024	Donnée 2023 ⁽¹⁾
Électricité			
Consommation d'électricité dans les bâtiments (bureaux, entrepôts, usines, etc.)	MWh	95 861	87 361
Consommation d'électricité issue de sources renouvelables	MWh	14 006	10 522
Énergie dans les bâtiments (chauffage et climatisation)			
Quantité de chauffage urbain ou réseau de chaleur consommé	MWh	439	423
Quantité de fioul domestique consommé	m ³	137	125
Quantité de gaz naturel consommé	m ³	1 015 480	976 852
Groupes électrogènes			
Quantité de gazole (groupes électrogènes) consommé	m ³	49	20
Transport de marchandises			
Quantité de gazole consommé par la flotte dédiée au transport de marchandises	m ³	2 360	1 966
Quantité de biodiesel consommé par la flotte dédiée au transport de marchandises	m ³	157	123
Transport de personnes			
Quantité de gazole consommé par la flotte dédiée au transport de personnes	m ³	653	654
Quantité d'essence consommée par la flotte dédiée au transport de personnes	m ³	402	289
Quantité de kérozène consommé par la flotte dédiée au transport de personnes	m ³	1 196	0
Engins de manutention			
Quantité de gazole ou de GNR (gazole non routier) consommé par les engins de manutention	m ³	373	358
Quantité de GPL (gaz de pétrole liquéfié) consommé par les engins de manutention	m ³	3	4

(1) Données 2023 recalculées hors Bolloré Logistics.

ÉMISSIONS DE GES (E1-6)

Pour le calcul de son bilan carbone, le Groupe Bolloré suit la méthodologie du Greenhouse Gas Protocol, protocole international visant à fournir un cadre réglementaire de comptabilisation et de déclaration des émissions de GES. Le Groupe publie les données chiffrées de ses émissions directes et indirectes liées à l'énergie consommée par le Groupe (scopes 1 et 2, market-based et location-based), ainsi qu'une partie de ses émissions indirectes relevant du scope 3 jugées significatives au regard de ses activités. Les données du scope 3 sont principalement calculées à partir des systèmes d'information du Groupe. Les données de ventes de carburants de Bolloré

Energy permettent de calculer plus de 70 % des émissions GES du scope 3. Les données relatives au poste 3.15 (Investissements) représentant plus de 25 % des émissions GES du Groupe, proviennent directement des sociétés présentes dans le portefeuille de participations qui sont considérées comme des partenaires de la chaîne de valeur. Ainsi, environ 26 % des émissions GES sont calculées à partir de données primaires obtenues auprès de fournisseurs et partenaires de la chaîne de valeur.

Émissions brutes de GES pour les scopes 1,2 et 3 et émissions totales de GES

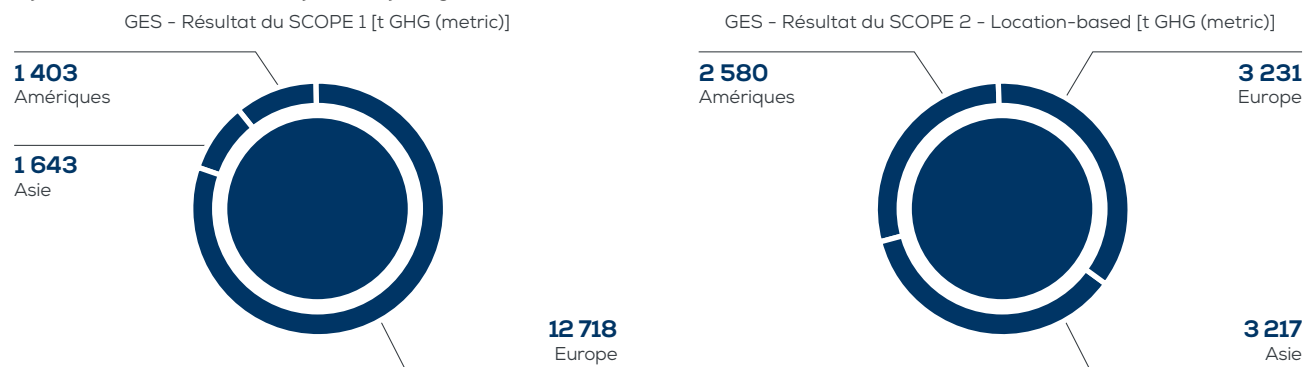
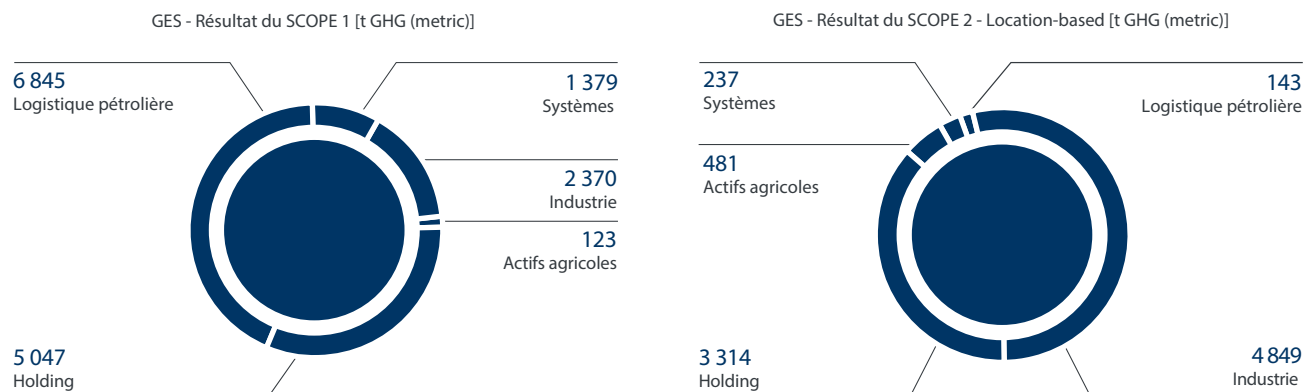
Le tableau ci-dessous présente les résultats 2024 ainsi que les données historiques de l'année de référence 2022, celles-ci sont calculées en tenant compte du périmètre de consolidation de l'année 2024. À noter que les données sont renseignées en tCO₂eq, en % ou en intensité selon la catégorie à renseigner.

	Données 2024 (tCO ₂ eq)	Données 2022 (année de référence, tCO ₂ eq)	Variation 2024/2022 (en %) (total N / total N-2)	Intensité de la réduction des émissions de GES (total N / total CA N)	Prévisions 2030
Émissions de GES du scope 1					
Émissions brutes de GES du scope 1	15 571	14 990	4	0,00	– 42 %
Émissions de GES du scope 1 provenant de systèmes réglementés d'échange de quotas d'émission (en %)	0 %	0 %	-	-	-
Émissions de GES du scope 2					
Émissions brutes de GES du scope 2 (location-based)	9 028	10 103	– 11	0,003	– 42 %
Émissions brutes de GES du scope 2 (market-based)	9 521	7 326	30	0,003	– 42 %
Émissions de GES du scope 3					
Émissions brutes de GES du scope 3	9 366 176	10 610 145		2,99	– 28 %
Poste du scope 3					
1. Biens et services achetés	1 447 359	2 233 484	– 35	0,46	–
2. Biens immobilisés	29 098	22 958	27	0,01	–
3. Activités relevant des secteurs des combustibles et de l'énergie (non incluses dans les scopes 1 et 2)	6 695	4 206	59	0,00	–
4. Transport et distribution en amont	10 380	24 434	– 58	0,00	–
5. Déchets générés par les activités	7 103	6 334	12	0,00	–
6. Déplacements professionnels	1 350	685	97	0,00	–
7. Déplacements domicile-travail des salariés	4 626	4 953	– 7	0,00	–
8. Actifs loués en amont	2 533	2 451	3	0,00	–
9. Transport aval	8 979	7 327	23	0,00	–
10. Transformation des produits vendus	NA	NA	NA	NA	NA
11. Utilisation des produits vendus	5 373 666	6 372 792	– 16	1,72	– 30 % ⁽¹⁾
12. Fin de vie des produits vendus	43 910	51 529	– 15	0,0	
13. Actifs loués en aval	NA	NA	NA	NA	NA
14. Franchises	NA	NA	NA	NA	NA
15. Investissements	2 430 476	1 878 992	29	0,78	–
Émissions totales de GES					
TOTAL DES ÉMISSIONS DE GES – SCOPES 1,2 ET 3 (LOCATION-BASED) (TCO₂EQ)	9 390 775	10 635 238	– 12	3,00	–
TOTAL DES ÉMISSIONS DE GES – SCOPES 1,2 ET 3 (MARKET-BASED) (TCO₂EQ)	9 391 268	10 632 461	– 12	3,00	–

(1) Soit – 34 % du poste 11 « Combustion des produits pétroliers » pour la division Bolloré Energy.
NA : non applicable.

Résultats des scopes 1 et 2 :

Concernant le scope 1, le Groupe Bolloré observe une hausse de 5 % de ses émissions qui peut être expliquée par l'intégration de l'entité Fleet Management Services qui propose des services d'aviation civile privée. Concernant le scope 2 location-based, le Groupe observe une baisse de 11 % expliquée notamment par l'optimisation des consommations énergétiques du Groupe. Plus le Groupe intégrera une part importante de biocarburants dans son offre, plus les émissions associées diminueront.

Répartition des émissions des scopes 1 et 2 par région**Répartition des émissions des scopes 1 et 2 par activité****Résultats du scope 3 :**

Le Groupe constate sur ces trois principaux postes :

- Une diminution de 12 % de son scope 3 total en majorité due à son poste 3.11 - Utilisation des produits vendus, qui représente environ 57 % du scope 3 total du Groupe. Il correspond pour la majorité de ses émissions à la combustion des produits pétroliers vendus aux clients du Groupe. Cette tendance est notamment expliquée par la diminution des ventes des carburants de la famille des fiouls et de l'augmentation des ventes des carburants de la famille des HVO100 (gazole de synthèse).
- Une diminution de 35 % pour le poste 3.1 (Bien et services achetés), qui représente environ 15 % du scope 3 total du Groupe, expliquée également par la diminution des achats des carburants de la famille des fiouls et de l'augmentation des achats des carburants de la famille des HVO100.
- Une augmentation de 29 % pour le poste 3.15 - Investissements, qui représente plus de 25 % du scope 3 du Groupe et qui est expliquée par les bonnes performances des groupes Havas, Canal+ et Louis Hachette Groupe dans le portefeuille d'investissements.

Émissions biogéniques 2024 du Groupe Bolloré

L'ensemble des émissions de gaz à effet de serre relatives aux scopes 1, 2 et 3 est publié dans le tableau ci-dessus cependant il existe d'autres catégories spécifiques d'émissions de GES, notamment les émissions biogéniques. Bien que celles-ci sont censées représentées un impact net nul sur les émissions des scopes 1, 2 et 3 puisqu'en théorie la quantité de carbone absorbée par la biomasse pendant sa croissance est égale à celle émise lors de la combustion du carbone, le Groupe Bolloré déclare séparément cette catégorie d'émissions, conformément aux recommandations du protocole de GES.

Émissions biogéniques	2024
Scope 1 (tCO ₂)	193,11
Scope 2 (tCO ₂)	0
Scope 3 (tCO ₂)	71 359

Intensité en GES

Intensité en GES par chiffre d'affaires net	2024
Émissions totales de GES (location-based) par chiffre d'affaires net (en tCO ₂ eq/millier d'euros)	0,003
Émissions totales de GES (market-based) par chiffre d'affaires net (en tCO ₂ eq/millier d'euros)	0,003
Chiffre d'affaires net utilisé pour calculer l'intensité en GES (en millions d'euros) (1 ^{er} janvier - 31 décembre)	3 130

2.2.4.5. COMPENSATION MONDIALE D'ÉMISSIONS DE CARBONE (E1-7)

Le Groupe Bolloré n'a pas défini de politique ni de projets globaux de compensation d'émissions carbone à ce stade pour atteindre ses objectifs de réduction de ses émissions carbone. En effet, le Groupe s'est d'abord concentré sur des travaux lui permettant de définir une stratégie climat avec

des objectifs chiffrés et a fait le choix de centraliser dans un premier temps tous ses efforts sur ses leviers de décarbonation mentionnés plus haut, afin d'obtenir des résultats imminents et efficaces avant d'entamer une phase de compensation de ses émissions résiduelles.

2.2.4.6. TARIFICATION INTERNE DU CARBONE (E1-8)

À ce jour, la tarification carbone n'est pas un outil intégré dans la stratégie globale du Groupe. En effet, tout comme la compensation carbone, il ne s'agit pas d'une priorité stratégique actuelle pour le Groupe Bolloré et cela s'explique notamment pour deux motifs : tout d'abord, le Groupe fait le choix de porter ses efforts sur d'autres initiatives déterminantes telles que ses

différents leviers de décarbonation. Par ailleurs, au vu des nombreuses études et travaux qui ont été nécessaires à l'élaboration d'une stratégie climat complète, il n'était pas envisageable pour le Groupe Bolloré de mettre en place une tarification interne du carbone, étant donné la mobilisation importante de ressources que celle-ci nécessite.

2.3. Accidents industriels et accidents d'exploitation (ESRS E2 – Entity specific)

Les ateliers de cotation réalisés lors de l'élaboration de l'analyse de double matérialité ont permis de préciser les enjeux liés aux accidents industriels et d'exploitation (E2) ; ces IRO ne sont pas couverts à un niveau de granularité suffisant par un ESRS standard donné, mais demeurent néanmoins matériels en raison de faits et de circonstances qui sont propres aux activités

Bolloré Energy et Blue. C'est pourquoi le Groupe Bolloré fournira donc ci-après les informations spécifiques (« entity-specific disclosures ») supplémentaires afin de permettre aux utilisateurs de comprendre ses IRO en matière de durabilité.

Enjeu matériel spécifique	Impact/risque/opportunité	Description	Périmètre concerné
Entity specific (Accidents industriels)	Impact négatif	Accident industriel (incendie, explosion) lié aux activités industrielles de Blue entraînant une pollution de l'eau, de l'air, des sols et/ou de la biodiversité dans les zones à proximité du site industriel concerné. Réaction exothermique pouvant causer des incendies ou explosions dans les usines ou sur les sites de production.	Blue
	Impact négatif	Atteintes à la santé des personnes à proximité des sites de stockage des batteries de Blue, en raison d'un accident industriel sur l'un des sites : • atteintes graves et potentiellement irréversibles à la santé des riverains ou communautés locales, pouvant entraîner la mort (ex. : problèmes respiratoires, cardiovasculaires, cancers...), liées à la pollution de l'eau, de l'air ou des sols du fait d'un accident industriel lié aux activités industrielles ; • réaction exothermique pouvant causer des incendies ou explosions dans les usines ou sur les sites de production.	Blue
	Impact négatif	Dans le cadre du processus d'extraction de minerais (lithium pour la production de batteries), dégradation des ressources en eau et/ou dégradation des sols liée à l'utilisation et/ou à des rejets non contrôlés de produits chimiques.	Blue
	Risque juridique	Condamnation (amendes et pénalités) de dirigeants ou de personnes morales due au non-respect de réglementations nouvelles ou existantes sur l'utilisation des substances (très) préoccupantes (règlement REACH) sur sites.	Blue
	Risque réputationnel	Crédibilité, image et confiance des partenaires/clients affectées du fait de controverses en lien avec des accidents industriels ayant un impact négatif important sur l'eau/l'air/les sols/la biodiversité.	Blue
Entity specific (Accidents d'exploitation)	Impact négatif	Pollution de l'air, de l'eau, des sols et de la biodiversité en raison d'accidents d'exploitation sur un site de dépôt de carburant (incendie, explosion, rejet accidentel d'hydrocarbure) ou sur la route.	Bolloré Energy
	Impact négatif	Atteintes graves et potentiellement irréversibles pour la santé et/ou l'accès à l'alimentation, issues de la pollution des sols réduisant le rendement agricole (ex. : réduction de la fertilité et/ou acidification des sols) à proximité des sites.	Bolloré Energy
	Risque réputationnel	Crédibilité, image et confiance des partenaires/clients affectées du fait de controverses en lien avec des accidents d'exploitation ayant un impact négatif important sur l'eau/l'air/les sols/la biodiversité.	Bolloré Energy

2.3.1. POLITIQUES DÉPLOYÉES (MDR-P)

2.3.1.1. ACCIDENTS D'EXPLOITATION (BOLLORÉ ENERGY)

Les enjeux associés aux accidents d'exploitation ont été identifiés comme matériels pour les activités de logistique pétrolière. En effet, dans le cadre de son activité de transport d'hydrocarbure, une non-conformité ou un accident peut entraîner des conséquences négatives, et parfois irréversibles, sur l'environnement et les écosystèmes. Au-delà du transport, les risques d'atteintes environnementales et à la santé et sécurité des personnes sont également matériels concernant le stockage des produits pétroliers sur un site de dépôt

de carburant (Bolloré Energy détient notamment cinq sites Seveso (dont trois sont classifiés seuil haut) sur plus d'une centaine de sites industriels, intégralement classés ICPE). Les produits pétroliers étant fortement inflammables, un incendie sur les dépôts pourrait entraîner des impacts graves en matière de pollution de l'air, de l'eau et des sols, et causer des dommages de long terme sur les écosystèmes et les populations riveraines.

La maîtrise de ces risques pour les sites concernés passe par le déploiement de plusieurs politiques : le suivi de référentiels reconnus tels que les normes ISO 14001 sur le management de l'environnement, et des réglementations strictes telles que Seveso ou ICPE (installation classée pour la protection de l'environnement). Ces documents listent l'ensemble des pratiques à mettre en place, des règles à suivre, et les ressources disponibles pour prévenir, atténuer ou, le cas échéant, traiter les risques associés aux accidents d'exploitation. Ils figurent au sein du système de management déployé par Bolloré Energy et abordent notamment les risques de déversement d'hydrocarbures lors des chargements ou déchargements, ainsi que les risques d'incendie des locaux et le stockage de produits dangereux. Ces politiques prennent en compte les intérêts des communautés riveraines en matière de santé et de sécurité, notamment dans la mesure où elles sont élaborées pour répondre à la réglementation française, et font l'objet de vérification par les autorités publiques.

2.3.1.2. ACCIDENTS INDUSTRIELS (BLUE)

Les enjeux associés aux accidents industriels ont été identifiés comme matériels pour les activités de Blue. Plusieurs impacts négatifs associés à la fabrication des batteries ont été identifiés :

- en raison des enjeux d'inflammabilité liés à la fabrication ou au stockage des batteries et au lithium, des accidents industriels survenant sur les sites de Blue pourraient entraîner des incendies et par voie de conséquence polluer l'air, l'eau, les sols ainsi que les écosystèmes et impacter la santé et la sécurité des personnes à proximité ;
- en amont de la production, dans le cadre de l'approvisionnement en minerais, les activités minières étant associées à des enjeux de dégradation des ressources en eau et des sols. Ces enjeux sont localisés bien au-delà du rang 1 dans la mesure où Blue n'achète pas directement les minerais intervenant dans son processus de fabrication.

La maîtrise de l'empreinte environnementale des sites de Blue est formalisée par le déploiement de systèmes de management environnemental (SME) ou de mesures et contrôles spécifiques suivant des référentiels reconnus tels que la norme ISO 14001. Le système de management et le référentiel ISO 14001 intègrent la prévention et la gestion des risques d'accidents industriels. En 2024, 100 % des entités de Blue sont couvertes par un système de management couvrant les enjeux environnementaux comme les enjeux santé-sécurité. Par ailleurs, les sites de production de batteries Blue Solutions sont certifiés selon la norme automobile IATF 16949 : 2016, renforçant les aspects liés à la sécurité, la traçabilité et les spécifications techniques exigées pour la production automobile.

Différentes politiques et documents formalisent la prise en compte des risques associés aux accidents industriels :

- le programme environnement, signé par le Président-directeur général de Blue, intègre un pilier « Réduction des risques et impacts environnementaux liés aux activités » comprenant un axe d'engagement « Maîtrise des risques : assurer la maîtrise des risques liés aux stockages de véhicules utilitaires, de batteries et de matières dangereuses » ;

En raison des risques d'accidents majeurs pouvant impacter les riverains, les sites Seveso de Bolloré Energy font par ailleurs l'objet d'une surveillance adaptée et sont couverts par une politique de prévention des accidents majeurs formalisant l'engagement de l'activité à assurer la protection des hommes et de l'environnement à travers un système de gestion de la sécurité garantissant la prévention et la maîtrise des accidents majeurs. Ils sont par ailleurs en intégralité couverts, au même titre que l'ensemble des sites de l'entité Bolloré Energy, par une politique spécifique environnement signée par le Directeur général en 2022, intitulée « Engagement de la Direction en matière de politique environnementale » et formalisant l'engagement de Bolloré Energy à placer la protection de l'environnement et la prévention des pollutions au cœur de ses préoccupations. Les informations relatives aux sites sensibles tels que les sites Seveso sont accessibles à toutes les parties prenantes en ce qu'elles sont référencées et disponibles sur les sites gouvernementaux. Les rapports d'inspection notamment sont disponibles.

- le plan d'urgence Blue Solutions, répondant à l'exigence IATF, et validé par le Directeur général, qui recense différentes typologies de risques, incluant la survenance d'incendie, dont la fréquence et la gravité font l'objet d'une cotation. Le document présente les actions déployées pour la maîtrise des risques ;
- l'analyse de risques processus Blue – formalisée dans des analyses SWOT appliquées à chaque processus QHSE sur les activités batteries – ainsi que l'application des consignes EPI (équipier de première intervention) et ESI (équipier de seconde intervention). Les consignes incluent une fiche d'alerte pompiers, présentant la procédure à suivre en cas de départ de feu. En effet, des collaborateurs sont spécifiquement formés afin de pouvoir constituer une première force de réaction en cas d'accidents et de réagir en cas d'alarme. Le cas échéant, ils sont à même de maîtriser les risques liés à un potentiel départ de feu. La dernière analyse SWOT a été réalisée en mai 2024 ;
- Blue dispose également d'un plan d'intervention (PDI), formalisé sous plusieurs documents par bâtiments, en cours de restructuration, réalisé en collaboration avec les pompiers.

Des modes opératoires spécifiques découlent de ces procédures. À noter que les sites français de Blue Solutions sont classés ICPE (installation classée pour la protection de l'environnement), et sont donc à ce titre soumis à un régime de classement adapté à l'importance des risques et impacts négatifs pouvant affecter les riverains et l'environnement. À ce titre, ces politiques prennent en compte les intérêts des communautés riveraines en matière de santé et de sécurité, notamment dans la mesure où elles sont élaborées pour répondre à la réglementation française, et font l'objet de vérification par les autorités publiques. Les parties prenantes peuvent consulter les informations relatives à l'activité et aux risques associés en ligne, sur les sites gouvernementaux.

2.3.2. ACTIONS DÉPLOYÉES POUR PRÉVENIR LES RISQUES D'ACCIDENTS INDUSTRIELS ET D'EXPLOITATION (MDR-A/MDR-M)

2.3.2.1. ACCIDENTS D'EXPLOITATION (BOLLORÉ ENERGY – ACTIVITÉS PROPRES)

Les plans de réponse aux situations d'urgence sont basés sur le résultat des cartographies des risques réalisées par les sites, dont les analyses des risques industriels et environnementaux constituent un outil d'aide à la décision afin de répertorier les actions préventives ou correctives à mettre en place. Les actions de prévention des accidents sont incluses dans le budget établi pour la Direction HSE, qui est directement rattaché à la Direction générale, et validé en Comité de direction. De plus, les activités font l'objet d'audits internes et externes réguliers réalisés dans le cadre des réglementations et certifications. Ces processus définis permettent d'assurer le reporting, l'analyse, l'enregistrement et la correction des incidents, accidents et non-conformités pouvant entraîner des pollutions.

En outre, Bolloré Energy a mis en place des contrôles techniques préventifs sur l'ensemble de ses installations afin de permettre un suivi plus approfondi des dépôts et la correction des éventuelles anomalies. Des exercices de gestion de crise sont réalisés chaque année, en complément des exercices liés au plan d'opération interne (Seveso), permettant aux collaborateurs de s'exercer techniquement aux bonnes pratiques. Ces exercices mobilisent non seulement le personnel opérationnel sur site, mais également des externes (pompiers, DREAL, etc.). De plus, des exercices de

« cellules de crise » sont organisés et mobilisent notamment le personnel du siège. En 2024, 10 exercices POI (plan d'opération interne) ont été déployés. Il est également à noter que l'ensemble des sites de Bolloré Energy sont autonomes en matière de sécurité anti-incendie, disposant d'équipements et de process adaptés.

En 2024, 24 audits internes santé-sécurité ont été déployés sur les activités de Bolloré Energy, soit une augmentation de 58 % par rapport à 2023.

À noter que les sites classifiés Seveso sont soumis à des règles spécifiques et particulièrement strictes en matière de santé et sécurité et font l'objet d'inspections de la DREAL (Direction régionale de l'environnement, de l'aménagement et du logement). Les seuils hauts sont inspectés annuellement et les seuils bas, tous les trois ans. Des contrôles réglementaires ICPE sont effectués tous les cinq ans, ce qui représente quatre contrôles en 2024 sur les sites de Bolloré Energy. Par ailleurs, des plans particuliers d'intervention (PPI) sont organisés par le préfet de département, en co-construction avec Bolloré Energy, dans le cadre de la politique de prévention des risques majeurs. Ces PPI détaillent les dispositions adaptées pour faire face aux conséquences sur la population d'un accident survenant sur un site présentant un risque technologique. En 2024, aucun PPI n'a été mis en place.

À noter cependant que les dépôts pétroliers de Bolloré Energy ne sont pas localisés dans des territoires à forte densité de population.

Les riverains présents sont néanmoins informés des risques associés aux dépôts pétroliers à travers plusieurs actions d'information et de sensibilisation, et notamment à travers les comités de suivi de site organisés dans le cadre des plans particuliers d'intervention, pouvant être déclenchés sur décision de la préfecture (un PPI organisé en 2024). Dans le cadre de

l'élaboration des PPI, des plaquettes d'information à destination des riverains synthétisant les risques sont élaborées et transmises. Enfin, Bolloré Energy s'est engagé, depuis 2017, dans une démarche volontaire de certification de ses dépôts pétroliers Seveso selon la norme ISO 14001:2015, allant ainsi au-delà des exigences réglementaires minimales. Dans le cadre de la certification, quatre audits ISO 14001 ont été déployés en 2024.

2.3.2.2. ACCIDENTS INDUSTRIELS (BLUE – ACTIVITÉS PROPRES)

Les risques principaux identifiés pour les activités Blue en matière d'accidents industriels font l'objet de mesures d'atténuation spécifiques :

- concernant les risques d'incendie : déploiement de systèmes d'extinction et de détection, formation et exercices incendie incluant des scénarios de déversement accidentel. En 2024, 10 exercices ont été réalisés pour Blue Solutions et 2 pour Bluebus ;
- concernant les risques de pollution des eaux : un bassin d'orage permet de contenir les eaux polluées en cas d'incendie ou de déversement accidentel. Tout stockage de liquide est placé sur rétention ;
- concernant les risques de pollution de l'air : gestion à travers des systèmes de traitement des rejets de composés organiques volatils (COV) par oxydation thermique sur les sites de fabrication des batteries (France et Canada).

Par ailleurs, les usines de production de batteries LMP®, en France et au Canada, et de bus électriques (Bluebus) sont certifiées ISO 14001.

Il est également à noter que la technologie de fabrication de batteries LMP® « tout solide » a l'avantage d'écartier les risques environnementaux liés à l'écoulement de liquide dangereux. En outre, les batteries LMP® sont exemptes de SVHC (Substance of Very High Concern), selon le règlement REACH, et de CMR (produits cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction), selon le règlement CLP.

Des contrôles périodiques (à minima une fois par an) des installations selon la réglementation en vigueur sont effectués et les interventions de prestataires et de transporteurs sur les sites font l'objet de plans de prévention et de protocoles de sécurité. De plus, un conseiller à la sécurité gère le transport de marchandises dangereuses pour l'ensemble des activités.

Son rôle est notamment de conseiller la Direction et de s'assurer que les exigences relatives au transport de marchandises dangereuses sont bien

respectées, notamment dans le cadre de l'expédition des produits et déchets concernés par cette réglementation à travers un rapport annuel. En 2024, 22 personnes ont été formées au transport des matières dangereuses au sein des activités Blue. Des séances de sensibilisation aux enjeux environnementaux sont menées de manière continue sur les différents sites (diffusion de tableaux de bord dont la mise à jour est quotidienne, formation ponctuelle à minima une fois dans l'année, flashs infos, etc.).

Chaque année, des programmes de formation et de sensibilisation sont déployés pour prévenir les accidents industriels, à destination de l'ensemble des travailleurs intervenant sur site ou des métiers associés à des risques spécifiques, à travers différentes thématiques (ex. : rappel des consignes d'urgence, risques chimiques, obligations des conducteurs de matières dangereuses).

Les consignes EPI et ESI, déployées dans le cadre de la maîtrise des risques liés aux accidents d'exploitation, sont complétées par des formations réalisées avec un organisme extérieur, comprenant également des exercices grandeur nature avec port de l'équipement pour les ESI.

Les actions de prévention des accidents sont incluses dans le budget établi pour la Direction HSE, qui est directement rattaché à la Direction générale, et validé en Comité de direction.

En 2024 :

- seul un début de feu a été reporté au sein des activités de Blue, maîtrisé en production sans nécessiter l'intervention de pompiers, et aucune plainte issue des communautés riveraines n'a été reportée ;
- 548 personnes ont été formées sur les thématiques santé, sécurité, environnement.

2.3.3. SUIVI DE L'EFFICACITÉ DES POLITIQUES ET DES ACTIONS AU MOYEN DE CIBLES (MDR-T)

Pour assurer le suivi de la performance environnementale, les Directions générales des divisions établissent des objectifs et des cibles, mesurables et cohérents avec la politique HSE pour les fonctions et niveaux pertinents au sein de l'organisation. L'atteinte des cibles est surveillée lors de réunions des Comités exécutifs et/ou de revue de direction HSE annuelle.

BOLLORÉ ENERGY

Bolloré Energy se fixe différents objectifs, révisés annuellement pendant les revues de direction. Les objectifs en lien avec la prévention des accidents d'exploitation sont les suivants :

- réaliser au moins un POI (plan d'opération interne) par site concerné chaque année ;

- sensibiliser annuellement 100 % des chauffeurs, internes et externes, chargeant les produits pétroliers sur les sites Seveso ;
- répondre à 100 % des exigences de conformité des arrêtés préfectoraux.

BLUE

L'objectif principal concernant les accidents industriels ou d'exploitation renvoie à la protection de la santé et sécurité des personnes. À ce titre, les entités de Blue visent à prévenir la survenance de tout incident sur site pouvant mettre en danger la vie humaine : en 2024, seul un départ de feu a été reporté au sein des activités de Blue. Maîtrisé en production, l'incident n'a pas nécessité l'intervention de pompiers, et n'a fait aucun blessé. Aucune plainte issue des communautés riveraines n'a été reportée en 2024.

2.4. Optimiser la gestion des déchets et favoriser l'économie circulaire (ESRS E5)

Enjeu matériel spécifique	Impact/risque/opportunité	Description	Périmètre concerné
Utilisation de ressources naturelles	Impact négatif	Contribution à l'épuisement des ressources naturelles/matières premières non renouvelables (amont et opérations en propre)	Tout le périmètre
	Risque financier	Diminution des revenus en raison de problèmes d'approvisionnement en matières premières	Tout le périmètre
	Opportunité financière	Augmentation des revenus en raison du développement de nouvelles gammes de produits (biodiesel à partir de colza, biocarburant de synthèse)	Bolloré Energy
	Risque réputationnel	Exposition médiatique et controverses : vision d'un groupe qui épuise les ressources naturelles	Systèmes
Déchets	Impact négatif	Mauvaise gestion des déchets : • suite aux nettoyages des cuves, composés de boues et d'eaux hydrocarburées ; • issus de la fin de vie des batteries et des bus ; • ou issus de la fabrication des produits d'Automatic Systems ; • électroniques liés aux activités d'IER (DEEE) (opérations en propre)	Tout le périmètre
	Risque financier	Augmentation des coûts en raison des coûts d'assurance, de nettoyage, de traitement des déchets (ex. DEEE)	Blue et Bolloré Innovative Thin Films Systèmes

2.4.1. NOTRE GESTION DES IMPACTS, RISQUES ET OPPORTUNITÉS LIÉS À L'OPTIMISATION DES RESSOURCES NATURELLES

2.4.1.1. DESCRIPTION DES PROCÉDURES D'IDENTIFICATION ET D'ÉVALUATION DES IRO (MÉTHODOLOGIE, HYPOTHÈSES ET OUTILS UTILISÉS) (IRO-1)

Deux enjeux spécifiques ont été identifiés concernant la thématique de l'économie circulaire :

- 1. L'utilisation des ressources naturelles.** En raison de ses activités de production ou fortement associées à l'extraction de matières premières, l'enjeu relatif à l'utilisation des ressources naturelles a été retenu pour l'ensemble du périmètre du Groupe. En effet, l'approvisionnement en énergies fossiles est au cœur de l'activité de Bolloré Energy, distributeur de produits pétroliers. Concernant les activités Industrie, les activités de fabrication et d'assemblage de Blue et de Systèmes s'appuient sur un approvisionnement en métaux (acier, aluminium). Blue Solutions dépend de sa capacité d'approvisionnement en différents minerais transformés, tels que le lithium, néanmoins, ces volumes sont marginaux en 2024, et principalement liés à l'élaboration de prototypes de la batterie Gen4. Un risque financier a été identifié dans la mesure où des problèmes d'approvisionnement en matières premières peuvent ralentir ou fortement diminuer les activités de production et ainsi conduire à une diminution des revenus.
- 2. Les déchets.** Les activités du Groupe sont également associées à des impacts négatifs en termes de production de déchets. Les activités de production de batteries concernant les filiales Blue intègrent dans leur stratégie les enjeux de recyclabilité liés à la fin de vie des batteries et des bus. Au-delà des déchets émis dans le cadre de l'assemblage de leurs produits, les filiales Systèmes sont également génératrices de déchets électroniques. Concernant Bolloré Energy, les déchets les plus significatifs en termes d'impacts négatifs renvoient aux boues et eaux hydrocarburées générées dans le cadre des nettoyages de cuves.

Ces enjeux ont été retenus dans le cadre de l'analyse de double matérialité RSE du Groupe, visant à identifier les impacts, risques et opportunités actuels ou potentiels concernant les enjeux ESG et notamment ceux relatifs à l'économie circulaire au sein de ses activités et de sa chaîne de valeur. Ce travail a été réalisé à travers une méthodologie de cotation de la matérialité financière et de la matérialité d'impact, s'appuyant sur une consultation des experts internes du Groupe en matière d'économie circulaire. Les résultats ont ensuite été validés au sein d'un Comité de pilotage dédié à l'exercice de l'analyse de double matérialité, au printemps 2024, réunissant les membres des Comités de direction de chaque filiale et des Directeurs des fonctions supports du Groupe. Les résultats de l'analyse de double matérialité ont également été validés lors du Comité éthique-RSE et anticorruption et présentés aux membres du Comité d'audit, qui les a soumis à la validation du Conseil d'administration de mars 2025.

Par ailleurs, les attentes des parties prenantes concernant ces enjeux sont prises en compte et pleinement intégrées aux stratégies d'affaires des filiales. Les critères environnementaux et plus spécifiquement relatifs à l'utilisation des ressources naturelles figurent au sein des appels d'offres de plus en plus de clients. Les attentes environnementales des parties prenantes sont par ailleurs identifiées dans le cadre de l'application du système de management de la qualité des entités. Enfin, concernant les déchets relatifs aux batteries, des consultations sont régulièrement menées avec les autorités publiques pour encadrer le stockage des batteries en fin de vie.

2.4.1.2. POLITIQUES EN MATIÈRE D'ÉCONOMIE CIRCULAIRE (E5-1)

L'économie circulaire renvoie à la production de biens et de services durables, en limitant la consommation, le gaspillage des ressources, et les déchets. S'il ne dispose pas de politique formalisée, le Groupe fonde néanmoins son approche en matière d'économie circulaire sur la bonne gestion des déchets issus de ses activités, permettant de réduire l'impact environnemental tout en optimisant les ressources naturelles. Par ailleurs, les actions en faveur de la recyclabilité et la valorisation des déchets permettent de créer de la valeur. C'est pourquoi les divisions du Groupe Bolloré portent une attention particulière au suivi de leurs déchets dans les différents sites, en France et à l'international.

Le suivi concerne les déchets catégorisés comme déchets dangereux, et renvoie aux déchets qui, en raison de leur réactivité, de leur inflammabilité, de leur toxicité ou d'autres propriétés dangereuses, ne peuvent être éliminés par les mêmes voies que les autres déchets sans créer de risques pour les personnes ou l'environnement. Les déchets non dangereux renvoient, quant à eux, aux catégories qui ne présentent aucun risque pour les personnes et l'environnement. Les résultats du reporting permettent de suivre la production de déchets dangereux et non dangereux des sites industriels des entités du Groupe, qui peuvent, selon les spécificités de leurs activités, être amenées à déployer des politiques plus spécifiques.

BLUE

Blue Solutions adopte une approche de conception en vue de la circularité, s'assurant que ses produits sont développés en anticipant leur recyclage et leur fin de vie.

Au sein des activités de Blue, Blue Solutions a défini un programme environnement 2024, qui consacre deux axes aux enjeux de l'économie circulaire assortis de plusieurs engagements :

Axe « Design to circularity » :

- poursuivre le développement du projet pilote industriel de récupération de lithium et rechercher des solutions de recyclage du reste de l'électrochimie ;
- évaluer le design du nouveau produit Gen4 (génération 4) vis-à-vis de la définition des moyens de traitement de fin de vie des batteries, dans le but d'intégrer les contraintes dès la phase de conception.

Axe « Consommations et déchets de fabrication » :

- poursuivre les actions de réduction des déchets de production (amélioration des rendements cathode, électrolyte, et lithium).

Par ailleurs, la politique environnement santé et sécurité, « Être au service du développement durable » de la division, couvrant l'ensemble de ses activités, comprend un volet « Réduire l'impact des activités sur l'environnement » et stipule que l'écoconception, l'économie circulaire et la sécurité de fonctionnement sont au cœur de la stratégie de développement de Blue, pour la future génération de batterie tout solide, à travers notamment la réalisation de bilans carbone et d'analyses de cycle de vie, et l'engagement de réduire les consommations de ressources naturelles et d'augmenter le recyclage des déchets.

Le programme environnement et la politique environnement santé et sécurité sont signés par le Président-directeur général de Blue Solutions, et ces sujets sont portés par les services QHSE et R&D, supervisés par la Policy Officer et la Sustainability Officer.

BOLLORÉ INNOVATIVE THIN FILMS

Les engagements des activités de production de films diélectrique et d'emballages sont formalisés au sein de la politique environnement santé et sécurité « soyons acteurs du changement », signée par le Directeur général de l'activité. Bolloré Innovative Thin Films y formalise son engagement à poursuivre l'amélioration des performances de ses produits afin d'augmenter leur valeur ajoutée environnementale, notamment à travers l'implication des fournisseurs.

Par ailleurs, la gamme de produits conçue à partir de matériaux et déchets recyclés commercialisée par Bolloré Innovative Thin Films est certifiée ISCC + (International Sustainability & Carbon Certification), démontrant la traçabilité ainsi que la conformité des processus de collecte et de transformation aux standards internationaux de durabilité.

BOLLORÉ ENERGY

S'il ne dispose pas de politique formalisée, Bolloré Energy contribue à une démarche d'optimisation de l'utilisation des ressources, de réduction des déchets et de promotion de la durabilité à travers la diversification de ses activités s'appuyant sur la commercialisation et la distribution de biocarburants et de produits pétroliers alternatifs. En effet, ces produits peuvent être élaborés à partir de déchets alimentaires, de résidus agricoles, ou de boues d'épuration, transformés en carburant et permettant de réduire la pression

sur les ressources naturelles. Or, l'économie circulaire repose sur l'approche de réutilisation des matériaux : les biocarburants s'inscrivent dans cette logique avec un impact réduit sur l'environnement par rapport aux carburants fossiles. En effet, l'utilisation des biocarburants substitués aux produits classiques contribue à la réduction des émissions de gaz à effet de serre et participe à ce titre à limiter l'empreinte carbone en favorisant un cycle de production plus respectueux de l'environnement.

SYSTÈMES

En termes de politiques déployées au sein des entités, 100 % des entités industrielles IER et AS déploient un système de management environnemental, et s'appuient sur des politiques qualité, sécurité, environnement et amélioration continue, signées par les Directeurs généraux IER et AS et formalisant l'engagement à un développement durable et à rechercher à diminuer l'impact global de l'activité sur l'environnement.

La filiale effectue un suivi approfondi de cette quantité globale de déchets et la communique annuellement lors de la revue de direction QHSE. Systèmes

intègre par ailleurs les enjeux associés à l'économie circulaire et à l'optimisation des ressources dès la phase de conception de ses produits. En effet, les produits fabriqués par les activités Systèmes, ayant une durée de vie généralement supérieure à quinze ans, sont en moyenne recyclables à plus de 80 % et valorisés sur le marché des déchets. À titre d'exemple, le nouveau couloir de sécurité « FirstLane », conçu par Automatic Systems (AS), répond à cet objectif en ayant un taux de recyclabilité de 90,7 %, calculé selon la norme IEC 62635/2012, et un taux de revalorisation de 93 %.

2.4.2. UNE UTILISATION RAISONNÉE DES RESSOURCES ENTRANTES**2.4.2.1. CIBLES RELATIVES À L'UTILISATION DES RESSOURCES ET À L'ÉCONOMIE CIRCULAIRE (E5-3/MDR-T)****BLUE**

Les objectifs formalisés au sein des activités Blue sont énoncés dans le programme environnement de l'activité, signé par le Président-directeur général. Ces sujets sont portés par les services QHSE et R&D, supervisés par la Policy Officer et la Sustainability Officer, et répondent aux exigences du règlement européen sur les batteries.

Si les produits de la Gen4 ne sont pas encore élaborés à l'échelle industrielle ni commercialisés, des objectifs ont d'ores et déjà été identifiés et formalisés, et entreront en vigueur dès le lancement de la production. Ainsi,

d'ici à 2030, chaque modèle de batteries industrielles d'une capacité supérieure à 2 kWh de la Gen4 devra :

- intégrer 16 % de cobalt issu de la valorisation des déchets de fabrication des batteries ou des déchets post-consommations ;
- intégrer 6 % de nickel issu de la valorisation des déchets de fabrication des batteries ou des déchets post-consommations ;
- intégrer 6 % de lithium issu de la valorisation des déchets de fabrication des batteries ou des déchets post-consommations.

BOLLORÉ INNOVATIVE THIN FILMS

Bolloré Innovative Thin Films déploie des objectifs relatifs à l'augmentation de la circularité dans la conception des produits et à la réduction à un recours minimal aux matières premières. D'ici à fin 2025, l'activité vise à :

- mettre en place une veille sur les résines circulaires et biosourcées pour son activité de films diélectriques ;
- assurer le développement commercial des films packaging incorporant du recyclé post-industriel (BFFRi, BRI, BZNRi, BTTXRI), en augmentant les

ventes d'unités de ces gammes par rapport à 2024, pour un volume supérieur à 1 140 tonnes ;

- assurer le développement commercial des films avec résines circulaires et biosourcées pour les films packaging à travers l'utilisation d'huile de cuisson (MP UCO – Used Cooking Oil) dans les gammes BNAT-T, BCF-LC, et BSF-LC, pour un volume supérieur à 95 tonnes ;
- intégrer 88 % de films recyclables dans le volume vendu des films packaging dans la filière polypropylène et polyéthylène.

BOLLORÉ ENERGY

En 2024, 98 % de l'approvisionnement des agences de détail de Bolloré Energy est effectué par des véhicules roulant au biocarburant. Dans le cadre de sa contribution à une démarche d'optimisation de l'utilisation des ressources et de promotion de la durabilité via la diversification de ses

activités s'appuyant sur le développement de biocarburants, Bolloré Energy se fixe pour objectif en 2025 que 100 % de ces approvisionnements soient effectués par des véhicules roulant au biocarburant (Izipure, Koolza100).

2.4.2.2. ACTIONS LIÉES À L'OPTIMISATION DES RESSOURCES (E5-2/E5-4)

BLUE

Travailler sur la recyclabilité de ses produits constitue une priorité pour Blue Solutions, qui s'engage à créer une chaîne de valeur durable à travers l'adoption d'une approche de circularité, s'assurant que les produits sont développés en anticipation de leur fin de vie.

Le processus de fabrication des batteries est conçu pour être aussi respectueux que possible de l'environnement, à travers, par exemple, l'utilisation d'un processus d'extrusion de cathode à sec, sans solvant, ou via l'utilisation d'anodes et de cathodes ultramincées et la réinjection des matériaux recyclés dans la chaîne de production. Ces procédés, appliqués pour les générations 2 et 3, sont en cours de conception concernant la Gen4.

Afin de cibler le marché du véhicule électrique individuel, Blue Solutions concentre ses efforts de R&D depuis 2021, sur le développement d'une nouvelle technologie de batteries « tout solide », dite « de quatrième génération » (Gen4). Un plan de R&D ambitieux a été lancé pour assurer la mise sur le marché, dès 2029, d'une batterie adaptée aux besoins des constructeurs automobiles en termes de performance et de qualité environnementale. Cette Gen4 déploiera les meilleures pratiques de design et de fabrication, anticipant les étapes de recyclage et de fin de vie, pour répondre aux réglementations européennes toujours plus ambitieuses. La technologie NMC (Nickel Manganèse Cobalt), retenue pour la Gen4, mobilisera des ressources avec

une valeur ajoutée au recyclage plus importante que pour les générations précédentes. Dans le cadre du développement de la prochaine génération de ses batteries Gen4, l'équipe innovation se renforce chaque année et compte aujourd'hui plus de 100 personnes, qui contribuent à ce développement sur les différents sites de l'entreprise (Blue Solutions et les laboratoires de référence CNRS, Grenoble INP-UGA, Nantes Université).

De plus, Blue Solutions s'approvisionne à travers son service achats en matériaux, en matières premières et autres composants, et dispose d'une nomenclature spécifique pour classer ses ressources entrantes stratégiques, qui sont catégorisées « Articles de nomenclature ayant un impact sur le produit vendu ».

À noter qu'en 2024 l'approvisionnement s'est limité à des petites quantités marginales. En effet, 2024 est une année de transition entre deux générations de batterie. La stratégie de l'entreprise a été d'écouler les stocks de la Gen3 et de commencer à développer les futurs fournisseurs de la génération suivante. La batterie Gen4 n'est en effet pas encore commercialisée : rien n'est produit au niveau industriel et, à ce titre, les acheteurs participent aux efforts de R&D et ne s'engagent pas sur des gros volumes d'achats industriels.

BOLLORÉ INNOVATIVE THIN FILMS

Les matières premières principales entrant dans la composition des films diélectriques et d'emballage sont respectivement le polypropylène, le polyéthylène et l'EVOH (éthylène vinyle alcool – matière barrière aux gaz). Les actions en matière d'écoconception concernant Bolloré Innovative Thin Films sont placées au cœur de la stratégie de développement produit en se focalisant sur les piliers suivants :

- l'économie des ressources : à travers la diminution des épaisseurs des films et l'utilisation de matériaux renouvelables ;
- le renforcement de l'économie circulaire : à travers le développement des produits recyclables et l'utilisation de matériaux recyclés.

La division Packaging Films a toujours visé l'économie des ressources et la recyclabilité, tout en garantissant la mise en valeur et la protection des produits emballés, à travers une approche 3R : Reduce, Reuse, Recycle.

Utilisation de matière régénérée postindustrielle :

Les films de la gamme Bolphane R3 permettent notamment aux industriels et aux consommateurs finaux de minimiser leur consommation de matière et leur empreinte carbone, depuis 2019. 100 % des références de films sont recyclables et les films Bolphane R3 comprennent également l'utilisation de matériaux issus de matières premières renouvelables et de recyclé. La gamme BRi, commercialisée pour l'emballage de biens industriels et de produits de grande consommation, contient quant à elle 30 % de matière régénérée postindustrielle.

Utilisation de déchets plastiques repolymérisés :

Depuis 2024, Bolloré Innovative Thin Films a fait le choix de commencer à utiliser des matériaux recyclés de haute qualité, obtenus par un processus de recyclage avancé des déchets plastiques post-consommateurs, une

technologie permettant aux déchets plastiques d'être décomposés en leurs éléments chimiques de base avant d'être repolymérisés en matières premières de qualité équivalente à celle de matières vierges aptes au contact alimentaire, certifiées ISCC+. Cette technologie est une étape importante dans l'amélioration du recyclage des plastiques difficiles à recycler, en évitant leur mise en décharge ou leur incinération, tout en permettant leur réutilisation de manière sûre et efficace dans les emballages alimentaires.

Utilisation de matières biosourcées :

- lancement d'une première génération de produits biosourcés ;
- en polyéthylènes issus de résidus de canne à sucre avec la gamme B-Nat®O constituée à plus de 40 % de polyéthylène provenant d'éthanol dérivé de la canne à sucre (plus de 4,8 tonnes de résidus d'agriculture de la canne à sucre ont été incorporés), et B-Nat®F constituée à base d'huile de cuisson usagée et certifiée par une approche de bilan massique, déployé depuis 2017. Le biosourcé a pour avantage de réduire les émissions de carbone par rapport aux matières premières vierges et de s'appuyer sur l'utilisation de ressources renouvelables.

En 2024, 88 % des films de l'activité packaging des gammes Bolphane R3 (application industrielle) et Bolfresh (application alimentaire) sont recyclables (sur la base du volume vendu) dans la filière polypropylène et polyéthylène. En 2024, 363 tonnes de matières regranulées (techniquement appelées : BZNRI, BTTXRI, BRI) ont été incorporées aux produits de la gamme Bolphane et 391 tonnes de matières regranulées (techniquement appelées BFFRI) ont été incorporées en 2024 aux produits de la gamme Bolfresh. Les données présentées sont calculées en prenant en compte les sorties de stocks.

BOLLORÉ ENERGY

Les dernières avancées technologiques permettent aujourd'hui de garantir un combustible liquide et stockable plus respectueux de l'environnement. Depuis 2018, pour proposer à ses clients des alternatives plus propres en

diminuant la part fossile des produits qu'il distribue afin d'inscrire sa stratégie dans la transition énergétique, Bolloré Energy propose :

- des produits biofioul ;
- des biocarburants ;
- des produits pétroliers alternatifs.

Le biofioul

Pionnier de la distribution de biofioul en France avec le lancement, en 2019, du Biofioul Évolution (F5), Bolloré Energy propose à ses clients, depuis janvier 2022, un biofioul F30 contenant 30 % de biocarburant, Calorza. Le biofioul est un bioliquide de chauffage composé d'huile de colza, produite en France, et de fioul minéral ainsi que d'un additif permettant à lui seul de réduire de 7 % la consommation énergétique. Établie à partir des données nationales du calculateur de l'Ademe, l'augmentation de la proportion d'huile de colza dans le produit a permis de répondre aux demandes du gouvernement en restant en dessous du seuil de 250 grammes de CO₂ par kilowattheure annoncé lors de la Convention citoyenne pour le climat. Composé de matière végétale, ce biofioul représente une alternative au fioul domestique en étant notamment compatible avec toutes les installations de chauffage des particuliers et des professionnels. Bolloré Energy s'efforce de généraliser sur toute la France ce produit innovant notamment à partir de nombreuses actions de sensibilisation.

Les biocarburants

Bolloré Energy est également pionnier dans le développement et la promotion de carburants alternatifs liquides bas carbone, en particulier à travers les solutions suivantes :

- 1) depuis 2021, Bolloré Energy commercialise son biodiesel B100, Koolza100, produit uniquement à partir de colza cultivé et transformé en France. Alternative écologique au diesel fossile avec une autonomie équivalente, le Koolza100 offre aux professionnels, comme les transporteurs ou l'industrie ferroviaire, une solution environnementale immédiate puisqu'il permet une baisse des émissions de CO₂ de 60 % et réduit jusqu'à 80 % les émissions de particules fines par rapport à l'utilisation de diesel conventionnel. Depuis le 15 juillet 2024, la SNCF fait appel à Bolloré Energy pour alimenter la rame hybride Regiolis en biocarburant, expérimentée en Grand Est ;
- 2) Bolloré Energy distribue également sur tout le territoire l'izipure, son biocarburant de synthèse d'origine 100 % renouvelable. Issu de déchets organiques, biodégradable et sans odeur, son utilisation permet de réduire les émissions de CO₂ jusqu'à 90 % par rapport à du diesel conventionnel et il est compatible avec la quasi-totalité des moteurs Diesel, neufs ou anciens. En juillet 2024, Daimler Truck France, filiale de Mercedes-Benz Trucks, a organisé l'événement ArocsXtremBivouac. Durant deux semaines, les clients, prospects et journalistes, ont circulé sur le domaine des Gorgias, pour tester les camions et diverses machines approvisionnés en HVO100, fourni par Bolloré Energy ;
- 3) Bolloré Energy poursuit sa stratégie de transition énergétique en acquérant la certification ISCC EU (International Sustainability & Carbon Certification) délivrée par Control Union Global. Preuve de la durabilité des produits bas carbone, la certification ISCC assure aux clients la

traçabilité du B100 (Koolza100) et du HVO100 (Izipure/NesteMY) acquis auprès de Bolloré Energy.

Bolloré Energy fait appel à des fournisseurs de biocarburants certifiés. Ainsi, le Koolza100 est issu d'un fournisseur certifié 2BSvs, une démarche volontaire reconnue par la Commission européenne destinée au marché de l'énergie. Le système de certification 2BS, applicable à l'échelle mondiale, a pour objectif de démontrer les critères de durabilité depuis la production de la biomasse à la collecte des intrants, jusqu'à la transformation et la production de biocarburant, de bioliquides ou de combustibles. L'izipure est quant à lui issu d'un producteur certifié ISCC (International Sustainability & Carbon Certification). Applicable à toutes les biomasses, l'ISCC est un système de certification qui permet de démontrer le caractère responsable des chaînes d'approvisionnement de la biomasse agricole ou des déchets et résidus biogènes, et couvre les enjeux de réduction des émissions de gaz à effet de serre, d'utilisation durable des terres, de la protection des biosphères naturelles et de l'amélioration de la durabilité sociale. En 2024, Bolloré Energy ne dispose pas des informations nécessaires pour publier les totaux et les poids des matières biosourcées ou des composants recyclés ou réutilisés dans les produits que la division vend.

Distribution des produits pétroliers alternatifs

Bolloré Energy est également engagé dans le développement de l'usage de biocarburants auprès des transporteurs auxquels l'entreprise a recours pour distribuer ses produits pétroliers.

En 2023, 98 % de l'approvisionnement des agences de détail de Bolloré Energy a été effectué par des véhicules roulant au biocarburant (Izipure et Koolza100), alors qu'en 2023 cela représentait environ 88 % de ces approvisionnements.

Bolloré Energy souhaite également étendre cette démarche à l'approvisionnement de ses agences de négoce, dans le cadre de la distribution de grands comptes.

Le développement de services bas carbone

Par ailleurs, depuis 2020, une organisation commerciale spécifique est dédiée à la promotion de ces nouvelles solutions regroupant le biofioul, le biodiesel (Koolza100), l'izipure, le gazole B10 ainsi qu'une gamme de produits additivés comme l'AdBlue®. En conséquence, Bolloré Energy a identifié la nécessité d'investir sur la formation de l'ensemble de ses commerciaux et la sensibilisation de ses clients. 100 % des managers de Bolloré Energy ont été sensibilisés aux enjeux environnementaux associés aux produits bas carbone et chaque nouveau collaborateur bénéficie d'une présentation sur le sujet.

Enfin, Bolloré Energy a lancé un site Internet dédié à la transition énergétique à destination des professionnels : jedecarboneavecbe.fr.

SYSTÈMES

Les entités Systèmes déploient plusieurs actions en faveur de l'optimisation des ressources. Les produits Systèmes sont élaborés sans planification de fin de vie, et n'ont pas d'obsolescence programmée : ainsi, Systèmes favorise, auprès de ses clients, des démarches d'amélioration des matériels en exploitation, si les fonctionnalités s'avéraient ne plus être au niveau attendu. Les nouveaux produits sont en majorité vendus avec des contrats de

maintenance pluriannuels, et la disponibilité des pièces détachées est garantie sur des durées allant de sept à dix ans. Le cas échéant, les clients sont tenus informés des obsolescences éventuelles à venir.

En 2024, une démarche de calcul de l'empreinte carbone des produits IER, basée sur l'analyse du cycle de vie, a été initiée sur le critère « poids équivalent CO₂ ».

2.4.3. UNE GESTION DES DÉCHETS OPTIMISÉE

2.4.3.1. CIBLES LIÉES AUX RESSOURCES SORTANTES (E5-3)

GROUPE

Dans le cadre de la formalisation de sa stratégie RSE et notamment de son axe « Environnement », des objectifs Groupe sont fixés annuellement :

- en 2027, 80 % des entités du Groupe Bolloré disposant d'un site industriel doivent avoir réalisé une cartographie des risques environnementaux. En 2024, le taux est de 40 % ;
- en 2030, 100 % des entités du Groupe Bolloré disposant d'un site industriel doivent avoir mis en place un suivi annuel de leur performance HSE en

Comité de direction, Comité exécutif ou Conseil d'administration. En 2024, le taux est de 90 % ;

- en 2026, 85 % des entités disposant d'un site industriel devront avoir formalisé une politique environnementale, et 100 % de ces entités devront l'avoir formalisée d'ici à 2030. En 2024, le taux est de 60 %.

Ces objectifs sont élaborés conjointement par la Direction RSE et son réseau, dans le cadre des comités de pilotage organisés pour assurer la bonne application de la stratégie du Groupe au sein de ses activités.

BLUE

Les objectifs formalisés au sein des activités Blue sont énoncés dans le programme environnement de l'activité, signé par le Président-directeur général. Ces sujets sont portés par les services QHSE et R&D, supervisés par la Policy Officer et la Sustainability Officer, et répondent aux exigences du règlement européen sur les batteries.

Blue Solutions se fixe notamment des objectifs concernant la recyclabilité de ses batteries et cible :

- une capacité de recyclage de 65 % du poids moyen de ses batteries ⁽¹⁾ en 2025 ;
- une capacité de recyclage de 70 % du poids moyen de ses batteries ⁽¹⁾ en 2030.

En 2024, Blue Solutions est en mesure de recycler 70 % du poids moyen de ses batteries Gen3.

- Atteindre une capacité de récupération du cuivre de 90 % en 2027 pour les modèles de batteries industrielles Gen2 et Gen3.

En 2024, Blue Solutions atteint un taux global moyen de récupération du cuivre de plus de 50 %.

- Atteindre une capacité de récupération du lithium de 50 % en 2027 pour ses modèles de batteries d'une capacité supérieure à 2 kWh.

Cet objectif est d'ores et déjà atteint en 2024 pour les modèles de la Gen3. Il n'y a pas de résultats à cette date pour la Gen4 dans la mesure où ce modèle n'est pas produit à une échelle industrielle à l'heure actuelle, cependant le modèle prototype est en cours d'expérimentation et permettrait d'atteindre une capacité de récupération de 80 % à 90 %.

BOLLORÉ INNOVATIVE THIN FILMS

Le programme environnement de Bolloré Innovative Thin Films formalise les objectifs identifiés pour fin 2025 concernant l'optimisation de la gestion des déchets :

- objectif de maintenir pour les films diélectriques un taux de récupération pour réutilisation (granulation) des pertes de production supérieur à 95 % ;
- objectif de limiter la quantité de déchets non triés issus des activités des films diélectriques à 45 tonnes ;
- objectif de maintenir pour les films packaging un taux de récupération pour réutilisation (granulation) des pertes de production supérieur à 90 % ;
- objectif de limiter la quantité de déchets non triés issus des activités des films packaging à 140 tonnes.

À noter également que les emballages plastiques sont visés par diverses mesures de restriction ou d'interdiction au niveau européen comme au niveau national. Au niveau européen, à travers la mise en œuvre du règlement PPWR (Packaging and Packaging Waste Regulation) qui vise notamment 100 % d'emballages recyclables en 2030. Au niveau national, avec la promulgation de la loi n° 2020-105 dite « Agec » (loi antigaspillage pour une économie circulaire) qui vise la fin de la mise sur le marché des emballages en plastique à usage unique d'ici à 2040. Dans ce cadre, des objectifs de réduction, de réutilisation et de recyclage seront définis par décret, tous les cinq ans.

SYSTÈMES

Concernant les activités Systèmes, l'efficacité des actions déployées sur les thématiques de l'économie circulaire et de l'optimisation des déchets fait l'objet d'un suivi dans le cadre de la certification ISO 14001. À ce titre, IER se fixe un objectif de valorisation de ses déchets à 80 %.

2.4.3.2. ACTIONS ET RESSOURCES LIÉES À L'OPTIMISATION DE LA GESTION DES DÉCHETS (E5-2)

Chaque année, le Groupe Bolloré renforce son process de reporting déchets en affinant notamment sa maille d'analyse par sous-catégories (plus de 30 catégories de déchets recensées telles que le papier, le bois, les métaux, les huiles usagées, etc.), assurant ainsi une traçabilité plus fine des déchets reportés, et en améliorant le taux de couverture de l'indicateur. Ces catégories sont classifiées en déchets dangereux et déchets non dangereux.

BLUE

Concernant les activités de Blue, les déchets des sites industriels sont gérés de la manière suivante :

- les déchets générés sont triés et orientés en majorité vers des filières de recyclage ;
- les déchets divers en mélange des usines bretonnes sont orientés vers des filières de valorisation énergétique.

Aucun déchet ne part en filière d'enfouissement : à ce titre, Blue Solutions recourt à des prestataires de valorisation ou de recyclage pour le bois, le carton et les métaux.

Concernant le recyclage de ses produits, il est à noter qu'il n'existe pas, ce jour, de solution pour le recyclage des batteries lithium métal sur le marché européen se focalisant sur les technologies lithium-ion actuelles. C'est pourquoi, Blue Solutions développe depuis 2020 une solution unique, innovante et brevetée pour extraire, recycler et réutiliser le lithium-métal des batteries LMP® en fin de vie. Les résultats obtenus à l'échelle prototype sont très prometteurs, soit une extraction de plus de 80 % du lithium-métal avec un niveau de pureté très élevé. Une fois récupéré, le lithium subit un

processus de traitement permettant de le réutiliser, et de réduire ainsi le besoin de nouvelles extractions. La pureté du lithium n'est pas suffisante à ce jour pour qu'il soit réutilisé dans les nouvelles batteries, et le produit est pour l'instant revendu à un autre industriel.

Près de 2 millions d'euros ont été investis à ce jour, et Blue Solutions continue à améliorer et à développer ce procédé pour atteindre un rendement de 90 % et le déployer de manière industrielle à l'horizon 2027 pour les batteries retournées de la Gen2 et de la Gen3, pour une durée d'exploitation de dix ans minimum. Le déploiement de la seconde étape de la ligne prépilote actuelle du processus de recyclage sera initiée début 2025. Le reste de la cellule de la batterie est traité via le réseau standard de la valorisation de la masse noire (terme qui renvoie au mélange de polymères intervenant dans la création de la batterie). Un projet est à l'étude pour pouvoir recycler et valoriser le reste de la cellule et, depuis 2021, Blue Solutions a mis en place des partenariats innovants pour travailler sur le recyclage de la masse noire et récupérer les matériaux.

BOLLORÉ INNOVATIVE THIN FILMS

Concernant les activités d'emballage et de production de films diélectriques de Bolloré Innovative Thin Films, les chutes de fabrication de films diélectriques et de certaines gammes de films d'emballage sont broyées et réextrudées afin de les transformer en matière première secondaire. Ces sous-produits sont revendus à des clients ou, dans le cas du film d'emballage, sont susceptibles d'être réutilisés dans le process de fabrication (référence BRI utilisant 30 % de matière recyclée postindustrielle et process étendu en 2022 à deux autres références des gammes Bolphane et Bolfresh). Les chutes de fabrication qui ne peuvent pas être transformées en sous-produit en interne ont toutes trouvé des solutions de recyclage.

Tous les films de Packaging Films, l'activité d'emballage, sont valorisables en fin de vie, soit par recyclage, soit par valorisation énergétique conformé-

ment à la norme EN 13431. Bolloré Innovative Thin Films veille à respecter les dispositions réglementaires définies ou à venir, adaptera ses développements en conséquence et poursuivra sa stratégie d'écoconception :

- de la gamme Bolphane R3 : avec à cette date 100 % de références recyclables, une référence BRI intégrant de la matière régénérée postindustrielle, des références B-Nat® O et B-Nat® F qui intègrent de la matière biosourcée, des références RCB recyclables et contenant une part de polymères recyclés issus de déchets plastiques postconsommateurs ;
- de la gamme Bolfresh : avec à cette date une référence OXBTEC-RCB®, apte au contact alimentaire, et du BFFRI intégrant de la matière régénérée postindustrielle.

(1) Pour les modèles de batteries industrielles d'une capacité supérieure à 2 kWh.

Par ailleurs, le développement du recyclage avancé des déchets plastiques à une échelle industrielle représente une opportunité supplémentaire de valoriser les déchets de films postindustriels et postconsommateurs, en particulier pour les films aptes au contact alimentaire. Bolloré Innovative

Thin Films suit de près cette évolution et contribue à son développement en utilisant déjà des matières recyclées via cette technologie dans certaines de ses références. Cette approche est en déclinaison sur l'ensemble de sa gamme.

BOLLORÉ ENERGY

Concernant spécifiquement Bolloré Energy, les dépôts pétroliers traitent les hydrocarbures résiduels par enfouissement ou valorisation thermique. Des contrats de prestation couvrant le périmètre national avec des sociétés de recyclage et de valorisation des déchets dangereux, notamment des déchets d'hydrocarbures et huiles usagées, sont déployés depuis une dizaine d'années et ont cours en 2024.

SYSTÈMES

Concernant les activités Systèmes, les filiales travaillent sur la recyclabilité et la gestion des déchets aussi bien de leurs produits que ceux de leurs fournisseurs. À titre d'exemple, Automatic Systems s'efforce de diminuer sa part de déchets globale en travaillant avec ses fournisseurs de composants pour s'assurer que leurs emballages soient recyclables et réutilisables. La filiale effectue un suivi approfondi de cette quantité globale de déchets et la communique annuellement lors de la revue de direction QHSE.

Par ailleurs, dans le cadre du déploiement de leur système de management environnemental, les entités Systèmes effectuent un travail de cartographie des risques environnementaux, mis à jour a minima une fois par an et plus fréquemment si nécessaire, identifiant notamment comme enjeux :

- la production de déchets dangereux (chiffons souillés, DEEE [déchets d'équipements électriques et électroniques]), emballages vides souillés, aérosols vides, etc. ;
- l'utilisation et le stockage des produits de nettoyage pouvant constituer des risques pour l'environnement.

À noter que 67 % des entités Systèmes comprenant un site industriel sont certifiées ISO 14001 en 2024.

En réponse à la réglementation (directive européenne 2002/96/CE), IER met en place une solution complète de récupération et de retraitement de ses

produits en fin de vie. Depuis 2009, il a contractualisé une solution de traitement avec une entreprise certifiée et agréée, et adhère en France, depuis le 1^{er} juillet 2013, à un éco-organisme agréé par l'État. IER propose également à ses clients de profiter des solutions de recyclage qu'il a mises en place avec ses prestataires certifiés pour les produits antérieurs non concernés par la réglementation, ainsi que pour les installations hors Europe. C'est le cas en Amérique du Nord, où le recyclage des produits électroniques en fin de vie n'est pas encore réglementé : IER, à la demande du client, propose une offre de démontage, d'emballage et de rapatriement des équipements à l'usine. Le métal récupéré est alors recyclé, et les déchets électroniques sont transférés à des organismes spécialisés. En 2023, dans le cadre de la loi Agéc relative à la lutte contre le gaspillage et à l'économie circulaire, les filiales IER, EASIER, Automatic Systems ont déposé un plan de prévention et d'écoconception (PPE). Ce PEE répond à l'obligation issue des articles 72 et L. 541-10-12 du Code de l'environnement dans lesquels il est inscrit que les producteurs doivent réaliser un plan quinquennal comportant des données relatives à la réduction et au réemploi, à l'origine des matières premières et à la consommation de matière recyclée, et à la recyclabilité.

2.4.3.3. RESSOURCES SORTANTES (E5-5)

Le Groupe porte une attention particulière au suivi de ses déchets dans les différents sites en France et à l'international dont la gestion fait partie des mesures mises en œuvre pour réduire ses risques de pollutions locales (stockage de matières dangereuses notamment). Le suivi concerne les déchets « dangereux » (déchets qui, en raison de leur réactivité, de leur inflammabilité, de leur toxicité ou d'autres propriétés dangereuses, ne peuvent être éliminés par les mêmes voies que les autres déchets sans créer de risques pour les personnes ou l'environnement) et les déchets « non dangereux » (qui ne présentent aucun risque pour les personnes et l'environnement). Les résultats du reporting permettent de suivre la

production de déchets dangereux et non dangereux des sites industriels des entités intégrées au reporting RSE.

Les déchets dangereux sont issus des activités de Bolloré Energy (dépôts pétroliers où les hydrocarbures résiduels sont soit traités par valorisation thermique, soit enfouis) et de la division Industrie (usines de production de batteries, et DEEE chez IER).

Depuis 2017, le Groupe Bolloré a renforcé son process de reporting déchets en affinant notamment sa maille d'analyse par sous-catégories de déchets (plus de 30 catégories de déchets recensées telles que le papier, le bois, les métaux, les huiles usagées, etc.) assurant ainsi une traçabilité plus fine des déchets reportés et en améliorant le taux de couverture de l'indicateur.

Déchets consolidés 2024 du Groupe Bolloré

Le Groupe Bolloré ne possède pas encore le détail du type de valorisation et le type d'élimination de ses déchets. Le Groupe travaillera à la mise en place d'un système de suivi qui permettra la présentation de cette classification pour les années à venir.

(en tonnes)	Logistique pétrolière	Industrie	Autres activités	Total 2024
Quantité totale de déchets dangereux évacués	561	555	4	1 120
Quantité de déchets dangereux recyclés ou valorisés	449	232	4	685
Quantité de déchets dangereux éliminés	112	323	0	435
Quantité totale de déchets non dangereux (ou banals) évacués	73	4 258	57	4 388
Quantité de déchets non dangereux (ou banals) recyclés ou valorisés	31	4 019	51	4 101
Quantité de déchets non dangereux (ou banals) éliminés	42	239	7	287
TOTAL DES DÉCHETS DANGEREUX ET NON DANGEREUX (RECYCLÉS, VALORISÉS ET ÉLIMINÉS)	634	4 812	62	5 508
Pourcentage des déchets dangereux et non dangereux recyclés ou valorisés	76 %	88 %	89 %	87 %
Pourcentage des déchets dangereux et non dangereux éliminés	24 %	12 %	11 %	13 %

Déchets consolidés primaires 2024 du Groupe Bolloré

(en tonnes)	Poids total 2024
Déchets dangereux	
Bois traités ou souillés	4
Emballages vides souillés	35
Autres déchets souillés (chiffons, sciures, filtres)	37
Eaux souillées	554
Hydrocarbures et huiles usagées	10
Peintures et solvants	3
Résidus de produits chimiques	4
Batteries et piles	133
Déchets d'équipements électriques et électroniques (DEEE)	23
Aérosols	1
Fourniture de bureau (cartouches d'imprimante/toners...)	0,2
Boues et terres souillées	67
Autres déchets dangereux	249
Déchets non dangereux	
Bois non traités et palettes	289
Cartons	383
Papier	22
Plastiques (bouteilles, emballages, sachets, films...)	2 706
Déchets verts	1
Ferrailles	301
Autres métaux	99
Verres	15
Gravats et ballast	0,4
DIB (déchets non triés)	571
Autres déchets non dangereux	2
Total déchets par catégorie	
TOTAL DÉCHETS DANGEREUX	1 120
TOTAL DÉCHETS NON DANGEREUX	4 388
TOTAL DÉCHETS DANGEREUX ET NON DANGEREUX	5 508

3. Social – Promouvoir des conditions de travail de qualité

Le Groupe Bolloré rappelle dans son Code de conduite qu'il s'aligne sur des standards internationaux relatifs aux enjeux de responsabilité sociétale des entreprises (RSE) tels que les principes directeurs de l'Organisation des Nations unies, ceux de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) ainsi que du Pacte mondial des Nations unies, dont le Groupe Bolloré est signataire depuis 2003.

Le Groupe Bolloré soutient notamment les dix (10) principes du Pacte mondial des Nations unies, dont ceux relatifs aux droits humains et aux normes internationales du travail, et il s'engage à les intégrer dans sa stratégie, sa culture et ses opérations quotidiennes.

La Charte Éthique et RSE du Groupe Bolloré fixe les grands engagements du Groupe en faveur d'un développement durable et inclusif. Au-delà du respect des exigences réglementaires, le cadre normatif dans lequel s'inscrit la démarche éthique et RSE du Groupe Bolloré intègre, notamment, les principes issus de la Charte internationale des droits de l'homme, les principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, les principes de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, les lignes directrices de l'ISO 26000, les principes du Pacte mondial des Nations unies ainsi que les Objectifs de développement durable des Nations unies.

Le Code de conduite et la Charte Éthique et RSE constituent le socle de la démarche du Groupe Bolloré et sont signés par le Président du Groupe Bolloré et validés par le Comité éthique-RSE et anticorruption.

Les dispositions du Code de conduite et de la Charte Éthique et RSE s'appliquent au Groupe Bolloré et à l'ensemble des sociétés filiales où il exerce un contrôle majoritaire au sens de la législation française, ainsi qu'aux effectifs de ces filiales, qu'ils soient salariés ou non salariés.

Le respect des engagements inscrits dans le Code de conduite et dans les différentes chartes du Groupe constitue la première garantie de sa conformité à ses obligations et à ses engagements environnementaux et sociaux.

Le Code de conduite est accessible sur le site Internet du Groupe et diffusé à ses partenaires, comme faisant partie intégrante des exigences du Groupe Bolloré. En outre, conformément à la loi, le Code de conduite est intégré aux règlements intérieurs de l'ensemble des filiales du Groupe qui en sont dotées et est diffusé à l'ensemble de leurs collaborateurs.

Le Code de conduite stipule clairement que toute personne contrevenant à ses principes s'expose à des sanctions disciplinaires ou à des poursuites judiciaires, conformément au droit applicable.

À ce titre, une procédure d'alerte professionnelle est mise en place pour recueillir les éventuels signalements d'agissements contraires au Code de conduite. Le Groupe garantit la protection des lanceurs d'alerte contre toute forme de représailles au travers de cette procédure d'alerte. Les éventuels signalements peuvent notamment s'effectuer au moyen d'une plateforme dédiée, accessible depuis le site Internet du Groupe ainsi qu'à l'adresse

alert.bollore.com. Le dispositif d'alerte professionnelle est accessible à l'ensemble des parties prenantes du Groupe, notamment ses collaborateurs, ses fournisseurs et sous-traitants et les membres de leur personnels, donc également aux effectifs non salariés du Groupe Bolloré et de ses filiales. Pour rappel, ce dispositif d'alerte professionnelle ne se substitue pas aux procédures de signalement externe prévues par la loi.

Un dispositif de sensibilisation décrit en détail dans les paragraphes qui suivent permet d'assurer une compréhension optimale du Code de conduite, de ses politiques et du mécanisme d'alerte professionnelle qu'il intègre.

Par ailleurs, le Groupe affirme son engagement en faveur des droits humains en soutenant les dix (10) principes du Pacte mondial des Nations unies couvrant les domaines des droits de l'homme, des normes du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption. Dans cet esprit, le Groupe s'engage à intégrer ces principes fondamentaux dans sa stratégie, sa culture et ses opérations quotidiennes conformément aux engagements définis dans son Code de conduite. Afin d'assurer le respect de ces engagements, des référents ont été mis en place pour recevoir tout signalement d'un éventuel manquement et garantir une réaction rapide et appropriée en cas de non-conformité.

Le Groupe a mis en place des processus et des mécanismes de contrôle du respect des principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, de la déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et des principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales. Ces mécanismes d'alerte impliquant divers experts (conformité, DRH, DPO, RSE) sont précisés dans le Code de conduite et communiqués à l'ensemble des effectifs du Groupe.

Les engagements du Groupe Bolloré sur le sujet particulier des droits de l'homme sont repris dans son Code de conduite, dont les dispositions s'appliquent au Groupe Bolloré et à l'ensemble des sociétés filiales où il exerce un contrôle majoritaire au sens de la législation française, ainsi qu'aux effectifs de ces filiales dont les salariés sont par ailleurs formés à ce sujet, notamment au travers de dispositifs d'e-learning.

En cas de violation des règles associées au Code de conduite, les faits peuvent être signalés en accédant à la ligne éthique via le site Web alert.bollore.com ou en scannant un QR code.

Les politiques en matière de main-d'œuvre du Groupe Bolloré sont alignées sur des instruments pertinents reconnus au niveau international, y compris les principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme. Ces points sont explicitement repris dans les engagements du Groupe et sont formalisés dans le Code de conduite.

Les politiques du Groupe et de ses filiales interdisent explicitement la traite des êtres humains, le travail forcé, le travail obligatoire et le travail des enfants, en conformité avec les principes énoncés dans le Code de conduite du Groupe.

3.1. Fédérer et protéger les femmes et les hommes, première force de l'entreprise (ESRS S1)

3.1.1. TABLEAU RÉCAPITULATIF DES IRO MATÉRIELS À LA SUITE DE L'ANALYSE DE DOUBLE MATÉRIALITÉ

Enjeu matériel spécifique	Impact/risque/opportunité	Description	Périmètre concerné
Conditions de travail et dialogue social (dans les opérations)	Impact négatif	Impact négatif sur le bien-être des employés ou de leurs représentants lié à : – l'absence ou au non-respect des droits et libertés du travail (liberté d'association, droits syndicaux, négociation collective, protection des représentants des travailleurs, discrimination des représentants des travailleurs) ; – des horaires de travail excessifs ou un mauvais équilibre vie professionnelle-vie personnelle (surmenage, dépression, risque de burn-out)	Tout le périmètre
	Risque réputationnel	Controverses médiatiques liées à de mauvaises conditions de travail pouvant dégrader l'image de l'entreprise	Tout le périmètre

Enjeu matériel spécifique	Impact/risque/opportunité	Description	Périmètre concerné
Diversité, équité et inclusion (dans les opérations)	Impact négatif	Atteinte au bien-être psychologique liée à des troubles psychosociaux : sentiment de fatigue, de tristesse, de dépression ou de détérioration de l'état de santé, isolement social, etc.	Tout le périmètre
	Impact négatif	Répercussions négatives liées à des incidents de harcèlement/discrimination sur la carrière ou l'emploi (égalité femmes-hommes, mesures disciplinaires, mutation forcée, refus de promotion, crainte de postuler à de nouveaux emplois, etc.)	Tout le périmètre
	Impact positif	Amélioration du bien-être, de l'engagement et de la performance des équipes liée à une bonne politique en matière de diversité, d'équité et d'inclusion	Tout le périmètre
	Risque financier	Augmentation des coûts en raison de : – la hausse du turnover et de l'absentéisme liés à des démissions d'employés impactés par des situations d'injustice liées aux enjeux de diversité et d'inclusion ; – la hausse des pénalités en raison du non-respect des quotas liés au handicap	Tout le périmètre
Formation et développement des compétences (dans les opérations)	Impact positif	Organisation de sessions de formation permettant d'améliorer la satisfaction, l'engagement et l'employabilité des personnes : hausse de l'épanouissement personnel des employés, meilleure performance et mobilité interne favorisée	Tout le périmètre
	Opportunité financière	Diminution des coûts en raison du maintien des compétences clés dans l'entreprise, diminution du turnover (baisse des coûts de recrutement, de formation et d'intégration).	IER Automatic Systems Polyconseil Blue Solutions, Bluebus, Bolloré SE Odet
	Risque financier	Augmentation des coûts en raison du turnover sur des compétences techniques qui peut représenter un risque de perte de collaborateurs sur des compétences de pointe (Polyconseil)	IER Automatic Systems

3.1.2. IMPACTS, RISQUES ET OPPORTUNITÉS MATÉRIELS ET LEUR INTERACTION AVEC LA STRATÉGIE ET LE MODÈLE ÉCONOMIQUE (SBM-3)

Dans le cadre de l'analyse de double matérialité menée par le Groupe, les impacts, risques et opportunités (IRO matériels) identifiés pour les enjeux « conditions de travail et dialogue social », « diversité, équité et inclusion » et « formation et développement des compétences » ont été évalués. Les activités du Groupe s'exercent essentiellement dans des zones géographiques fortement encadrées en matière de droits sociaux ; 77 % des effectifs salariés sont basés en France et la grande majorité des autres salariés se

trouvent dans l'Union européenne ou en Amérique du Nord, qui appliquent des cadres réglementaires rigoureux concernant les conditions de travail, le dialogue social et la diversité, l'équité et l'inclusion. Les engagements et les politiques déployés par le Groupe sur les thématiques abordées dans ce chapitre couvrent de manière complète et adaptée les impacts, les risques et les opportunités matériels identifiés lors de l'analyse de double matérialité.

3.1.2.1. ENGAGEMENT DU GROUPE EN FAVEUR DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET DU DIALOGUE SOCIAL

Le Groupe s'engage à respecter l'ensemble des obligations légales relatives aux conditions de travail et au dialogue social et à intégrer ces exigences dans son modèle économique et sa stratégie RH. Cet engagement, ancré dans les valeurs du Groupe et formalisé dans son Code de conduite, vise à garantir le bien-être et la qualité de vie au travail des collaborateurs. Il contribue également à la prévention des risques sociaux et réputationnels susceptibles d'affecter la performance globale de l'entreprise.

3.1.2.2. POLITIQUE DE DIVERSITÉ ET D'INCLUSION AU SERVICE DE LA PERFORMANCE ET DE LA RÉTENTION DES TALENTS

Le Groupe déploie une politique « diversité et inclusion (D&I) » qui garantit l'égalité de traitement et l'égalité des chances pour tous ses collaborateurs. Cette politique s'appuie sur les engagements fondamentaux du Groupe en matière de conditions de travail et de dialogue social qui créent le socle d'un environnement professionnel respectueux des différences et inclusif. En intégrant cette politique dans sa stratégie RH et organisationnelle, le Groupe

vise à renforcer l'engagement des équipes, à améliorer la performance collective et à favoriser la rétention des talents. La gestion des carrières, les dispositifs de rétention, les mesures disciplinaires, le recrutement et la politique de rémunération sont rigoureusement alignés sur ce principe d'équité, afin de prévenir tout risque de discrimination.

3.1.2.3. POLITIQUE DE FORMATION ET DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES : UN LEVIER DE COMPÉTITIVITÉ ET D'EMPLOYABILITÉ

La politique de « formation et de développement des compétences » s'inscrit dans une approche intégrée, combinant les engagements du Groupe en matière de conditions de travail et de dialogue social, les objectifs de sa stratégie diversité et inclusion (D&I) et les impératifs de sa politique RH. Elle constitue un levier clé pour favoriser le bien-être des collaborateurs, leur épanouissement personnel, leur engagement et leur satisfaction au travail. En renforçant l'employabilité et la mobilité interne, cette politique permet de maintenir et de développer les compétences stratégiques essentielles à la compétitivité du Groupe, tout en contribuant activement à l'attractivité et à la fidélisation des talents.

Ces politiques qui s'inscrivent dans la gestion quotidienne de l'ensemble des effectifs, permettent d'assurer une mise en œuvre et un suivi constant sans nécessiter de mobilisation de ressources exceptionnelles. Elles garantissent que les enjeux liés aux conditions de travail, au dialogue social, à la diversité et à l'inclusion, ainsi qu'à la formation et au développement des compétences sont pleinement intégrés dans les pratiques managériales courantes. La Direction générale de chacune des entités du Groupe veille à la bonne mise en œuvre de ces politiques directement ou par délégation à la Directrice ou au Directeur des ressources humaines garants de l'animation, du déploiement et du suivi de ces politiques au sein des entités.

Les entités industrielles et technologiques du Groupe (Blue, Bolloré Innovative Thin Films (ITF) et Systèmes), compte tenu de la nature spécifique de leurs activités, ont porté une attention renforcée à la gestion de leurs compétences techniques stratégiques. Cette vigilance accrue repose sur la nécessité de préserver les expertises critiques indispensables à la continuité et à la performance industrielles. Dans ce cadre, la gestion des compétences

internes et le suivi du turnover sont considérés comme des enjeux matériels spécifiques pour cette division.

Le fait que 96 % des collaborateurs du Groupe sont employés en contrat à durée indéterminée (CDI) traduit une stabilité significative de l'emploi dans le Groupe (cf. 3.1.9. Métriques S1, section Caractéristiques des salariés de l'entreprise [S1-6]).

3.1.2.4. SANTÉ ET SÉCURITÉ DES COLLABORATEURS

Les activités industrielles et de logistique pétrolière exercent leurs métiers au sein d'environnements présentant des risques potentiellement élevés d'accidents. L'enjeu est particulièrement matériel au regard des activités industrielles, ainsi, les travailleurs opérant dans les usines sont exposés à des risques santé-sécurité au regard des métiers directement liés à la production (activité de manutention, d'assemblage, transport de personnes, manipulation et transport de produits dangereux).

Concernant les activités des filiales Blue, les risques professionnels identifiés sur les sites industriels sont les risques chimiques, les risques de machines en mouvement, les coupures (engins de coupe, lames), le risque électrique, ou encore les risques de manutention de pièces lourdes (moyens de levage). Blue a également identifié la matérialité des risques relatifs aux accidents industriels pouvant constituer une atteinte à la santé et à la sécurité des travailleurs. Des incendies ou explosions peuvent en effet survenir sur les sites de stockage des batteries à la suite d'un emballement thermique, si une batterie surchauffe en cas d'erreur de manipulation. Ce phénomène peut se propager d'une cellule à une autre et amplifier l'accident. La catégorie de salariés exposés à ces risques renvoie aux travailleurs opérant dans les usines. Concernant les activités de logistique pétrolière, il est à noter que les principaux risques en matière d'accidentologie sont liés au transport routier dans le cadre des activités de distribution des produits pétroliers. Les collisions ou sorties de route peuvent entraîner des fuites ou des incendies mettant en danger la sécurité des individus. À ce titre, les métiers de transporteur et chauffeur représentent la catégorie d'effectif exposée à ce risque. Bolloré Energy déploie également des processus de prévention des accidents portant sur la prévention des risques incendie, notamment sur les sites de dépôts pétroliers, dans la mesure où le caractère inflammable du

fioul et du gasoil se déclenche à très haute température (plus de 65 °C) ; ce risque concerne ainsi l'ensemble des travailleurs intervenant sur les dépôts. Les principaux risques identifiés concernant les activités de la division Systèmes sont ceux induits par les activités industrielles liées aux processus de fabrication de matériel d'accès, et le risque de maladies professionnelles (gestes et postures, formation aux risques liés à l'utilisation de produits chimiques).

L'intégration des risques liés à la santé et à la sécurité des travailleurs dans le modèle d'affaires du Groupe et de ses filiales est essentielle pour garantir la pérennité, la conformité réglementaire et la performance opérationnelle. Cela implique de considérer ces risques comme une priorité stratégique et de les intégrer dans tous les aspects de l'organisation, de la prise de décision à l'exécution opérationnelle. Les activités intègrent ces enjeux dans leurs engagements santé-sécurité et des cartographies des risques professionnels peuvent être réalisées au sein des filiales, permettant d'identifier les risques associés aux différentes catégories de travailleurs. En 2024, 85 % des entités disposant d'un site industriel ont réalisé une cartographie des risques professionnels. Chaque activité du Groupe peut s'appuyer sur des Directions et équipes Q HSE qui déploient les processus de prévention adaptés aux risques identifiés, à travers des politiques s'appliquant aux membres de l'effectif pouvant être impactés par les enjeux identifiés. C'est sur l'expertise de ces métiers qu'a été réalisée l'analyse de double matérialité RSE, permettant d'identifier les impacts, risques et opportunités associés aux enjeux santé-sécurité du Groupe.

Les impacts identifiés dans le cadre de l'ESRS S1 sont considérés comme systémiques.

3.1.3. CONDITIONS DE TRAVAIL ET DIALOGUE SOCIAL DANS LES OPÉRATIONS

3.1.3.1. POLITIQUES EN LIEN AVEC L'ENJEU « CONDITIONS DE TRAVAIL ET DIALOGUE SOCIAL DANS LES OPÉRATIONS » (S1-1)

L'enjeu « conditions de travail et dialogue social » couvre plusieurs sous-enjeux clés : temps de travail, salaires décents, dialogue social, liberté d'association, négociation collective et équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Le Groupe s'engage à respecter l'ensemble des obligations légales relatives à chacun de ces sous-enjeux, en intégrant ces principes dans sa stratégie RH. Cet engagement vise à garantir :

- un cadre de travail équilibré, respectant la durée légale et conventionnelle du temps de travail, tout en veillant à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée ;

- une politique de rémunération juste et équitable, garantissant des salaires minima conformes aux standards en vigueur ;
- un dialogue social structuré et constructif, favorisant l'échange avec les représentants du personnel et la mise en place d'accords collectifs adaptés ;
- le respect de la liberté d'association et du droit à la négociation collective, afin d'assurer une gouvernance sociale responsable et transparente.

En intégrant ces engagements dans sa stratégie et son modèle économique, le Groupe contribue à la prévention des risques sociaux, à l'amélioration du climat social et à la rétention des talents, tout en renforçant sa compétitivité et son attractivité.

POLITIQUES EN LIEN AVEC LE SOUS-ENJEU « ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE »

Dans un environnement professionnel de plus en plus connecté et exigeant, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée constitue un enjeu stratégique majeur, tant pour les employeurs que pour leurs collaborateurs. Le Groupe s'engage à garantir à ses employés un environnement de travail respectueux de cet équilibre, considérant qu'il s'agit d'un facteur essentiel à leur bien-être, à leur engagement et à la performance globale de l'entreprise. Cet engagement se traduit par une politique structurée autour de trois (3) axes :

Le respect des obligations légales et réglementaires

Le Groupe veille à l'application de l'ensemble des obligations légales permettant de garantir un équilibre entre vie professionnelle et vie privée, notamment le respect des règles relatives à la durée du travail et aux temps de repos, la protection du droit des employés au respect de leur vie privée, la mise en œuvre du droit à la déconnexion, l'application des dispositifs légaux en matière d'aménagement du temps de travail et de congés spécifiques (ex : travail à temps partiel, congé parental d'éducation, congés pour événements familiaux, etc.).

La mise en place de dispositifs et de bonnes pratiques favorisant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée

Le Groupe déploie des dispositifs et des bonnes pratiques visant à faciliter la conciliation entre vie professionnelle et vie privée, telle que la négociation d'accords collectifs relatifs au temps de travail, qui garantissent un temps de repos suffisant et adapté aux contraintes professionnelles des salariés ou la possibilité, pour les collaborateurs éligibles, de télétravailler.

Le développement d'initiatives adaptées aux besoins des collaborateurs

Au-delà des engagements globaux, le Groupe encourage et met en place, à l'échelle de ses divisions et de leurs entités, des initiatives complémentaires adaptées aux spécificités locales et aux attentes des collaborateurs. Ces dispositifs ont pour objectif de renforcer la qualité de vie au travail et de favoriser un meilleur équilibre entre responsabilités professionnelles et vie personnelle.

La quasi-totalité des collaborateurs du Groupe bénéficient d'un dispositif structuré visant à garantir un équilibre effectif entre vie professionnelle et vie personnelle. Ce dispositif repose notamment sur un socle collectif constitué d'accords collectifs et de chartes internes, adapté aux différentes filiales du Groupe. Ces cadres réglementaires et organisationnels couvrent plusieurs dimensions essentielles, telles que :

- le temps de travail, avec des règles claires sur la durée et l'aménagement du travail ;
- le télétravail, permettant une plus grande flexibilité pour les collaborateurs éligibles ;
- le droit à la déconnexion, garantissant des périodes de repos effectives et une utilisation raisonnée des outils numériques ;
- la qualité de vie au travail, intégrant des actions spécifiques pour améliorer le bien-être des collaborateurs et prévenir les risques psychosociaux.

Les principaux dispositifs en vigueur dans le Groupe concernent :

- Bolloré Energy : un accord d'entreprise sur l'égalité professionnelle femmes-hommes et la qualité de vie au travail (QVCT) et un accord sur le télétravail ;

- Bolloré SE : un accord QVCT et égalité professionnelle, un accord sur la mise en place et les modalités du télétravail pour chaque établissement, un accord CET (compte épargne temps) incluant une bonification des jours de congés, un accord sur le droit à la déconnexion ;
- Blue Solutions : un accord QVCT et égalité professionnelle, un accord sur le télétravail, un accord CET incluant une bonification des jours de congés, un accord sur le droit à la déconnexion ;
- Bluebus : un accord QVCT et égalité professionnelle, un accord sur le télétravail, un accord CET incluant une bonification des jours de congés, un accord sur le droit à la déconnexion ;
- IER SAS : un accord QVCT et égalité professionnelle, un accord télétravail, un règlement d'horaires variables, le maintien de la rémunération lors de jours pour enfant malade ;
- Polyconseil : un accord QVCT, une politique de télétravail ;
- Automatic Systems : des congés familiaux, des horaires de travail flexibles, des dispositions visant à la limitation de l'impact des déplacements domicile-travail par une politique de télétravail.

POLITIQUES EN LIEN AVEC LE SOUS-ENJEU « TEMPS DE TRAVAIL »

En complément des engagements et des politiques décrits dans la section relative à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, dont le temps de travail est un élément déterminant, le Groupe veille à l'application rigoureuse des dispositions légales et réglementaires en matière de durée du travail et favorise la mise en place d'accords et de dispositifs spécifiques, adaptés aux réalités de chaque filiale et visant à garantir un cadre de travail conforme aux meilleures pratiques et à la réglementation locale :

- Bolloré Energy : un accord sur le temps de travail, un accord d'entreprise sur l'égalité professionnelle femmes-hommes et la qualité de vie au travail, incluant un avenant relatif au temps partiel de fin de carrière, un accord relatif à la mise en place et aux modalités d'exercice du télétravail ;
- Bolloré SE : un accord télétravail établissement, un accord QVCT et égalité femmes-hommes, un accord CET (compte épargne-temps), un accord sur le droit à la déconnexion ;
- Bolloré SE Odet : un accord QVCT et égalité femmes-hommes, un accord CET, un accord sur le droit à la déconnexion, des procédures spécifiques pour les déplacements professionnels longs, des procédures de gestion des astreintes de maintenance, des heures supplémentaires sur la base du volontariat et dans le respect des contingents annuels, un accord télétravail ;
- Blue Solutions : un accord télétravail, des procédures spécifiques pour les déplacements professionnels longs, des procédures de gestion des astreintes de maintenance, des heures supplémentaires sur la base du volontariat et dans le respect des contingents annuels, un accord QVCT et égalité femmes-hommes, un accord CET, un accord sur le droit à la déconnexion ;
- Bluebus : un accord télétravail, des procédures spécifiques pour les déplacements professionnels longs, des heures supplémentaires sur la base du

volontariat et dans le respect des contingents annuels, un accord QVCT et égalité femmes-hommes, un accord CET, un accord sur le droit à la déconnexion ;

- IER, Automatic Systems : un recours aux heures supplémentaires ou au travail en dehors des périodes habituelles (ex. : interventions le week-end et astreintes) majoritairement sur la base du volontariat, la mise en place d'un délai de prévenance en cas de recours aux heures supplémentaires imposées, un dispositif d'horaires flexibles pour faciliter l'organisation du travail, la priorisation des horaires variables pour les salariés soumis au contrôle des horaires, aucun dépassement des limites légales autorisées, la validation managériale obligatoire pour toute heure supplémentaire effectuée ;
- IER : un accord télétravail, un règlement d'horaires variables, un recours aux heures supplémentaires ou au travail en dehors des périodes habituelles (ex. : interventions le week-end et astreintes) majoritairement sur la base du volontariat, la mise en place d'un délai de prévenance en cas de recours aux heures supplémentaires imposées, aucun dépassement des limites légales autorisées, la validation managériale obligatoire pour toute heure supplémentaire effectuée ;
- Polyconseil : un accord QVCT et égalité femmes-hommes, un accord sur le temps de travail rappelant le droit à la déconnexion.

L'ensemble de ces accords et de ces dispositifs internes illustrent la volonté du Groupe d'assurer un cadre de travail équilibré, conforme aux standards internationaux et adapté aux réalités locales. En intégrant ces mesures à sa stratégie RH, le Groupe favorise le bien-être des collaborateurs, leur engagement, ainsi que la performance durable de l'entreprise.

POLITIQUES EN LIEN AVEC LE SOUS-ENJEU « POLITIQUE SALARIALE ET RÉMUNÉRATION »

Dans le cadre de son engagement pour une rémunération équitable, le Groupe s'aligne sur les principes directeurs de l'OIT et les dix principes du Pacte mondial des Nations unies, garantissant une rémunération juste, équitable et non discriminatoire pour l'ensemble des salariés.

Conformément à sa Charte Éthique et RSE, le Groupe déploie une politique salariale équitable, attractive et adaptée aux réalités économiques locales. Par cet engagement, il contribue aux cibles 1.1 et 1.2 de l'Objectif de

développement durable (ODD) n° 1 du Pacte mondial des Nations unies, visant à éradiquer la pauvreté et à assurer une rémunération décente pour tous.

La politique de rémunération du Groupe a pour objectif d'être adaptée aux réalités et aux pratiques salariales du marché de l'emploi des pays où il opère, et de proposer aux salariés du Groupe des avantages sociaux compétitifs, leur permettant de bénéficier de conditions de travail attractives.

POLITIQUES EN LIEN AVEC LE SOUS-ENJEU « DIALOGUE SOCIAL »

Le Groupe s'engage à garantir un dialogue social ouvert et constructif en toutes circonstances, conformément aux principes énoncés dans son Code de conduite. Cet engagement est réaffirmé dans sa Charte d'Éthique, qui souligne l'importance d'un dialogue social permanent et de qualité avec ses collaborateurs.

Le dialogue social constitue un pilier essentiel de la politique RH du Groupe. Il permet d'assurer une relation de travail équilibrée et de favoriser une culture d'écoute, de concertation et de négociation entre l'entreprise et ses collaborateurs.

Le dialogue social joue un rôle fondamental dans la mise en œuvre de l'Agenda 2030 des Objectifs de développement durable (ODD), en tant qu'instrument majeur de transformation pour l'entreprise.

Le dialogue social est au cœur de l'ODD n° 8 : « Promouvoir une croissance économique durable et partagée, l'emploi et le travail décent pour tous ». Il favorise la consultation et la coordination entre les employeurs et les salariés, la mise en place d'environnements de travail favorables, l'élaboration de politiques sociales et économiques adaptées, des processus de décision plus inclusifs, participatifs et représentatifs à tous les niveaux.

Le dialogue social est également un vecteur clé de l'ODD n° 5, qui vise à promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation de toutes les femmes. Il permet de garantir un cadre de travail où les droits et opportunités sont équitablement répartis, en facilitant la mise en place d'accords collectifs et la mise en œuvre de politiques inclusives.

En intégrant le dialogue social au cœur de son modèle de gouvernance, le Groupe s'assure de répondre aux attentes de ses collaborateurs.

POLITIQUES EN LIEN AVEC LE SOUS-ENJEU « LIBERTÉ D'ASSOCIATION, EXISTENCE DE COMITÉS D'ENTREPRISE ET DROITS DES TRAVAILLEURS À L'INFORMATION, À LA CONSULTATION ET À LA PARTICIPATION »

Le Groupe, conformément aux principes énoncés dans son Code de conduite, promeut activement le droit à la liberté d'expression de ses collaborateurs. La liberté d'association constitue également un principe fondamental que le Groupe s'engage à respecter. Cet engagement s'inscrit dans sa politique des droits humains et des libertés fondamentales et s'appuie sur un cadre structuré, incluant son Code de conduite, les règlements intérieurs, les accords sociaux, l'ensemble des textes fondamentaux déployés par le Groupe. Lorsque les prescriptions légales l'exigent, le Groupe veille à la mise en place d'instances représentatives du personnel (IRP), garantissant ainsi l'exercice effectif des droits des travailleurs et de leurs représentants.

Ces instances sont animées de manière à assurer l'information régulière des salariés, la consultation des représentants du personnel sur les sujets stratégiques et un dialogue social ouvert et constructif, qui favorisent la participation active des collaborateurs aux décisions qui les concernent. En intégrant ces principes dans sa gouvernance et ses politiques internes, le Groupe affirme son engagement en faveur d'un environnement de travail respectueux des droits et libertés fondamentales, contribuant ainsi à un dialogue social efficace et inclusif.

POLITIQUES EN LIEN AVEC LE SOUS-ENJEU « NÉGOCIATION COLLECTIVE, Y COMPRIS LA PROPORTION D'EFFECTIFS DE L'ENTREPRISE COUVERTS PAR DES CONVENTIONS COLLECTIVES »

Le Groupe, conformément à son Code de conduite, garantit la mise en place de procédures régulières de négociation collective avec les représentants du personnel qualifiés. Ces négociations portent sur des sujets essentiels liés aux conditions de travail, aux droits des employés et aux évolutions des politiques sociales.

Le droit à la négociation collective est un principe fondamental que le Groupe s'engage à respecter. Cet engagement s'inscrit dans une approche structurée, alignée avec la politique des droits humains et des libertés fondamentales du Groupe et les textes fondamentaux encadrant ses relations sociales, notamment son Code de conduite, les règlements intérieurs, les accords sociaux et conventions collectives en vigueur.

Le Groupe veille à ce qu'un maximum de ses effectifs soit couvert par des accords collectifs garantissant des conditions de travail justes et adaptées aux réalités locales.

Ces accords définissent notamment les règles applicables en matière de rémunération et de conditions de travail, les dispositifs d'évolution professionnelle et de protection sociale, les modalités d'aménagement du temps de travail et de flexibilité, les garanties en matière de dialogue social et de représentation des salariés.

En intégrant ces principes à son modèle de gouvernance et à sa stratégie RH, le Groupe assure un cadre de travail respectueux des droits des travailleurs et conforme aux meilleures pratiques internationales.

3.1.3.2. POLITIQUES POUR GÉRER LES IRO MATÉRIELS LIÉS À L'ENJEU « CONDITIONS DE TRAVAIL ET DIALOGUE SOCIAL (DANS LES OPÉRATIONS) » (S1-1)

L'analyse de double matérialité (ADM) a permis d'identifier les impacts, risques et opportunités (IRO) matériels associés à l'enjeu « conditions de travail et de dialogue social (dans les opérations) ». Cette analyse met en évidence la nécessité pour le Groupe de garantir la protection des droits des travailleurs, de garantir des dispositifs assurant un meilleur équilibre vie professionnelle-vie personnelle, de veiller à une politique salariale équitable, adaptée aux réalités économiques locales, et d'anticiper et de gérer les risques réputationnels en maintenant un dialogue social de qualité et en assurant une transparence accrue sur les pratiques RH.

La politique du Groupe en matière de conditions de travail et de dialogue social, telle que rappelée précédemment, intègre pleinement les impacts, risques et opportunités (IRO matériels) identifiés lors de l'analyse de double matérialité (ADM).

Cette approche permet au Groupe d'anticiper et de gérer les éventuelles incidences importantes liées aux conditions de travail et au dialogue social sur l'ensemble de ses effectifs, d'atténuer les risques identifiés lors de l'ADM en mettant en place des dispositifs de prévention et d'amélioration continue, et de saisir chaque opportunité pour renforcer l'engagement des collaborateurs et améliorer le climat social.

POLITIQUES POUR GÉRER LES IRO MATÉRIELS LIÉS AU SOUS-ENJEU « ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE »

Le Groupe considère qu'un déséquilibre entre vie professionnelle et vie privée ne doit en aucun cas nuire au bien-être des employés et de leurs représentants.

Le Groupe et ses filiales mettent donc en œuvre l'ensemble des dispositions légales, organisationnelles et des bonnes pratiques précédemment détaillées. Ces mesures visent à assurer à tous les employés un équilibre optimal dans la durée entre responsabilités professionnelles et vie personnelle, facteur essentiel à leur bien-être et à leur engagement au travail.

Le suivi et l'évaluation des dispositifs mis en place se font, entre autres, au travers de l'entretien de performance ou de l'entretien professionnel qui permettent un échange direct entre chaque salarié et son manager. Le Groupe a ainsi intégré la thématique dans l'entretien de performance en prévoyant une rubrique spécifique (Organisation du temps de travail – point 1.2) dédiée à

l'organisation du temps de travail et à sa répartition, à l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, aux modalités de mise en œuvre du télétravail (le cas échéant) et à l'effectivité du droit à la déconnexion.

Les salariés ont également la possibilité de solliciter un entretien avec les ressources humaines dans le cadre des campagnes d'entretiens professionnels ou quand ils l'estiment souhaitable, afin de discuter plus en détail de leur situation professionnelle et d'explorer d'éventuelles solutions d'aménagement de leur temps de travail.

De plus, les accords collectifs mis en place pour améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle font l'objet d'un suivi régulier avec les instances représentatives du personnel, au travers d'indicateurs de performance, garantissant ainsi leur mise en application effective et leur évaluation continue.

POLITIQUES POUR GÉRER LES IRO MATÉRIELS LIÉS AU SOUS-ENJEU « TEMPS DE TRAVAIL »

Afin de protéger ses employés des risques des impacts négatifs matériels liés à la durée du travail, le Groupe a déployé un socle complet de mesures au sein de ses filiales qui allie un cadre collectif rigoureux et un suivi individualisé.

Le Groupe s'appuie sur un dispositif collectif, constitué d'accords collectifs et de chartes applicables au sein de ses divisions et de ses filiales, couvrant des aspects essentiels tels que le temps de travail, le télétravail, le droit à la déconnexion et la qualité de vie au travail. Ces engagements garantissent un cadre structuré et harmonisé pour assurer le respect des obligations légales et prévenir les impacts négatifs liés à une durée de travail excessive.

En complément de ces mesures collectives, le Groupe a mis en place des dispositifs permettant à chaque employé de discuter de l'organisation de

son temps de travail, soit lors de l'entretien annuel de performance ou professionnel (EAP), soit lors d'un entretien qu'il peut solliciter avec le service des RH, soit en alertant son manager des surcharges éventuelles via les relevés mensuels d'activité (périmètre France).

De façon générale, les employés disposent d'une flexibilité dans leurs horaires de travail, soit du fait de leur assujettissement à une convention de forfait en jours, soit du fait de la mise en place d'horaires variables lorsque cela est possible pour les autres salariés. En outre, les heures supplémentaires effectuées par un collaborateur doivent être validées par son manager, qui a été sensibilisé aux risques individuels liés à la durée du travail, notamment via les entretiens de performance. Lorsque les heures supplémentaires sont imposées, un délai de prévenance raisonnable est respecté.

POLITIQUE POUR GÉRER LES IRO MATÉRIELS LIÉS AU SOUS-ENJEU « DIALOGUE SOCIAL »

Le dialogue social constitue une clé de voûte de la politique sociale du Groupe. Le Groupe veille à garantir une information et une consultation régulières des représentants des employés, notamment avant toute décision finale sur des questions liées aux conditions de travail et d'emploi, ainsi que sur celles pouvant impacter la santé et la sécurité des salariés.

Dans les régions où la présence de syndicats indépendants serait limitée ou découragée, le Groupe autorise ses collaborateurs à se rassembler de manière indépendante afin de discuter de leurs préoccupations professionnelles. Ainsi les employés peuvent notamment participer, pendant leurs horaires de travail réguliers, à des réunions avec le management pour échanger sur tout sujet légitime lié à leurs conditions de travail.

Le Groupe proscriit, conformément à son Code de conduite, toute forme de pression, d'exaction ou de comportement visant à entraver l'expression des salariés qui serait pratiquée en son nom.

Le Groupe dépasse souvent ses obligations légales en matière de représentation des intérêts des employés en mettant en œuvre au sein de ses divisions et selon le contexte des pratiques renforcées, par exemple, le paiement de l'intégralité des frais d'expertise demandés par les instances centrales (CSE central Bolloré, Comité de Groupe, Comité commun des sociétés européennes du Groupe Bolloré) ou l'organisation de réunions informelles de courtoisie avec les représentants du personnel, en amont des réunions des IRP, afin de faciliter la compréhension des sujets abordés et d'optimiser la qualité des échanges au sein des instances représentatives du personnel.

Lors de négociations annuelles obligatoires (NAO), par exemple, le Groupe privilégie le fait que les augmentations de salaire soient validées par des

accords collectifs plutôt qu'unilatéralement, via des procès-verbaux de désaccord.

En plus de ses obligations légales en matière de conditions de travail et de dialogue social, le Groupe mène une politique proactive en matière de dialogue social.

Bolloré Odet, Blue Solutions et Bluebus, par exemple, permettent une présence élargie des élus au sein du CSE et une participation renforcée aux instances santé-sécurité (CSSCT), avec des contributeurs santé-sécurité désignés parmi les salariés, et Bluebus a mis en place un CSSCT sans condition d'effectifs.

IER SAS a mis en place des commissions CSSCT dédiées pour chaque site, adossées au CSE, pour tous les thèmes relevant de la santé et de la sécurité des salariés.

Le dialogue social s'exprime également au travers des accords collectifs, et particulièrement des accords QVCT au sein du Groupe. D'une manière générale, le Groupe promeut la signature d'accords collectifs et le dialogue social, y compris au-delà des obligations légales. Cet engagement se traduit par l'encouragement à la négociation collective, même lorsqu'elle n'est pas imposée par la législation, et par la mise en place d'échanges réguliers et transparents avec les représentants des salariés, ou la diffusion volontaire d'informations contribuant à renforcer la confiance et par la coopération au sein de l'entreprise.

Chez Automatic Systems, par exemple, cette démarche se matérialise par des échanges ouverts et informels avec les représentants du personnel sur divers sujets et par la communication proactive d'informations non obligatoires.

POLITIQUE POUR GÉRER LES IRO MATÉRIELS LIÉS AU SOUS-ENJEU « LIBERTÉ D'ASSOCIATION, EXISTENCE DE COMITÉS D'ENTREPRISE ET DROITS DES TRAVAILLEURS À L'INFORMATION, À LA CONSULTATION ET À LA PARTICIPATION »

Le Groupe s'engage à garantir et à respecter les droits fondamentaux des travailleurs et notamment la liberté d'association, le droit à l'information, à la consultation et à la participation.

Conformément à son Code de conduite, le Groupe proscriit toute forme de pression, d'exaction ou de comportement qui s'exercerait en son nom visant à altérer ou entraver l'expression des salariés. L'absence de condamnation du Groupe pour délit d'entrave témoigne du respect strict de cette politique.

Dans les régions où la présence de syndicats indépendants est limitée ou découragée, le Groupe autorise ses employés à se rassembler de manière indépendante pour discuter de leurs préoccupations professionnelles. Ainsi les employés peuvent notamment participer pendant leurs horaires de travail réguliers à des réunions avec le management pour échanger sur tout sujet légitime lié à leurs conditions de travail.

Les représentants du personnel ne sont jamais discriminés du fait de l'exercice de leurs mandats et les Directions des entités s'engagent à avoir des échanges loyaux et de bonne foi avec eux. Ils sont informés, voire consultés, à chaque fois qu'un projet a une incidence concrète sur les conditions de travail ou d'emploi des salariés.

Le Code de conduite du Groupe diffusé dans l'ensemble des entités du Groupe met en exergue que le Groupe garantit la liberté d'association, les droits des salariés et de leurs représentants et l'application des principes de dialogue social dans toutes les filiales du Groupe, et qu'une ligne éthique rapportant à la DRH Groupe permet de signaler les éventuels manquements à ces principes qui seraient constatés.

POLITIQUE POUR GÉRER LES IRO MATÉRIELS LIÉS AU SOUS-ENJEU « NÉGOCIATION COLLECTIVE », Y COMPRIS LA PROPORTION D'EFFECTIFS DE L'ENTREPRISE COUVERTS PAR DES CONVENTIONS COLLECTIVES

Le Groupe s'engage à garantir un dialogue social structuré et constructif avec les partenaires sociaux, en veillant à ce que les négociations collectives obligatoires soient systématiquement engagées et qu'elles s'inscrivent dans une démarche d'amélioration continue des conditions de travail et de la situation des collaborateurs.

En France, toutes les sociétés comptant plus de 50 salariés et disposant d'une représentation syndicale sont couvertes par des accords portant sur l'épargne salariale. La quasi-totalité des salariés y sont couverts par une convention collective. (cf. DR S1-8 chapitre 3.1.9. Métriques S1).

Dans le cas d'entités ne disposant légalement pas d'IRP du fait de leur taille, le Groupe permet le suivi partiel de dispositions de convention collective et le respect de certaines règles de la branche professionnelle tel que cela est pratiqué chez Automatic Systems ou Iris Immobilier, dans l'esprit des engagements du Groupe sur le sujet, ou chez Bolloré Energy, qui étend les mesures liées aux NAO aux salariés des filiales ne disposant pas d'IRP du fait de leur taille.

3.1.3.3. CIBLES – OBJECTIFS DES POLITIQUES POUR GÉRER LES IRO MATÉRIELS LIÉS À L'ENJEU « CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE DIALOGUE SOCIAL (DANS LES OPÉRATIONS) » (S1-5)

Afin d'assurer le respect de ses engagements en matière de conditions de travail et de dialogue social, le Groupe a défini des objectifs pour l'année 2025 dans le cadre de ses politiques liées aux impacts, risques et opportunités (IRO matériels) identifiés lors de l'analyse de double matérialité.

Les cibles qui ont été retenues pour l'enjeu « conditions de travail et dialogue social » dans son ensemble s'appliquent à tout le périmètre des activités du Groupe, garantissant ainsi une approche globale et harmonisée. Les cibles retenues pour les sous-enjeux « équilibre entre vie professionnelle et vie privée » et « négociation collective » s'appliquent au périmètre France, uniquement concerné par les dispositifs auxquels elles font référence.

Les politiques mises en œuvre étant étroitement interconnectées, l'atteinte de ces objectifs permet d'assurer une gestion cohérente et transversale des IRO matériels identifiés sur cet enjeu.

Les cibles ont été définies conjointement par la Direction des ressources humaines du Groupe et celles des différentes divisions du Groupe.

En fixant ces objectifs, le Groupe assure un suivi de ses engagements et garantit la conformité avec les meilleures pratiques en matière de conditions de travail et de dialogue social.

CIBLES RELATIVES À L'ENSEMBLE DE L'ENJEU « CONDITIONS DE TRAVAIL ET DIALOGUE SOCIAL »

1. 80 % des salariés informés de l'existence du Code de conduite

Cette cible permet de s'assurer que les effectifs ont bien connaissance de l'existence du Code de conduite et de son contenu. Les salariés sont informés de l'existence du Code de conduite dès leur intégration dans le Groupe et l'existence du Code de conduite leur est rappelée tout au long de leur carrière professionnelle, notamment au moment des entretiens de performance, lors des campagnes de sensibilisation ou lorsqu'il est fait référence au Code de conduite dans des documents, qu'ils soient à destination interne ou externe à l'entreprise, y compris lors de l'affichage se rapportant aux sujets couverts par le Code de conduite.

Cette cible s'applique à l'ensemble du périmètre des activités du Groupe et à l'ensemble des effectifs, garantissant ainsi une approche globale et harmonisée.

Le suivi de la réalisation de la cible se fait en rapprochant le suivi de la formalisation de la réception du Code de conduite à la prise de fonction des employés et le suivi de la réalisation des entretiens de performance au cours desquels les collaborateurs sont interrogés sur leur connaissance de l'existence du Code de conduite.

2. ≥ 80 % des salariés issus des populations sensibles formés au Code de conduite

La formation des populations définies comme sensibles par la Direction de la conformité renforce l'adhésion aux engagements éthiques, l'application des bonnes pratiques et l'effectivité de la mise en œuvre des engagements et de la politique. Un outil de suivi de la réalisation de cette formation permettra le suivi de la réalisation de cette cible.

3. Zéro (0) condamnation pour non-respect des obligations légales en matière de dialogue social

Cet objectif permet de s'assurer de l'effectivité de la mise en place de la politique de dialogue social et de mobiliser les équipes à cet effet. Le respect des obligations légales évite les condamnations et garantit le dialogue social. Le suivi de cet objectif sera assuré par la Direction des affaires sociales du Groupe dans le cadre de sa mission d'accompagnement et de suivi des différentes divisions. Un reporting de ce sujet est mis en place à cet effet.

4. 100 % des alertes adressées à la DRH via le système d'alerte « alert.bollor.com » concernant des engagements du Code de conduite ou des chartes traitées sous trois mois maximum

Cet objectif garantit la prise en compte rapide des alertes via le système d'alerte. Le délai réduit qui a été fixé garantit l'action rapide de l'entreprise. Le suivi de la réalisation de cette cible est assuré via le système d'alerte.

CIBLE RELATIVE AU SOUS-ENJEU « ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE »

100 % des négociations initiées en 2025 pour le renouvellement des accords QVCT venant à expiration en 2025

La cible fixée renforce la mise en œuvre des accords QVCT et marque la volonté du Groupe dans la mise en place de ce type d'accord. Le suivi de cet objectif sera assuré par la Direction des affaires sociales du Groupe dans le cadre de sa mission d'accompagnement et de suivi des différentes divisions. Un reporting de ce sujet est mis en place à cet effet.

CIBLE RELATIVE AU SOUS-ENJEU « NÉGOCIATION COLLECTIVE »

100 % des demandes écrites d'ouverture de négociations collectives obligatoires, initiées dans les délais légaux (France)

Le respect des délais de négociations assure un cadre social stable et contribue à structurer le dialogue social. Le suivi de cet objectif sera assuré par la Direction des affaires sociales du Groupe dans le cadre de sa mission d'accompagnement et de suivi des différentes divisions. Un reporting de ce sujet est mis en place à cet effet.

3.1.3.4. ACTIONS POUR RÉAGIR AUX IRO MATÉRIELS LIÉS À L'ENJEU « CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE DIALOGUE SOCIAL (DANS LES OPÉRATIONS) » (S1-4)

Le Groupe met en place une série d'actions concrètes pour atteindre les cibles stratégiques qu'il s'est fixées et pour réagir aux incidences, risques et opportunités matériels identifiés en matière de conditions de travail et de dialogue social.

Les politiques mises en œuvre étant étroitement interconnectées, les actions mises en place spécifiquement dans le cadre d'un sous-enjeu peuvent également contribuer à d'autres domaines connexes.

Le Groupe s'assure du respect de ses engagements en matière de conditions de travail et de dialogue social pour garantir un cadre d'activité conforme, inclusif et aligné sur les meilleures pratiques, et il déploie, à cet effet, une stratégie qui allie sensibilisation, accompagnement et suivi rigoureux.

Les principes fondamentaux du Groupe en matière de conditions de travail et de dialogue social sont inscrits dans son Code de conduite et dans ses chartes internes. Ces documents ne sont pas de simples directives : ils structurent le quotidien des équipes et guident les comportements à adopter.

Chaque collaborateur est ainsi sensibilisé aux valeurs et aux engagements du Groupe et une communication régulière assure la diffusion et la compréhension des dispositifs d'alerte et de protection des lanceurs d'alerte, garantissant ainsi un environnement de travail éthique et sécurisé.

Le Code de conduite stipule clairement que toute personne contrevenant à ses principes s'expose à des sanctions disciplinaires ou à des poursuites judiciaires, conformément au droit applicable.

Le Groupe déploie un programme de formation continue dédié aux collaborateurs pour que chacun ait une bonne compréhension des principes fondamentaux qu'il leur est demandé de respecter (cf. 3.1.5.2. Formation et développement des compétences). Dès leur intégration et tout au long de leur parcours professionnel dans le Groupe, ils bénéficient de sessions adaptées pour approfondir leur compréhension des engagements sociaux du Groupe. Cette approche favorise l'adhésion aux principes du Code de conduite et des chartes, tout en les ancrant dans les pratiques quotidiennes.

Le Groupe a mis en place un système d'alerte (cf. 3.1.7. Dispositif d'alerte et processus de remédiation) pour s'assurer que ses engagements en matière

de conditions de travail et de dialogue social sont pleinement effectifs et pour garantir une prise en compte rapide et efficace des éventuelles anomalies. Le système de signalement sécurisé et accessible à tous permet à chaque employé de remonter toute situation problématique et le Groupe s'engage à traiter chaque alerte avec réactivité, en assurant un suivi rigoureux et en mettant en place des mesures correctives adaptées. Le Groupe s'engage à ce que les alertes adressées à la DRH via le système d'alerte « alert.bollor.com » concernant des engagements du Code de conduite ou des chartes internes soient traitées sous trois (3) mois maximum.

Le Groupe déploie un accompagnement des filiales dans l'application des engagements, particulièrement sur les sujets de conditions de travail et de dialogue social, par la mise en place d'outils et de bonnes pratiques pour répondre aux réalités locales et faciliter l'application des réglementations et des standards internationaux, garantissant ainsi une cohérence et une conformité optimale à tous les niveaux de l'organisation.

Des dispositifs sont également déployés pour aborder des thématiques comme le temps de travail, la rémunération, l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle et le dialogue social. L'efficacité de ces actions est mesurée régulièrement dans le cadre du dialogue social et des ajustements stratégiques sont effectués si nécessaire pour garantir l'atteinte des cibles fixées.

Un suivi individuel de la bonne mise en œuvre des politiques du Groupe est également assuré via les entretiens annuels et professionnels (EAP) qui permettent à chaque collaborateur de s'exprimer sur ses conditions de travail, ses attentes et ses préoccupations, et permettent à l'entreprise d'analyser la qualité du dialogue social et d'identifier les éventuelles zones d'amélioration et de renforcer le bien-être au travail.

L'ensemble des actions déployées, décrites dans les paragraphes qui suivent relatifs aux différents sous-enjeux, contribuent également à la prévention des risques sociaux, à l'amélioration du climat social et à la rétention des talents dans les différentes divisions du Groupe, tout en renforçant la compétitivité et l'attractivité du Groupe.

ACTIONS POUR RÉAGIR AUX IRO MATÉRIELS LIÉS AU SOUS-ENJEU « ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE »

Le Groupe place l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée au cœur de ses engagements, convaincu que le bien-être des collaborateurs est un levier essentiel de performance et d'engagement. Au-delà du strict respect des dispositions légales, le Groupe met en œuvre une politique proactive d'écoute, d'adaptation et d'amélioration continue visant à améliorer les conditions de travail et à répondre aux besoins spécifiques de ses salariés.

Dans l'ensemble de ses filiales, le Groupe s'assure que les entretiens annuels et professionnels sont des moments privilégiés d'échange entre les collaborateurs et leur management. Ces entretiens permettent d'identifier d'éventuels déséquilibres et de mettre en place des solutions adaptées. Lorsqu'un salarié exprime des difficultés liées à sa charge de travail ou à son organisation de travail, des ajustements, à ce sujet, peuvent être envisagés, garantissant ainsi une meilleure articulation entre vie personnelle et vie professionnelle. Lors de l'entretien de performance, un temps d'échange est prévu entre le salarié et son manager sur l'organisation du temps de travail, durant lequel ils font le point sur la charge de travail du collaborateur, l'organisation de son temps de travail dans l'entreprise, l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle, et l'exercice de son droit à la déconnexion.

Dans une démarche d'accompagnement individuel, le Groupe a mis en place dans ses divisions un accompagnement individuel renforcé à travers l'accès à des services de santé adaptés. Dans certaines entités, comme celles présentes sur les sites de Puteaux et Suresnes, ces services sont directement accessibles sur site, avec la présence d'un médecin du travail, d'une infirmière, ainsi que d'une psychologue et d'une assistante sociale intervenant régulièrement. Pour les autres établissements, le Groupe garantit un accès équivalent en s'appuyant sur des services de santé externes partenaires. Le Groupe organise, dans certaines configurations, des programmes de coaching de collaborateurs avec des intervenants internes ou externes.

Pour les entités bénéficiant d'accords sur la qualité de vie et les conditions de travail (QVCT), un ensemble de dispositifs est déployé dans le cadre même de l'accord afin d'assurer que ces engagements se traduisent par des actions concrètes. Pour les autres entités, les dispositifs sont mis en place dans le cadre du dialogue social.

Des actions spécifiques sont mises en place afin de créer un environnement de travail où chacun peut s'épanouir pleinement dans les divisions.

Chez Bolloré Energy, la création d'une commission égalité professionnelle femmes-hommes et qualité de vie au travail permet de structurer le dialogue entre les collaborateurs et la Direction sur ces enjeux cruciaux. Des initiatives de fidélisation, comme l'organisation de séminaires pour les cadres tous les deux ou trois ans, viennent renforcer le sentiment d'appartenance. L'intégration des nouveaux collaborateurs est également au centre des préoccupations, avec un parcours d'accueil structuré incluant une rencontre avec le manager, une découverte des métiers, la remise de goodies d'entreprise et d'éventuelles formations ciblées.

Au sein d'IER SAS, la démarche en faveur de la qualité de vie au travail prend différentes formes : des cafés RH permettent d'informer et de répondre aux questions des salariés, des semaines dédiées à la qualité de vie au travail sont organisées pour sensibiliser les équipes, et un pack d'intégration structuré est proposé aux nouveaux embauchés. De plus, des entretiens post-départ sont systématiquement réalisés pour comprendre les motivations des salariés quittant l'entreprise et identifier les axes d'amélioration possibles.

Au sein de Bolloré Puteaux, un parcours d'intégration a également été mis en place pour les nouveaux collaborateurs, incluant une présentation du Groupe, des services présents dans la tour et une découverte de certains départements (mécénat, RSE, conformité notamment). Les nouveaux arrivants se voient accompagnés par le service RH à travers d'entretiens. Cette démarche a été étendue à d'autres filiales comme Iris Immobilier. En cas de départ d'un collaborateur, un entretien de départ est systématiquement conduit pour en analyser les raisons et prévoir les éventuelles mesures correctives, notamment en ce qui concerne les conditions de travail et l'équilibre vie privée-vie professionnelle du collaborateur.

Au sein de Bolloré SE Odet, Blue Solutions et Bluebus, chaque nouveau collaborateur bénéficie d'un parcours d'intégration individuel coconstruit par la DRH et le manager. Un entretien RH est systématiquement proposé aux cadres et aux managers pendant les premiers mois d'intégration, de même qu'un rapport d'étonnement. Un accompagnement personnalisé peut être proposé à des futurs salariés devant organiser le déménagement de leur famille. De plus, des entretiens post-départ sont systématiquement proposés pour comprendre les motivations des salariés quittant l'entreprise et identifier les axes d'amélioration possibles.

ACTIONS POUR RÉAGIR AUX IRO MATÉRIELS LIÉS AU SOUS-ENJEU « TEMPS DE TRAVAIL »

En complément des initiatives globales en matière de conditions de travail et de dialogue social, des mesures spécifiques ont été développées pour répondre aux enjeux liés à la durée du travail, prévenir les risques et ajuster les pratiques lorsque cela s'avère nécessaire.

Le Groupe accorde une attention particulière aux accords collectifs qui encadrent la durée du travail et il veille à ce qu'ils restent en adéquation avec les besoins des collaborateurs. Lorsque l'application de ces accords ne permet plus de garantir un cadre de travail sain et équilibré, une révision est envisagée en concertation avec les partenaires sociaux.

Pour garantir un suivi efficace, des indicateurs de contrôle des temps de travail sont mis en place, permettant de surveiller l'évolution du temps de travail et d'ajuster les pratiques en conséquence.

Un suivi individualisé pour détecter et corriger les déséquilibres est en place, notamment via les entretiens annuels et professionnels (EAP) qui prévoient d'aborder le sujet de l'organisation du travail avec chaque collaborateur. Ils permettent aux managers de détecter d'éventuels signes de surcharge de travail et de proposer des ajustements personnalisés.

En complément, les accords mis en place portant sur la qualité de vie et les conditions de travail (QVCT) intègrent des mesures spécifiques à la gestion du temps de travail, renforçant ainsi l'engagement du Groupe en faveur d'un cadre professionnel plus flexible et adapté aux besoins de chacun.

Chaque entité du Groupe dispose d'un dispositif de surveillance, avec des rappels réguliers sur les limites légales et les bonnes pratiques à respecter, tant auprès des managers que des collaborateurs. Ce suivi garantit une

gestion équilibrée du temps de travail, en évitant toute dérive pouvant affecter la santé des salariés. Un contrôle rigoureux du recours aux heures supplémentaires est exercé particulièrement par les équipes RH, qui assurent un suivi attentif du volume d'heures travaillées.

Le Groupe incite ses différentes entités à prendre des initiatives ciblées pour garantir un dispositif adapté et un suivi optimisé du temps de travail. Chez Bolloré Energy, par exemple, plusieurs actions ont été mises en place dans cet esprit : une note interne rappelle et détaille les règles et les dérogations applicables en matière de temps de travail, un outil de pilotage du suivi des heures supplémentaires est en place, permettant d'analyser en temps réel la répartition des charges de travail, des campagnes de sensibilisation sur l'impact des heures supplémentaires sur la santé des salariés sont menées afin d'encourager une gestion plus équilibrée des horaires, la possibilité pour certains collaborateurs de bénéficier d'un dispositif de temps partiel de fin de carrière leur permettant de réduire progressivement leur charge de travail a été mise en place.

Chez IER SAS, les managers et salariés sont régulièrement sensibilisés sur le respect des horaires et le volume de travail, et les collaborateurs en fin de carrière peuvent bénéficier d'un dispositif de temps partiel leur permettant de réduire progressivement leur charge de travail.

Les accords CET de Bolloré SE Odet, Blue Solutions et Bluebus permettent la mise en place d'une bonification des jours de CET pour les salariés en équipes alternantes.

ACTIONS POUR RÉAGIR AUX IRO MATÉRIELS LIÉS AU SOUS-ENJEU « DIALOGUE SOCIAL »

En complément des initiatives globales en matière de conditions de travail et de dialogue social, le Groupe met en œuvre des mesures spécifiques pour garantir un dialogue social dynamique, constructif et aligné avec les meilleures pratiques sociales.

Le Groupe s'appuie sur une Direction des affaires sociales, dont la mission est de veiller à la qualité du dialogue social et de le positionner comme un levier de performance sociale. Cette Direction joue un rôle clé dans l'accompagnement des négociations annuelles obligatoires (NAO) et des discussions sur l'égalité professionnelle femmes-hommes, en lien avec les Objectifs de développement durable (ODD) n° 5 et n° 8. En cas d'IRO constaté, la Direction des affaires sociales, en coordination avec les autres fonctions du Groupe, intervient pour réorienter le dialogue social et garantir qu'il reste un vecteur d'amélioration continue des conditions de travail.

Grâce à des relais RH ou opérationnels dans l'ensemble des filiales, le Groupe assure une animation de proximité du dialogue social, permettant d'anticiper et d'accompagner les besoins des collaborateurs sur le terrain. En parallèle, toute alerte ou observation émise par les administrations du travail est traitée avec rigueur et réactivité, afin de garantir le respect des dispositions légales et réglementaires applicables.

Les équipes de la Direction des ressources humaines restent disponibles pour toute sollicitation des salariés ou de leurs représentants, favorisant ainsi un climat de dialogue ouvert et constructif. Des actions de suivi sont mises en place pour évaluer la fluidité du dialogue social. Les différentes divisions du Groupe mettent en place des bonnes pratiques adaptées à leurs réalités spécifiques, contribuant ainsi à renforcer le dialogue social dans chaque entité. Ainsi, par exemple, chez Bolloré Bretagne, une permanence RH hebdomadaire est assurée sur les sites industriels, permettant un contact direct avec les salariés, des réunions d'information de proximité sont organisées par les managers de terrain, favorisant un dialogue quotidien, les représentants du personnel sont systématiquement invités aux événements protocolaires (inaugurations, célébrations, etc.), des échanges sont organisés avec le management pour partager des éléments stratégiques de l'entreprise, garantissant une meilleure transparence et implication des équipes.

Bolloré Energy, par exemple, assure la prise en charge totale des frais des experts mandatés par le CSE, facilite et prend en charge financièrement certains des déplacements des représentants du personnel, accepte la présence des élus lors des réunions sur la qualité de vie au travail (QVT) qui ont lieu une (1) fois par an dans chaque service ou chaque agence, ou communique aux élus des informations non obligatoires sur un plan légal, renforçant ainsi leur compréhension des enjeux stratégiques.

ACTIONS POUR RÉAGIR AUX IRO MATÉRIELS LIÉS AU SOUS-ENJEU « LIBERTÉ D'ASSOCIATION »

En complément des actions globales menées dans le cadre de l'enjeu « conditions de travail et dialogue social », le Groupe et ses divisions veillent à garantir la liberté d'association en favorisant un dialogue social structuré et respectueux des droits des collaborateurs.

À cet effet, le Groupe veille à maintenir une régularité dans les négociations obligatoires. Cette approche assure également une adaptation continue du statut collectif des salariés, afin qu'il demeure en phase avec les évolutions des enjeux sociaux et réglementaires.

ACTIONS POUR RÉAGIR AUX IRO MATÉRIELS LIÉS AU SOUS-ENJEU « NÉGOCIATION COLLECTIVE »

Afin de garantir un dialogue social efficace et structuré, le Groupe s'engage à respecter et à renforcer les pratiques de négociation collective, en tenant compte des besoins et intérêts des collaborateurs.

Le Groupe est attaché au respect des délais légaux pour la tenue des négociations collectives, garantissant ainsi une concertation régulière et conforme aux obligations réglementaires et à l'adaptabilité des accords collectifs, permettant leur éventuelle révision si le statut collectif des salariés nécessite d'être révisé.

Grâce à des relais RH ou opérationnels dans l'ensemble des filiales, le Groupe est en mesure d'ajuster et d'adapter le cadre collectif en fonction des

spécificités et des attentes des collaborateurs, y compris dans une démarche collective.

Une veille réglementaire permanente est assurée pour une application conforme des droits sociaux, notamment en matière de réglementation sur la rémunération et les avantages sociaux, en s'appuyant sur des organismes spécialisés (cabinets d'avocats, prestataires de paie, etc.), et pour garantir une conformité optimale des pratiques salariales avec les évolutions légales et conventionnelles.

3.1.4. DIVERSITÉ, ÉQUITÉ ET INCLUSION DANS LES OPÉRATIONS

3.1.4.1. POLITIQUES EN LIEN AVEC L'ENJEU « DIVERSITÉ, ÉQUITÉ ET INCLUSION DANS LES OPÉRATIONS » (S1-1)

L'enjeu « égalité de traitement et égalité des chances pour tous » a été renommé, lors de l'analyse de double matérialité (ADM), « diversité, équité et inclusion dans les opérations ».

Dans le cadre de notre rapport de durabilité, cet enjeu regroupe plusieurs sous-enjeux clés qui sont « égalité de genre et égalité de rémunération pour un travail de valeur égale », « emploi et inclusion des personnes en situation de handicap », « mesures de lutte contre la violence et le harcèlement sur le lieu de travail » et « diversité ».

Par ailleurs, le sous-enjeu « formation et développement des compétences » est traité indépendamment, dans une section dédiée, en raison de son importance stratégique et de son impact transversal sur l'ensemble des collaborateurs.

Dans son Code de conduite, le Groupe Bolloré réaffirme son engagement à assurer, à chacun, des chances égales de recrutement, d'emploi, de développement personnel et professionnel et de promotion. Le Groupe s'engage à promouvoir la diversité au travail, l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, et à favoriser l'insertion professionnelle des jeunes et l'employabilité des seniors.

Le Code de conduite proscrie tous propos et pratiques discriminatoires fondés sur l'origine, le sexe, la situation de famille, la grossesse, l'apparence physique, le patronyme, l'état de santé, le handicap, l'orientation sexuelle, l'âge, les opinions politiques, les activités syndicales, l'appartenance à une ethnie ou à une religion déterminée pour toute personne agissant au nom du Groupe Bolloré.

Dans sa Charte Éthique et RSE, le Groupe s'engage à garantir des processus de recrutement et de développement en faveur de l'égalité des chances, à lutter contre toute forme de harcèlement ou de discrimination, et à agir en faveur de l'inclusion et de la diversité, à déployer des actions en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, à agir pour favoriser l'emploi et l'insertion des personnes en situation de handicap.

Le Groupe inscrit ses engagements dans la perspective des ODD fixés par les Nations unies, en particulier l'ODD 5.5 (« garantir la participation entière et effective des femmes et leur accès en toute égalité aux fonctions de direction à tous les niveaux de décision, dans la vie politique, économique et publique »), l'ODD 8.5 (« parvenir au plein-emploi productif et garantir à toutes les femmes et à tous les hommes, y compris les jeunes et les personnes handicapées, un travail décent et un salaire égal pour un travail à valeur égale ») et l'ODD 10.2 (« autonomiser toutes les personnes et favoriser leur intégration sociale, économique et politique, indépendamment de leur âge, de leur sexe, de leur handicap, de leur race, de leur appartenance ethnique, de leurs origines, de leur religion ou de leur statut économique ou autre »).

Le Groupe Bolloré a formalisé dans sa Charte pour la diversité et l'inclusion les ambitions, les approches et les moyens que le Groupe entend mettre en œuvre en matière de non-discrimination, de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes, d'accueil et d'insertion de personnes en situation de handicap et d'insertion professionnelle des jeunes.

Cette Charte est conforme aux conventions de l'OIT et s'inscrit dans la perspective des Objectifs de développement durable de l'ONU.

Les politiques du Groupe en matière de lutte contre toute forme de discrimination visent à éliminer toute forme de discrimination dans l'emploi et la profession, notamment en matière de recrutement, de rémunération, d'heures de travail et de repos, de congés payés, de protection de la maternité, de sécurité de l'emploi, d'affectations, d'évaluation des performances et d'avancement, de possibilités de formation, de perspectives de promotion, de sécurité et santé au travail, de cessation de l'emploi.

Le Groupe Bolloré met en œuvre sa politique en matière d'égalité de traitement et d'égalité des chances pour tous à travers l'application de sa Charte diversité et inclusion.

Le déploiement de la Charte diversité et inclusion couvre toutes les étapes du cycle de vie des collaborateurs, comme le recrutement, la promotion, la mobilité, la formation.

Afin de lutter contre la discrimination tout en valorisant les compétences et l'égalité des chances, et pour pouvoir garantir un cadre de travail équitable, inclusif et respectueux des différences, le Groupe s'est fixé comme objectifs d'optimiser le recrutement, afin d'encourager la diversité des candidatures. L'intégration de la thématique « non-discrimination » dans les formations managériales multi-entités est prévue à partir de 2025 et contribuera également à atteindre cet objectif de promotion équitable.

Afin de favoriser l'égalité professionnelle femmes-hommes, le Groupe s'est fixé comme objectifs d'accroître la féminisation des métiers sous-représentés en veillant à promouvoir des candidatures féminines à compétences égales, de permettre l'accès des femmes aux postes à responsabilité, notamment à travers la sélection de plus de femmes dans les

programmes de formation au management. Les engagements exprimés au niveau du Groupe sont déployés au sein de chaque division, qui est responsable de la mise en œuvre de cette politique en intégrant les spécificités propres à ses métiers, afin d'en assurer un développement cohérent et pérenne.

Chaque division met en place, pour chaque thématique, des dispositifs et des outils permettant un diagnostic de la situation, l'établissement de plans d'action et d'indicateurs de suivi.

La politique du Groupe sur l'enjeu « équité et inclusion » est une approche globale qui met en jeu l'ensemble des politiques en lien avec les sous-enjeux « égalité de genre et égalité de rémunération pour un travail de valeur égale », « emploi et inclusion des personnes en situation de handicap », « mesures de lutte contre la violence et le harcèlement sur le lieu de travail » et « diversité ». Les politiques mises en œuvre pour chacun des sous-enjeux de l'enjeu s'articulent ainsi dans une approche globale et cohérente où chaque initiative contribue à renforcer les autres. Cette interconnexion permet de promouvoir efficacement la diversité et de bâtir un environnement de travail inclusif, garantissant à chacun l'égalité des chances et le respect des différences. Les politiques mises en œuvre pour chacun des sous-enjeux interagissent et se renforcent mutuellement et favorisent la diversité et l'inclusion.

La politique diversité et inclusion du Groupe s'appuie, pour partie, sur les engagements fondamentaux du Groupe en matière de conditions de travail et de dialogue social qui créent le socle d'un environnement professionnel respectueux des différences et inclusif.

POLITIQUES EN LIEN AVEC LE SOUS-ENJEU « DIVERSITÉ »

La diversité est au cœur de la politique RH du Groupe, qui s'engage à créer un environnement de travail inclusif et équitable, où chaque individu peut évoluer librement et contribuer pleinement à la réussite collective.

Le Groupe veille à ce que chaque collaborateur bénéficie des mêmes opportunités tout au long de son parcours professionnel.

Ainsi, le Groupe met tout en œuvre pour garantir un accès équitable à l'emploi, pour offrir à chacun les mêmes chances de développement et d'évolution professionnelle, pour assurer une promotion juste et transparente et pour avoir une politique de rémunération équitable.

Une attention particulière est portée à certains publics plus exposés aux inégalités, notamment les femmes, les jeunes, les collaborateurs plus âgés ainsi que les personnes en situation de handicap, qu'il soit visible ou non.

Les différentes divisions du Groupe mettent en place des dispositifs spécifiques à travers des accords collectifs ou des mesures dédiées, contribuant directement ou indirectement à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances.

Par exemple, chez Bolloré Energy, un accord d'entreprise sur l'égalité professionnelle femmes-hommes et la qualité de vie au travail a été mis en place, intégrant des mesures visant à garantir un environnement de travail plus inclusif et équitable. Parmi les engagements de cet accord figurent la prise en compte des périodes d'indisponibilité comme du temps de travail effectif (notamment pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, la répartition de l'intéressement et de la participation, le calcul des congés

payés et du treizième mois, l'application des mesures collectives issues des négociations annuelles obligatoires [NAO]), des aménagements spécifiques pour les collaboratrices et collaborateurs concernés par la parentalité (l'aménagement des horaires pour les femmes enceintes (une [1] heure de réduction par jour), l'autorisation d'absence pour examens médicaux obligatoires, la garantie de progression salariale en cas de congé maternité ou d'adoption, le temps dédié à l'allaitement sur le lieu de travail, des entretiens de départ et de retour pour les collaborateurs en congé parental, des « jours enfant malade » alloués aux parents, des mesures spécifiques pour la rentrée scolaire, facilitant la gestion du temps des parents salariés, l'organisation des réunions entre 8 heures et 18 heures, pour mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle, un dispositif de don de jours de repos. Par ailleurs, dans le cadre de l'accord NAO 2025, une enveloppe budgétaire spéciale a été prévue pour renforcer les actions en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Au sein de Bolloré SE Puteaux et Odet, Blue Solutions et Bluebus, ces mesures s'illustrent, notamment, au travers de l'accord QVCT et égalité femmes-hommes qui prévoit des mesures liées au traitement équitable entre femmes et hommes, à la parentalité (aménagements des horaires pour les femmes enceintes, jours de congé pour enfant malade), et de l'accord télétravail qui permet un cadre plus flexible pour les femmes enceintes et les jeunes parents.

POLITIQUES EN LIEN AVEC LE SOUS-ENJEU « ÉGALITÉ DE GENRE ET ÉGALITÉ DE RÉMUNÉRATION POUR UN TRAVAIL DE VALEUR ÉGALE »

Le Groupe garantit des processus en faveur de l'égalité des chances et déploie des actions en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. Le Groupe réaffirme son engagement en faveur de l'égalité professionnelle femmes-hommes à travers sa Charte diversité et inclusion, garantissant ainsi des pratiques alignées avec les meilleures normes internationales.

Le Groupe promet l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale afin d'assurer qu'à niveau de compétences, ancienneté et poste égaux, les rémunérations répondent au principe d'équité (conformément à la convention n° 100 de l'OIT sur l'égalité de rémunération). Pour atteindre cet objectif, le Groupe applique le principe de « salaire égal pour un travail de valeur égale », conformément à la convention n° 100 de l'OIT sur l'égalité de rémunération à travers des dispositifs de transparence salariale adaptés.

Au-delà de la rémunération, le Groupe met en œuvre une politique d'évolution et de promotion professionnelles équitables afin d'assurer à chacune et à

chacun une évolution professionnelle conforme à ses aptitudes et ses aspirations. Le Groupe a mis en place des accords d'entreprise spécifiques portant sur l'égalité femmes-hommes et sur l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale au sein des filiales de ses différentes divisions (Bolloré Energy, Blue solutions, Bluebus, Bolloré SE, IER, Automatic Systems). Ces accords garantissent aux employés un cadre structuré et formalisé et leur assurent une équité réelle en matière d'opportunités et de rémunération.

Pour les filiales n'ayant pas formalisé d'accords spécifiques sur ces sujets, les engagements du Groupe en matière de diversité, d'inclusion et de droit du travail assurent à tous les collaborateurs l'application des principes fondamentaux d'égalité professionnelle et salariale.

Grâce à cette approche, le Groupe veille à ce que chaque employé, quel que soit son entité ou son lieu d'affectation, bénéficie des mêmes garanties en matière d'équité, d'évolution professionnelle et de reconnaissance salariale.

POLITIQUES EN LIEN AVEC LE SOUS-ENJEU « MESURES DE LUTTE CONTRE LA VIOLENCE ET LE HARCÈLEMENT SUR LE LIEU DE TRAVAIL »

Le Groupe adopte une politique de tolérance zéro envers toute forme de violence, de harcèlement ou de discrimination sur le lieu de travail et veille à ce que ses principes soient appliqués à tous les niveaux de l'organisation. Cet engagement s'inscrit dans le cadre de ses valeurs fondamentales, de son Code de conduite et de ses chartes internes et garantit ainsi un environnement professionnel respectueux des différences, sûr et inclusif pour tous ses collaborateurs.

Le Code de conduite rappelant les comportements adéquats sur le lieu de travail, diffusé à l'ensemble des employés du Groupe, affirme explicitement son rejet de toute forme de harcèlement moral ou sexuel, ainsi que de toute violence au sein de l'entreprise. Cette position forte est en conformité avec les lois et réglementations en vigueur, et reflète la culture d'entreprise fondée sur le respect et l'égalité de traitement.

Le Groupe a mis en place un dispositif structuré pour prévenir, signaler et traiter toute situation de harcèlement ou de violence, garantissant ainsi une prise en charge rapide et efficace. Des formations et actions de sensibilisation régulières au sein de Bolloré Energy, destinées aux employés et aux managers, sont menées pour les aider à identifier et à prévenir les comportements inappropriés. Une culture du dialogue et de la prévention encourage les collaborateurs à s'exprimer et à signaler sans crainte toute situation anormale dans leur environnement professionnel. Un système de signalement sécurisé, accessible à tous les collaborateurs, permet de remonter toute situation préoccupante en toute confidentialité, et des procédures sont en place pour traiter les éventuels signalements et sanctionner tout comportement contraire aux valeurs du Groupe.

Au sein d'IER SAS, une charte des bonnes relations au travail a été rédigée par les salariés et partagée avec tous.

POLITIQUE EN LIEN AVEC LE SOUS-ENJEU « EMPLOI ET INCLUSION DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP »

Le Groupe affirme dans sa Charte pour la diversité et l'inclusion son engagement de favoriser l'accès à l'emploi et l'insertion durable des personnes en situation de handicap. Cet engagement va au-delà des obligations légales en considérant l'inclusion des personnes en situation de handicap comme un levier puissant de cohésion sociale et d'enrichissement collectif au sein de l'entreprise.

Dans sa Charte Éthique et RSE, le Groupe garantit des processus de recrutement et de développement équitables qui permettent à chaque candidat, quelle que soit sa situation, les mêmes opportunités d'accès à l'emploi et d'évolution professionnelle. Cet engagement s'applique pleinement aux personnes en situation de handicap, en veillant à ce qu'aucune discrimination ne vienne entraver leur parcours professionnel.

Par ailleurs, les mécanismes d'alerte mis en place permettent à tout collaborateur de signaler rapidement toute situation de discrimination, y compris celles liées au handicap, afin d'assurer une réaction rapide et efficace. Le Groupe essaie, si cela est possible, d'adapter les profils de poste afin d'optimiser le recrutement des personnes en situation de handicap et de créer un environnement de travail accessible et inclusif, en mettant en place des aménagements spécifiques facilitant leur intégration et leur évolution professionnelle.

Au sein d'IER SAS, un référent handicap a été nommé parmi les salariés, dont le rôle est de sensibiliser l'ensemble des salariés aux handicaps visibles et invisibles et d'accompagner les salariés dans leurs démarches de reconnaissance de leur qualité de travailleur handicapé.

3.1.4.2. POLITIQUES POUR GÉRER LES IRO MATÉRIELS LIÉS À L'ENJEU « DIVERSITÉ, ÉQUITÉ ET INCLUSION DANS LES OPÉRATIONS » (S1-1)

L'analyse de double matérialité (ADM) a permis d'identifier les impacts, risques et opportunités (IRO) matériels associés à l'enjeu « diversité, équité et inclusion dans les opérations ». Cette analyse met en évidence les bénéfices d'une politique inclusive efficace tout comme les risques sociaux et financiers d'une prise en compte insuffisante de ces enjeux.

Le Groupe déploie une politique active de diversité et d'inclusion (D&I) qui garantit l'égalité de traitement et l'égalité des chances pour tous ses collaborateurs. Cette politique s'appuie, pour partie, sur les politiques du Groupe en matière de conditions de travail et de dialogue social qui créent le socle d'un environnement professionnel respectueux et inclusif. En intégrant cette politique dans sa stratégie RH et organisationnelle, le Groupe vise à renforcer l'engagement des équipes, à améliorer la performance collective et à favoriser la rétention des talents. La gestion des carrières, les dispositifs de rétention, les mesures disciplinaires, le recrutement et la politique de rémunération sont rigoureusement alignés sur ce principe d'équité, afin de prévenir tout risque de discrimination.

La politique diversité et inclusion du Groupe vise à prémunir les employés contre tout risque de discrimination. L'ensemble des dispositions déployées pour promouvoir la diversité, l'équité et l'inclusion contribuent au bien-être au travail, à l'engagement des employés et à la performance des équipes et, par incidence, à la rétention des talents.

Les engagements du Groupe en matière de diversité et d'inclusion sont inscrits dans le Code de conduite, la Charte Éthique et RSE et la Charte pour la diversité et l'inclusion. Ces documents constituent le socle de la démarche du Groupe ; ils sont validés et signés par la Direction générale et le Comité Éthique – RSE et anticorruption du Groupe, ce qui représente un engagement fort au plus haut niveau de l'organisation.

Les dispositions du Code de conduite et des chartes s'appliquent à l'ensemble du Groupe, aux sociétés filiales dans lesquelles le Groupe exerce un contrôle majoritaire, conformément à la législation française, et à tous

les salariés de ces filiales, garantissant une application homogène des engagements en faveur de la diversité et de l'inclusion.

La politique diversité et inclusion du Groupe prend en compte les IRO matériels identifiés comme matériels lors de l'ADM et sa mise en œuvre permet de gérer les éventuels impacts ou risques ou opportunités identifiés lors de l'ADM.

Le respect des principes et des engagements énoncés dans ces documents est la première garantie du Groupe pour assurer la conformité à ses obligations en matière de diversité, d'inclusion et d'égalité des chances.

Le Code de conduite précise clairement que tout manquement à ses principes peut entraîner des sanctions disciplinaires ou des poursuites judiciaires, dans le respect du cadre légal applicable. Cette rigueur garantit une tolérance zéro face aux comportements contraires aux valeurs du Groupe, en particulier en matière de diversité, d'inclusion et d'égalité des chances.

Les politiques du Groupe relatives aux conditions de travail et de dialogue social et celles plus précisément déployées pour gérer les IRO relatifs à l'enjeu « diversité, équité et inclusion » garantissent la diffusion des engagements du Groupe, la conformité aux obligations légales en matière de droit du travail et de dialogue social, la connaissance du dispositif d'alerte et de son fonctionnement et la mise en œuvre d'actions qui confortent les politiques déployées pour gérer les IRO matériels liés à l'enjeu diversité et inclusion.

Le Groupe considère que la formation et le développement des compétences sont un élément important des dispositions mises en place pour lutter contre toutes les formes de discrimination, assurer la diversité, l'égalité des chances et l'inclusion.

Dans le cadre de son engagement global en faveur de la diversité et de l'inclusion, le Groupe met aussi en œuvre des politiques spécifiques visant à prévenir les risques et à promouvoir l'égalité des chances pour tous. Ces politiques, bien que ciblant certains sous-enjeux, s'inscrivent dans une approche globale et cohérente, où chaque initiative contribue à renforcer les autres, garantissant ainsi un environnement de travail plus inclusif.

POLITIQUES SPÉCIFIQUES POUR GÉRER LES IRO MATÉRIELS LIÉS AU SOUS-ENJEU « DIVERSITÉ »

Des accords sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes sont régulièrement négociés dans les filiales françaises comptant au moins 50 salariés et une implantation syndicale.

Ces accords permettent de garantir un cadre structuré pour une égalité réelle en matière d'accès aux opportunités professionnelles, de rémunération et de progression de carrière et contribuent à assurer une diversité et une inclusion liées au genre, en renforçant l'équilibre des représentations professionnelles.

Bolloré SE, Bolloré Energy, IER SAS, Blue Solutions, Polyconseil et Bluebus ont mis en place des accords spécifiques sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

En France, le Groupe suit attentivement les indicateurs permettant de calculer les index de l'égalité professionnelle, dont les scores sont très majoritairement supérieurs ou égaux à 85 points et toujours supérieurs à 75 points.

POLITIQUES SPÉCIFIQUES POUR GÉRER LES IRO MATÉRIELS LIÉS AU SOUS-ENJEU « ÉGALITÉ DE GENRE ET ÉGALITÉ DE RÉMUNÉRATION POUR UN TRAVAIL DE VALEUR ÉGALE »

Des accords sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes sont régulièrement négociés dans les filiales françaises comptant au moins 50 salariés et ayant une implantation syndicale, afin d'assurer une réelle égalité liée au genre.

Ces accords permettent de garantir un cadre structuré pour assurer une égalité en matière d'accès aux opportunités professionnelles, de rémunération et de progression de carrière.

Bolloré SE, Bolloré Energy, IER SAS, Blue Solutions, Polyconseil et Bluebus ont mis en place des accords spécifiques sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Sur l'aspect particulier de la rémunération, certaines filiales (Bolloré SE, Iris Immobilier, Mac Mahon, Domaine de la Croix) communiquent aux managers

des aides à la décision (au travers de statistiques qui leur sont accessibles au moment de se prononcer sur le montant de la rémunération de leurs collaborateurs) pour qu'ils s'assurent de l'équité de genre dans leurs décisions.

En France, le Groupe suit attentivement les indicateurs permettant de calculer les index de l'égalité professionnelle, dont les scores sont très majoritairement supérieurs ou égaux à 85 points et toujours supérieurs à 75 points. Dans les environnements qui n'obligent pas à mettre en place un indicateur de mesure, les divisions demandent à leurs filiales de mettre en place un indicateur de mesure selon les standards définis par les autorités locales du pays pour pouvoir identifier les éventuelles situations à ajuster.

POLITIQUES SPÉCIFIQUES POUR GÉRER LES IRO MATÉRIELS LIÉS AU SOUS-ENJEU « EMPLOI ET INCLUSION DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP »

Le Groupe encourage ses différentes divisions dans toutes les dispositions qu'elles prennent pour favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap.

Les politiques pour favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap s'articulent autour de la sensibilisation des collaborateurs (diffusion de

livrets, campagnes d'affichage, ateliers proposés aux collaborateurs de certaines entités, communication intranet) au handicap, de la formation des équipes RH en charge du recrutement et des managers à l'intégration des personnes handicapées, et de l'aménagement des locaux pour permettre une accessibilité adaptée aux employés en situation de handicap.

3.1.4.3. CIBLES – OBJECTIFS DES POLITIQUES POUR GÉRER LES IRO MATÉRIELS LIÉS À L'ENJEU « DIVERSITÉ, ÉQUITÉ ET INCLUSION DANS LES OPÉRATIONS » (S1-5)

Afin d'assurer le respect de ses engagements en matière de diversité, d'équité et d'inclusion, le Groupe a défini des objectifs pour l'année 2025 dans le cadre de ses politiques liées aux impacts, risques et opportunités (IRO matériels) identifiés lors de l'analyse de double matérialité.

Les cibles ont été définies conjointement par la Direction des ressources humaines du Groupe et celles des différentes divisions du Groupe.

Les cibles retenues pour l'enjeu « diversité, équité et inclusion » dans sa globalité et celle relative au sous-enjeu « emploi et inclusion des personnes en situation de handicap » s'appliquent à l'ensemble du périmètre des activités du Groupe, garantissant ainsi une approche globale et harmonisée.

La cible retenue pour le sous-enjeu « égalité de genre et égalité de rémunération pour un travail de valeur égale » s'applique au périmètre France, uniquement concerné par le dispositif auquel il est fait référence et regroupant plus de 75 % des effectifs salariés.

Les politiques mises en œuvre étant étroitement interconnectées, l'atteinte de ces objectifs permet d'assurer une gestion cohérente et transversale des IRO matériels identifiés sur cet enjeu lors de l'analyse de double matérialité. En fixant ces objectifs, le Groupe assure un suivi de ses engagements en matière de diversité, d'équité et d'inclusion.

CIBLES RELATIVES À L'ENSEMBLE DE L'ENJEU « DIVERSITÉ, ÉQUITÉ ET INCLUSION DANS LES OPÉRATIONS »

≥ 80 % des salariés informés de l'existence du Code de conduite

Cette cible permet de s'assurer que les effectifs ont bien connaissance de l'existence du Code de conduite et de son contenu. Les salariés sont informés de l'existence du Code de conduite dès leur intégration dans le Groupe et l'existence du Code de conduite leur est rappelée tout au long de leur carrière professionnelle, notamment au moment des entretiens de performance, lors des campagnes de sensibilisation ou lorsqu'il est fait référence au Code de conduite dans des documents, qu'ils soient à destination interne ou externe à l'entreprise, y compris lors de l'affichage se rapportant aux sujets couverts par le Code de conduite.

Cette cible s'applique à l'ensemble du périmètre des activités du Groupe et à l'ensemble des effectifs, garantissant ainsi une approche globale et harmonisée. Le suivi de la réalisation de la cible se fait en rapprochant le suivi de la formalisation de la réception du Code de conduite à la prise de fonction des employés et le suivi de la réalisation des entretiens de performance au cours desquels les collaborateurs sont interrogés sur leur connaissance de l'existence du Code de conduite.

≥ 80 % des salariés issus des populations sensibles formés au Code de conduite

La formation des populations définies comme sensibles par la Direction de la conformité renforce l'adhésion aux engagements éthiques, l'application des bonnes pratiques et l'effectivité de la mise en œuvre des engagements et de la politique. Un outil de suivi de la réalisation de cette formation permettra le suivi de la réalisation de cette cible.

100 % des alertes adressées à la DRH via le système d'alerte « alert.bolloré.com » concernant des engagements du Code de conduite ou des chartes internes traitées sous trois mois maximum

Cet objectif garantit la prise en compte rapide des alertes via le système d'alerte. Le délai réduit qui a été fixé garantit l'action rapide de l'entreprise. Le suivi de la réalisation de cette cible est assuré via le système d'alerte.

CIBLE RELATIVE AU SOUS-ENJEU « ÉGALITÉ DE GENRE ET ÉGALITÉ DE RÉMUNÉRATION POUR UN TRAVAIL DE VALEUR ÉGALE »

Index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ≥ 75 points pour toutes les filiales concernées par cet index (France)

Cette cible se rapporte à la politique du Groupe en matière d'égalité de genre et d'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale.

En fixant un niveau minima d'index d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes supérieur ou égal à 75 points, le Groupe s'assure de la mobilisation de ses filiales dans la mise en œuvre de sa politique en

faveur de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. Cet objectif est également lié à la politique du Groupe en faveur de l'accès des femmes aux postes à responsabilité.

Le suivi de la réalisation de l'objectif se fait chaque année au moment de la publication de l'index, dont le mode de calcul est défini par la loi française.

CIBLE RELATIVE AU SOUS-ENJEU « EMPLOI ET INCLUSION DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP »

≥ 80 % de la population RH sensibilisée sur l'enjeu de l'emploi et de l'inclusion des personnes en situation de handicap

La sensibilisation de la population RH favorise une politique inclusive et accessible à tous car la population est aux avant-postes sur les sujets relatifs

à l'inclusion des personnes en situation de handicap (recrutement, mise en œuvre des politiques RH, etc.).

Le suivi de la réalisation de cette cible se fera par un outil de suivi qui sera mis en place au niveau du Groupe pour consolider les informations des actions initiées dans les différentes divisions.

3.1.4.4. ACTIONS POUR RÉAGIR AUX IRO MATÉRIELS LIÉS À L'ENJEU « DIVERSITÉ, ÉQUITÉ ET INCLUSION DANS LES OPÉRATIONS » (S1-4)

Les actions mises en place dans le cadre de la gestion des IRO matériels liés aux conditions de travail et au dialogue social (décrites dans le paragraphe qui se rapporte à ce sujet) jouent un rôle fondamental dans la gestion des IRO matériels liés à l'enjeu diversité, équité et inclusion car elles garantissent un cadre professionnel inclusif conforme à l'ensemble des obligations légales relatives aux conditions de travail des employés.

Le Groupe met, de plus, en place une série d'actions pour atteindre les cibles stratégiques qu'il s'est fixées pour réagir aux incidences, risques et opportunités (IRO) matériels identifiés en matière de diversité, d'équité et d'égalité des chances lors de l'analyse de double matérialité.

Les politiques mises en œuvre étant étroitement interconnectées, les actions mises en place dans le cadre d'un sous-enjeu peuvent également concerner d'autres domaines connexes.

Le Groupe déploie une stratégie qui allie sensibilisation, accompagnement et suivi rigoureux pour pouvoir garantir un cadre d'activité conforme à ses engagements, inclusif et aligné sur les meilleures pratiques.

Les principes fondamentaux du Groupe en matière de diversité, d'équité et d'égalité des chances sont inscrits dans son Code de conduite et ses chartes internes. Ces documents ne sont pas de simples directives : ils structurent le quotidien des équipes et guident les comportements à adopter. Chaque collaborateur est ainsi sensibilisé aux valeurs et aux engagements du Groupe et une communication régulière assure la diffusion et la compréhension des dispositifs d'alerte et de protection des lanceurs d'alerte, garantissant ainsi un environnement de travail éthique et sécurisé.

Le Code de conduite stipule clairement que toute personne contrevenant à ses principes s'expose à des sanctions disciplinaires ou à des poursuites judiciaires, conformément au droit applicable.

Le Groupe déploie un programme de formation continue sur les engagements du Groupe, repris dans le Code de conduite et les différentes chartes internes, destiné aux collaborateurs, pour que chacun ait une bonne compréhension des principes fondamentaux qu'il lui est demandé de respecter. Dès leur intégration et tout au long de leur parcours professionnel dans le Groupe, les employés bénéficient de sessions adaptées pour approfondir leur compréhension des engagements sociaux du Groupe. Cette approche favorise l'adhésion aux principes du Code de conduite et des chartes internes, tout en les ancrant dans les pratiques quotidiennes.

Le Groupe a mis en place un système d'alerte pour s'assurer que ses engagements en matière de diversité et d'inclusion sont pleinement effectifs et pour garantir une prise en compte rapide et efficace des éventuelles anomalies. Le système de signalement sécurisé et accessible à tous permet à chaque employé de remonter toute situation problématique et le Groupe s'engage à traiter chaque alerte avec réactivité, en assurant un suivi rigoureux et en mettant en place des mesures correctives adaptées. Les éventuels signalements peuvent notamment s'effectuer au moyen d'une plateforme dédiée, accessible depuis le site Internet du Groupe, ainsi qu'à l'adresse alert.bolloré.com. Le Groupe s'engage à ce que les alertes adressées à la DRH via le système d'alerte concernant des engagements du Code de conduite ou des chartes internes soient traitées sous trois (3) mois maximum.

Le Groupe déploie un accompagnement des filiales dans l'application des engagements, particulièrement sur les sujets de diversité et d'inclusion, et dans la mise en place d'outils et de bonnes pratiques pour répondre aux réalités locales et faciliter l'application des réglementations et des standards internationaux, garantissant ainsi une cohérence et une conformité optimale à tous les niveaux de l'organisation.

Un suivi de la bonne mise en œuvre des politiques est assuré pour évaluer l'efficacité des actions et effectuer d'éventuels ajustements stratégiques pour garantir l'atteinte des cibles fixées. Le Groupe veille à ce que les employés puissent exprimer librement leurs éventuelles préoccupations ou suggestions sur les sujets de diversité et d'inclusion dans le cadre d'un dialogue individuel (directement au cours de l'entretien de performance ou professionnel, ou lors d'un entretien RH qu'ils peuvent solliciter à l'issue de l'entretien de performance ou professionnel ou directement auprès de leurs interlocuteurs RH) ; et/ou d'un suivi personnalisé (par exemple, lors d'un entretien RH au retour d'une longue absence d'un collaborateur, pour, éventuellement, détecter des situations qu'il n'aurait pas exprimées au cours de l'entretien de performance ou professionnel, ou par l'accès possible des collaborateurs à des services de santé adaptés) ; ou par le bon fonctionnement du dialogue social qui permet d'intégrer des sujets liés à la diversité dans les négociations collectives, ou qui permet aux instances représentatives de prendre en compte des préoccupations particulières des employés.

La fréquence des discussions avec les partenaires sociaux sur l'égalité entre hommes et femmes ou sur d'autres sujets de diversité et d'inclusion permet également un suivi des actions et d'identifier les éventuelles mesures d'amélioration.

Les processus RH sont alignés avec les engagements du Groupe. La mise en place d'outils RH et de processus RH transparents et sans discrimination garantissent des entretiens de performance ou professionnels réguliers et structurés qui permettent un échange programmé et complet avec les collaborateurs ; un système de gestion de talents permettant d'évaluer les performances, de fixer les objectifs et d'aligner les compétences, facilitant ainsi le suivi des parcours professionnels et des évolutions des collaborateurs ; un accès aux offres d'emploi ouvert à tous les employés permettant à tous les collaborateurs d'avoir les mêmes opportunités (un nouvel outil de recrutement commun à toutes les entités du Groupe est en cours de déploiement pour mi-2025), et un processus de recrutement et de mobilité interne transparent et accessible.

Le renforcement des capacités des équipes RH à travers des formations spécifiques sur la non-discrimination en entreprise prévues à partir de 2025, les actions menées dans le cadre du respect des obligations légales en matière d'égalité professionnelle, les bonnes pratiques pour garantir l'équité en matière de rémunération et d'évolution de carrière, les actions dans le cadre des accords égalité entre les femmes et les hommes, la surveillance des indicateurs d'égalité professionnelle et le suivi de leur évolution, garantissent la conformité avec les obligations légales en matière de diversité et d'inclusion. Le Groupe encourage ses divisions à prendre des initiatives sur le sujet de l'emploi des personnes en situation de handicap. Ainsi des campagnes de communication interne sur l'importance de l'inclusion des personnes en situation de handicap sont menées au niveau de Bolloré SE Puteaux, IER, Iris et Polyconseil, et certaines filiales mettent en place un référent handicap pour accompagner les salariés et favoriser une meilleure intégration dans les équipes, ou organisent des événements de sensibilisation (DuoDay, conférences, ateliers), ou mènent des études pour l'adaptation des environnements de travail avec des aménagements spécifiques pour garantir une accessibilité maximale (locaux, outils informatiques, ergonomie des postes de travail). Le développement de partenariats avec des associations et des Esat permet de favoriser l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap.

Afin de favoriser l'insertion professionnelle des travailleurs en situation de handicap, les sociétés Blue Solutions, Bluebus, Bolloré SE et Bolloré Energy ont pris l'engagement, dans leur accord QVCT (2023), de faire appel à des établissements et services d'aide par le travail (Esat) et mènent des actions de sensibilisation tout au long de l'année, en particulier DuoDay. IER SAS fait appel à des Esat régulièrement (nettoyage des locaux, test avec les équipes qualification des produits fabriqués par l'entreprise) et organise chaque année une semaine de sensibilisation sur les handicaps visibles et invisibles. En 2024, une conciergerie a été implantée au sein du siège, dans la tour Bolloré qui ne recourt qu'à des salariés issus d'entreprises du secteur adapté. Bolloré Odet, Blue et Bluebus travaillent avec les Esat et entretiennent des partenariats avec certains CAT (Bretagne Ateliers – Le Caillou blanc) pour intégrer des stagiaires et des salariés handicapés au sein des équipes. En collaboration avec le médecin du travail des sociétés Bolloré Odet, Blue Solutions et Bluebus, des travaux sont menés pour rechercher les meilleures solutions au sein de l'entreprise pour les salariés reconnus inaptes à leur poste à la suite d'un problème de santé. Ainsi, des collaborations avec le médecin du travail et le Sameth (service d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés) ont été menées, en 2024, afin d'étudier l'aménagement de poste de travail et d'étudier les possibilités de financement ;

deux (2) stagiaires en situation de handicap ont été accueillis pour la découverte d'un métier en 2024, lors des journées de sensibilisation à l'occasion du DuoDay.

Bolloré Energy a mis en place une commission handicap et un référent handicap dans ses équipes et intègre la thématique non-discrimination dans toutes les formations (accueil, adaptation au poste, égalité professionnelle femmes-hommes). L'entreprise organise des sensibilisations sur le handicap et participe notamment à DuoDay.

IER SAS a nommé un référent handicap et Polyconseil a mis en place un comité handicap composé d'une référente RH et de salariés volontaires dont le rôle est d'informer, d'orienter et d'accompagner les personnes en situation de handicap, disposant ou non d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH).

En 2024, une sensibilisation à l'attention de tous les collaborateurs présents à Puteaux a été conduite par la Direction des ressources humaines, en lien avec le service de santé au travail, à l'occasion de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées. Cette semaine a permis l'organisation d'une conférence et de différents ateliers de sensibilisation sur l'inclusion des personnes handicapées.

3.1.5. FORMATION ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

3.1.5.1. POLITIQUES EN LIEN AVEC L'ENJEU « FORMATION ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES » (S1-1)

Le Groupe considère la formation comme un levier essentiel pour l'amélioration des conditions de travail, le développement des compétences et la performance globale de l'entreprise. La formation joue un rôle clé dans la mise en œuvre des engagements du Groupe en matière de conditions de travail, de dialogue social, de diversité, d'égalité des chances et d'inclusion.

Le Groupe indique dans sa Charte Éthique et RSE qu'il considère la formation et le développement des compétences comme essentiels pour atteindre l'épanouissement, l'engagement et la performance des collaborateurs et collaboratrices.

La politique de formation du Groupe s'inscrit dans une approche globale et intégrée qui repose sur le respect des engagements du Groupe en matière de durabilité (en contribuant à l'alignement avec les engagements du Code de conduite, des chartes internes et des accords internationaux, notamment en matière d'objectifs de développement durable [ODD]) ; sur le respect de l'engagement du Groupe d'être toujours conforme aux obligations légales (par la veille réglementaire et le respect des législations locales et internationales en matière de formation professionnelle et de développement des compétences) ; sur l'amélioration des conditions de travail et du bien-être des employés (l'accompagnement des collaborateurs dans l'adaptation aux évolutions du marché et aux nouvelles compétences requises, la mise en place d'un environnement de travail stimulant et motivant, contribuant à la fidélisation des talents) ; et sur la pérennité des activités et le renforcement de la performance collective (développement

des compétences et de l'adaptabilité des équipes, promotion de l'innovation et de la créativité, accompagnement des employés dans leur mobilité interne et leur évolution professionnelle).

La formation et le développement des compétences sont à la fois un engagement fondamental du Groupe et un pilier de la politique RH en matière de conditions de travail, de dialogue social, de diversité et d'inclusion.

Les formations évoquées précédemment au titre des politiques relatives aux enjeux « conditions de travail et dialogue social » et « diversité, équité et inclusion », telles que le programme de formation continue déployé pour sensibiliser tous les employés aux principes fondamentaux du Code de conduite du Groupe, le parcours d'intégration des employés nouvellement embauchés et les formations obligatoires sur la sécurité et sur les obligations légales, sont une composante majeure de la politique globale de formation du Groupe.

La politique de formation et de développement des compétences est un levier clé pour favoriser le bien-être des collaborateurs, leur épanouissement personnel, leur engagement et leur satisfaction au travail. Elle renforce l'employabilité et la mobilité interne des collaborateurs et contribue à maintenir et à développer les compétences stratégiques au sein du Groupe.

Les engagements du Groupe en matière de formation et développement des compétences sont déployés au sein de chaque division, qui est responsable de la mise en œuvre de la politique en intégrant ses propres spécificités à ses métiers.

3.1.5.2. POLITIQUES POUR GÉRER LES IRO MATÉRIELS LIÉS À L'ENJEU « FORMATION ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES » (S1-1)

L'analyse de double matérialité (ADM) a permis d'identifier les impacts, risques et opportunités (IRO) matériels associés à l'enjeu « formation et développement des compétences ».

Cette analyse met en évidence pour l'ensemble du périmètre des activités le bénéfice de la formation pour l'épanouissement personnel des employés, leur engagement et leur employabilité.

Pour IER, Automatic Systems, Blue Solutions, Bluebus et Bolloré SE Odet, l'analyse met, de plus, en évidence l'importance de la formation pour favoriser la rétention des talents et la préservation des compétences techniques dans l'entreprise, et l'impact positif de la politique de formation et de développement des talents sur la compétitivité et la pérennité des activités.

La politique de formation et de développement des compétences mise en œuvre par le Groupe est une composante de la politique du Groupe en matière de conditions de travail, de dialogue social, de diversité et d'inclusion (D&I), et de sa stratégie RH. Cette approche permet d'assurer à la fois la conformité aux obligations légales, la montée en compétences des collaborateurs et l'adaptation aux évolutions du marché du travail.

Pour gérer les IRO matériels identifiés lors de l'ADM, le Groupe met en œuvre sa politique de formation et déploie les formations obligatoires et des formations volontaires en lien avec les enjeux identifiés comme matériels (conditions de travail, dialogue social, diversité, inclusion, équilibre entre vie professionnelle et vie privée).

Les formations obligatoires constituent un socle essentiel pour assurer la sécurité, la conformité réglementaire et la performance des employés en parallèle des formations spécifiques déployées pour renforcer le dialogue social. Les différentes divisions du Groupe enrichissent cette démarche en développant des dispositifs adaptés à leur contexte, leur environnement et leurs activités spécifiques. Le Groupe encourage les initiatives visant à renforcer la formation et le développement des compétences au sein de ses filiales.

Dans le cadre de son rapport de durabilité, le Groupe intègre ces formations dans ses politiques de gestion des IRO matériels identifiés par l'analyse de double matérialité. Plusieurs formations essentielles ont ainsi été évoquées dans les chapitres précédents pour illustrer les actions mises en œuvre, notamment les formations sur le dialogue social et les droits des travailleurs (la sensibilisation des managers et des équipes RH aux obligations légales en matière de dialogue social, l'accompagnement des équipes RH et des managers pour assurer une meilleure compréhension des relations sociales et de la concertation avec les instances représentatives du personnel [IRP]) ; la formation sur la diversité, l'inclusion et l'égalité professionnelle (les formations sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée), les programmes de coaching pour les collaborateurs afin de les aider à mieux se connaître et à interagir dans leur environnement, les outils de sensibilisation sur l'impact des horaires de travail sur la santé et l'équilibre

personnel, l'accompagnement des managers pour optimiser la gestion des plannings et prévenir les surcharges de travail. L'évaluation régulière des formations via les entretiens de performance, les indicateurs de suivi et les retours des salariés permettent d'ajuster les actions et d'améliorer les dispositifs mis en place. Le processus d'évaluation

professionnelle (avec, notamment, la conduite d'entretiens de performance et la conduite d'un bilan des actions de formation) est un élément central de la politique de formation et de développement des compétences du Groupe ; il permet, à la fois, d'évaluer les formations suivies par les employés et de recueillir leurs besoins en formation.

3.1.5.3. CIBLES – OBJECTIFS DES POLITIQUES POUR GÉRER LES IRO MATÉRIELS LIÉS À L'ENJEU SPÉCIFIQUE « FORMATION ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES » (S1-5)

Afin d'assurer le respect de ses engagements en matière de formation et de développement des compétences, le Groupe a défini des objectifs précis pour l'année 2025 dans le cadre de ses politiques liées aux impacts, risques et opportunités (IRO matériels) identifiés lors de l'analyse de double matérialité.

Les cibles ont été définies conjointement par la Direction des ressources humaines du Groupe et celles des différentes divisions du Groupe et s'appliquent à l'ensemble du périmètre d'activité et des effectifs salariés du Groupe.

Au minimum 7 heures de formation en moyenne, par an, pour les salariés, tous types de formation confondue.

Cette cible s'inscrit dans la politique de formation du Groupe qui vise à garantir l'employabilité et l'évolution professionnelle des collaborateurs, tout en renforçant leur engagement. Un outil de suivi des formations permet le suivi de la réalisation de la cible.

80 % des salariés bénéficient d'un (1) entretien de performance ou d'un entretien professionnel au moins tous les deux (2) ans

Cet objectif s'applique à l'ensemble du périmètre et à l'ensemble des effectifs salariés du Groupe. Il s'inscrit à la fois dans la politique du Groupe en matière de formation et de développement des compétences et dans les différentes politiques relatives à l'enjeu « conditions de travail et dialogue social » et celles relatives à l'enjeu « diversité, équité et inclusion ».

L'entretien de performance et l'entretien professionnel sont des éléments charnières de la politique RH du Groupe. Ils contribuent à la fidélisation et à la montée en compétence des collaborateurs et au dialogue direct avec chacun des collaborateurs.

Un outil de suivi des entretiens réalisés permet le suivi de la réalisation de cet objectif.

En fixant cette cible pour l'année 2025, le Groupe s'assure de la mobilisation de ses filiales vers l'atteinte de cet objectif, dont la réalisation se mesurera sur une période glissante de deux (2) ans à partir de 2025.

3.1.5.4. ACTIONS POUR RÉAGIR AUX IRO LIÉS À L'ENJEU « FORMATION ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES » (S1-4)

La DRH du Groupe organise des sessions d'initiation et de progression autour de « Process Communication Model » (PCM), qui permet aux collaborateurs qui sont formés de développer leur connaissance de soi et leur mode de fonctionnement individuel et collectif, notamment la gestion du stress.

Les bilans de formation organisés à l'occasion des entretiens de performance permettent une évaluation avec l'employé des formations suivies et l'identification des besoins futurs. D'une manière générale, le Groupe encourage toutes les initiatives positives de ses filiales en matière de formation et de développement des compétences des employés. Les divisions du Groupe ont la latitude pour mettre en œuvre des dispositifs adaptés à leur environnement.

Bolloré Energy a élaboré un parcours d'intégration pour les nouveaux embauchés (accueil par le manager, découverte des métiers, goodies, formations liées à l'activité de la société). Un plan de formation du personnel détaillé est établi chaque année. Les besoins de formation sont recensés à l'issue des entretiens annuels et le plan de formation est établi après des réunions par activités.

Automatic Systems a signé en 2025 un accord GEPP (gestion des emplois et des parcours professionnels), bien que ce ne soit pas pour elle une obligation étant donné le nombre de ses employés ; IER met en œuvre un plan de formation chaque année et a recours à un dispositif d'évaluation « à chaud et à froid » des formations avec un suivi d'indicateurs.

Bolloré Odet et les sociétés Blue Solutions et Bluebus établissent un plan de développement des compétences qu'ils mettent en œuvre dans l'année. Toutes les formations obligatoires du Groupe (modules e-learning) sont suivies par les populations d'effectif concernées, un bilan de formation est effectué. Un programme de formation des nouveaux salariés à la prise de leur nouvelle fonction a été mis en place. En cas de changement d'affectation, chaque salarié bénéficie d'une période de formation/d'adaptation de

trois mois (éventuellement renouvelable). À l'issue de cette période, un point est réalisé avec le salarié pour évaluer l'éventuel besoin de formations complémentaires pour un maintien dans la nouvelle affectation. Les postes à pourvoir en interne comme en externe sont régulièrement communiqués via la bourse à l'emploi interne. La priorité est donnée au recrutement en interne. Chaque candidat est reçu par les RH et le responsable du service qui recrute. La Direction des ressources humaines favorise et accompagne les mobilités internes lorsque cela est possible.

La Direction des ressources humaines de Bolloré Odet, Blue Solutions et Bluebus travaille dans une logique de « démarche compétence » afin de développer l'employabilité et le professionnalisme de ses collaborateurs. Aussi, en étroite collaboration avec les managers, les organigrammes et les filières métiers sont régulièrement mis à jour et analysés. Ces filières sont de véritables outils de suivi des carrières et d'anticipation des besoins en capital humain. Elles transcrivent les évolutions professionnelles possibles au sein d'un périmètre et les étapes pour y parvenir. De même, les descriptifs de poste et les définitions de fonction sont régulièrement mis à jour. Les entretiens professionnels individuels sont menés tous les deux (2) ans sur le périmètre français afin d'accompagner les possibilités d'évolution de carrière, de mobilité interne et le développement de la polyvalence. Une gestion partagée des ressources humaines est menée en étroite collaboration avec les managers de proximité afin de bien connaître les collaborateurs en situation de travail et de garantir une bonne adéquation des compétences. Cette décentralisation permet aussi de responsabiliser, d'optimiser la prise de décision, en vue d'améliorer l'efficacité et de garantir l'égalité et l'équité. L'entretien professionnel individuel est vécu comme un entretien de progrès permettant d'échanger sur les objectifs fixés et réalisés, sur le comportement, les souhaits d'évolution, les actions d'accompagnement et de formation, les objectifs futurs.

3.1.6. PROCESSUS D'INTERACTION AU SUJET DES INCIDENCES AVEC LES TRAVAILLEURS DE L'ENTREPRISE ET LEURS REPRÉSENTANTS (S1-2)

Le Groupe a mis en place plusieurs dispositifs pour assurer un dialogue permanent avec ses salariés et leurs représentants. Ce dialogue permet d'aborder les sujets ayant un impact sur les effectifs, et en particulier, ceux relatifs aux IRO matériels qui ont été identifiés dans le cadre de notre analyse de double matérialité.

L'interaction avec les salariés prend différentes formes : information, consultation ou participation selon les sujets traités.

Le Groupe partage régulièrement avec les représentants du personnel les données économiques, sociales et environnementales. Lorsque des représentants du personnel ne sont pas en place dans une entité, ces informations sont directement transmises aux salariés concernés. Toute décision susceptible d'impacter l'emploi fait l'objet d'une information ou d'une consultation auprès

des instances représentatives du personnel, notamment en France et en Belgique.

Les interactions ont lieu à plusieurs moments clés. Chaque année, la politique sociale et les données économiques sont présentées aux représentants du personnel, et des négociations collectives sont organisées. D'autres échanges ponctuels ont lieu sur les informations économiques et sociales courantes. De plus, la Direction présente régulièrement la situation financière de l'entreprise à l'ensemble des collaborateurs.

L'entreprise alloue des ressources spécifiques à ce dialogue. En France, un budget de fonctionnement est mis à disposition des comités sociaux et économiques (CSE) pour leur permettre d'exercer leurs missions, correspondant généralement à 0,2 % de la masse salariale brute.

Les salariés et leurs représentants sont également consultés sur les incidences des mesures environnementales, notamment en cas de restructuration, de création ou de suppression d'emplois, de formation, de reconversion, de santé et de sécurité, ainsi que sur les questions d'égalité professionnelle et d'équité sociale. Lorsqu'un projet a un impact environnemental, son analyse est intégrée aux consultations en cours.

Les points de vue des salariés sont pris en compte dans les décisions de l'entreprise. Avant la mise en œuvre de tout projet ayant un impact sur l'emploi, l'avis des représentants du personnel est sollicité. Cette implication des salariés se fait aussi à travers la mise en place de groupes de travail, composés de managers et de collaborateurs, chargés de réfléchir aux priorités de l'entreprise.

Les salariés sont informés des suites données à leurs retours via plusieurs canaux : communications syndicales, diffusion des procès-verbaux des réunions par affichage, e-mail ou intranet, et mise à disposition des accords collectifs signés sur ces mêmes supports.

Le dialogue avec les salariés peut être direct ou passer par leurs représentants. Lorsqu'une représentation du personnel existe, un calendrier de réunions est défini et communiqué à tous les élus. L'ordre du jour des réunions est établi conjointement par l'employeur et le secrétaire de l'instance représentative du personnel.

Les interactions ont lieu régulièrement. En fonction de la taille des sociétés, les instances représentatives du personnel sont réunies tous les mois ou tous les deux mois. Des réunions extraordinaires sont également organisées en cas de projet ayant un impact sur l'emploi. En complément, des réunions d'équipes sont prévues sur différents sujets dans l'ensemble des filiales.

La Direction générale de l'entreprise, directement ou par délégation, le plus souvent opérée au profit de la Direction des ressources humaines, a la responsabilité opérationnelle de veiller à ce que ces interactions aient lieu.

Le Groupe évalue l'efficacité du dialogue social en recueillant régulièrement l'avis de chaque instance représentative, mais aussi, en prenant en compte le suivi d'indicateurs, par exemple le nombre de réunions de CSE ordinaires et extraordinaires, le nombre de suggestions émises par les salariés, l'inventaire des accords conclus ou les résultats des négociations qui se sont tenues.

Le Groupe veille à ce que ses employés puissent exprimer librement leurs éventuelles préoccupations ou suggestions dans le cadre d'un dialogue individuel (directement au cours de l'entretien de performance ou professionnel ou lors d'un entretien RH qu'ils peuvent solliciter à l'issue de l'entretien de performance ou professionnel ou directement auprès de leurs interlocuteurs RH), lors d'un suivi personnalisé (par exemple lors d'un entretien RH au retour d'absence longue d'un collaborateur, pour éventuellement détecter des situations qu'il n'aurait pas exprimé au cours de l'entretien de performance ou professionnel, ou par un accès possible à des services de santé adaptés) ou par le bon fonctionnement du dialogue social qui permet d'intégrer des sujets liés à la diversité dans les négociations collectives ou de prendre en compte les préoccupations des employés par les instances représentatives.

Le Groupe veille au respect des droits fondamentaux de ses collaborateurs et par ses collaborateurs dans leur environnement professionnel. Le Code de conduite du Groupe, qui rappelle ses engagements en matière de respect des droits de l'homme, est intégré au règlement intérieur de toutes les filiales du Groupe qui en sont dotées. Toutes les instances représentatives du personnel ont été consultées à ce sujet, conformément à la loi.

Le suivi individuel de la bonne mise en œuvre est également assuré via les entretiens de performance ou professionnels qui permettent à chaque collaborateur de s'exprimer sur ses conditions de travail, ses attentes et ses préoccupations, et à chaque entreprise d'analyser la qualité du dialogue social, d'identifier les éventuelles zones d'amélioration et de renforcer le bien-être au travail.

L'efficacité de ces actions est mesurée régulièrement dans le cadre du dialogue social, et des ajustements stratégiques sont effectués si nécessaire pour garantir l'atteinte des cibles fixées.

Une attention particulière est portée aux salariés les plus vulnérables ou susceptibles d'être marginalisés, comme les femmes et les travailleurs en situation de handicap. Dans les filiales de plus de 50 salariés, la présence des équipes RH est renforcée. Tous les employés ont la possibilité de rencontrer un référent RH à tout moment. Lorsque la situation l'exige, un soutien spécifique est proposé, notamment par des psychologues du travail ou des organismes spécialisés.

3.1.7. PROCESSUS DE RÉPARATION DES INCIDENCES NÉGATIVES ET CANAUX PERMETTANT AUX TRAVAILLEURS DE L'ENTREPRISE DE FAIRE PART DE LEURS PRÉOCCUPATIONS (DISPOSITIFS D'ALERTE ET PROCESSUS DE REMÉDIATION) (S1-3)

Dispositif d'alerte

Le système d'alerte, accessible depuis le site Internet du Groupe ainsi qu'à l'adresse alert.bolloré.com, intègre dans un ensemble les sujets concernant, d'une part, la lutte contre la corruption et le trafic d'influence et, d'autre part, les thématiques du devoir de vigilance, qui ont été définies et détaillées.

En effet, la loi dite « Sapin II » requérant la mise en place d'un système de recueil des signalements similaire à celui exigé par la loi sur le devoir de vigilance, les systèmes ont été développés sur une même plateforme dans un souci de mutualisation et dans le respect des exigences de l'Agence française anticorruption (AFA) et de la Commission nationale de l'informatique et des libertés (Cnil).

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

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

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

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

À ce titre, la plateforme de recueil des alertes et signalements du Groupe peut être mobilisée pour les alertes relatives à des atteintes ou risques d'atteintes aux droits humains, aux libertés fondamentales, à la santé-sécurité des personnes ou encore à l'environnement.

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

Si une enquête permet d'établir la matérialité d'un manquement signalé et la responsabilité de leurs auteurs présumés, des sanctions disciplinaires et/ou des poursuites judiciaires seront prises à l'encontre de la ou des personnes mises en cause.

Le Groupe Bolloré assure un traitement confidentiel des signalements et assure la protection des auteurs de signalement de bonne foi contre toute forme de représailles. Cette protection est inscrite aux règlements intérieurs de l'ensemble des filiales du Groupe, de sorte que ceux qui y contreviendraient s'exposeraient et/ou à des poursuites judiciaires.

Processus de remédiation

Les collaborateurs disposent de plusieurs moyens pour exprimer leurs préoccupations. Le Groupe veille à ce que ses employés puissent exprimer librement leurs éventuelles préoccupations ou suggestions dans le cadre d'un dialogue individuel (directement au cours de l'entretien de performance ou professionnel ou lors d'un entretien RH qu'ils peuvent solliciter à l'issue de l'entretien de performance ou directement auprès de leurs interlocuteurs RH), lors d'un suivi personnalisé (par exemple lors d'un entretien RH au retour d'absence longue d'un collaborateur, pour éventuellement détecter des situations qu'il n'aurait pas exprimé au cours de l'entretien de performance ou professionnel, ou par un accès possible à des services de santé adaptés) ou par le bon fonctionnement du dialogue social qui permet d'intégrer des sujets liés à la diversité et l'inclusion dans les négociations collectives ou qui permet de prendre en compte les préoccupations des employés par les instances représentatives. Le Groupe a aussi mis en place un système d'alerte et un dispositif de protection des lanceurs d'alerte. Le système de signalement sécurisé et accessible à tous permet à chaque employé de remonter toute situation problématique, et le Groupe s'engage à traiter chaque alerte avec réactivité, en assurant un suivi rigoureux et en mettant en place des mesures correctives adaptées. Le Groupe s'engage à ce que les alertes adressées à la Direction des ressources humaines concernant des engagements du Code de conduite ou des chartes internes soient traitées sous trois (3) mois au maximum.

Tous ces dispositifs ont été mis en place en interne, sans recours à des mécanismes externes. Le Groupe dispose ainsi d'un système structuré de gestion des plaintes et des réclamations.

Pour garantir l'accessibilité et l'efficacité de ces canaux, le Groupe maintient des effectifs RH dédiés et assure le bon fonctionnement de la plateforme de signalement. Le renouvellement régulier des instances représentatives du personnel contribue également à assurer une continuité dans le dialogue social et la représentation des intérêts des salariés. L'organisation régulière du renouvellement des instances sociales garantit une représentation continue des salariés et une écoute active de leurs préoccupations.

Toute réclamation transmise via le dispositif d'alerte ou relayée par les représentants du personnel est ensuite prise en charge par la Direction des ressources humaines. Une enquête est alors réalisée sur la base des signalements reçus pour analyser la situation et prendre les mesures appropriées.

L'efficacité de ces dispositifs repose sur le maintien de ressources dédiées et sur un suivi rigoureux des signalements traités.

Les parties prenantes concernées par les éventuelles plaintes ou réclamations sont entendues lors des enquêtes, garantissant ainsi que leurs préoccupations sont prises en compte dans la résolution des problèmes signalés.

Les canaux de remontée des plaintes sont reconnus comme légitimes et suscitent la confiance des employés. Ils sont largement communiqués en interne et accessibles à tous.

Chaque situation est étudiée individuellement afin de proposer une réponse adaptée. Les solutions mises en place respectent les normes internationales en matière de droits humains. L'entreprise tire également des enseignements des plaintes reçues afin d'améliorer en continu ses processus et de prévenir les risques futurs.

Le dialogue avec les plaignants est privilégié afin de trouver des solutions adaptées, plutôt que d'imposer des décisions unilatérales. La fonction RH, indépendante du management opérationnel, assure un traitement impartial et objectif des signalements.

Les employés sont protégés contre toute forme de représailles lorsqu'ils utilisent ces dispositifs. Cette protection est garantie par le Code de conduite du Groupe, qui permet également de signaler une alerte de manière anonyme via la plateforme dédiée.

Les représentants des travailleurs bénéficient par ailleurs des protections légales en vigueur, garantissant leur liberté d'action et leur capacité à défendre efficacement les droits des salariés.

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

3.1.8.1. DESCRIPTION DES POLITIQUES PORTANT SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ (S1-1)

GROUPE

L'ensemble des filiales des divisions Blue, Bolloré Innovative Thin Films, Systèmes et Bolloré Energy appliquent, à travers leurs directions QHSE, des politiques santé-sécurité propres à leurs activités industrielles, qui se déclinent à travers des programmes d'amélioration présentés et validés chaque année par les instances représentatives du personnel. Ces politiques santé-sécurité sont mises en œuvre pour prévenir les risques d'accidentologie.

Par ailleurs, le Groupe Bolloré a formalisé son engagement à suivre les standards internationaux relatifs à la protection des droits humains et à la santé et sécurité des personnes au sein de son dispositif éthique (Code de conduite, Charte Éthique et RSE) et est adhérent au Pacte mondial des Nations unies.

Chaque activité déploie des politiques de prévention à travers notamment l'élaboration et la mise à jour annuelle du duerp, ou document unique

d'évaluation des risques professionnels, et les réunions régulières du CSSCT, ou comité santé sécurité et conditions de travail.

Le CSSCT doit inclure obligatoirement les membres du comité social et économique (CSE), un représentant de l'employeur, le médecin du travail, le responsable QHSE, le Directeur des ressources humaines ainsi que le Président-directeur général ou un représentant du dirigeant. Il se réunit une fois par trimestre, donc au minimum quatre fois par an.

La performance en matière de santé-sécurité est également suivie par les équipes ressources humaines, qui sont chargées de la consolidation des taux de fréquence et de gravité et ont la charge de la déclaration des accidents éventuels, ainsi que par les instances représentatives du personnel.

BLUE

La division Blue dispose d'une politique SSE (santé, sécurité, environnement) « Être au service du développement durable », adressée et signée par son Président-directeur général à l'ensemble des effectifs Blue Solutions et Bluebus. Elle se décline en six points :

1. **faire en sorte que chaque membre du personnel puisse quitter son travail en bonne santé ;**
2. **améliorer la sécurité ;**

3. **respecter les réglementations ;**
4. **réduire l'impact de nos activités sur l'environnement ;**
5. **privilégier la prévention ;**
6. **donner à chacun les moyens de bien faire.**

Elle s'applique à l'ensemble des travailleurs des chaînes de production des filiales de Blue.

BOLLORÉ INNOVATIVE THIN FILMS

Concernant les activités de Bolloré Innovative Thin Films, la politique SSE, « Soyons acteur du changement » est communiquée à l'ensemble des salariés, plaçant la performance en matière de santé-sécurité dans un objectif d'amélioration continue, et la prévention dans une logique d'implication de l'ensemble du personnel. Cette politique s'applique à l'ensemble des travailleurs des chaînes de production des filiales de Bolloré Innovative Thin Films.

SYSTÈMES

Les entités IER et Automatic Systems disposent de politiques QHSE couvrant les enjeux de santé et sécurité au travail des salariés et des tiers, et déploient un système de management HSE faisant l'objet d'audits d'évaluation. Le système de management HSE comprend :

- la publication de la documentation (analyse de risques, document unique incluant les risques psychosociaux, programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail ou papripact, fiches de postes, consignes et fiches de sécurité) ;
- la sensibilisation et la formation à la prévention des risques auxquels sont exposés les collaborateurs : habilitation électrique, manutention manuelle, risques chimiques, risques routiers ;

- l'analyse systématique des causes des accidents du travail pouvant survenir sur les sites ;
- un diagnostic et un plan d'action aux risques psychosociaux pour les entités IER et Automatic Systems France ;
- la mise en place de plans d'action et de propositions d'actions correctives, et la publication aux parties prenantes, formalisés dans le papripact, donnant lieu à un bilan annuel validé par les instances représentatives du personnel (CSE).

Sur l'appui de leur système de management HSE, IER et Automatic Systems sont engagées dans un processus de prévention des risques professionnels, en collaboration étroite avec leurs parties prenantes internes (partenaires sociaux, membres des CSSCT ou encore la médecine du travail).

BOLLORÉ ENERGY

Bolloré Energy dispose d'une politique SSE, mise à jour en 2019. Cette politique encadre les risques associés aux enjeux de santé et de sécurité au travail. La division de logistique pétrolière s'appuie sur cette politique afin de déployer ses meilleurs efforts pour satisfaire le niveau d'exigence de ses clients, et a développé un référentiel de bonnes pratiques pour maîtriser ces risques, et tout particulièrement les risques liés au transport, dans le cadre de l'acheminement de ses produits et services auprès des particuliers. À noter que les sites classifiés Seveso sont soumis à des règles spécifiques et particulièrement strictes en matière de santé et sécurité.

Concernant la prévention des accidents, les principales actions portent sur la prévention des risques incendie. En effet, le caractère inflammable du fioul et du gazole se déclenche à très haute température (plus de 65 °C). C'est pourquoi une politique de prévention des accidents majeurs, mise à jour en 2022, est en place sur les sites identifiés comme les plus à risques de Bolloré Energy. À ce titre, les politiques santé-sécurité de Bolloré Energy priorisent les travailleurs les plus à risques, soit les chauffeurs-livreurs ainsi que les opérateurs présents sur les dépôts pétroliers.

3.1.8.2. DESCRIPTION DES PROCESSUS EN PLACE POUR MOBILISER LES TRAVAILLEURS ET LEURS REPRÉSENTANTS AU SUJET DE LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ (S1-2/SBM-2)

Les divisions du Groupe déploient, au sein de leurs filiales respectives, différents processus de mobilisation des travailleurs et de leurs représentants sur les enjeux santé-sécurité. Le suivi des enjeux santé-sécurité s'opère au niveau des Directions et des équipes QHSE, qui sont directement rattachées à la Direction générale, ainsi qu'à travers les réunions régulières du CSSCT de chaque entité.

Le CSSCT doit inclure obligatoirement les membres du CSE, un représentant de l'employeur, le médecin du travail, le responsable QHSE, le Directeur des ressources humaines ainsi que le Président-directeur général ou un représentant du dirigeant. Il se réunit une fois par trimestre, donc au minimum quatre fois par an. Plusieurs fonctions sont en charge de la thématique : la Direction des ressources humaines, les Chefs d'établissement, ainsi que les responsables QHSE.

BLUE

Les impacts et risques liés à la santé et à la sécurité font l'objet de communications régulières auprès des salariés, notamment par les opérateurs, permettant de remonter les enjeux identifiés au point de pilotage de la performance.

Parmi les processus déployés pour mobiliser les travailleurs et leurs représentants sur les enjeux santé-sécurité, les filiales de Blue peuvent

également s'appuyer sur un réseau de correspondants santé-sécurité, déployés sur les sites, et sur la consolidation des données remontées, effectuées au niveau des ressources humaines qui ont également la charge de la communication dans ce domaine. Les équipes RH travaillent avec les équipes QHSE en organisant des visites de la médecine du travail pour des formations.

BOLLORÉ INNOVATIVE THIN FILMS

Concernant les activités de Bolloré Innovative Thin Films, un objectif annuel de réalisation des visites sécurité est défini sur tout le périmètre opérationnel. Ces visites permettent d'échanger sur ces enjeux avec les salariés et de discuter des bonnes pratiques et des bons comportements à déployer qui seront ensuite commentés dans les services concernés. Le cas échéant, ces bonnes pratiques peuvent alimenter le plan d'action sécurité.

SYSTÈMES

Les filiales de la division Systèmes s'appuient essentiellement sur les mécanismes de consultation de leurs parties prenantes internes (CSE, CSSCT, CPPT). Au-delà des consultations mensuelles, des consultations extraordinaires peuvent être programmées au besoin.

BOLLORÉ ENERGY

Chaque année, un groupe de travail est organisé avec les représentants du personnel pour effectuer un recensement des risques professionnels et évaluer les différentes typologies de risques, leurs fréquences, leurs gravités et leurs niveaux de maîtrise. Quatre réunions de la CSSCT sont organisées dans l'année. Ces temps d'échanges permettent de suivre l'avancée des actions déployées, et également la remontée d'informations du terrain. Par ailleurs, un Comité de direction HSE est mis en place une fois par mois.

3.1.8.3. DESCRIPTION DES CANAUX PERMETTANT AUX PERSONNELS DE FAIRE PART DE LEURS PRÉOCCUPATIONS EN LIEN AVEC LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ (S1-3)

Les réunions trimestrielles du CSSCT avec les représentants du personnel et les équipes RH de chaque filiale permettent de traiter les préoccupations en lien avec la santé et la sécurité. Par ailleurs, l'ensemble des filiales du Groupe a mis en place, sur ses activités industrielles, un mécanisme de remontée des incidents et des accidents, du terrain vers leurs Directions générales.

Les entités industrielles utilisent également un système de suggestion afin de consulter le personnel et ses représentants, permettant d'inciter les opérateurs à être actifs sur la sécurité. Les salariés peuvent proposer des améliorations en matière de santé-sécurité. Chaque opérateur peut remonter ainsi des suggestions au manager à tout moment. Ces dernières sont traitées mensuellement en Comité de pilotage au sein duquel sont également suivis des indicateurs de performance de traitement des suggestions en temps et de qualité de service. Une personne en charge de l'amélioration en la performance assure le suivi. Concernant la division Blue, les filiales peuvent également s'appuyer sur une procédure de gestion de crise, détaillant les principes d'organisation à mettre en œuvre au sein de la division lors d'une situation de crise afin d'anticiper et de minimiser les impacts. Cette procédure est de la responsabilité de la Direction générale de Blue et s'appuie sur une identification des catégories de risques pouvant aboutir à une crise majeure. Les délégués syndicaux mènent régulièrement une campagne de questionnaires auprès des salariés, intégrant ces enjeux.

Il est à noter que les accidents du travail survenant au sein des activités industrielles du Groupe Bolloré font systématiquement l'objet d'une analyse par les équipes QHSE avec un arbre des causes, et sont assortis de plans d'action (achat d'équipement, déploiement d'actions de sensibilisation complémentaires, formation, etc.) figurant au sein du duerp.

Par ailleurs, l'ensemble des collaborateurs peuvent s'adresser aux représentants des instances représentatives du personnel de leur entité pour remonter leurs préoccupations le cas échéant.

Le dispositif d'alerte professionnelle permet aux membres du personnel ainsi qu'aux collaborateurs extérieurs et occasionnels des sociétés du Groupe Bolloré de porter à sa connaissance 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 de leurs fournisseurs. En contrepartie, l'auteur du signalement bénéficie des garanties associées au statut de lanceur d'alerte :

- confidentialité : les éléments de nature à l'identifier sont traités de façon confidentielle et ne peuvent être divulgués, en dehors du cercle des personnes habilitées à traiter le signalement, qu'avec son consentement, sauf à l'autorité judiciaire ;

- protection : ce dispositif est facultatif ; il ne remplace pas mais complète les modes classiques de remontée des faits entrant dans sa finalité (notamment, s'agissant des salariés, la voie hiérarchique). Aucune sanction disciplinaire, ou de quelque nature que ce soit, ne saurait être prononcée pour sa non-utilisation ou pour son utilisation de bonne foi, quand bien même les faits signalés se révéleraient par la suite inexacts ou ne donneraient lieu à aucune suite.

Ce dispositif, accessible depuis le site Internet du Groupe ainsi qu'à l'adresse alert.bolloré.com, peut également permettre des signalements en lien avec les enjeux santé-sécurité.

Les alertes sont reçues par les référents, dans le périmètre de leurs fonctions, spécialement désignés d'un commun accord par toutes les sociétés du Groupe utilisatrices du dispositif d'alerte, à raison de leur positionnement, de leurs compétences, de l'autorité et des moyens dont ils disposent, pour en analyser la recevabilité et diligenter ou coordonner l'enquête qui s'ensuit. Tout référent est astreint à une obligation renforcée de confidentialité.

Chaque référent s'appuie sur une équipe restreinte, composée de membres du personnel de la société Bolloré SE, spécialement habilités à exercer les missions correspondantes, et soumis aux mêmes obligations, notamment de confidentialité renforcée et de formation, que le référent. Les membres de cette équipe sont choisis à raison de leurs compétences dans les domaines dont le référent peut être saisi. Ils appartiennent notamment à la Direction des ressources humaines pour les faits de discrimination et de harcèlement moral ou sexuel, les atteintes à la santé et la sécurité des personnes, aux droits humains et aux libertés fondamentales mettant en cause un salarié d'une société du Groupe Bolloré.

L'ensemble des collaborateurs du Groupe est informé sur l'existence du dispositif et sensibilisé sur les enjeux associés à travers une formation en ligne obligatoire sur le Code de conduite. La Direction de la conformité peut notamment suivre l'efficacité du dispositif en analysant le nombre de vues et de visites mensuelles de la plateforme d'alerte ou des pages dédiées sur le site officiel du Groupe.

3.1.8.4. DESCRIPTION DES PLANS D'ACTION POUR GÉRER LES IMPACTS RISQUES ET OPPORTUNITÉS (IRO) EN LIEN AVEC LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ (S1-4)

RISQUES D'ACCIDENTS INDUSTRIELS

Les risques d'atteintes à la santé et la sécurité des employés pouvant survenir en raison d'un accident industriel ont été identifiés comme matériels pour Blue en raison des enjeux associés aux opérations liées à la fabrication des batteries et des bus (incendie, explosion de sites de stockage). Plus spécifiquement, dans le cadre de la production de batteries au lithium, les enjeux d'exposition et de manipulation de produits dangereux sont identifiés. Si le lithium n'est pas toxique, il peut cependant être dangereux par son caractère corrosif et inflammable. La conception des locaux (conditionnement en air sec des ateliers notamment), les moyens de prévention du risque incendie, les consignes opérationnelles, la formation du personnel, les équipements de protection individuelle sont adaptés aux risques spécifiques au lithium métal. Blue Solutions est spécialisée dans une technologie de batteries « tout solide » : en cas de percement, il n'y a pas d'écoulement de liquide dangereux ou de formation d'atmosphère exothermique en milieu confiné.

À noter que les sites de production de batteries Blue Solutions sont certifiés selon la norme automobile IATF 16949:2016, renforçant les aspects liés à la sécurité, la traçabilité et les spécifications techniques exigées pour la production automobile.

La maîtrise des risques des sites de Blue est formalisée par le déploiement de systèmes de management environnemental ou de mesures et contrôles spécifiques suivant des référentiels reconnus tels que la norme ISO 14001. Le système de management et le référentiel ISO 14001 intègrent la prévention et la gestion des risques d'accidents industriels. En 2024, 100 % des entités de Blue et de Bolloré Innovative Thin Films sont couvertes par un système de management intégrant les enjeux environnementaux comme les enjeux santé-sécurité.

Différentes politiques et différents documents formalisent la prise en compte des risques associés aux accidents industriels :

- le programme environnement, signé par le Président-directeur général de Blue, intègre un pilier « Réduction des risques et impacts environnementaux liés aux activités » comprenant un axe d'engagement « Maîtrise des risques : assurer la maîtrise des risques liés aux stockages de bus, de batteries et de matières dangereuses » ;
- le plan d'urgence Blue Solutions, répondant aux exigences IATF, et validé par le Directeur général, recense différentes typologies de risques, incluant la survenance d'incendie, dont la fréquence et la gravité font l'objet d'une cotation. Le document présente les actions déployées pour la maîtrise des risques ;
- l'analyse de risques processus – formalisée dans des analyses SWOT appliquées à chaque process QHSE – ainsi que l'application des consignes EPI et ESI. Les consignes incluent une fiche d'alerte pompiers, présentant la procédure à suivre en cas de départ de feu. En effet, des collaborateurs sont spécifiquement formés afin de pouvoir constituer une première force de réaction en cas d'accident et de réagir en cas d'alarme. Le cas échéant, ils sont à même de maîtriser les risques liés à un potentiel départ de feu ;
- le plan d'intervention (PDI) de Blue, formalisé sous plusieurs documents par bâtiment, en cours de restructuration et réalisé en collaboration avec les pompiers.

Des modes opératoires spécifiques découlent de ces procédures. À noter que les sites de Blue Solutions sont classés ICPE (Installation Classée pour la Protection de l'Environnement), et sont donc à ce titre soumis à un régime de classement adapté à l'importance des risques et impacts négatifs et à des contrôles réglementaires.

RISQUES D'ACCIDENTS DU TRAVAIL

GROUPE

Les accidents du travail survenant au sein des activités industrielles du Groupe Bolloré font systématiquement l'objet d'une analyse par les équipes QHSE avec un arbre des causes, et sont assortis de plans d'action (achat d'équipement, déploiement d'actions de sensibilisation complémentaires,

formation, etc.) figurant au sein du duerp. Le papripact formalise les plans d'action santé-sécurité, donnant lieu à un bilan annuel validé par les instances représentatives du personnel dans le cadre du CSE. Il est formalisé par l'ensemble des activités.

BLUE

Les risques d'atteintes à la santé et la sécurité des employés des filiales de Blue renvoient aux risques chimiques, aux coupures, au risque électrique, aux enjeux liés aux machines en mouvement ou à la manutention de pièces lourdes (moyens de levage).

Pour réduire le nombre d'accidents, les filiales de Blue s'appuient sur la méthode 5S, un système reposant sur cinq étapes afin d'optimiser l'organisation du lieu de travail, ainsi que sur l'amélioration des protections des machines sur l'ensemble des postes à travers des analyses de risques régulières. En complément de ces outils, le déploiement d'une formation dédiée obligatoire vient renforcer la culture sécurité auprès des managers qui effectuent régulièrement des visites sécurité sur les sites. En 2024, Blue Solutions en a déployé 60. Par ailleurs, des actions de prévention sont identifiées dans le cadre de la cotation annuelle du duerp et à travers la réunion trimestrielle du CSSCT, qui présente le bilan des actions traitées, ainsi que les actions correctives déployées.

Parmi les processus et les plans d'action déployés pour prévenir les risques santé-sécurité, les sites industriels ont également mis en place des systèmes de remontée de suggestions du personnel, permettant d'impliquer les équipes dans la démarche et de proposer et de lancer des pistes d'amélioration de la sécurité des postes de travail. Les sites français bénéficient d'une politique de prévention des situations de pénibilité au travail au travers d'engagements et d'actions s'intégrant dans la continuité du processus de prévention des risques professionnels en collaboration avec le médecin du travail. L'ensemble des facteurs de pénibilité sont analysés depuis juillet 2016, au-delà de l'obligation légale. Seul le travail en équipes successives alternantes, inhérent à l'activité, ne peut être traité par la prévention. C'est pourquoi les personnes ayant ce rythme de travail durant la majeure partie de leur carrière bénéficient depuis 2016 d'un dispositif d'anticipation de leur départ en retraite permettant de compenser la non-rétroactivité du compte personnel de pénibilité (bonification du compte épargne-temps).

En 2024, Blue Solutions a réalisé plusieurs investissements pour réduire les risques d'atteintes à la santé et la sécurité des collaborateurs, notamment :

- de nouveaux achats d'équipements de protection individuelle (EPI) adaptés aux produits chimiques utilisés dans la nouvelle génération de batterie (Gen4) ;
- achats de hotte de filtration pour les équipes R&D.

Concernant Bluebus, la filiale a mis à jour son organisation des équipes incendie internes, initié une étude d'amélioration du port de charge, avec un

essai concluant sur un système de support de nuque, et a mis en place différentes mesures telles qu'un système antichute pour les opérateurs (barrière de protection, échelle sécurisée).

Sur demande, un ergonome de la santé du travail peut intervenir si des problématiques pour les opérationnels sont identifiées, et un affichage ergonomie est accessible en permanence.

BOLLORÉ INNOVATIVE THIN FILMS

Les filiales de Bolloré Innovative Thin Films identifient les actions à mettre en place à travers l'organisation de points quotidiens santé-sécurité et le suivi d'un plan d'action global sécurité élaboré par le service QSE. Chaque année, une révision de l'analyse des risques/menaces/forces/faiblesses des activités de Bolloré innovative Thin Films est réalisée en prenant en compte les thématiques santé-sécurité et aboutit à l'élaboration d'un plan d'action associé.

Le comité opérationnel de Bolloré Innovative Thin Films effectue par ailleurs un suivi mensuel des résultats, des événements, et des KPI QSSE (qualité, santé, sécurité, environnement) de l'activité. Les conclusions sont partagées avec l'ensemble des managers, et des actions correctives ou des plans d'action sont mis en place selon les enjeux identifiés.

SYSTÈMES

Les filiales de Systèmes identifient les actions santé-sécurité à déployer grâce aux retours du terrain et au suivi de la veille réglementaire (Amadeo). Les plans d'action santé-sécurité et d'amélioration des conditions de travail (papriact) sont suivis avec des taux de réalisation en fin d'année de plus de 80 %, ce qui a été le cas en 2024. Les entités de la division Systèmes développent des actions spécifiquement dédiées à l'amélioration des conditions de travail et du bien-être des collaborateurs.

Par ailleurs, le service SAV/Chantier d'Automatic Systems Belgique est certifié VCA (certification belge relative à la santé, la sécurité et l'environnement) depuis 2008, lui donnant les moyens de maîtriser les risques de sécurité qu'il

rencontre sur chaque nouveau site d'installation ou d'intervention (maintenance, réparation). En 2023, IER a lancé un diagnostic sur la thématique des risques psychosociaux avec pour objectif d'améliorer la qualité de vie et les conditions de travail. À la suite de ce diagnostic, des actions ont été mises en place afin de limiter ces risques.

Pour prévenir les risques, les implantations des lignes de production et de stockage des usines IER et Automatic Systems font l'objet d'optimisation des processus qui ont permis de réduire la probabilité d'occurrence des maladies professionnelles telles que les troubles musculosquelettiques (TMS) de manière générale.

BOLLORÉ ENERGY

À l'instar de l'ensemble des activités industrielles du Groupe, les risques santé-sécurité de Bolloré Energy sont identifiés et traités au cours de la revue annuelle du duerp. Un échange avec les représentants du personnel permet de définir les actions à mener mais également de faire un retour sur l'efficacité des actions menées l'année précédente.

Les principaux risques identifiés étant les risques d'incendie, les risques liés à la circulation routière et les risques en lien avec les gestes et postures, diverses mesures correctives et d'atténuation sont déployées, telles que :

- des exercices réguliers de prévention incendie réalisés pour parer aux éventuelles situations d'urgence (par exemple un départ de feu au poste de chargement). En 2024, cinq exercices ont été réalisés ;
- la création de plan de défense incendie sur les dépôts du réseau distribution ;
- la sécurisation du process de livraison d'additif, des produits pétroliers classés dangereux, en dépotée ;
- chaque année, Bolloré Energy installe de nouvelles cuves dédiées ;
- la mise en place d'un contrôleur des prestations chauffage et d'un formateur technique des prestations chauffage pour accompagner nos techniciens sur cette activité associée à un panel de risques spécifiques (usage d'outil de découpe, produits chimiques, etc.) ;

- le déploiement annuel d'actions de formation des collaborateurs (e-learning, stages, etc.) sur diverses thématiques : SST, risques chimiques, prévention des risques liés au transport de marchandises dangereuses par la route (formations ADR, FCO, prévention circulation routière), etc. ;

- depuis 2020, une plateforme de commande en ligne d'équipements de protection individuelle spécialement étudiés pour être adaptés aux métiers a été mise en place et actualisée en 2024, intégrant de nouveaux équipements ;

- depuis 2021, un outil de déclaration des accidents du travail en ligne a été mis en place afin de centraliser le processus de recensement des accidents du travail et a permis depuis lors de fiabiliser les données ;

- le déploiement de plans de prévention (informations sur les risques du site par rapport aux travaux à réaliser), voire de délivrance d'un permis de feu afin d'éviter les risques pour les interventions des entreprises extérieures.

Bolloré Energy détient notamment six sites Seveso, dont trois sont classifiés seuil haut, qui font par ailleurs l'objet d'inspections de la DREAL (Direction régionale de l'environnement, de l'aménagement et du logement). Les seuils hauts sont inspectés annuellement et les seuils bas, tous les trois ans. Des contrôles réglementaires ICPE (installations classées protection de l'environnement) sont effectués tous les cinq ans, ce qui représente quatre contrôles en 2024 sur les sites de Bolloré Energy.

RISQUES FINANCIERS

Les impacts négatifs relatifs à la santé et à la sécurité identifiés dans le cadre de l'analyse de double matérialité sont également associés à des risques financiers.

Une diminution de la production, et donc des revenus, peut être en effet causée par la survenance d'accidents du travail. Cela peut également entraîner une augmentation des coûts en raison de la hausse du turnover

qui serait lié à de mauvaises conditions de santé et de sécurité. Dans la mesure où ces risques financiers découlent des impacts négatifs identifiés, ils sont traités à travers les mêmes politiques et plans d'action. En effet, la prévention des accidents du travail et le déploiement de politiques santé-sécurité diminuent les risques financiers liés à la rupture de la production ou à l'augmentation du turnover.

3.1.8.5. DESCRIPTION DES OBJECTIFS LIÉS A LA GESTION DES IRO LIÉS À LA SANTÉ-SÉCURITÉ (S1-5/MDR-T)

Afin d'assurer le respect de ses engagements en matière de santé-sécurité, le Groupe a défini des objectifs pour l'année 2025 dans le cadre de ses politiques liées aux Impacts, Risques et Opportunités (IRO) identifiés lors de l'analyse de double matérialité.
Les cibles ont été définies conjointement par la Direction des ressources humaines du Groupe et celles des différentes divisions du Groupe.

GROUPE

Dans le cadre de la formalisation de sa stratégie RSE et notamment de son axe « Social » tourné vers la préservation de la santé et de la sécurité des collaborateurs, des objectifs Groupe en matière de santé-sécurité sont fixés annuellement :

- en 2027, 85 % des entités du Groupe Bolloré disposant d'un site industriel doivent avoir réalisé une cartographie des risques santé-sécurité. Cet objectif a été atteint en 2024 et sera en conséquence mis à jour en 2025 ;
- en 2030, 100 % des entités du Groupe Bolloré disposant d'un site industriel doivent avoir mis en place un suivi annuel de leur performance santé-sécurité en Comité de direction, Comité exécutif ou Conseil d'administration. En 2024, le taux est de 90 %.

Ces objectifs sont élaborés conjointement entre la Direction RSE et son réseau, dans le cadre des comités de pilotage organisés pour assurer la bonne application de la stratégie du Groupe au sein de ses activités.

BLUE

Le principal objectif de Blue est de tendre vers le zéro accident, ou incident, pour l'ensemble de ses collaborateurs. Pour appuyer cet objectif principal, Blue cible un déploiement de la certification ISO 45001 sur son système de management en 2026.

BOLLORÉ INNOVATIVE THIN FILMS

Bolloré Innovative Thin Films formalise ses objectifs et son plan d'action en matière de santé et de sécurité des collaborateurs au sein des programmes sécurité pour ses activités Diélectriques et Films Packaging.
L'entité fixe un objectif de sensibilisation à travers le déploiement de 50 visites comportementales de sécurité en 2025 sur les activités Diélectriques, et 70 sur les activités Films Packaging.

3.1.9. MÉTRIQUES S1

Les définitions ou méthodologies sont précisés pour les indicateurs applicables dans la section 1.5.2 - Informations liées aux indicateurs sociaux et à la publication d'informations relatives à des circonstances spécifiques (BP-2).

3.1.9.1. CARACTÉRISTIQUES DES SALARIÉS DE L'ENTREPRISE (S1-6)

Les indicateurs relatifs aux effectifs sont communiqués en nombre de collaborateurs au 31 décembre 2024.

Effectifs au 31 décembre 2024

Genre	Nombre de salariés	%
Homme	2 394	75
Femme	810	25
Autres ⁽¹⁾	0	0
Non déclaré	0	0
TOTAL SALARIÉS	3 204	100

(1) Collaborateurs qui s'identifient au 3^e genre ou au genre neutre.

Ventilation par pays dans lesquels le Groupe compte au moins 50 salariés et représentant au moins 10 % du total des salariés au 31 décembre 2024

Pays	Nombre de salariés	%
France ⁽¹⁾	2 479	77
Autres pays	725	23
TOTAL	3 204	100

(1) La France est le seul pays comptant au moins 50 salariés et représentant au moins 10 % du total de salariés.

Ventilation par genre et par type de contrat au 31 décembre 2024

	Femmes	Hommes	Autres	Non déclaré	TOTAL
Nombre de salariés	810	2 394	–	–	3 204
Nombre de salariés en CDI	775	2 311	–	–	3 086
Nombre de salariés en CDD	35	83	–	–	118
Nombre de salariés au nombre d'heures non garanti ⁽¹⁾	–	–	–	–	–

(1) Les salariés au nombre d'heures non garanti sont principalement des contrats saisonniers et pigistes. À titre informatif, l'ETP ^(a) de cette typologie de contrat est de 4.5 ETP pour l'année 2024.

(a) ETP : équivalent temps plein (calculé en fonction du temps de présence et de travail sur l'année).

Ventilation par région et par type de contrat au 31 décembre 2024

	Amériques	Asie	Europe hors France	France et DROM-COM	TOTAL
Nombre de salariés	298	102	325	2 479	3 204
Nombre de salariés en CDI	293	89	305	2 399	3 086
Nombre de salariés en CDD	5	13	20	80	118
Nombre de salariés au nombre d'heures non garanti	–	–	–	–	–

Nombre de départs des contrats à durée indéterminée en 2024

Motifs de départ	Nombre
Démissions	201
Ruptures d'un commun accord	59
Licenciements individuels	75
Licenciements économiques	42
Retraites	56
Autres motifs de départ	22
Taux de rotation ⁽¹⁾	14,4 %

(1) Pour la méthode de calcul de cet indicateur, se reporter à la note méthodologique (voir section 1.5.2 - Informations liées aux indicateurs sociaux et à la publication d'informations relatives à des circonstances spécifiques (BP-2)).

3.1.9.2. CARACTÉRISTIQUES DES TRAVAILLEURS NON SALARIÉS FAISANT PARTIE DES EFFECTIFS DE L'ENTREPRISE (S1-7)

Le Groupe n'est actuellement pas en mesure de communiquer le nombre de collaborateurs non salariés ⁽¹⁾ au 31 décembre 2024. Le Groupe travaille à la mise en place de solutions pour intégrer les informations de ces non salariés en 2025.

3.1.9.3. COUVERTURE DES NÉGOCIATIONS COLLECTIVES ET DIALOGUE SOCIAL (S1-8)

Type de couverture au 31 décembre 2024

(en pourcentage)	Taux de couverture ⁽¹⁾	
	France ⁽²⁾	Groupe
Collaborateurs couverts par des conventions collectives	99,7	85,9
Collaborateurs représentés par des représentants du personnel	97,5	83,1

(1) Hors entités entrantes en 2024.

(2) La France est le seul pays comptant au moins 50 salariés et représentant au moins 10 % du total de salariés.

3.1.9.4. MÉTRIQUES DE DIVERSITÉ (S1-9)

Répartition des salariés par tranche d'âge au 31 décembre 2024

	Nombre de salariés	%
Moins de 30 ans	480	15,0
De 30 à 50 ans	1 671	52,2
Plus de 50 ans	1 053	32,9
TOTAL	3 204	100

Répartition par genre au niveau de l'encadrement supérieur au 31 décembre 2024

	Nombre	%
Homme	54	74
Femme	19	26
TOTAL	73	100

(1) Les collaborateurs externes indépendants et les collaborateurs appartenant à une entreprise dont l'activité principale est la mise à disposition de personnels (en Europe, il s'agit des entreprises dont le code Nace est égal à 78).

La notion d'encadrement supérieur correspond aux deux niveaux inférieurs du Conseil d'administration de la société cotée, soit le Comex du Groupe et les Comex des principales activités du Groupe : Bolloré Energy, Blue Solutions, Bolloré Films, IER, Automatic Systems et Polyconseil.

3.1.9.5. DESCRIPTION DES PARAMÈTRES DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ (S1-14)

	2024
Part d'employés couverts par le système de management de la santé et de la sécurité de l'entreprise sur la base des exigences légales et/ou des lignes directrices des normes reconnues	92,9 %
Nombre d'accidents du travail avec arrêt	66
Taux d'accidents du travail (taux de fréquence) ⁽¹⁾	12,97
Nombre de décès ⁽²⁾ résultant d'accident du travail ou de maladie professionnelle	0

(1) Pour la méthode de calcul de cet indicateur, se reporter à la note méthodologique (voir section 1.5.2 - Informations liées aux indicateurs sociaux et à la publication d'informations relatives à des circonstances spécifiques (BP-2)).

(2) Inclut les autres travailleurs sur site.

3.1.9.6. MÉTRIQUES DE RÉMUNÉRATION (ÉCART DE RÉMUNÉRATION ET RÉMUNÉRATION TOTALE) (S1-16)

Le ratio de la plus haute rémunération annuelle totale par rapport à la rémunération totale annuelle médiane de tous les salariés (à l'exclusion de la personne la mieux rémunérée). La rémunération prise en compte pour le calcul est la rémunération totale en équivalent temps plein des salariés (CDI et CDD hors alternants) continûment présents pendant au moins deux années civiles au 31 août de l'exercice pour lequel le ratio est calculé. Afin de neutraliser l'impact des différents temps de travail, le salaire annuel utilisé pour calculer la médiane a été calculé sur un temps de travail unique, soit 1 820 heures annuelles.

La rémunération calculée au titre de l'exercice N se compose des éléments fixes au titre de l'exercice N et des éléments de rémunération variable au titre de l'exercice N-1 versés au cours de l'exercice N, les actions gratuites attribuées au cours de l'exercice N, les primes de participation, d'intéressement et l'abondement ainsi que les avantages en nature versés au cours de l'année N.

Les actions gratuites attribuées au cours d'un exercice donné sont valorisées à la date de leur attribution conformément aux normes IFRS.

Le Groupe opérant dans des pays avec des devises et des pouvoirs d'achat très différents, un calcul ajusté de cette rémunération a été effectué en utilisant un indice de coût de vie et un taux de change.

	2024
Ratio de la plus haute rémunération annuelle totale par rapport à la rémunération totale annuelle médiane de tous les salariés	86,75

L'analyse des écarts de rémunération entre les genres est réalisée sur la base des niveaux de rémunération horaire brute de tous les salariés en CDI et en CDD hors alternants. La formule suivante a été appliquée pour calculer l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes :

$$[(\text{niveau moyen de rémunération horaire brute des hommes} - \text{niveau moyen de rémunération horaire brute des femmes}) / \text{niveau moyen de rémunération horaire brute des salariés hommes}] \times 100$$

Cette rémunération horaire a été calculée sur la base de l'horaire collectif. En France, pour les cadres au forfait, en l'absence d'horaire collectif, le nombre d'heures de présence par mois utilisé est identique à l'horaire collectif en vigueur, et pour les cadres dirigeants non soumis à un temps de travail réglementaire, l'horaire légal hors RTT a été utilisé. Le Groupe opérant dans des pays avec des devises et des pouvoirs d'achat très différents, un calcul ajusté de ces effets a été effectué en utilisant un indice de coût de vie et un taux de change. La rémunération prise en compte pour le calcul est la rémunération totale en équivalent temps plein des salariés continûment présents pendant au moins deux années civiles au 31 août de l'exercice pour lequel l'écart est calculé. La rémunération calculée au titre de l'exercice N se compose des éléments fixes au titre de l'exercice N et des éléments de rémunération variable au titre de l'exercice N-1 versés au cours de l'exercice N, les actions gratuites attribuées au cours de l'exercice N, les primes de participation, d'intéressement et l'abondement ainsi que les avantages en nature versés au cours de l'année N.

Les actions gratuites attribuées au cours d'un exercice donné sont valorisées à la date de leur attribution conformément aux normes IFRS.

	2024
Écart de rémunération entre les genres	- 1,96 %

3.1.9.7. CAS, PLAINTES ET INCIDENCES GRAVES EN MATIÈRE DE DROITS DE L'HOMME (S1-17)

Nombre d'incidents de discrimination, y compris de harcèlement, signalés au cours de la période considérée	2
Nombre de plaintes déposées par le biais de canaux permettant aux employés de faire part de leurs préoccupations (y compris les mécanismes de plaintes)	0
Montant total des amendes, des pénalités et des indemnités résultant de condamnations pour les dommages liés aux incidents et aux plaintes mentionnés ci-dessus	0
Nombre d'incidents graves liés aux droits humains affectant des employés au cours de la période considérée, y compris une indication du nombre de cas de violation des principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, de la déclaration de l'OIT relative aux principes et aux droits fondamentaux au travail ou des principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises internationales	0
Montant total des amendes, des pénalités et des indemnités versées en dédommagement des incidents décrits au point ci-dessus	0

En 2024, deux cas de harcèlement ont été signalés par la voie hiérarchique au sein de Bolloré Energy et ont fait l'objet d'investigations et d'actions par les départements concernés :

- le premier cas a fait l'objet d'une sanction disciplinaire ;
- le deuxième cas a conduit à un licenciement.

En 2024, Bolloré Energy a poursuivi ses efforts dans la lutte contre le harcèlement en diffusant une nouvelle campagne de formation auprès de l'ensemble des collaborateurs.

Ces mesures illustrent notre engagement à maintenir un environnement de travail respectueux et à appliquer strictement notre politique de tolérance zéro envers le harcèlement.

3.2. Promouvoir les droits humains au sein de notre chaîne de valeur (ESRS S2)

Enjeu matériel spécifique	Impact/risque/opportunité	Description	Périmètre concerné
Conditions de travail (dans la chaîne de valeur)	Impact négatif	Dialogue social et liberté d'association : • impact négatif sur le bien-être des employés dans la chaîne de valeur lié à l'absence ou au non-respect des droits et des libertés du travail (liberté d'association, droits syndicaux, négociation collective, protection des représentants des travailleurs, discrimination des représentants des travailleurs)	Blue Systèmes
	Impact négatif	Horaires de travail, équilibre vie professionnelle-vie personnelle : • impact négatif sur le bien-être psychologique ou physique des employés dans la chaîne de valeur lié à des horaires de travail excessifs ou à un mauvais équilibre vie professionnelle-vie personnelle, surmenage, dépression, risque d'épuisement professionnel	Blue Systèmes
	Impact négatif	Absence de salaire décent : • incapacité à se nourrir, à se loger correctement à cause de salaire inadéquat/inadapté au coût de la vie	Tout le périmètre
	Risque financier	Diminution des revenus en raison de la perturbation de la production provoquée par l'arrêt d'un contrat avec un fournisseur ne respectant pas les conditions de travail requises	Blue
Santé et sécurité (dans la chaîne de valeur)	Impact négatif	Risque d'accidents industriels : • incendie ou explosion de sites de stockage de produits pétroliers avec des conséquences potentiellement gravissimes sur la santé des employés dans la chaîne de valeur (ex. : décès)	Bolloré Energy
		Risque d'accidents graves liés à l'extraction des matières premières : • risque d'accidents liés aux processus de fabrication des sous-composants des batteries et des bus (ex. : lithium) et à l'extraction des matières les constituant	Blue
		Risque d'accidents graves liés à l'extraction des matières premières : • extraction de métaux	Systèmes
	Risque réputationnel	Controverses médiatiques importantes liées à un accident grave impliquant un employé de la chaîne de valeur de Bolloré	Blue
Travail forcé et travail des enfants (dans la chaîne de valeur)	Impact négatif	Atteintes au bien-être physique ou psychologique de travailleurs liées à des situations de travail forcé (maladies, stress, épuisement, etc.) : • non-respect d'une des conventions fondamentales de l'OIT entraînant une privation de liberté de mouvement et d'autodétermination de l'individu concerné	Blue Systèmes
	Impact négatif	Atteinte au bien-être psychologique des enfants : privation de droit à l'éducation, privation de liberté de mouvement, pouvant avoir des conséquences graves sur leur futur développement (troubles psychosociaux, dépression, etc.)	Blue Systèmes
	Risque réputationnel	Controverses médiatiques très importantes pouvant dégrader fortement l'image de l'entreprise en cas de travail forcé ou travail des enfants	Blue Systèmes

3.2.1. IRO MATÉRIELS CONCERNANT LES TRAVAILLEURS SUR LA CHAÎNE DE VALEUR ET INTERACTION AVEC LA STRATÉGIE ET LE MODÈLE ÉCONOMIQUE (SBM-3)

L'analyse de matérialité a identifié trois principaux enjeux pouvant présenter des impacts négatifs matériels dans la chaîne d'approvisionnement : les conditions de travail, la santé et la sécurité, et le travail forcé et le travail des enfants. Les impacts identifiés dans le cadre de l'ESRS S2 sont considérés comme systémiques.

3.2.1.1. CONDITIONS DE TRAVAIL DANS LA CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT

Les enjeux ayant trait aux conditions de travail concernant les travailleurs des entreprises sous-traitantes et des fournisseurs qui peuvent intervenir dans la chaîne d'approvisionnement de Bolloré Energy, Bolloré Innovative Thin Films, Blue et Systèmes renvoient aux modalités liées à l'organisation du temps de travail, au dialogue social et à la rémunération.

- **L'organisation du temps de travail** renvoie notamment au suivi des horaires travaillés ainsi qu'à l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle. Une organisation du temps de travail défaillante peut avoir un impact négatif sur le bien-être des employés des entreprises sous-traitantes et des fournisseurs (surmenage, dépression ou encore augmentation de l'accidentologie).
- Le non-respect d'un **dialogue social** de qualité et de la **liberté d'association** peut présenter un impact négatif sur le bien-être des employés des entreprises sous-traitantes et des fournisseurs. Un dialogue social absent ou dégradé augmente en effet les risques d'atteintes aux droits humains ou à la protection des travailleurs, et les situations de discrimination.

- Les aspects liés à la **rémunération ainsi que la question du salaire décent** constituent également un enjeu majeur en matière de conditions de travail en ce qu'il est directement corrélé à la qualité de vie et à la satisfaction des besoins fondamentaux (capacité à se nourrir, se loger, etc.).

Les enjeux relatifs au temps de travail ainsi qu'au respect du dialogue social ont été identifiés comme pouvant constituer un enjeu dans les chaînes d'approvisionnement de Bolloré Innovative Thin Films, Blue et Systèmes en raison de la nature de leurs activités qui s'appuie sur des chaînes d'approvisionnement complexes et internationales, mobilisant une diversité de territoires où les réglementations locales peuvent ne pas couvrir, ou couvrir imparfaitement, ces enjeux. Ces derniers peuvent concerner l'ensemble des travailleurs de la chaîne d'approvisionnement, et sont plus susceptibles de concerner les travailleurs de sociétés implantées dans des territoires où les réglementations en matière de temps de travail sont absentes, non respectées ou ne suivent pas les conventions internationales de l'OIT.

La thématique du salaire décent a quant à elle été identifiée comme pouvant constituer un enjeu dans les chaînes d'approvisionnement de l'ensemble des activités du Groupe, au-delà du rang 1.

3.2.1.2. SANTÉ ET SÉCURITÉ DANS LA CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT

Les enjeux ayant trait à la santé et à la sécurité des travailleurs de la chaîne de valeur renvoient aux risques d'accidents industriels, identifiés matériels pour Bolloré Energy, et aux risques d'accidents associés à l'extraction de matières premières pour les divisions de Blue et de Systèmes :

- les sites industriels de Bolloré Energy sont des sites de stockage de produits pétroliers et ne présentent pas de risques élevés en matière d'accidentologie. Cependant, le caractère inflammable du fioul et du gazole se déclenchant à très haute température (plus de 65 °C), un départ de feu accidentel pourrait entraîner des conséquences potentiellement gravissimes et exposer les employés directs comme les travailleurs sous-traitants à des risques élevés. Il est à noter cependant que, à l'instar des divisions du Groupe, Bolloré Energy n'a que très peu recours à des travailleurs sous-traitants sur ses sites. Les tiers pouvant être impactés par les enjeux santé-sécurité des activités industrielles sont essentiellement des intérimaires ;

- dans le cadre de leurs activités de production impliquant l'utilisation de minerais, les enjeux liés à l'extraction de matières premières (lithium, métaux, etc.) ont été identifiés pour les divisions de Blue et de Systèmes. En effet, ces activités fabriquent des produits contenant des métaux et différents minerais, présents dans des composants ou des sous-composants, et le secteur de l'extraction peut être associé à des risques d'accidents graves en raison de plusieurs facteurs. En effet, les conditions de travail dans les mines souterraines peuvent être dangereuses et impliquent parfois la manipulation de substances et de produits chimiques et toxiques, ainsi que d'explosifs. Ces enjeux concernent à ce titre les travailleurs sous-traitants et fournisseurs bien au-delà du rang 1. Il est à noter cependant les filiales de Systèmes exercent une activité d'assemblage, aucun minerai n'est directement acheté, les volumes présents dans les produits sont non significatifs, et leurs fournisseurs sont français ou européens en grande majorité.

3.2.1.3. TRAVAIL FORCÉ ET TRAVAIL DES ENFANTS DANS LA CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT

Les enjeux relatifs au travail forcé et au travail des enfants ont été identifiés comme pouvant concerner les entreprises sous-traitantes des chaînes d'approvisionnement en matières premières de Bolloré Innovative Thin Films, Systèmes et Blue. En effet, dans le cadre de leurs activités de production, ces thématiques, à partir desquelles découlent des risques d'atteintes aux droits fondamentaux (conditions de travail dégradantes, privation de liberté ou de droit à l'éducation), peuvent représenter une réalité pouvant survenir au-delà du rang 1. Les chaînes d'approvisionnement des activités industrielles du Groupe sont en effet complexes, mobilisant une diversité de territoires où les réglementations locales peuvent ne pas couvrir, ou couvrir imparfaitement, ces enjeux, avec des offres et des prestations pouvant parfois être limitées par un tissu concurrentiel restreint. L'approvisionnement en minerais dont dépendent les activités de production de batteries, ainsi que certains composants intégrés dans les produits des activités Systèmes, lié aux activités d'extractions minières, est associé à des risques d'atteintes aux droits humains. Cet enjeu est particulièrement matériel concernant les matières premières stratégiques se situant à des rangs éloignés. C'est pourquoi, à date, le Groupe ne dispose pas de l'ensemble des informations permettant d'avoir une complète transparence sur ces maillons de la chaîne de valeur, et ne peut par

conséquent pas garantir que l'ensemble des mesures de prévention contre le travail forcé et le travail des enfants établies par les organismes de références (OIT et l'OCDE) soient implémentées à ces niveaux.

La prise en compte de ces enjeux a toujours fait partie de la démarche ESG du Groupe Bolloré, ainsi que de sa stratégie d'affaires. Un risque de diminution des revenus pourrait cependant être identifié en cas de défaillance dans la chaîne de valeur ou de rupture de production avec un fournisseur. Par ailleurs, les enjeux santé-sécurité et droits humains, et plus spécifiquement ceux liés au travail forcé et au travail des enfants, constituent pour le Groupe une priorité absolue en matière de prévention et d'action. Le dispositif éthique Groupe prévoit la possibilité d'arrêter une relation d'affaires en cas de manquements ou d'atteintes graves aux engagements ESG du Groupe.

Par ailleurs, les enjeux soulevés par l'approvisionnement en minerais sont abordés au sein du Comité éthique – RSE et anticorruption et dans le cadre de réunions avec les équipes opérationnelles. En effet, certains matériaux sont identifiés comme stratégiques car directement liés au processus de fabrication des produits. Ils sont donc intégrés au sein du modèle d'affaires de l'entreprise, et les fournisseurs identifiés comme stratégiques font l'objet d'un processus de sélection rigoureux pouvant mener à des visites de site.

3.2.1.4. RISQUES RÉPUTATIONNELS ET FINANCIERS

Les impacts négatifs relatifs aux conditions de travail et aux droits humains pour les travailleurs de la chaîne de valeur sont également associés à des risques réputationnels dans la mesure où une atteinte grave impactant un travailleur dans la chaîne d'approvisionnement pourrait entraîner des controverses médiatiques à même de dégrader fortement l'image de l'entreprise, par exemple en cas de travail forcé, de travail des enfants avéré, ou d'accident grave.

Un risque financier est également identifié. En effet, le Groupe se réserve la possibilité de stopper la relation contractuelle en cas d'atteinte grave identifiée auprès d'un fournisseur ou d'une entreprise sous-traitante, ce qui peut entraîner une perturbation dans l'activité et aboutir à une baisse des revenus.

3.2.2. POLITIQUES RELATIVES AUX TRAVAILLEURS DE LA CHAÎNE DE VALEUR (S2-1)

Le Groupe s'efforce de mettre en place une gouvernance s'appuyant sur les normes internationales et reflétant ses valeurs dans les pays où il opère dans le respect des réglementations internationales et locales. Le Groupe concentre ses efforts dans la mise en place et le déploiement de mesures lui permettant d'exercer sa vigilance raisonnable à l'égard des fournisseurs et des sous-traitants, dans la continuité des dispositifs mis en place pour les collaborateurs.

Adhérent au Pacte mondial des Nations unies depuis 2003 et ayant inscrit cet enjeu comme pilier fondamental de sa stratégie RSE, le Groupe Bolloré a formalisé des engagements pour la promotion de conditions de travail décentes et sûres et condamne fermement le recours direct ou indirect au travail forcé et au travail des enfants au sein de son dispositif éthique Groupe, composé notamment du Code de conduite, de la Charte Éthique et RSE Groupe, de la Charte achats responsables, de la Charte diversité et inclusion et de la Charte droits humains. Les documents constituant le dispositif éthique du Groupe Bolloré, transmis aux partenaires commerciaux, aux fournisseurs et aux sous-traitants, intègrent ainsi les enjeux ESG pertinents pour les travailleurs de la chaîne de valeur et traitent spécifiquement des enjeux relatifs à la traite des êtres humains, au travail forcé et au travail des enfants.

- Le Code de conduite fixe les comportements attendus de toutes les personnes agissant au nom du Groupe Bolloré et formalise les recommandations pour prévenir, identifier et signaler les agissements contraires. Il est transmis à tous les fournisseurs et sous-traitants en amont de la relation contractuelle.

- La Charte Éthique et RSE, signée par Cyrille Bolloré, Président-directeur général du Groupe, recense les grands engagements associés aux axes de la stratégie du Groupe. Elle constitue le socle d'engagements fondamentaux du Groupe à partir duquel découlent des politiques ou des procédures plus approfondies selon les enjeux identifiés comme prioritaires et formalise l'engagement du Groupe à assurer le respect des droits des travailleurs au sein de sa chaîne de valeur et à déployer une démarche de vigilance sur les enjeux droits humains.

- La Charte droits humains ou encore la Charte achats responsables du Groupe intègrent et renforcent ce dispositif éthique en structurant une démarche spécifique sur ces thématiques. La Charte achats responsables détaille par ailleurs les engagements attendus de la part des fournisseurs et des sous-traitants du Groupe. Ces documents sont adossés à des standards internationaux dont tout particulièrement :
 - la Charte internationale des droits de l'homme ;

- les principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme ;
- les principes de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales ;
- les conventions fondamentales de l'OIT ;
- les recommandations de l'AFA.

Ces documents stipulent que les contractants et les partenaires commerciaux du Groupe doivent souscrire à ces principes.

À noter que le Groupe déploie également une Charte diversité et inclusion, signée par le Directeur des ressources humaines, formalisant les engagements du Groupe à lutter en faveur de la non-discrimination et de la diversité. Ce document stipule que toute pratique discriminante envers les travailleurs pour des motifs tels que l'ethnie, le genre, la religion, l'opinion publique, l'orientation sexuelle, l'ascendance nationale ou l'origine sociale nuit à la cohésion collective. Cette Charte consacre la responsabilité des différentes divisions du Groupe à mettre en œuvre les principes énoncés aussi bien en interne qu'à l'égard de leurs prestataires respectifs, agences de recrutement et partenariat.

Par ailleurs, les politiques santé-sécurité et les mesures de prévention des accidents industriels déployées par les entités opérationnelles du Groupe s'appliquent aux tiers. En effet, les salariés des entreprises sous-traitantes sont soumis aux mêmes critères d'exigence que les standards appliqués aux collaborateurs du Groupe. Ils font l'objet des mêmes analyses et indicateurs de performance spécifiques en matière de santé-sécurité, qu'il s'agisse de réglementations ou de clauses contractuelles. Les risques de coactivité avec les entreprises extérieures sont également analysés, et des mesures de prévention et de protection spécifiques sont identifiées.

En complément de ces éléments, sur lesquels s'appuie également son approche en matière de durabilité, la Direction des achats du Groupe Bolloré applique également différentes politiques et procédures selon les catégories d'achats.

- Concernant les achats associés aux activités de production du Groupe, chaque division s'appuie sur des équipes internes dédiées. Les équipes achats des activités de production s'appliquent à faire signer la Charte achats responsables à tous les nouveaux fournisseurs et déploient des processus de sélection intégrant des aspects RSE. La démarche achats des activités Systèmes s'appuie notamment sur le choix de ne faire appel qu'à des fournisseurs conformes à la directive européenne RoHS ou LdSD (limitation de substances dangereuses) qui limite l'utilisation de substances dangereuses dans les équipements électriques et électroniques.

Au sein des activités de Blue, une politique achats, validée par le Directeur général, est appliquée, associée à une procédure achats transverses aux différentes activités. La division s'appuie également sur un système de classification de ses fournisseurs pour l'ensemble de ses activités. Les achats sont identifiés selon une nomenclature définie et classés par

impacts, selon leur importance dans le produit finalisé. Les matières premières sont ainsi catégorisées Classe 1 et les équipes achats de Blue s'appuient sur des outils et des procédés promouvant leur traçabilité. Ainsi, les principaux minerais présents au sein des produits des filiales de Blue proviennent des principaux gisements mondiaux, tels que les mines indonésiennes, australiennes et brésiliennes. À noter que les activités de Blue n'achètent pas de minerais directement. En effet, en ce qui concerne la fabrication de la batterie et plus spécifiquement de l'anode et de la cathode, Blue Solutions s'adresse à une dizaine de fournisseurs de matériaux et s'approvisionne en lithium métal, soit du lithium étant d'ores et déjà passé par au moins deux processus de transformation. Concernant l'anode, plus de 95 % du lithium provient d'un unique gros faiseur, producteur et meneur du marché s'approvisionnant en Australie et dont les sites de transformation sont certifiés ISO 14001, ISO 45001 et ISO 9001. Concernant la cathode, le lithium est acheté à l'état de carbonate ou d'hydroxyde, dans un mélange de matériaux contenant d'autres matières. Cependant, depuis 2023, les achats de lithium, ou de composants pouvant contenir des minerais, sont marginaux et renvoient à des approvisionnements en petite quantité. En effet, 2024 est une année de transition entre deux générations de batterie. La stratégie de l'entreprise a été d'écouler les stocks de la Gen3 et de commencer à développer les futurs fournisseurs de la génération suivante. En effet, Blue Solutions travaille au développement de sa batterie Gen4, qui n'est pas encore commercialisée. Rien n'est produit à niveau industriel et à ce titre les acheteurs participent aux efforts de R&D et ne s'engagent pas sur des gros volumes d'achats industriels. C'est pourquoi les processus en politiques achats concernant la batterie Gen4 sont en cours d'élaboration.

- Les achats hors production ou les achats généraux sont quant à eux couverts par une politique achats responsables décrivant les processus de suivi RSE et vigilance à déployer en fonction des risques identifiés. Des critères relatifs à la prise en compte de la RSE ainsi que des droits humains sont intégrés à un questionnaire de due diligence des fournisseurs, des sous-traitants et des intermédiaires du Groupe, envoyé en amont de la relation d'affaires et comprenant une vingtaine de questions (par exemple : âge minimal contractuel appliqué, modalités de définition des salaires minimaux et heures de travail hebdomadaires, existence d'un système de management de l'environnement, de la santé et de la sécurité, critères de sélection des fournisseurs, etc.).

Concernant plus spécifiquement les travailleurs sous-traitants pouvant être amenés à intervenir sur les sites du Groupe, ils sont soumis aux mêmes règles QHSE que les employés directs et sont encadrés par les mêmes processus. En cas d'accident du travail, une analyse est effectuée avec un arbre des causes, au même titre que pour les travailleurs salariés.

3.2.3. PROCESSUS D'INTERACTION AVEC LES TRAVAILLEURS DE LA CHAÎNE DE VALEUR (S2-2/SBM2)

S'il n'existe pas de processus de dialogue formalisé pour l'ensemble des travailleurs des chaînes d'approvisionnement du Groupe Bolloré, différentes fonctions peuvent avoir la charge du dialogue avec ces derniers :

- 1) les engagements relatifs aux droits des travailleurs sont formalisés au sein de la Charte achats responsables Groupe, signée par le Directeur des achats Groupe ;
- 2) la prise en compte des droits des travailleurs est intégrée dans le dialogue avec les fournisseurs à plusieurs étapes :
 - concernant les achats hors production, l'insertion systématique de la clause RSE dans les contrats et la transmission pour signature de notre dispositif éthique (chartes RSE et Code de conduite) peuvent donner lieu à des échanges et des discussions à l'occasion desquels les acheteurs et les juristes du Groupe peuvent être amenés à devoir sensibiliser ou former le fournisseur sur les engagements éthiques du Groupe. À ce titre, ces échanges ont lieu en amont de la relation contractuelle – en phase de sélection ou avant signature, ou à l'occasion de business review annuelles,
 - concernant les achats production, les processus de sélection des fournisseurs stratégiques intègrent la prise en compte de critères environnementaux, droits humains et santé-sécurité nécessitant des échanges en amont. Par ailleurs, à l'occasion de visites sur site ou d'audit, les

enjeux relatifs aux droits des travailleurs peuvent être intégrés. À ce titre, ces échanges ont lieu en amont de la relation contractuelle – en phase de sélection ou avant signature, ou à l'occasion de business review annuelles ;

- 3) par ailleurs, les travailleurs des sociétés sous-traitantes ou fournisseurs intervenant au sein des opérations sont soumis aux mêmes règles et processus santé-sécurité que les travailleurs directs et peuvent à ce titre interagir avec les responsables QHSE des sites concernés. Un suivi très strict est opéré par les entités industrielles et notamment celles où des enjeux élevés en matière de santé et de sécurité sont identifiés. À titre d'exemple, concernant Bolloré Energy, les sous-traitants et les prestataires intervenant sur les dépôts massifs doivent suivre un parcours d'accueil dédié. Un plan de prévention est systématiquement signé entre l'entité et la société contractante pour informer et sensibiliser sur les risques liés aux installations. Concernant les transporteurs en charge d'effectuer des opérations de chargement ou de déchargement sur les dépôts massifs, un protocole de sécurité reprenant les consignes principales et les modes opératoires à respecter doit être signé au préalable. Les prestataires sont également conviés pour échanger autour des règles de sécurité et d'intervention chaque année pour les sites classés Seveso seuil haut, dans le cadre d'une CSSCT élargie.

3.2.4. DESCRIPTION DES CANAUX PERMETTANT AUX TRAVAILLEURS DE LA CHAÎNE DE VALEUR DE FAIRE PART DE LEURS PRÉOCCUPATIONS (S2-3)

Le dispositif d'alerte professionnelle permet aux membres du personnel ainsi qu'aux collaborateurs extérieurs et occasionnels des sociétés du Groupe Bolloré de porter à sa connaissance 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 (aligné sur les principes directeurs des Nations unies, la déclaration de l'OIT relative aux principes et aux droits fondamentaux au travail ou les lignes directrices de l'OCDE) résultant des activités des sociétés du Groupe ou de leurs sous-traitants ou de leurs fournisseurs.

Ce dispositif, accessible depuis le site Internet du Groupe ainsi qu'à l'adresse alert.bolloré.com, permet notamment de signaler des agissements contraires à sa politique en matière de lutte contre la corruption ou de respect des droits humains. Il est également intégré à la Charte achats responsables, transmise en amont de toutes les relations contractuelles, qui détaille les engagements du Groupe envers les parties prenantes de sa chaîne d'approvisionnement.

L'utilisation du dispositif est par principe soumise à identification sauf à ce que le signalement fournisse suffisamment de détails permettant d'établir la gravité des faits. Les signalements font l'objet d'un traitement par les personnes spécialement habilitées, couvertes par une obligation de confidentialité.

Les alertes sont reçues par les référents dans le périmètre de leurs fonctions, spécialement désignés d'un commun accord par toutes les sociétés du Groupe utilisatrices du dispositif d'alerte, à raison de leur positionnement, de leurs compétences, de l'autorité et des moyens dont ils disposent, pour en analyser la recevabilité et diligenter ou coordonner l'enquête qui s'ensuit. Chaque référent s'appuie sur une équipe restreinte, composée de membres du personnel de la société Bolloré SE, spécialement habilités à exercer les missions correspondantes, et soumis aux mêmes obligations, notamment de confidentialité renforcée et de formation, que le référent. Le référent et son équipe peuvent se faire assister dans leurs missions par tout tiers

autorisé désigné par le référent, à raison de ses compétences et/ou de son impartialité, notamment avocat, expert, auditeur, et ce, sous réserve qu'il présente des garanties appropriées à la protection des données personnelles et qu'il soit personnellement soumis par la loi ou par contrat à une obligation de confidentialité renforcée.

Le Groupe assure la protection des auteurs de signalement de bonne foi contre toute forme de représailles. Ce dispositif d'alerte professionnelle complète mais ne se substitue pas aux autres modes de signalement internes (tels que la voie hiérarchique).

Les auteurs de comportements proscrits, dont la matérialité aura été établie à l'issue d'une procédure contradictoire, s'exposent à des sanctions disciplinaires et/ou à des poursuites judiciaires dans le respect du droit applicable.

Si un signalement est recevable, il fait l'objet d'une enquête pour établir le cas échéant la matérialité des faits et les suites éventuelles à y donner. Le référent et son équipe diligenteront ou coordonneront l'enquête visant à établir la matérialité des manquements et à caractériser la responsabilité des personnes mises en cause. Cette enquête peut être réalisée avec l'appui ou, si les faits requièrent un traitement exclusivement externalisé pour garantir l'impartialité des enquêteurs, par un ou des tiers autorisés. Si la matérialité des faits et la responsabilité des personnes mises en cause sont établies :

- des sanctions disciplinaires et/ou des poursuites judiciaires peuvent être déployées à l'encontre de la ou des personnes mises en cause ;
- des mesures de remédiation (réorganisation, mise en place de nouvelles procédures), de prévention ou d'atténuation appropriées (audit de terrain, dialogue parties prenantes, plan d'actions correctives) sont déployées.

En 2024, aucun problème ou incident grave concernant les droits humains ou les conditions de travail de travailleurs indirects n'a été signalé au sein du système d'alerte Groupe.

Les détails concernant la procédure de recueil et de traitement des alertes sont disponibles sur le site Internet du Groupe Bolloré.

3.2.5. DESCRIPTION DES PLANS D'ACTION MIS EN PLACE AU PROFIT DES TRAVAILLEURS DE LA CHAÎNE DE VALEUR (S2-4)

Le déploiement de la démarche achats responsables se traduit en particulier par :

- 1) une **approche de diligence raisonnable** menée dans la sélection des fournisseurs et des sous-traitants, qui reçoivent systématiquement le dispositif éthique en amont de la relation contractuelle afin qu'ils puissent s'y conformer. Bien que le processus de sélection et d'évaluation des fournisseurs ne soit pas organisé de manière consolidée au sein d'un seul et même outil de pilotage, la Direction des achats Groupe ainsi que les filiales prennent en compte des critères éthiques et de conformité dans leurs process d'achats au-delà de critères standards financiers, administratifs et techniques, répondant aux engagements du Groupe ; une politique d'évaluation de l'intégrité des fournisseurs et des sous-traitants, a été formalisée par la Direction de la conformité. Cette approche de diligence raisonnable traite des impacts négatifs identifiés ;
- 2) un **département achats responsables** travaillant notamment au renforcement des aspects droits humains dans les procédures éthiques et à la centralisation de la collecte de données ;
- 3) l'élaboration et l'insertion d'une **clause RSE et d'une clause anticorruption et conformité** au sein des contrats, illustrant la concrétisation de la démarche achats responsables du Groupe. Des lignes directrices et l'organisation de réunions de sensibilisations spécifiques ont été mises en place afin d'accompagner les juristes et les équipes achats dans les négociations avec les partenaires commerciaux concernant l'insertion de la clause ;

La clause RSE contractualise l'engagement du fournisseur ou du sous-traitant à respecter l'ensemble des normes nationales et internationales relatives aux enjeux sociaux, droits humains, éthiques et de conformité ainsi qu'aux enjeux environnementaux applicables à ses activités, et à souscrire et à veiller au respect des règles et des principes issus :

- du Pacte mondial des Nations unies et de la Charte internationale des droits de l'homme, qui comprend la Déclaration universelle des droits de l'homme adoptée par l'ONU le 10 décembre 1948, le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels et le Pacte international relatif aux droits civils et politiques adoptés en 1966,
- de la déclaration tripartite de l'OIT relative aux principes et aux droits fondamentaux au travail telle que révisée en mars 2017 et des dix conventions fondamentales afférentes (n^{os} 29, 87, 98, 100, 102, 105, 111, 138, 156 et 182),
- des principes directeurs de l'ONU relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme,
- des principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales.

À travers la signature de la clause RSE, le fournisseur ou le sous-traitant s'engage également à respecter les principes figurant au sein de la Charte achats responsables, qui consacre l'engagement du Groupe à ne tolérer aucun recours au travail des enfants ou au travail forcé, et l'engagement du fournisseur ou du sous-traitant à garantir des conditions de travail décentes, des horaires de travail clairs, la liberté d'association, ainsi qu'un salaire décent ;

4) des **plans d'action** déployés par les équipes achats :

- concernant les achats hors production ou les achats généraux, la politique achats responsables dédiée décrit les modalités de déploiement d'un questionnaire de due diligence, intégrant des critères de durabilité, dont l'analyse des réponses prévoit l'intégration d'un screening, en utilisant un outil externe permettant d'identifier les éventuelles controverses relevant de la RSE liées à chacune des sociétés. Le questionnaire est envoyé en priorité aux fournisseurs identifiés comme étant les plus à risques selon la cartographie retenue et appelle à des actions correctives selon les informations remontées. Les achats hors production s'appuient en effet sur la cartographie des risques éthiques et anticorruption, ainsi que sur un indice de criticité pays permettant d'identifier les territoires les plus à risques en matière de droits humains. En 2024, cet indice de criticité a été intégré au sein de la nouvelle plateforme de gestion des achats du Groupe dont le développement sera finalisé en 2025. Les achats identifiés comme à risques sont alors référencés sur la plateforme EcoVadis. La démarche achats hors production prévoit également le référencement automatique de tous les fournisseurs stratégiques sur EcoVadis, quel que soit le degré de risque identifié. L'évaluation EcoVadis aboutit à une notation de la performance ESG du fournisseur, et toute note inférieure à 40 conduit à l'envoi d'un plan d'action correctif. Ces process sont en cours de refonte et seront actualisés en 2025. En effet, la cession des activités de transport et logistique survenue en 2024 a nécessité le remplacement de certains outils et la renégociation avec certains prestataires tels qu'EcoVadis,
- concernant les achats production, parmi les actions et les outils déployés, les équipes achats de Blue s'appuient sur un questionnaire spécifique, envoyé à tous les fournisseurs majeurs en amont de la relation contractuelle. Ce questionnaire comprend des questions relatives au management environnemental, à la santé-sécurité, au cycle de vie des produits, aux enjeux de durabilité et droits humains. Les entités de Blue et de Bolloré Innovative Thin Films réalisent annuellement une analyse de risques de leurs fournisseurs en mobilisant différents services (équipes

achats, équipes QHSE, bureau d'études, etc.). Les fournisseurs de matières premières, du fait de leur caractère stratégique, font l'objet d'un suivi approfondi mais en cours de formalisation. En effet, à l'heure actuelle, Blue Solutions travaille au développement de sa batterie Gen4, qui n'est pas encore commercialisée dans le cadre d'un processus industriel. Les équipes travaillent à ce titre au renforcement d'une démarche achats garantissant une démarche de diligence raisonnable sur les enjeux humains et de traçabilité, conformément aux attendus de la réglementation européenne sur les batteries. À titre d'exemple, une procédure de classification des risques des fournisseurs ainsi qu'un questionnaire dédié aux enjeux de durabilité associés aux minerais est en cours d'élaboration.

Par ailleurs, selon les enjeux identifiés en amont, des critères RSE peuvent être intégrés aux visites ou aux audits QHSE pouvant être réalisés sur les sites d'un fournisseur ou d'un sous-traitant. Ainsi, les activités Systèmes organisent annuellement différents audits fournisseurs selon la criticité des produits livrés à forte contrainte d'approvisionnement (disponibilité limitée, complexité technique ou dépendance à un fournisseur en situation de monopole), obligeant à ce titre les équipes achats à intensifier leurs efforts de sourcing et à identifier des fournisseurs alternatifs.

Un audit fournisseur peut être également motivé si des non-conformités ont été constatées sur le produit acheté. Les équipes qualité d'IER et d'Automatic Systems s'appuient chacune sur un questionnaire d'audit spécifique.

La Direction RSE Groupe a également établi des grilles d'audit sur lesquelles peuvent s'appuyer les entités. Des actions correctives doivent être diligentées si une non-conformité est identifiée.

Par ailleurs, les enjeux relatifs aux droits humains dans la chaîne de valeur figurent au sein de l'axe Social de la stratégie RSE Groupe (Développer des conditions de travail sûres pour tous y compris dans notre chaîne de valeur) et sont à ce titre abordés au moins annuellement par la Direction RSE et la Direction ressources humaines Groupe. Si un enjeu est identifié, un plan d'action Groupe ou un chantier dédié peut être déployé.

3.2.6. DESCRIPTION DES CIBLES LIÉES À LA GESTION DES IRO LIÉS AUX TRAVAILLEURS DE LA CHAÎNE DE VALEUR (S2-5/MDR-T)

Les objectifs relatifs à la gestion des IRO concernant la chaîne d'approvisionnement ont été fixés en interne. Ils ont été identifiés et proposés par la Direction RSE Groupe aux dirigeants dans le cadre du Comité éthique-RSE et anticorruption, ainsi qu'aux équipes opérationnelles dans le cadre de comités de pilotage, au sein desquels ils ont été validés.

3.2.6.1. ACHATS HORS PRODUCTION

Les objectifs sont annuels et reconduits d'une année sur l'autre :

- transmission de la Charte achats responsables à 100 % des fournisseurs hors production gérés en central :
 - objectif atteint en 2024. La Charte achats responsables a par ailleurs été signée par 98 % des fournisseurs hors production gérés en central ;

- intégration de la clause RSE dans 100 % des nouveaux contrats fournisseurs :
 - objectif atteint en 2024.

3.2.6.2. ACHATS PRODUCTION

Les achats production regroupent les catégories d'achats intervenant directement dans la fabrication ou l'élaboration des produits et des prestations des filiales du Groupe Bolloré. Le Groupe travaille au renforcement de sa stratégie et de ses process achats responsables et cible :

- de transmettre la Charte achats responsables à 100 % des nouveaux fournisseurs stratégiques ⁽¹⁾ en 2026 ;
- d'intégrer la clause RSE à 100 % des contrats des nouveaux fournisseurs stratégiques ⁽¹⁾ en 2026.

En 2024, seule Bolloré Energy a formalisé un suivi permettant de fiabiliser les indicateurs relatifs à la transmission de la Charte et à l'intégration de la

clause RSE. 100 % des fournisseurs de Bolloré Energy ont reçu la Charte achats responsables et se sont vu proposer l'intégration d'une clause RSE dans leur contrat.

À travers ces objectifs, le Groupe Bolloré s'assure que les engagements fixés en matière de préservation des droits humains sont partagés par ses fournisseurs et ses sous-traitants, et contractualisés dans le cadre de la relation d'affaires. En effet, la Charte achats responsables formalise les engagements du Groupe concernant les impacts négatifs relatifs aux conditions de travail, à la santé-sécurité, ainsi qu'aux enjeux de travail forcé et de travail des enfants au sein de sa chaîne de valeur.

(1) Fournisseurs de rang 1 pour les achats de matières premières intervenant dans la fabrication de produits.

3.3. Faciliter l'engagement des clients à travers la prise en compte des enjeux relatifs aux consommateurs et aux utilisateurs de nos produits (ESRS S4)

Enjeu matériel spécifique	Impact/Risque/ Opportunité	Description	Périmètre concerné
Protection des données personnelles et des consommateurs et des utilisateurs finaux	Impact négatif	Atteinte à la vie privée : fuite des données personnelles des consommateurs et des utilisateurs finaux (ex. : gestion des données avec Smart Mobility Platform/ données concernant la mobilité des personnes).	Systèmes
	Risque juridique	Sanctions telles que des amendes et des frais juridiques en cas d'atteinte à la vie privée et au respect des données personnelles (RGPD)	Systèmes
Sécurité des consommateurs et des utilisateurs finaux	Impact négatif	Atteinte au bien-être physique : - bus : risque de sécurité routière pour les usagers ; - batteries : marché de produits défectueux (ex. : éléments de sécurité internes aux batteries, performances sécuritaires des batteries lors d'usage intensif, sécurité des bornes de recharge)	Blue
		Atteinte au bien-être physique liée à un non-respect ou à une défaillance de la sécurité des produits (ex. : barrière de péage)	Systèmes
	Risque financier	Perte de clients et frein au développement de Blue Solutions en cas de mise sur le marché de produits défectueux (ex. : éléments de sécurité internes aux batteries, performances sécuritaires des batteries lors d'usage intensif)	Blue
	Risque réputationnel	Controverses médiatiques pouvant dégrader l'image de l'entreprise liées à la sécurité des usagers	Blue

3.3.1. DESCRIPTION DES IMPACTS MATÉRIELS ET LIENS AVEC LA STRATÉGIE D'AFFAIRES (SBM2 ET 3)

Les enjeux matériels concernent Blue Solutions et la division Systèmes.

3.3.1.1. DESCRIPTION DES CONSOMMATEURS ET DES UTILISATEURS FINAUX

BLUE

Blue regroupe les activités e-mobilité du Groupe Bolloré, incluant la fabrication de batteries électriques LMP®, les productions de solutions de transports propres et la commercialisation de solutions de stockage d'énergie. Concernant l'activité de production de batteries LMP®, les clients directs de Blue Solutions sont en BtoB, en majorité des constructeurs d'autobus urbains électriques. En effet, la technologie de batteries produites par Blue Solutions est particulièrement adaptée à ce type d'usage quotidien intensif. Les véhicules sont ensuite vendus aux opérateurs de transports publics, dont les usagers constituent les utilisateurs finaux des batteries. Les clients incluent également la filiale Bluebus, qui fournit des solutions propres et silencieuses de transport collectif et compte à ce titre parmi ses clients des grandes agglomérations, telles que Paris ou Bruxelles, ou encore les

opérateurs de transports en commun (par exemple la RATP). À ce titre, les utilisateurs finaux présentant les utilisateurs finaux les plus vulnérables renvoient aux usagers diversifiés de ces véhicules équipés de batteries (conducteurs, usagers quotidiens, touristes, travailleurs, personnes à mobilité réduite [PMR], etc.) ayant des besoins spécifiques de transport. En matière d'impacts santé-sécurité, l'atteinte au bien-être physique constitue un risque identifié pour les usagers de ces véhicules en cas de batteries défectueuses. Un défaut dans l'assemblage ou un non-respect des modalités de recharge et de stockage des batteries peuvent en effet générer des risques d'incendie. Les controverses médiatiques pouvant résulter de la mise sur le marché de produits défectueux constituent un risque réputationnel pouvant dégrader l'image de l'entreprise, et la perte de clients pouvant résulter de ces controverses constitue un risque financier.

SYSTÈMES

Systèmes regroupe différentes activités industrielles du Groupe Bolloré, autour du développement et de la production d'un ensemble de solutions et d'équipements pour l'optimisation du flux de personnes, de matériels et de données. Les clients des activités Systèmes peuvent être des entreprises comme des organismes publics. La typologie principale des clients IER renvoie aux clients opérateurs de lieux publics liés au transport (aéroports, gares, etc.), ainsi que des administrations. La typologie principale des clients d'Automatic Systems (AS) renvoie aux intégrateurs et aux opérateurs de solutions globales (donneurs d'ordre auprès de qui AS assure le rôle d'équipementier) et aux constructeurs BTP ou les installateurs. À ce titre, les consommateurs et utilisateurs finaux peuvent concerner tout individu amené à se rendre au sein d'un lieu à accès réglementé (entreprise, parking, autoroute, quai de gare ou encore salle d'embarquement aéroportuaire).

Concernant les enjeux relatifs à la protection des données personnelles, la gestion des risques associés ne relève pas du périmètre des opérations directes de Systèmes. Les risques identifiés étant relatifs à la gestion des données personnelles du fichier RH des collaborateurs et aux traitements de données de contact des fournisseurs de Systèmes, ils ne présentent pas de caractère systémique. Cependant, IER et AS répondent aux critères de cybersécurité de leurs clients ainsi qu'aux obligations réglementaires relatives à la protection des données personnelles tant de leurs collaborateurs internes et externes que de leurs clients. Concernant les enjeux santé-sécurité, des typologies d'individus, tels que par exemple des enfants cachés derrière leurs parents lors d'un passage à travers les équipements, ou encore des personnes âgées, moins aptes à réagir rapidement, peuvent encourir un risque de blessure avec certains produits d'accès automatisés (ex. : porte qui se ferme, etc.). C'est pourquoi les entités IER et AS portent une attention particulière à la sécurité des personnes vulnérables dans la conception de leurs produits.

3.3.1.2. LIENS AVEC LA STRATÉGIE D'AFFAIRES

BLUE

La stratégie d'affaires de Blue Solutions intègre pleinement l'enjeu de la Maîtrise des risques santé et sécurité pouvant potentiellement impacter les consommateurs et les utilisateurs finaux de ses produits, et ce, dès la phase de conception. Le choix d'une solution « tout solide » permet en effet au produit de supporter des températures extérieures extrêmes et a, par ailleurs, l'avantage d'écarter des risques liés à l'écoulement de produits dangereux. De plus, les batteries LMP® sont exemptes de SVHC (Substance of

Very High Concern), selon le règlement REACH, et de CMR (produits cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction), selon le règlement européen CLP (classification, labelling, packaging). Ces batteries sont donc adaptées aux exigences d'exploitation des véhicules dédiés aux transports urbains et périurbains, et leur architecture leur conférant un haut niveau de sécurité constitue par ailleurs un avantage concurrentiel.

SYSTÈMES

Un produit défectueux ou ne répondant pas à des garanties de sécurité pour les utilisateurs pourrait générer des controverses et des risques de pertes de clients. C'est pourquoi la stratégie d'affaires de Systèmes intègre pleinement l'enjeu de la maîtrise des risques santé et sécurité pouvant potentiellement impacter les consommateurs et les utilisateurs finaux de ses produits, et ce, dès la phase de conception. La maîtrise de ces enjeux en matière de sécurité des utilisateurs constitue un véritable avantage concurrentiel pour Systèmes.

En effet, ses activités sont réputées pour la robustesse de leurs produits et la finesse de la technologie de détection qui empêche les risques d'accidents. Par ailleurs, les entités s'appuient également sur une politique qualité, qui assure le respect de certains standards et de processus de sécurité dans l'élaboration des produits, garantissant une conception conforme aux réglementations et la réalisation de tests en amont de la mise en circulation des produits.

3.3.2. PROTECTION DES DONNÉES PERSONNELLES DES CONSOMMATEURS ET DES UTILISATEURS FINAUX

3.3.2.1. POLITIQUES RELATIVES AUX DONNÉES DES CONSOMMATEURS ET DES UTILISATEURS FINAUX (S4-1)

Le risque lié au défaut de protection des données personnelles concerne l'ensemble des sociétés du Groupe et a été défini comme matériel pour Systèmes.

Les entités de Systèmes s'inscrivent dans le programme de conformité à la protection des données personnelles déployé par le Groupe Bolloré dès l'adoption du RGPD en 2016. Ce programme s'est construit autour des étapes suivantes :

- pilotage du sujet par le top management (la DPO Groupe est en lien direct avec la Directrice financière adjointe, qui appuie et valide les orientations stratégiques RGPD et participe aux Comités de direction) ;
- poursuite de la désignation de correspondants informatique et libertés puis, à compter de mai 2018, de DPO ;
- création d'un Comité de pilotage dédié ;
- création d'une cellule ad hoc support des DPO dans chaque division (composée du Directeur des systèmes d'information, d'un juriste, d'un membre de l'équipe ressources humaines de la division) ;
- généralisation des actions de sensibilisation (formation de la Direction générale, de la Direction juridique, des membres du comité de pilotage RGPD, du management du Groupe, e-learning déployé auprès de l'ensemble des salariés notamment de la division Systèmes...) ;
- rédaction des premiers éléments de gouvernance qui ont été déployés au sein des divisions dont :
 - cartographies des traitements,
 - procédure de gestion des incidents sur les données,
 - procédure de gestion des demandes d'exercice des droits par les personnes concernées,
 - registre des traitements.

De plus, conscient des enjeux relatifs aux conditions de traitement de ces données et à l'encadrement de leur utilisation, le Groupe Bolloré intègre dans son Code de conduite, auquel souscrit l'activité Systèmes, les principes de protection des données personnelles qui régissent la protection des données transmises par les tiers (ex. : prestataires, clients...) et plus largement par toute personne concernée (ex. : collaborateurs, utilisateurs des sites...). Ils sont déclinés dans des règles et des procédures internes, permettant d'en garantir durablement le respect par tous.

Enfin, la Charte de gouvernance Groupe des données à caractère personnel, déployée en décembre 2022, énonce les grands principes et comportements à adopter et définit les règles et leurs procédures d'application. Conformément aux engagements contenus dans le Code de conduite du Groupe, les règles énoncées constituent le socle du programme de conformité en matière de protection des données à caractère personnel du Groupe, incluant donc les activités Systèmes, et s'appliquent à tous les types de traitements opérés sur des données et mis en œuvre par les divisions, que ce soit en leur qualité de responsable du traitement ou de sous-traitant, et ce, quel que soit leur pays d'établissement dès lors que le RGPD est applicable.

Conformément à la Charte de gouvernance Groupe des données à caractère personnel, mise à la disposition des collaborateurs par le référent protection des données sur l'intranet dédié, Systèmes déploie dans son organisation une procédure permettant l'exercice simple par les utilisateurs et les consommateurs finaux (ci-après « personnes concernées »), sauf abus manifeste de leur part, des droits qui leur sont reconnus par la réglementation applicable.

Cette procédure doit permettre aux personnes concernées :

- d'obtenir la confirmation que des données personnelles les concernant sont ou ne sont pas traitées ;
- d'accéder aux données personnelles les concernant et d'en obtenir une copie ;
- d'obtenir, conformément au droit applicable, les informations relatives au traitement ;
- d'obtenir la rectification des données personnelles les concernant, sous réserve qu'elles justifient que ces données sont inexacts ou incomplètes ;
- d'obtenir, dans les cas prévus par le droit applicable, la suppression de certaines données à caractère personnel ;
- d'obtenir, dans les cas prévus par le droit applicable, la limitation du traitement ;
- de se voir restituer, dans les cas prévus par le droit applicable, les données personnelles qu'elles ont communiquées afin qu'elles puissent être transmises à un tiers ;
- de s'opposer, conformément au droit applicable, au traitement de leurs données personnelles, pour des raisons tenant à leur situation particulière.

3.3.2.2. PROCESSUS DE MOBILISATION DES CONSOMMATEURS ET DES UTILISATEURS FINAUX AU SUJET DE LA PROTECTION DE LEURS DONNÉES PERSONNELLES (S4-2)

L'activité Systèmes, spécialisée dans le domaine de l'automatisation du contrôle sécurisé des entrées, conçoit et fabrique des équipements pour les accès piétons et véhicules. L'encadrement des traitements de données à caractère personnel est un sujet de haute importance pour l'entité qui a pris le parti de ne collecter aucune donnée personnelle des utilisateurs de ses produits, transférant la responsabilité de l'encadrement des traitements de données personnelles pesant sur ses clients. Néanmoins, l'activité Systèmes est intégrée au réseau DPO du Groupe Bolloré et dispose de son propre référent protection des données. Le référent est le premier point de contact

au sein de la division pour toute question relevant de la protection des données à caractère personnel. Il a la charge de la mise en œuvre des principes annoncés dans le Code de conduite et dans la Charte de gouvernance Groupe des données à caractère personnel sur le périmètre de sa division. Le référent participe également à un Comité de pilotage se réunissant deux à trois fois par an composé de DPO, de référents, de juristes, de représentants des systèmes d'information, des ressources humaines, des achats, etc. Ce Comité a pour objet de réaliser le bilan des actions en cours et de déterminer les prochaines étapes de déploiement.

Systèmes fait savoir par une communication interne et externe la nomination de son référent en publiant ses coordonnées fonctionnelles sur l'intranet du Groupe, mais également en intégrant son adresse e-mail générique dans chaque mention d'information.

Toute mention d'information permet de rappeler aux personnes concernées les droits dont elles disposent (information, rectification, effacement, droit à l'oubli, limitation du traitement, portabilité des données, opposition).

Conformément à la procédure de gestion des demandes d'exercice de droits, une adresse e-mail générique gérée directement par le référent protection des données est mise à disposition des personnes concernées (salariés, prestataires, clients, fournisseurs, etc.). En adéquation avec la réglementation applicable, Systèmes s'engage à répondre dans un délai maximal d'un mois

après la réception d'une demande standard, délai pouvant être prolongé de deux mois en cas de demande exceptionnellement complexe.

Une première évaluation réalisée par la Direction de l'audit interne du Groupe Bolloré en mai 2024 a permis de mettre en avant les points forts et les axes d'amélioration pour chacune des divisions du Groupe dont font parties les activités Systèmes. Ces axes d'amélioration ont été identifiés par les divisions et transformés en plans d'action qui font l'objet d'un suivi dans le cadre des réunions mensuelles organisées par la Direction DPO Groupe.

Enfin, un reporting annuel piloté par la Direction DPO Groupe assure le suivi de l'évolution du nombre de demandes de la part des personnes concernées et les risques internes et externes auxquels auraient été exposées les activités Systèmes.

3.3.2.3. DESCRIPTION DES CANAUX PERMETTANT AUX CONSOMMATEURS ET AUX UTILISATEURS FINAUX DE FAIRE PART DE LEURS PRÉOCCUPATIONS (S4-3)

Il existe deux canaux permettant la remontée par les collaborateurs et les tiers d'une atteinte à la protection des données personnelles :

- une adresse e-mail générique disponible pour toutes les personnes concernées (salariés, prestataires, clients, fournisseurs, etc.) directement liée au référent RGPD de Systèmes afin qu'il puisse avoir connaissance des demandes et engager les actions nécessaires. Des mentions d'information sont intégrées dans toutes les communications internes et externes, rappelant le point de contact DPO, les droits des personnes concernées et la possibilité de contacter l'autorité de contrôle référente ;
- un système de dispositif d'alerte professionnelle Groupe qui permet aux membres du personnel ainsi qu'aux collaborateurs extérieurs et occasionnels des sociétés du Groupe Bolloré, incluant Systèmes, de porter à sa connaissance un crime ou un délit, une violation de la loi ou du

règlement dont le RGPD, 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 de leurs fournisseurs. Ce dispositif est accessible depuis le site Internet du Groupe ainsi qu'à l'adresse alert.bolloré.com. L'utilisation de ce dispositif est par principe soumise à identification sauf à ce que le signalement fournisse suffisamment de détails permettant d'établir la gravité des faits. Les signalements font l'objet d'un traitement par les personnes spécialement habilitées, couvertes par une obligation de confidentialité. Le Groupe assure la protection des auteurs de signalement de bonne foi contre toute forme de représailles. Ce dispositif d'alerte professionnelle complète mais ne se substitue pas aux autres modes de signalement internes (tels que la voie hiérarchique).

3.3.2.4. DESCRIPTION DES ACTIONS MISES EN PLACE AU PROFIT DES CONSOMMATEURS ET DES UTILISATEURS FINAUX (S4-4)

Le renforcement des dispositions légales relatives à la protection des données personnelles en Europe et la digitalisation croissante des activités Systèmes nécessitent la mise en place de dispositifs permettant d'assurer aux personnes physiques (salariés, prestataires, clients, fournisseurs, etc.) un traitement sécurisé de leurs données, ainsi que leur confidentialité.

Afin de répondre à ces nouvelles gouvernances de la donnée, les activités Systèmes, sous l'impulsion du Groupe Bolloré, participent au Comité de pilotage Groupe dédié dont les principales missions portent sur :

- la diffusion d'outils et de procédures (ex. : registre des traitements, procédures d'analyse d'impact, procédure de gestion des incidents de sécurité, etc.) encadrant la protection des données personnelles ;
- la définition des actions et/ou des plans d'action afin de réduire les risques encourus par les personnes physiques identifiées dans le cadre de la cartographie des traitements de données personnelles ;
- l'harmonisation des pratiques mises en place au sein des différentes sociétés.

Depuis 2019, tous les salariés des activités Systèmes suivent un module de formation en ligne obligatoire (e-learning) dédié à la protection des données personnelles. Ce module est complété par des sessions adaptées aux spécificités des métiers, réalisées en présentiel auprès des collaborateurs par le référent protection des données et le DPO Groupe. En 2023, l'e-learning a fait l'objet d'une refonte afin de sensibiliser les collaborateurs du Groupe non seulement aux grands principes régissant la protection des données personnelles, mais également aux procédures à appliquer en cas de possibles

violations des données. Sur la campagne e-learning 2024 ⁽¹⁾, 67,92 % des collaborateurs du Groupe Bolloré, dont fait partie Systèmes, ont complété leur parcours de formation avec succès.

Les procédures de sélection du fournisseur mis en place par la Direction DPO Groupe participent également à la protection des données personnelles des personnes concernées. Des questionnaires d'évaluation permettent de définir, dès l'appel d'offres, le degré de risque auquel la société s'expose et constituent la base de l'évaluation fournisseur réalisée par le référent RGPD. Un avis positif du référent est nécessaire pour permettre toute contractualisation future.

Afin de lutter contre les risques externes auxquels Systèmes peut être exposée, des mesures techniques et organisationnelles de sécurité adaptées à la sensibilité des données et des traitements ont été mises en place et documentées dans les registres afin d'empêcher la réalisation de traitement non autorisé ou illégal, la divulgation ou la perte accidentelle, la destruction ou la détérioration de données à caractère personnel ou l'accès par des personnes non autorisées.

Conformément à la Charte de gouvernance Groupe des données à caractère personnel, ces actions et ces procédures sont évaluées chaque année à l'occasion du reporting annuel piloté par la Direction DPO du Groupe Bolloré. Un questionnaire d'une trentaine de questions réparties en cinq thématiques est envoyé au référent RGPD de chaque entité portant sur la bonne connaissance et la diffusion des procédures mises en place par le Groupe.

Les résultats de ce reporting annuel font l'objet d'une restitution lors du Comité de pilotage de la Direction DPO Groupe.

(1) Campagne du 06/12/2023 au 28/02/2024.

3.3.3. SÉCURITÉ DES CONSOMMATEURS ET DES UTILISATEURS FINAUX

3.3.3.1. POLITIQUES RELATIVES À LA SÉCURITÉ DES CONSOMMATEURS ET DES UTILISATEURS FINAUX (S4-1)

L'analyse de double matérialité a fait ressortir le risque d'atteintes à la santé et la sécurité des consommateurs et des utilisateurs finaux au sein des activités de Blue en cas de défaillance des batteries et au sein des activités Systèmes en cas de défaillance des produits. Or, la santé et la sécurité des personnes constituent un socle d'engagement fondamental pour le Groupe Bolloré et ses filiales, aussi bien celles des hommes et des femmes qui interviennent directement ou indirectement dans les activités que celles des consommateurs et des utilisateurs finaux de ses produits et services. À travers sa Charte Éthique et RSE ainsi que sa Charte droits humains, le Groupe Bolloré a formalisé ses engagements droits humains, incluant les enjeux liés à la santé et la sécurité des personnes. Ces chartes sont également alignées avec les standards internationaux tels que les principes directeurs de l'ONU, les conventions internationales de l'OIT et les lignes

directrices de l'OCDE. La qualité et la satisfaction client, auxquelles est corrélée la sécurité des consommateurs et des utilisateurs finaux, constituent une priorité pour les filiales du Groupe, qui se traduit par la garantie d'élaborer des produits en accord avec les meilleurs standards de sécurité et un suivi de ces enjeux, de la phase de conception jusqu'à la mise en circulation. En cas d'atteinte à l'intégrité physique d'un consommateur ou d'un utilisateur, une enquête doit être menée pour identifier que les causes de l'accident sont bien dues à une défaillance du produit. Si la responsabilité du Groupe est engagée, les mesures de réparation renverront aux dispositions légales applicables. En 2024, le Groupe Bolloré n'a eu pas connaissance de signalements d'incidents, d'accidents, ou de faits contrevenant aux principes formalisés dans son dispositif éthique.

BLUE

La qualité et la satisfaction client, constituent une priorité pour les filiales du Groupe, qui se traduit par la garantie d'élaborer des produits en accord avec les meilleurs standards de sécurité et un suivi de ces enjeux, de la phase de conception jusqu'à la mise en circulation.

La politique de Blue consiste à ce titre à la prise en compte de ces enjeux au moment de la conception des produits. Les consommateurs finaux étant liés aux enjeux de la mobilité, la production de batteries et de bus s'inscrit dans la méthodologie de l'industrie automobile. Blue s'appuie ainsi sur un outil classique et incontournable du développement du produit sécuritaire, l'analyse détaillée des modes de défaillance (amdec), de leurs effets et de leur criticité et effectue ces analyses aussi bien amont qu'en aval, à chaque étape de la conception de la batterie. Blue a par ailleurs des engagements sur la durée de vie et la quantité d'énergie délivrée liée à l'utilisation client et sur le respect des habilitations réglementaires, dont le R100 (tests d'étanchéité, critères au niveau électrique...) propre au milieu automobile qui liste

plusieurs exigences telle que le nombre minimal de minutes d'évacuation du bus. La politique « Être au service du développement durable » de la division, signée par le Directeur général, couvre l'ensemble de ses activités et comprend un volet « Réduire l'impact des activités sur l'environnement ». Elle formalise l'engagement de placer la sécurité de fonctionnement des produits au cœur de la stratégie de développement de Blue.

Dans la mesure où Blue n'a pas la charge de l'exploitation des véhicules, c'est par ailleurs la politique de l'opérateur qui est appliquée en matière de prévention et de gestion des risques santé-sécurité ou droits humains pouvant impacter les usagers finaux. Le système d'alerte Groupe est cependant ouvert aux tiers et permet à toute personne manifestant un intérêt à agir d'émettre un signalement ou une plainte concernant des risques d'atteintes graves aux droits humains ou à la santé et sécurité des personnes.

SYSTÈMES

La politique de Systèmes consiste à ce titre à la prise en compte de ces enjeux au moment de la conception des produits. Ses filiales IER et AS sont soumises à certaines normes de sécurité et suivent les lignes directrices de la certification ISO 9001. Le respect des politiques santé-sécurité et qualité garantissent notamment l'application des normes légales des standards, ce qui réduit les risques de litiges ou de sanctions et les risques de non-conformités sur les produits. La politique mise en œuvre par et pour IER et AS doit permettre de réaliser des objectifs stratégiques, dont plusieurs en lien avec les consommateurs et les utilisateurs finaux :

- être reconnu comme prescripteur de solutions auprès des clients ;
- accroître l'orientation de l'entreprise vers la satisfaction client en respectant les engagements en matière de délai et de qualité ;
- satisfaire en permanence aux obligations de conformité.

Par ailleurs, conformément aux normes ISO 9001 et 14001, la prise en compte des exigences des parties prenantes est intégrée dans le système de management de la qualité et de l'environnement – régulièrement mis à jour – qui formalise différents aspects concernant les clients et les utilisateurs et dont le déploiement est assuré par les directions QHSE.

Concernant les clients :

- le respect des normes et de la réglementation en vigueur ;
- le respect des exigences exprimées dans les appels d'offres (techniques, sécurité physique et informatique, conformité réglementaire, accessibilité PMR, parcours client, etc.) dans la solution proposée ;
- la qualification et l'homologation des solutions (vérification de conformité au cahier des charges, vérification de conformité aux normes et aux directives applicables – compatibilité électromagnétique, sécurité électrique, radio-fréquences, chocs, étanchéité, RoHS, REACH...) ;

- les livrables et les jalons contractuels (dont déclaration CE, contrôle de conformité du produit fabriqué en usine...) ;
- le respect des plans de sécurité, des plans de prévention, des habilitations pour les interventions d'installation et de maintenance sur site (procédure d'ouvertures de chantiers avec les clients) ;
- la fourniture de manuels d'installation, précisant les prérequis, et de maintenance ;
- les supports techniques de niveau 1 et de niveau 2, pouvant donner lieu à des correctifs voire des évolutions apportées à la solution ;
- l'intégration des améliorations apportées et l'adaptation au niveau du process de fabrication.

Concernant les utilisateurs :

- le respect du parcours utilisateur (document formalisant les demandes du client pour l'élaboration de sa solution) ;
 - la sûreté de fonctionnement (test de sécurité électrique et mécanique en interne) ;
 - la signalétique intégrée dans les produits (étiquettes d'utilisation et de prévention pour le client final et les mainteneurs, plaque de firme avec les logos d'homologation type marquage de conformité européenne (CE), certification UL pour les produits électroniques, etc.) ;
 - la mise en sécurité des zones d'intervention de maintenance (balisage, etc.) ;
 - la flexibilité des solutions et la rétrocompatibilité des composants.
- De plus, le système d'alerte Groupe est ouvert aux tiers et permet à toute personne manifestant un intérêt à agir d'émettre un signalement ou une plainte concernant des risques d'atteintes graves aux droits humains ou à la santé et sécurité des personnes.

3.3.3.2. PROCESSUS D'ENGAGEMENT DES CONSOMMATEURS ET DES UTILISATEURS FINAUX AU SUJET DE LEUR SÉCURITÉ (S4-2)

Les échanges avec les clients et les utilisateurs finaux sur les thématiques associées à la santé et la sécurité s'opèrent à différents niveaux.

BLUE

Concernant Blue, un plan de validation complet rebalayant les aspects associés à la gestion des enjeux santé-sécurité est déployé avec les clients. Un service client ainsi que des plateformes BtoB (une plateforme Blue Solutions et une plateforme Bluebus) permettent également de remonter les alertes sécurité sur les batteries en défaut ou détruites ou en fin de vie. Une équipe est aussi chargée d'organiser la gestion de fin de vie des batteries : transport en vue de réparation, ou de recyclage, en respectant des

critères de sécurité. En interne, un suivi des défauts qualité en clientèle et en production est effectué dans le cadre d'un retour d'expérience dédié via le QRQC (quick response quality control) qui permet une meilleure traçabilité des informations (partage, sauvegarde). Des réunions ont en effet lieu quotidiennement pour analyser les retours clients et les problématiques de qualité pouvant être rencontrées dans les usines.

SYSTÈMES

Les solutions d'IER et d'AS répondent aux cahiers des charges clients lorsque ceux-ci sont clairement spécifiés, notamment dans le cadre d'appel d'offres, et, dans tous les cas, aux exigences des normes et des règlements applicables sur nos marchés et leurs environnements. Il n'y a pas de processus d'engagement entre Société Industrielle et Financière de l'Artois et les consommateurs et les utilisateurs finaux de

formaliser au-delà des prestations de maintenance déployées pour l'ensemble des clients. En effet, dans la mesure où Société Industrielle et Financière de l'Artois déploie ses produits en BtoB, les processus d'engagement se font avec le client. Dans ce cadre, cependant, des alertes concernant la sécurité des consommateurs et des utilisateurs finaux peuvent être remontées.

3.3.3.3. DESCRIPTION DES CANAUX PERMETTANT AUX CONSOMMATEURS ET AUX UTILISATEURS FINAUX DE SOULEVER DES PRÉOCCUPATIONS (S4-3)

BLUE

Le service client et la plateforme BtoB permettent de remonter les alertes sécurité sur les produits. Un protocole de sécurisation et de traitement spécifique (mise en quarantaine des véhicules et des batteries) est alors mis en place par l'équipe qualité client. Bluebus dispose également d'un service après-vente, élaborant des statistiques à partir des retours clients et classifiant la nature des problèmes remontés. Ce service après-vente diffuse et traite des enquêtes de satisfaction à tout le réseau des clients et des réparateurs agréés, portant sur la conformité de la commande, la qualité des pièces, le service commercial, la réactivité des équipes, etc. Deux types d'enquêtes ont été réalisées en 2024. Des questionnaires pour les clients et les réparateurs, ainsi que 22 audits de contrôle annuels pour les réparateurs incluant des aspects santé-sécurité en nombre. 38 réparateurs ont été évalués sur différents critères (réactivité, qualité, coût...).

Avec la plateforme BtoB, le service après-vente élabore des statistiques à partir des retours clients en classifiant la nature des problèmes remontés lors d'incidents, en moyenne 67 par mois classifiés en 13 catégories (chargeur, batterie, chauffage, équipements, direction, freinage, refroidissement, etc.).

Indicateurs

Le nombre de véhicules en panne est ramené au nombre de véhicules en exploitation, et ce taux est suivi et objectivé de manière à obtenir un taux de disponibilité au-dessus de 90 %. En 2024, le taux de disponibilité moyen est de 92,1 % pour les bus de 6 mètres et de 94,3 % pour les bus de 12 mètres. Il était respectivement de 91,5 % et de 94,2 % en 2023, ce qui montre une progression.

SYSTÈMES

Dans le cadre de la vente de solutions, le groupe IER propose à ses clients des prestations de support (équipes intervenant sur site ou à distance) et de maintien en condition opérationnelle. À la livraison des équipements, IER et AS réalisent les prestations de déploiement, depuis l'installation jusqu'à la mise en service, le paramétrage et la configuration dans l'environnement spécifique client (incluant la réalisation de la recette). Pendant le cycle de vie des équipements, le groupe IER réalise les prestations de support et de maintenance sur des plages horaires étendues (24 heures sur 24 et 7 jours sur 7) :

- support Niveau 1 : prise d'appel, diagnostic, résolution à distance ou escalade vers des niveaux d'expertise supérieurs ;
- support Niveau 2 : analyse complexe, administration de bases installées et sites clients, formation, documentation technique ;
- maintenance sur site : curative ou préventive ;
- réparation atelier et gestion des pièces détachées.

Les prestations sont pilotées par un chef de projet déploiement, service et service client pendant toutes les phases d'installation ou de maintien en condition opérationnelle.

Par ailleurs, le dispositif d'alerte professionnelle permet à toute personne de porter à la connaissance du Groupe Bolloré 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 de leurs fournisseurs. Ce dispositif, accessible depuis le site Internet du Groupe ainsi qu'à l'adresse alert.bolloré.com, permet notamment de signaler des agissements contraires à sa politique en matière de lutte contre la corruption ou de respect des droits humains. L'utilisation du dispositif d'alerte est par principe soumise à identification sauf à ce que le signalement fournisse suffisamment de détails permettant d'établir la gravité des faits. Les signalements font l'objet d'un traitement par les personnes spécialement habilitées, couvertes par une obligation de confidentialité. Le Groupe assure la protection des auteurs de signalement de bonne foi contre toute forme de représailles.

3.3.3.4. DESCRIPTION DES ACTIONS MISES EN PLACE AU PROFIT DES CONSOMMATEURS ET DES UTILISATEURS FINAUX CONCERNANT LES ENJEUX SANTÉ-SÉCURITÉ (S4-4)

En complément des dispositifs existant au sein des activités de Blue et de Systèmes qui permettent de remonter les alertes clients (plateforme BtoB, service de maintenance, service après-vente), la procédure du système d'alerte professionnelle décrit les modalités prévues par le Groupe en cas de signalement avéré. Si un signalement est recevable, il fait l'objet d'une enquête pour établir le cas échéant la matérialité des faits et les suites éventuelles à y donner (poursuites disciplinaires, mesures de remédiation, de prévention ou d'atténuation appropriées, etc.).

BLUE

Les filiales de Blue appliquent des politiques santé-sécurité propres à leurs activités industrielles. Elles se déclinent à travers des programmes d'amélioration présentes et validés chaque année par les instances représentatives du personnel.

Ces politiques constituent des mesures de prévention de ces risques, pris en compte dès la phase de conception des batteries. L'amdec réalisée en amont s'applique dans le cadre du processus de gestion de la sécurité et permet d'identifier les tests à réaliser en phase de conception. Des tests de vérification sont effectués sur les composants des batteries, et des outils de simulation électrique et thermomécanique sont utilisés pour anticiper et corriger les éventuels points faibles. Sur les modules et les packs de batteries, les aspects comportement sécurité sont vérifiés à travers des tests dits « environnementaux » (variations thermiques, vibratoires et chocs, chutes, compatibilité électromagnétique). Les packs de batteries sont finalement validés sur des tables d'intégration, reproduisant le système complet de l'application en laboratoire (calculateur, auxiliaires, chargeurs, boîtiers d'interconnexion électrique, etc.).

Par ailleurs, les sites de production de batteries Blue Solutions sont certifiés selon la norme automobile IATF 16949:2016, renforçant les aspects liés à la sécurité, à la traçabilité et aux spécifications techniques exigées pour la production automobile. Enfin, les activités Blue sont certifiées qualité 9001:2015 et répondent à près d'une trentaine de réglementations prenant en compte la sécurité des usagers. Blue Solutions est également certifiée ECE R100 (règlement pour l'homologation des batteries de véhicules) et ECE R10 (règlement pour l'homologation en compatibilité électromagnétique des véhicules et de leurs sous-ensembles électriques et électroniques) et exige de ses fournisseurs stratégiques qu'ils soient également certifiés qualité. Les modules et les packs de batteries de Blue répondent également aux exigences transport de l'UN 38.3 du « Manuel des tests et des normes » formulés par les Nations unies pour le transport de marchandises dangereuses.

- En aval, au niveau de la production, un plan de surveillance est établi à chaque étape : contrôle de la tension électrique au niveau de la cellule et de l'assemblage, caméras sur les films et l'assemblage, ou encore contrôle d'étanchéité du module. 100 % des pièces sont contrôlées en sortie de production avant expédition. Des tests de sécurité supplémentaires sont également effectués concernant les risques santé et sécurité en cas d'incendie.
- Concernant les batteries intégrées dans les bus, Bluebus a intégré une ligne de vie autour des packs (mesure permettant de déclencher une alarme d'évacuation en cas de chauffe anormale).
- Des études supplémentaires ont été réalisées à la suite des événements du printemps 2022 sur deux feux de bus à la RATP. Des études ont été réalisées pour comprendre l'origine de la défaillance et limiter les conséquences en cas de nouvel événement. Des modifications ont été réalisées dans ce cadre au niveau du bus (ajout d'un fusible, d'une ligne de vie ou encore de Stamax™ – un matériau permettant de ralentir la propagation des flammes autour des packs de batteries). Des essais à taille réelle ont été organisés fin décembre 2024 et mi-janvier 2025. Les équipes de Blue disposent à ce titre d'un spécialiste des tests fonctionnels et dysfonctionnels des batteries.

Les ressources humaines allouées à la mise en œuvre de ces actions renvoient aux équipes techniques ainsi qu'aux équipes QHSE des filiales, qui s'assurent de la bonne application de ces actions ainsi que du respect des exigences des normes qualité et IATF, qui représentent les standards les plus élevés applicables.

Par ailleurs, Blue Solutions travaille en collaboration avec les parties prenantes pertinentes identifiées quant à la gestion des risques santé et sécurité pouvant impacter les tiers. Chaque année, des échanges, des rencontres et des exercices de crise sont déployés en collaboration avec les autorités publiques ainsi que les pompiers dans une démarche de formation et de sensibilisation aux dangers et aux risques spécifiques associés aux batteries au lithium.

SYSTÈMES

IER et AS procèdent à une veille normative réglementaire liée à la sécurité des produits (radiofréquence, compatibilité électromagnétique, sécurité électrique, RoHS, REACH, etc.), afin que les produits certifiés à un instant donné soient conformes aux normes en vigueur. Les produits du groupe IER doivent être conformes à plusieurs directives citées ci-après. Le respect de chaque directive se fait par la conformité aux normes standardisées correspondantes.

- **Directive Sécurité des machines 2006/42/CE :**
 - respect de la norme EN 12100 : sécurité des machines – principes généraux de conception
 - respect de la norme EN 60950 : appréciation du risque et réduction du risque;
 - respect des écartements minimaux de sécurité ;
 - conformité aux forces d'impact ;
 - respect de la norme EN 60204-1 : sécurité des machines, équipement électrique des machines – partie 1 : exigences générales.
- **Directive Basse tension 2014/35/UE :**
 - respect de la norme EN 62368-1 : équipements des technologies de l'audio/vidéo, de l'information et de la communication – partie 1 : exigences de sécurité ;
 - tests diélectriques, microcoupures...

- **Directive Compatibilité électromagnétique 2014/30/UE :**
 - respect de la norme EN 61000-6-4 (2007 + A1/2011) : compatibilité électromagnétique (CEM) – partie 6-4 : normes génériques – norme sur l'émission pour les environnements industriels.
- **Directive RED 2014/53/UE (connectivité) :**
 - respect de la norme EN 300 330 v2.1.1 (programme limité) : dispositifs à courte portée (SRD) – équipements radioélectriques dans la plage de fréquences de 9 kHz à 25 MHz.
- **Directive RoHS 2011/65/UE (ou LdSD) :**
 - limitation de l'utilisation des matières dangereuses dans les équipements électriques et électroniques (EEE) ;
 - vérification des certificats RoHS des fournisseurs.

Les produits AS font également l'objet de tests d'endurance et de sécurité effectués au préalable du marquage CE des produits.

À noter également qu'une amdec est réalisée pour les produits IER.

3.3.3.5. RISQUES RÉPUTATIONNELS ET FINANCIERS

Les impacts négatifs relatifs à la sécurité des consommateurs et des utilisateurs finaux sont également associés à des risques réputationnels dans la mesure où une atteinte grave impactant la sécurité d'un usager des activités Blue et Systèmes pourrait entraîner des controverses médiatiques à même de dégrader fortement l'image de l'entreprise.

Un risque financier est également identifié concernant Blue Solutions. En effet, la mise sur le marché d'un produit défectueux susceptible de porter atteinte à la sécurité des consommateurs et des utilisateurs finaux peut entraîner une perte de clients et un frein au développement de l'activité. Dans la mesure où ces risques découlent des impacts négatifs identifiés, ils sont traités à travers les mêmes politiques et plans d'action.

3.3.3.6. DESCRIPTION DES CIBLES LIÉES À LA SÉCURITÉ DES CONSOMMATEURS ET DES UTILISATEURS FINAUX (S4-5/MDR-T)

En tant que constructeur, les divisions Blue et Systèmes s'engagent pleinement à respecter les réglementations applicables qui imposent des normes strictes afin de garantir la sécurité et la santé des utilisateurs et se conforment rigoureusement à ces exigences pour assurer la sécurité de leurs produits.

Néanmoins, compte tenu de leur responsabilité limitée, Blue et Systèmes ne disposent pas, et n'ont pas prévu, de cibles spécifiques concernant la sécurité des consommateurs et des utilisateurs finaux.

4. Gouvernance – Partager une même éthique des affaires et assurer la conformité aux standards les plus stricts

4.1. Mise en œuvre de l'éthique des affaires et de la conformité (ESRS G1)

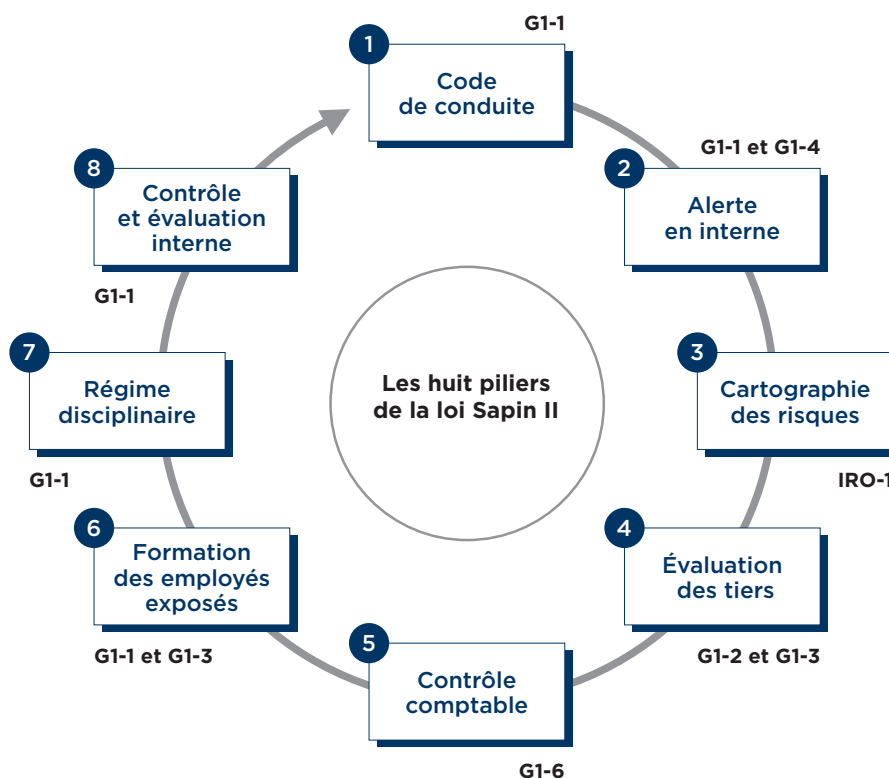
Enjeu matériel spécifique	Impact/risque/opportunité	Description	Périmètre concerné
Éthique et conformité	Impact négatif	Risque de faillite des fournisseurs et des partenaires d'affaires mis en cause pour des faits de corruption, perte d'emploi pour les salariés embauchés par les fournisseurs et les partenaires.	Tout le périmètre
	Risque juridique	Amendes liées à des faits de corruption d'agents publics (Sapin II) pouvant aller jusqu'à 30 % du chiffre d'affaires de l'entreprise	Tout le périmètre
	Risque réputationnel	Controverses médiatiques importantes pouvant dégrader l'image de l'entreprise. Les enquêtes de l'AFA sont rendues publiques, ainsi que toute sanction prononcée en cas de violation des règles anticorruption par les employés du Groupe	Tout le périmètre

Depuis sa création, le Groupe Bolloré est engagé dans une démarche éthique reposant sur des engagements partagés par l'ensemble de ses filiales. Signataire du Pacte mondial des Nations unies depuis 2003, le Groupe s'est engagé à soutenir les principes fondamentaux du Pacte mondial relatifs aux droits humains, aux normes du travail, à l'environnement et à la lutte contre la corruption en intégrant les dix principes du Pacte mondial dans sa stratégie, sa culture et ses opérations quotidiennes, mais également en exprimant clairement son engagement à ses employés, à ses partenaires, à ses clients et au public.

Le Groupe Bolloré condamne la corruption, le trafic d'influence et les pratiques anticoncurrentielles. Il veille à la transparence financière, au respect des programmes de sanctions économiques, ainsi qu'à la protection des données personnelles. Il prévient les atteintes à l'environnement, aux droits humains

et aux libertés fondamentales, à la santé et à la sécurité des personnes. Enfin, il lutte contre toute forme de discrimination et de harcèlement. Le Code de conduite du Groupe Bolloré rappelle ces engagements et détaille les comportements attendus de toute personne agissant en son nom. Parce que les actes individuels ne doivent pas compromettre l'engagement collectif, il est de la responsabilité de chacun des collaborateurs, des mandataires et des partenaires commerciaux de l'ensemble des sociétés du Groupe d'y adhérer. Le Groupe Bolloré ne tolère aucun manquement à son Code de conduite et incite ses parties prenantes à signaler tous agissements qui y seraient contraires. Les auteurs de comportements proscrits s'exposent à des sanctions disciplinaires et/ou à des poursuites judiciaires dans le respect du droit applicable. Par ailleurs, le Groupe Bolloré précise ne pas disposer en 2025 de cibles spécifiques concernant ses enjeux de gouvernance interne.

Les liens entre la loi Sapin II et ESG G1



4.2. Le rôle des organes d'administration, de direction et de surveillance en matière d'éthique des affaires (GOV-1)

Les informations suivantes complètent la description de la gouvernance du Groupe Bolloré au sein du chapitre 1 présentant les Principes généraux relatifs aux normes transversales ESRS 1 et ESRS 2 et du chapitre 4 du document d'enregistrement universel du Groupe intitulé « Gouvernement d'entreprise », page 163.

Au sein du Groupe Bolloré, la Direction de la conformité et les délégués conformité qui sont en place dans les entités juridiques du Groupe veillent à la mise en œuvre effective d'un programme inspiré des meilleurs standards en la matière, dont les recommandations de l'AFA ainsi que celles des principales autorités de régulation dans ces domaines, dans les trois domaines de la conformité 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 respect des engagements du Groupe Bolloré repose sur un dispositif efficace et cohérent, commun à toutes les activités, mis en œuvre notamment par une organisation en charge de veiller à son application :

- **le Comité d'audit du Conseil d'administration et le Comité des risques** suivent l'efficacité des systèmes de contrôle interne et de gestion des risques, notamment le programme de conformité ;
- **la Direction générale** fixe les objectifs et les orientations du Groupe et s'assure que ceux-ci soient communiqués à l'ensemble des collaborateurs ;
- **le Comité éthique – RSE et anticorruption** définit et coordonne le déploiement de la démarche RSE au sein du Groupe et à ce titre suit avec une attention particulière la mise en œuvre et l'efficacité du système de conformité du Groupe ;
- **le Directeur de la conformité Groupe** est responsable de la mise en œuvre du programme de conformité : il rend compte de son effectivité auprès du Comité d'audit et du Comité éthique – RSE et anticorruption du Groupe, des présidents et des Directeurs généraux du Groupe et des activités. La Direction de la conformité, créée en 2008, veille à la mise en œuvre effective du programme de conformité dans l'ensemble des filiales du Groupe. Elle est composée de dix collaborateurs (responsables, analystes, assistante et alternants). Pour mener à bien sa mission, elle agit en étroite collaboration avec l'ensemble des fonctions opérationnelles et support (ressources humaines, achats notamment) et s'appuie sur un réseau de délégués conformité à tous niveaux de l'organisation.

Le programme de conformité du Groupe Bolloré entend répondre aux attentes de l'ensemble de ses parties prenantes en matière d'éthique des affaires, notamment sur la prévention de la corruption et du trafic d'influence, la prévention des pratiques anticoncurrentielles et le respect des programmes de sanctions internationales.

Afin de prévenir, de détecter et de dissuader les manquements à ses engagements, le Groupe Bolloré a déployé un programme de conformité inspiré des standards internationaux les plus élevés, tels que les lignes directrices de l'AFA, du FCPA américain, de l'OFAC américain et du Serious Fraud Office britannique. Ce programme repose sur les piliers suivants :

- **la lutte contre la corruption et le trafic d'influence** : le Groupe Bolloré condamne toute forme de corruption et de trafic d'influence. Comme précisé dans le Code de conduite, les personnes agissant au nom du Groupe Bolloré doivent s'abstenir de proposer un avantage quelconque à toute personne (notamment dépositaire de l'autorité publique) pour qu'elle accomplisse ou s'abstienne d'accomplir un acte de sa fonction, ou pour qu'elle exerce son influence en vue d'obtenir une décision indue au profit d'une société du Groupe. La loi française du 9 décembre 2016 dite « Sapin II » impose aux entreprises françaises employant au moins 500 salariés et dont le chiffre d'affaires ou le chiffre d'affaires consolidé est supérieur à 100 millions d'euros de prendre des mesures destinées à prévenir et à détecter la corruption et le trafic d'influence. À ce titre, le Groupe déploie un programme de conformité inspiré des standards internationaux les plus élevés en matière d'éthique des affaires et veille à son intégration dans les processus opérationnels et organisationnels de l'ensemble des filiales du Groupe en s'appuyant sur un réseau de délégués conformité à tous niveaux de l'organisation. Ce risque n'a pas été identifié parmi les risques prioritaires du secteur Communication, au regard de la nature de ses activités ;

- **le contrôle des exportations et le respect des sanctions internationales.**

Le Groupe Bolloré se conforme aux programmes de sanctions émanant notamment du Conseil de sécurité des Nations unies, de l'Union européenne et des États-Unis d'Amérique, qu'il s'agisse de mesures restrictives à l'encontre d'un État, d'un individu ou d'une organisation. Comme précisé dans le Code de conduite, toute personne agissant au nom du Groupe doit s'abstenir de participer à des opérations qui pourraient contrevenir à un embargo, à des sanctions sectorielles ou à des gels des avoirs. Il s'agit pour le Groupe Bolloré d'observer les réglementations internationales, communautaires et nationales, applicables aux métiers du Groupe, ayant trait au contrôle des exportations et aux sanctions économiques. De telles réglementations sont promulguées et mises à jour activement par des entités politiques se situant à différents niveaux : organisation internationale telle que l'ONU, union politique et économique telle que l'Union européenne pour leurs États membres, États eux-mêmes, tels que la France et les États-Unis d'Amérique. L'objectif du contrôle des exportations est d'éviter que des biens soient détournés d'un usage civil pacifique, de contrôler les matériels de guerre et, pour certains États, de contrôler des exportations stratégiques. Les sanctions économiques et financières sont un instrument de politique étrangère des États ou groupe d'États. Elles visent à interdire, restreindre ou contraindre le commerce de biens, de technologies et de services ciblés, et peuvent inclure des mesures à l'égard de personnes ou d'entités liées aux États ou groupe d'États. Sont ainsi visés des territoires, des personnes physiques ou morales identifiées susceptibles de représenter un danger, des biens, des équipements ou des produits classés « à risques » ;

- **le respect des dispositions sur la concurrence.** Un environnement concurrentiel sain, propice à l'innovation, permet au Groupe Bolloré d'offrir les meilleurs produits et services à ses clients. Le Groupe Bolloré ne prend part à aucune pratique visant à fausser, entraver, supprimer ou restreindre abusivement la libre concurrence. Ces pratiques comprennent notamment les ententes visant à s'accorder sur les prix, ou à se répartir des parts de marché et appels d'offres. Les sociétés du Groupe Bolloré doivent respecter, partout où elles exercent leurs activités, les règles du droit de la concurrence édictées par les États, l'Union européenne et toute organisation internationale, ces dernières prohibant entre autres les ententes, accords, projets, arrangements formels ou informels, ou comportements coordonnés entre concurrents ayant pour objet la fixation de leurs prix, la répartition de leurs territoires, de leurs parts de marché ou de leurs clients ;

- **l'engagement de l'instance dirigeante.** Au plus haut niveau, l'instance dirigeante du Groupe promeut une culture d'intégrité, de transparence et de conformité. Cet engagement se matérialise notamment par le Code de conduite du Groupe. Il s'appuie sur l'adoption d'une politique de tolérance zéro face au risque de corruption, la prise en compte de l'anticorruption dans les procédures et les politiques, la validation de la cartographie des risques, la gouvernance du programme de gestion des risques de corruption que sont la prévention, la détection et la remédiation, et la mise en œuvre d'une politique de communication spécifique. Il en va de même en ce qui concerne la lutte contre les pratiques anticoncurrentielles, le respect des sanctions internationales et le contrôle des exportations en matière d'approbation des dispositifs, de Code de conduite, de prise en compte dans les procédures et politiques, de gouvernance des programmes et de mise en œuvre d'une politique de communication spécifique. L'engagement de l'instance dirigeante en matière de lutte anticorruption s'exprime également chaque année depuis 2018, lors de la Journée internationale de lutte contre la corruption (9 décembre). En cette occasion, les dirigeants du Groupe et de ses filiales renouvellent la détermination du Groupe Bolloré à combattre ce fléau. En 2024, l'instance dirigeante était représentée par Fabrizio Protti, Directeur général adjoint du Groupe Bolloré. Cette action de sensibilisation qui visait à rappeler les enjeux de la lutte contre la corruption et le programme mis en œuvre par le Groupe en la matière a également mobilisé des intervenants internes comme externes et réuni plus de 350 collaborateurs appartenant à des familles de métiers identifiées comme exposées.

4.3. Description des processus de cartographie des risques en matière d'éthique des affaires (IRO-1)

La cartographie des risques de corruption et de trafic d'influence vise à identifier, évaluer, hiérarchiser et gérer les risques inhérents de corruption et de trafic d'influence, en prenant en compte les spécificités et la diversité de nos organisations tant en matière de secteurs d'activité, de métiers ou de zones géographiques dans lesquels les activités des différentes divisions du Groupe Bolloré opèrent.

Pour répondre à la diversité des activités et des changements organisationnels qui ont touché le Groupe Bolloré, la cartographie des risques de corruption et de trafic d'influence a été mise à jour en 2024, sur la base d'une nouvelle méthodologie également éditée en 2024.

L'évolution majeure de cette méthodologie est la création de cartographie des risques de corruption et de trafic d'influence par division, puis par entité

locale composant la division. L'agrégation des différentes cartographies des divisions et de celles des bornes du Groupe donne lieu à la cartographie des risques de corruption centrale, conformément aux exigences réglementaires en vigueur.

À date, quatre cartographies de division ont été réalisées (Bolloré Energy, Blue, Bolloré Innovative Thin Films, Blue Systems), quinze cartographies locales ont été réalisées (dont deux se situant aux bornes du Groupe, Bolloré SE inclus), trois dérogations à l'exercice ont été signées (compte tenu de l'absence de risques). D'ici fin d'année 2024, neuf cartographies seront réalisées en supplément, dont celles d'AS.

4.4. Culture d'entreprise et politiques en matière de conduite des affaires (G1-1)

L'engagement de l'instance dirigeante dans le chapitre introductif du Code de conduite et les manifestations au 9 décembre de chaque année sont autant d'éléments de promotion de la culture d'entreprise.

Au plus haut niveau, l'instance dirigeante du Groupe promeut une culture d'intégrité, de transparence et de conformité. Cet engagement se matérialise notamment par le Code de conduite du Groupe. Il s'appuie sur l'adoption d'une politique de tolérance zéro face au risque de corruption, la prise en compte de l'anticorruption dans les procédures et les politiques, la validation de la cartographie des risques, la gouvernance du programme de gestion des risques de corruption que sont la prévention, la détection et la remédiation, et la mise en œuvre d'une politique de communication spécifique. Il en va de même en ce qui concerne la lutte contre les pratiques anticoncurrentielles,

le respect des sanctions internationales et le contrôle des exportations en matière d'approbation des dispositifs, de Code de conduite, de prise en compte dans les procédures et les politiques, de gouvernance des programmes et de mise en œuvre d'une politique de communication spécifique. L'engagement de l'instance dirigeante en matière de lutte contre la corruption. En 2024, l'instance dirigeante était représentée par Fabricio Protti, Directeur général adjoint du Groupe Bolloré. Cette action de sensibilisation qui visait à rappeler les enjeux de la lutte contre la corruption et le programme mis en œuvre par le Groupe en la matière a également mobilisé des intervenants internes comme externes et réuni plus de 350 collaborateurs appartenant à des familles de métiers identifiées comme exposées.

4.4.1. LA PRÉVENTION

Le Code de conduite (G1-1) : la démarche éthique du Groupe Bolloré repose sur des valeurs et des principes incarnés au quotidien par l'ensemble de ses dirigeants et de ses collaborateurs dans le monde. Le Code de conduite du Groupe a été revu fin 2024 sur la base des recommandations et des constats de l'AFA à l'issue de la convention judiciaire d'intérêt public du Groupe (2021-2023).

Il détaille, pour l'ensemble de ses employés et de ses partenaires (fournisseurs, prestataires, collaborateurs externes), les comportements attendus face à des situations à risques et rappelle notamment la politique de tolérance zéro du Groupe à l'égard de la corruption mais également le refus des pratiques anticoncurrentielles et l'engagement de se conformer à l'ensemble des programmes de sanctions internationales. Le Code de conduite du Groupe Bolloré s'impose à toute personne agissant en son nom. Il est intégré aux règlements intérieurs de l'ensemble des filiales du Groupe. Il est également accessible sur le site Internet du Groupe et diffusé à ses partenaires, comme faisant partie intégrante des exigences du Groupe Bolloré. Le Groupe Bolloré ne tolère aucun manquement à son Code de conduite, et ceux qui y contreviendraient s'exposent à des sanctions disciplinaires et/ou à des poursuites judiciaires dans le respect du droit applicable.

Le Groupe Bolloré s'appuie sur plusieurs Chartes signées et reconnues par ses instances, notamment la Charte Éthique et RSE ainsi que la Charte achats responsables. Cet ensemble constitue le socle de sa gouvernance et est validé par le Comité éthique – RSE et anticorruption, avec la signature du Président du Groupe.

Les dispositions du Code de conduite et de la Charte Éthique s'appliquent au Groupe Bolloré, à l'ensemble de ses filiales sous contrôle majoritaire au sens de la législation française, ainsi qu'à leurs salariés. Remis à chaque collaborateur dès son arrivée, le Code de conduite est accompagné de la Charte Éthique – RSE. Tous les deux ans, une formation e-learning obligatoire est organisée pour en rappeler les principes et la documentation associée.

Par ailleurs, la Direction des achats Groupe assure sa diffusion auprès des fournisseurs. En 2024, 98 % d'entre eux ont signé le Code de conduite du Groupe. En cas de refus, un Mutual Recognition Agreement est conclu entre le Groupe et le fournisseur afin de garantir un engagement commun sur les principes fondamentaux.

La sensibilisation et la formation (G1-1 et G1-3) : le Groupe Bolloré déploie un dispositif de formation pour s'assurer que l'ensemble de ses collaborateurs ont une bonne compréhension de son Code de conduite, notamment de sa politique de tolérance zéro à l'égard de la corruption mais également du refus des pratiques anticoncurrentielles et de l'engagement de se conformer à l'ensemble des programmes de sanctions internationales.

Par ailleurs, les collaborateurs appartenant à des familles de métiers identifiées comme exposées font l'objet de formations complémentaires sur des risques spécifiques (cadeaux, paiements de facilitation) et sur les procédures visant à les prévenir.

Ce parcours de formation obligatoire doit être suivi par tout nouveau collaborateur et renouvelé tous les deux ans. La réalisation de ces formations est examinée lors des campagnes d'entretien annuel.

Pour s'assurer de la pertinence des formations, les modules sont adaptés aux différentes catégories de collaborateurs en fonction de leur niveau d'exposition aux risques. Cette classification a été définie en collaboration avec la Direction des ressources humaines, qui a établi des publics cibles en s'appuyant sur le référentiel RH B'People, recensant l'ensemble du personnel. Ainsi, selon leur métier et leurs responsabilités, les collaborateurs peuvent être amenés à suivre un ou plusieurs modules spécifiques. À titre d'exemple, un commercial sera évalué sur les formations relatives aux cadeaux et aux invitations, aux paiements de facilitation ou au mécénat, tandis qu'un Directeur général devra compléter l'intégralité des modules proposés.

L'évaluation des tiers (G1-2 et G1-3) : le Groupe Bolloré veille à ce que ses intermédiaires, ses fournisseurs, ses sous-traitants et ses clients adhèrent à une même éthique des affaires.

Des procédures spécifiques à chaque activité, conçues à la suite d'une cartographie des types de tiers et fondée sur une approche par les risques, ont pour objet de s'assurer de leur intégrité, de vérifier et de sécuriser en amont toute relation commerciale avec pour cadre normatif les recommandations de l'AFA. Les équipes dédiées à cet exercice s'assurent donc de la stricte conformité de l'ensemble des tiers aux valeurs inscrites dans le Code de conduite du Groupe Bolloré et du respect des réglementations en vigueur. L'objectif du Groupe étant d'inscrire dans l'ADN des équipes exposées, managériales et opérationnelles l'absolue obligation de s'approprier et d'intégrer les règles de vigilance en matière d'anticorruption, de bouclier de protection incontournable de la réputation et de respectabilité du Groupe Bolloré.

À cet effet, concernant les intermédiaires et les fournisseurs, les procédures dédiées mises en place incluent un questionnaire et la récolte de documents qui permettront de procéder au travail de due diligence obligatoire. Celui-ci consiste en une évaluation juridique, sociale, actionnariale et professionnelle d'une société, en un mot, son analyse réputationnelle et son

strict respect des lois et des réglementations nationales et internationales en matière d'anticorruption. Toute relation commerciale avant l'obtention de la validation de la Direction de la conformité est totalement proscrite (voir chapitre 2 – Plan de vigilance du Groupe Bolloré).

4.4.2. LA DÉTECTION

En 2018, la Direction de la conformité, la Direction des ressources humaines et la Direction RSE ont collaboré à la révision du système d'alerte existant, afin d'intégrer dans un ensemble les sujets concernant, d'une part, la lutte contre la corruption et le trafic d'influence et, d'autre part, les thématiques du devoir de vigilance, qui ont été définies et détaillées. En effet, la loi dite « Sapin II » requérant la mise en place d'un système de recueil des signalements similaire à celui exigé par la loi sur le devoir de vigilance, les systèmes ont été développés sur une même plateforme dans un souci de mutualisation et dans le respect des exigences de l'AFA et de la Cnil. Ce dispositif d'alerte a fait l'objet de consultations des instances représentatives du personnel pour adaptation au référentiel de la Cnil relatif aux traitements de données à caractère personnel destinées à la mise en œuvre d'un dispositif d'alertes professionnelles. Son déploiement et les processus de collecte et de traitement des signalements sont explicités au sein de la procédure d'alerte, décrite ci-dessous :

Le dispositif d'alerte (G1-1 & G1-4) : un dispositif d'alerte professionnelle permet aux parties prenantes du Groupe (notamment ses collaborateurs, ses fournisseurs et ses sous-traitants et les membres de leur personnel) de porter à sa connaissance 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 de leurs fournisseurs.

À ce titre, la plateforme de recueil des alertes et des signalements du Groupe peut être mobilisée pour les alertes relatives à des atteintes ou à des risques d'atteintes aux droits humains, aux libertés fondamentales, à la santé-sécurité des personnes ou encore à l'environnement.

Ce signalement peut notamment s'effectuer au moyen d'une plateforme dédiée, accessible depuis le site Internet du Groupe, ainsi qu'à l'adresse alert.bolloré.com.

L'utilisation de ce dispositif est par principe soumise à identification pour faciliter le traitement des signalements sauf à ce que le signalement fournisse suffisamment de détails permettant d'établir la gravité des faits.

Les signalements émis au moyen du dispositif d'alerte font l'objet d'une analyse de recevabilité par des référents dédiés selon la nature de l'alerte. Le cas échéant, les alertes feront l'objet d'une enquête permettant d'établir, dans un délai raisonnable, la matérialité des faits qui en font l'objet. Si une enquête permet d'établir la matérialité d'un manquement signalé et la responsabilité de leurs auteurs présumés, des sanctions disciplinaires et/ou des poursuites judiciaires seront prises à l'encontre de la ou des personnes mises en cause. Le Groupe Bolloré assure un traitement confidentiel. Le traitement des alertes est piloté au niveau du siège sous la supervision du Président du Comité éthique – RSE et anticorruption, qui exerce sa mission en toute indépendance. Les signalements font l'objet d'un traitement par les personnes spécialement habilitées, couvertes par une obligation de confidentialité, disposant de la compétence, de l'autorité, des moyens nécessaires et spécialement formées à l'exercice de cette mission. Le choix de ces collaborateurs est réalisé conjointement avec la Direction générale locale, la Direction des ressources humaines Groupe et la Direction de la conformité. En fonction de la nature de l'alerte, d'autres intervenants, tels que la Direction financière, peuvent être mobilisés.

Le collectif en charge des investigations est donc constitué en fonction de la nature de l'alerte et des personnes visées, garantissant une gestion adaptée et impartiale des alertes. Selon la sensibilité des faits signalés et par souci de garantir la confidentialité du lanceur d'alerte, les enquêtes peuvent être menées soit en interne par du personnel qualifié, soit en externe via des agences spécialisées telles que Forensic. Une formation spécifique à la

conduite des enquêtes internes par les délégués conformité a eu lieu les 24 et 25 septembre 2024 avec notamment l'intervention du département de l'appui aux acteurs économiques de l'AFA. Des éléments complémentaires à la formation sont détaillés ci-après.

Le Groupe Bolloré ne tolère aucun manquement à son Code de conduite, et ceux qui y contreviendraient s'exposent à des sanctions disciplinaires et/ou à des poursuites judiciaires dans le respect du droit applicable.

Pour rappel, ce dispositif d'alerte professionnelle ne se substitue pas aux procédures de signalement externe prévues par la loi (notamment celles mentionnées au II de l'article 8 de la loi du 9 décembre 2016⁽¹⁾).

Protection des lanceurs d'alerte (G1-1 & G1-4) : le Groupe assure la protection des auteurs de signalement de bonne foi contre toute forme de représailles. Cette protection est conforme aux dispositions de la loi n° 2022-401 du 21 mars 2022 sur la protection du lanceur d'alerte qui sont intégrées aux règlements intérieurs des sociétés du Groupe suivant le calendrier de consultation des instances représentatives du personnel, de sorte que ceux qui y contreviendraient s'exposent à des sanctions disciplinaires.

Toute personne qui s'estimerait victime de mesures de représailles a la possibilité de recourir aux organismes de signalement externes et bénéficie par la loi d'une irresponsabilité civile et pénale, nonobstant les amendes civiles et pénales à l'encontre des personnes coupables d'une violation des droits des lanceurs d'alerte. En 2024, ni le Groupe Bolloré ni les personnes habilitées pour traiter des signalements n'ont été contactées par des personnes s'estimant victimes de mesures de représailles ou par des organismes et/ou juridictions sollicitées par elle.

Les contrôles comptables anticorruption et les contrôles financiers (G1-6) : identifiés à partir de la cartographie des risques de corruption, des contrôles spécifiques en matière d'anticorruption à différents niveaux de l'organisation sont exercés. En matière de sanctions, des contrôles financiers sont effectués sur nos transactions afin de nous assurer du respect des sanctions.

Le contrôle du programme et l'évaluation interne du système (G1-1) : un dispositif de contrôle à trois niveaux vise à assurer l'effectivité du programme de conformité anticorruption qui fait notamment l'objet d'une démarche spécifique de contrôle menée par l'audit interne du Groupe.

Pour assurer les contrôles de niveau 1 (CN1) et contrôle de niveau 2 (CN2), la Direction de la conformité travaille à la mise en place des outils suivants : une méthodologie d'échantillonnage, une matrice de suivi et RACI. Tout ce programme est en cours de déploiement sur l'année 2025 afin de suivre les recommandations de l'AFA (recommandations 64, 65 et 66).

À titre d'exemple, le contrôle de la diffusion et l'application du Code de conduite se feront sur deux niveaux :

- CN1 : s'assurer en premier niveau de la consultation des instances représentatives du personnel avant toute mise à jour du Code de conduite et son annexion au règlement intérieur (ou tout autre document fixant le régime disciplinaire) ;
- CN2 : mise en place d'un contrôle dit « détectif » piloté par la direction centrale. Ce dispositif prévoit un contrôle trimestriel sur la base d'un échantillon de sept sociétés du Groupe afin de s'assurer de la consultation des instances représentatives du personnel, de la publication des procès-verbaux de ces consultations et de la diffusion du Code de conduite à jour. Enfin, un contrôle de niveau 3 (CN3) appelé « audits internes », portant en partie sur la réalisation des contrôles de niveau 1 en local et de niveau 2 en direction centrale sera garanti. L'objectif de la Direction de l'audit interne sera « également de contrôler la collecte des derniers procès-verbaux de consultation des instances représentatives du personnel concernant le Code de conduite (CSE et Syndicats) ».

4.4.3. LA REMÉDIATION

Définition de mesures correctives et régime disciplinaire (G1-1) : la mise à jour de la cartographie et le système de détection à travers les contrôles du programme et l'évaluation interne du système sont notamment à l'origine de plans d'action spécifiques assurant les remédiations nécessaires. En matière de régime disciplinaire, les auteurs de comportements proscrits s'exposent à des sanctions disciplinaires et ou à des poursuites judiciaires dans le respect du droit applicable.

(1) Liste figurant en annexe du décret n° 2022-1284 du 3 octobre 2022 relatif aux procédures de recueil et de traitement des signalements.

4.5. Dispositif de lutte contre la corruption (G1-3)

Le Groupe Bolloré déploie un dispositif de formation pour s'assurer que l'ensemble de ses collaborateurs ont une bonne compréhension de son Code de conduite, notamment de sa politique de tolérance zéro à l'égard de la corruption mais également du refus des pratiques anticoncurrentielles et de l'engagement de se conformer à l'ensemble des programmes de sanctions internationales. Tous les membres de la Gouvernance y compris les mandataires sociaux suivent, comme l'ensemble des personnels, la formation générique sur le Code de conduite.

Par ailleurs, les collaborateurs appartenant à des familles de métiers identifiées comme exposées font l'objet de formations complémentaires sur des risques spécifiques (cadeaux et invitations, respect des sanctions internationales et contrôle des exportations) et sur les procédures visant à les prévenir.

À titre d'exemple, compte tenu de leur qualité, tous les membres du réseau Gouvernance ont à suivre l'ensemble des modules e-learning sans faire de distinction par rapport à leurs activités ou à leurs secteurs ou leurs départements industriels, agricoles, distribution, etc. Leur positionnement hiérarchique impose qu'ils soient inscrits à tous les modules de formation Conformité. Ce parcours de formation obligatoire doit être suivi par tout nouveau collaborateur et renouvelé tous les deux ans pour l'ensemble des collaborateurs. La réalisation de ces formations est examinée lors des campagnes d'entretien annuel, et l'absence de suivi est susceptible d'entraîner des sanctions disciplinaires.

Exemple de tableau de KPI

Nom de la formation	Durée (minutes)	Format	Public cible	Inscriptions	Total achèvement	Total des heures de formation
Code de conduite du Groupe Bolloré	25	e-learning	Tout collaborateur	200	164	68
Anticorruption : cadeaux et invitations	20	e-learning	Population exposée	74	74	24
Sanctions internationales et contrôle des exportations	20	e-learning	Population exposée	26	26	8
TOTAL				300	264	100

La présentation du reporting aux instances de Gouvernance est réalisée deux fois par an lors du Comité éthique – RSE et anticorruption, rassemblant la Présidence du Groupe, la Présidence du Comité éthique la Direction générale et les membres du Comex.

Le programme de lutte contre la corruption est librement consultable pour tous les tiers et le personnel grâce à son intégration dans le document d'enregistrement universel du Groupe Bolloré.

À cela s'ajoutent des comités trimestriels conformité en présence des principales divisions (Blue, Systèmes, Logistique Pétrolière) pour rappeler les résultats des divers KPI en vigueur.

La Direction de la conformité participe également aux Comités d'audit Groupe, aux Comités des risques, aux comités de résultats mensuels et aux différents Comex de Bolloré SE.

4.5.1. RÉSULTATS DES AFFAIRES DE CORRUPTION EN 2024 (G1-4)

Le Groupe Bolloré n'a enregistré aucune affaire de corruption en 2024.

5. Annexes

5.1. Liste des points de données prévus dans les normes transversales et thématiques qui sont requis par d'autres actes législatifs de l'Union européenne

Exigence de publication et point de données relatif	Référence SFDR ⁽¹⁾	Référence pilier 3 ⁽²⁾	Référence règlement sur les indices de référence ⁽³⁾	Loi européenne sur le climat ⁽⁴⁾	Emplacement dans le DEU
ESRS 2 GOV-1 Mixité au sein des organes de gouvernance, paragraphe 21 (d)	Indicateur n° 13, tableau 1, annexe I		Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816 ⁽⁵⁾ de la Commission		Chapitre 4 – section – Organes d'administration et de direction
ESRS 2 GOV-1 Pourcentage d'administrateurs indépendants, paragraphe 21 (e)			Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816 de la Commission		Chapitre 4 – section – Organes d'administration et de direction
ESRS 2 GOV-4 Déclaration la diligence raisonnable, paragraphe 30	Indicateur n° 10, tableau 3, annexe I				Chapitre 2 – partie « Principes généraux », section 1.2.3. – Déclaration en termes de diligence raisonnable
ESRS 2 SBM-1 Participation à des activités liées aux combustibles fossiles, paragraphe 40 (d) i	Indicateur n° 4, tableau 1, annexe I	Article 449 bis du règlement (UE) 575/2013 – Règlement d'exécution (UE) 2022/2453 ⁽⁶⁾ de la Commission, tableau 1, Informations qualitatives sur le risque environnemental, et tableau 2, Informations qualitatives sur le risque social	Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816 de la Commission		Chapitre 2 – partie « Principes généraux » – section 1.3.11. – Présentation des IRO matériels et interaction avec la stratégie et le modèle d'affaires

Exigence de publication et point de données relatif	Référence SFDR ⁽¹⁾	Référence pilier 3 ⁽²⁾	Référence règlement sur les indices de référence ⁽³⁾	Loi européenne sur le climat ⁽⁴⁾	Emplacement dans le DEU
ESRS 2 SBM-1 Participation à des activités liées à la fabrication de produits chimiques, paragraphe 40 (d) ii	Indicateur n° 9, tableau 2, annexe I		Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816 de la Commission		Non concerné
ESRS 2 SBM-1 Participation à des activités liées à des armes controversées, paragraphe 40 (d) iii	Indicateur n° 14, tableau 1, annexe I		Article 12, paragraphe 1, annexe II du Règlement délégué (UE) 2020/1818 ⁽⁷⁾		Non concerné
ESRS 2 SBM-1 Participation à des activités liées à la culture et à la production de tabac, paragraphe 40 (d) iv			Article 12, paragraphe 1, annexe II du Règlement délégué (UE) 2020/1818,		Non concerné
ESRS E1-1 Plan de transition pour atteindre la neutralité climatique d'ici à 2050, paragraphe 14				Article 2, paragraphe 1, du règlement (UE) 2021/119	Chapitre 2 – partie Environnement « Innover face aux grands enjeux environnementaux » – section 2.2.3.1. – Réalisation de l'analyse des risques physiques et de transition 2024
ESRS E1-1 Entreprises exclues des indices de référence « Accord de Paris », paragraphe 16 (g)		Article 449a du règlement (UE) 575/2013 Règlement d'exécution (UE) 2022/2453 de la Commission, modèle 1 : Portefeuille bancaire – risque de transition lié au changement climatique : Qualité de crédit des expositions par secteur, émissions et échéance résiduelle	Article 12, paragraphe 1, points d) à g), et article 12, paragraphe 2, du règlement délégué (UE) 2020/1818		Chapitre 2 – partie Environnement « Innover face aux grands enjeux environnementaux » – section 2.2.4. – Plan de décarbonation du Groupe lié au changement climatique
ESRS E1-4 Objectifs de réduction des émissions de GES, paragraphe 34	Indicateur n° 4, tableau 2, annexe I	Article 449a du règlement (UE) 575/2013 Règlement d'exécution (UE) 2022/2453 de la Commission, modèle 3 : portefeuille bancaire – risque de transition lié au changement climatique : métriques d'alignement	Article 6 du règlement délégué (UE) 2020/1818		Chapitre 2 – partie Environnement « Innover face aux grands enjeux environnementaux » – section 2.2.4.1. – Les objectifs liés à l'atténuation du changement climatique
ESRS E1-5 Consommation d'énergie produite à partir de combustibles fossiles ventilée par source d'énergie (uniquement les secteurs ayant une forte incidence sur le climat), paragraphe 38	Indicateur n° 5, tableau 1, et 2, annexe I				Chapitre 2 – partie Environnement « Innover face aux grands enjeux environnementaux » – section 2.2.4.4. – Empreinte carbone du Groupe Bolloré
ESRS E1-5 Consommation d'énergie et mix énergétique, paragraphe 37	Indicateur n° 5, tableau 1, annexe I				Chapitre 2 – partie Environnement « Innover face aux grands enjeux environnementaux » – section 2.2.4.4. – Empreinte carbone du Groupe Bolloré
ESRS E1-5 Intensité énergétique des activités dans les secteurs à fort impact climatique, paragraphes 40 à 43	Indicateur n° 6, tableau 1, annexe I				Chapitre 2 – partie Environnement « Innover face aux grands enjeux environnementaux » – section 2.2.4.4. – Empreinte carbone du Groupe Bolloré
ESRS E1-6 Émissions brutes de GES des scopes 1, 2 ou 3 et émissions totales de GES, paragraphe 44	Indicateurs n° 1 et n° 2, tableau 1, annexe I	Article 449 bis du règlement (UE) 575/2013 Règlement d'exécution (UE) 2022/2453 de la Commission, modèle 1 : portefeuille bancaire – risque de transition lié au changement climatique : qualité de crédit des expositions par secteur, émissions et échéance résiduelle	Article 5, paragraphe 1, article 6 et article 8, paragraphe 1, du règlement délégué (UE) 2020/1818		Chapitre 2 – partie Environnement « Innover face aux grands enjeux environnementaux » – section 2.2.4.4.2. – Émissions de GES

Exigence de publication et point de données relatif	Référence SFDR ⁽¹⁾	Référence pilier 3 ⁽²⁾	Référence règlement sur les indices de référence ⁽³⁾	Loi européenne sur le climat ⁽⁴⁾	Emplacement dans le DEU
ESRS E1-6 Intensité des émissions de GES brutes, paragraphes 53 à 55	Indicateur n° 3, tableau 1, annexe I	Article 449 bis du règlement (UE) 575/2013 Règlement d'exécution (UE) 2022/2453 de la Commission, modèle 3 : portefeuille bancaire – risque de transition lié au changement climatique : indicateurs d'alignement	Article 8, paragraphe 1, du règlement délégué (UE) 2020/1818		Chapitre 2 – partie Environnement « Innover face aux grands enjeux environnementaux » – section 2.2.4.4.2. – Émissions de GES
ESRS E1-7 Absorptions de GES et crédits carbone, paragraphe 56				Article 2, paragraphe 1, du règlement (UE) 2021/1119	Chapitre 2 – partie Environnement « Innover face aux grands enjeux environnementaux » – section 2.2.4.4.2. – Émissions de GES
ESRS E1-9 Exposition du portefeuille de l'indice de référence à des risques physiques liés au climat, paragraphe 66			Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1818 Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816		Non publié en 2024
ESRS E1-9 Désagrégation des montants monétaires par risque physique aigu et chronique, paragraphe 66, point a)		Article 449 bis du règlement (UE) 575/2013 Règlement d'exécution (UE) 2022/2453 de la Commission, paragraphes 46 et 47, modèle 5 : portefeuille bancaire – risque physique lié au changement climatique : expositions soumises à un risque physique.			Non publié en 2024
ESRS E1-9 Localisation des actifs importants exposés à un risque physique matériel, paragraphe 66, point c)					
ESRS E1-9 Ventilation de la valeur comptable des actifs immobiliers de l'entreprise par classe d'efficacité énergétique, paragraphe 67, point c)		Article 449 bis du règlement (UE) 575/2013, Règlement d'exécution (UE) 2022/2453 de la Commission, paragraphe 34, modèle 2 : portefeuille bancaire – risque de transition lié au changement climatique : prêts garantis par des biens immobiliers – efficacité énergétique des sûretés			Non publié en 2024
ESRS E1-9 Degré d'exposition du portefeuille aux opportunités liées au climat, paragraphe 69			Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1818 de la Commission		Non publié en 2024
ESRS E2-4 Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1818 de la Commission	Indicateur n° 8, tableau 1, annexe I ; indicateur n° 2, tableau 2, annexe I ; indicateur n° 1, tableau 2, annexe I, et indicateur n° 3, tableau 2, annexe I				Non concerné
ESRS E3-1 Ressources hydriques et marines, paragraphe 9	Indicateur n° 7, tableau 2, annexe I				Non concerné
ESRS E3-1 Politique en la matière, paragraphe 13	Indicateur n° 8, tableau 2, annexe I				Non concerné
ESRS E3-1 Pratiques durables en ce qui concerne les océans et les mers, paragraphe 14	Indicateur n° 12, tableau 2, annexe I				Non concerné
ESRS E3-4 Pourcentage total d'eau recyclée et réutilisée, paragraphe 28, point c)	Indicateur n° 6.2, tableau 2, annexe I				Non concerné

Exigence de publication et point de données relatif	Référence SFDR ⁽¹⁾	Référence pilier 3 ⁽²⁾	Référence règlement sur les indices de référence ⁽³⁾	Loi européenne sur le climat ⁽⁴⁾	Emplacement dans le DEU
ESRS E3-4 Consommation d'eau totale en m³ par rapport au chiffre d'affaires généré par les propres activités de l'entreprise, paragraphe 29	Indicateur n° 6.1, tableau 2, annexe I				Non concerné
ESRS 2 – SBM 3 – E4 paragraphe 16, point a) i	Indicateur n° 7, tableau 1, annexe I				non concerné
ESRS 2 – SBM 3 – E4 paragraphe 16, point b)	Indicateur n° 10, tableau 2, annexe I				non concerné
ESRS 2 – SBM 3 – E4 paragraphe 16, point c)	Indicateur n° 14, tableau 2, annexe I				non concerné
ESRS E4-2 Pratiques ou politiques foncières/agricoles durables, paragraphe 24, point b)	Indicateur n° 11, tableau 2, annexe I				Non concerné
ESRS E4-2 Pratiques ou politiques durables en ce qui concerne les océans/mers, paragraphe 24, point c)	Indicateur n° 12, tableau 2, annexe I				Non concerné
ESRS E4-2 Politiques de lutte contre la déforestation, paragraphe 24, point d)	Indicateur n° 15, tableau 2, annexe I				Non concerné
ESRS E5-5 Déchets non recyclés, paragraphe 37, point d)	Indicateur n° 13, tableau 2, annexe I				Chapitre 2 – partie Environnement « Innover face aux grands enjeux environnementaux » – section 2.4.3.3. – Ressources sortantes
ESRS E5-5 Déchets dangereux et déchets radioactifs, paragraphe 39	Indicateur n° 9, tableau 1, annexe I				Non concerné
ESRS 2 – SBM3 – S1 Risque de travail forcé, paragraphe 14, point f)	Indicateur n° 13, tableau 3, annexe I				Non concerné
ESRS 2 – SBM3 – S1 Risque d'exploitation d'enfants par le travail paragraphe 14, point g)	Indicateur n° 12, tableau 3, annexe I				Non concerné
ESRS S1-1 Engagements à mener une politique en matière des droits de l'homme, paragraphe 20	Indicateur n° 9, tableau 3, et indicateur n° 11, tableau 1, annexe I				Non concerné
ESRS S1-1 Politiques de vigilance raisonnable sur les questions visées par les conventions fondamentales 1 à 8 de l'Organisation internationale du travail, paragraphe 21			Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816 de la Commission		Non concerné
ESRS S1-1 Processus et mesures de prévention de la traite des êtres humains, paragraphe 22	Indicateur n° 11, tableau 3, annexe I				Non concerné
ESRS S1-1 Politique de prévention ou système de gestion des accidents du travail, paragraphe 23	Indicateur n° 1, tableau 3, annexe I				Chapitre 2 – partie Social « Promouvoir des conditions de travail de qualité » – section 3.1.8.1. – Description des politiques portant sur la santé et la sécurité

Exigence de publication et point de données relatif	Référence SFDR ⁽¹⁾	Référence pilier 3 ⁽²⁾	Référence règlement sur les indices de référence ⁽³⁾	Loi européenne sur le climat ⁽⁴⁾	Emplacement dans le DEU
ESRS S1-3 Mécanismes de traitement des différends ou des plaintes, paragraphe 32, point c)	Indicateur n° 5, tableau 3, annexe I				Chapitre 2 – partie Social « Promouvoir des conditions de travail de qualité » – section 3.1.7. – Processus de réparation des incidences négatives et canaux permettant aux travailleurs de l'entreprise de faire part de leurs préoccupations (dispositif d'alerte et processus de remédiation)
ESRS S1-14 Nombre de décès et nombre et taux d'accidents liés au travail, paragraphe 88, points b) et c)	Indicateur n° 2, tableau 3, annexe I		Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816 de la Commission		Chapitre 2 – partie Social « Promouvoir des conditions de travail de qualité » – section 3.1.9. – Métriques
ESRS S1-14 Nombre de jours perdus pour cause de blessures, d'accidents, de décès ou de maladies, paragraphe 88, point e)	Indicateur n° 3, tableau 3, annexe I				Chapitre 2 – partie Social « Promouvoir des conditions de travail de qualité » – section 3.1.9. – Métriques
ESRS S1-16 Écart de rémunération entre hommes et femmes non corrigé, paragraphe 97, point a)	Indicateur n° 12, tableau 1, annexe I		Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816		Chapitre 2 – partie Social « Promouvoir des conditions de travail de qualité » – section 3.1.9. – Métriques
ESRS S1-16 Ratio de rémunération excessif du Directeur général, paragraphe 97, point b)	Indicateur n° 8, tableau 3, annexe I				Chapitre 2 – partie Social « Promouvoir des conditions de travail de qualité » – section 3.1.9. – Métriques
ESRS S1-17 Cas de discrimination, paragraphe 103, point a)	Indicateur n° 7, tableau 3, annexe I				Chapitre 2 – partie Social « Promouvoir des conditions de travail de qualité » – section 3.1.9. – Métriques
ESRS S1-17 Non-respect des principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme et des principes directeurs de l'OCDE, paragraphe 104, point a)	Indicateur n° 10, tableau 1, et indicateur n° 14, tableau 3, annexe I		Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816 Article 12, paragraphe 1, du règlement délégué (UE) 2020/1818		Chapitre 2 – partie Social « Promouvoir des conditions de travail de qualité » – section 3.1.9. – Métriques
ESRS 2 – SBM3 – S2 Risque important d'exploitation d'enfants par le travail ou de travail forcé dans la chaîne de valeur, paragraphe 11, point b)	Indicateurs n° 12 et n° 13, Tableau 3, annexe I				Chapitre 2 – partie Social « Promouvoir des conditions de travail de qualité » – section 3.2.1. – IRO matériels concernant les travailleurs sur la chaîne de valeur et interaction avec la stratégie et le modèle économique
ESRS S2-1 Engagements à mener une politique en matière de droits de l'homme, paragraphe 17	Indicateur n° 9, tableau 3, et indicateur n° 11, tableau 1, annexe I				Chapitre 2 – partie Social « Promouvoir des conditions de travail de qualité » – section 3.2.2. – Politiques relatives aux travailleurs de la chaîne de valeur
ESRS S2-1 Politiques relatives aux travailleurs de la chaîne de valeur, paragraphe 18	Indicateurs n° 11 et n° 4, tableau 3, annexe I				Chapitre 2 – partie Social « Promouvoir des conditions de travail de qualité » – section 3.2.2. – Politiques relatives aux travailleurs de la chaîne de valeur
ESRS S2-1 Non-respect des principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme et des principes directeurs de l'OCDE, paragraphe 19	Indicateur n° 10, tableau 1, annexe I		Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816 Article 12, paragraphe 1, du règlement délégué (UE) 2020/1818		Chapitre 2 – partie Social « Promouvoir des conditions de travail de qualité » – 3.2.2. – Politiques relatives aux travailleurs de la chaîne de valeur

Exigence de publication et point de données relatif	Référence SFDR ⁽¹⁾	Référence pilier 3 ⁽²⁾	Référence règlement sur les indices de référence ⁽³⁾	Loi européenne sur le climat ⁽⁴⁾	Emplacement dans le DEU
ESRS S2-1 Politiques de vigilance raisonnable sur les questions visées par les conventions fondamentales 1 à 8 de l'Organisation internationale du travail, paragraphe 19			Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816		Chapitre 2 – partie Social « Promouvoir des conditions de travail de qualité » – section 3.2.2. – Politiques relatives aux travailleurs de la chaîne de valeur
ESRS S2-4 Problèmes et incidents en matière de droits de l'homme liés à la chaîne de valeur en amont ou en aval, paragraphe 36	Indicateur n° 14, tableau 3, annexe I				Chapitre 2 – partie Social « Promouvoir des conditions de travail de qualité » – section 3.2.5. – Description des plans d'actions mis en place au profit des travailleurs de la chaîne de valeur
ESRS S3-1 Engagements à mener une politique en matière de droits de l'homme, paragraphe 16	Indicateur n° 9, tableau 3, annexe I, et indicateur n° 11, tableau 1, annexe I				Non concerné
ESRS S3-1 Non-respect des principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, des principes de l'OIT ou des principes directeurs de l'OCDE, paragraphe 17	Indicateur n° 10, tableau 1, annexe I		Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816 Article 12, paragraphe 1, du règlement délégué (UE) 2020/1818		Non concerné
ESRS S3-4 Problèmes et incidents en matière de droits de l'homme, paragraphe 36	Indicateur n° 14, tableau 3, annexe I				Non concerné
ESRS S4-1 Politiques relatives aux consommateurs et aux utilisateurs finaux, paragraphe 16	Indicateur n° 9, tableau 3, et indicateur n° 11, tableau 1, annexe I				Chapitre 2 – partie Social « Promouvoir des conditions de travail de qualité », – section 3.3.2.1. – Politiques relatives aux données des consommateurs et des utilisateurs finaux et section 3.3.3.1. – Politiques relatives à la sécurité des consommateurs et utilisateurs finaux
ESRS S4-1 Non-respect des principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme et des principes directeurs de l'OCDE, paragraphe 17	Indicateur n° 10, tableau 1, annexe I		Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816 Article 12, paragraphe 1, du règlement délégué (UE) 2020/1818		Chapitre 2 – partie Social « Promouvoir des conditions de travail de qualité » – section 3.3.2.1. – Politiques relatives aux données des consommateurs et des utilisateurs finaux et section 3.3.3.1. – Politiques relatives à la sécurité des consommateurs et des utilisateurs finaux
ESRS S4-4 Problèmes et incidents en matière de droits de l'homme, paragraphe 35	Indicateur n° 14, tableau 3, annexe I				Chapitre 2 – partie Social « Promouvoir des conditions de travail de qualité » – section 3.3.2.4. – Description des actions mises en place au profit des consommateurs et des utilisateurs finaux et section 3.3.3.4. – Description des actions mises en place au profit des consommateurs et des utilisateurs finaux concernant les enjeux santé-sécurité

Exigence de publication et point de données relatif	Référence SFDR ⁽¹⁾	Référence pilier 3 ⁽²⁾	Référence règlement sur les indices de référence ⁽³⁾	Loi européenne sur le climat ⁽⁴⁾	Emplacement dans le DEU
ESRS G1-1 Convention des Nations unies contre la corruption, paragraphe 10, point b)	Indicateur n° 15, tableau 3, annexe I				Chapitre 2 – partie Gouvernance « Partager une même éthique des affaires et assurer la conformité des standards les plus stricts » – section 4.4. – Culture d'entreprise et politiques en termes de conduite des affaires
ESRS G1-1 Protection des lanceurs d'alerte, paragraphe 10, point d)	Indicateur n° 6, tableau 3, annexe I				Chapitre 2 – partie Gouvernance « Partager une même éthique des affaires et assurer la conformité des standards les plus stricts » – section 4.4. – Culture d'entreprise et politiques en termes de conduite des affaires
ESRS G1-4 Amendes pour infraction à la législation sur la lutte contre la corruption et les actes de corruption, paragraphe 24, point a)	Indicateur n° 17, tableau 3, annexe I		Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816		Chapitre 2 – partie Gouvernance « Partager une même éthique des affaires et assurer la conformité des standards les plus stricts » – section 4.5.1. – Résultats des affaires de corruption en 2024
ESRS G1-4 Normes de lutte contre la corruption et les actes de corruption, paragraphe 24, point b)	Indicateur n° 16, tableau 3, annexe I				Chapitre 2 – partie Gouvernance « Partager une même éthique des affaires et assurer la conformité des standards les plus stricts » – section 4.4.2. – La détection

(1) Règlement (UE) 2019/2088 du Parlement européen et du Conseil du 27 novembre 2019 sur la publication d'informations en matière de durabilité dans le secteur des services financiers (*Journal officiel* L. 317 du 9 décembre 2019, p. 1).

(2) Règlement (UE) 575/2013 du Parlement européen et du Conseil du 26 juin 2013 concernant les exigences prudentielles applicables aux établissements de crédit et aux entreprises d'investissement et modifiant le règlement (UE) 648/2012 (règlement sur les exigences de fonds propres ou règlement CRR) (*Journal officiel* L. 176 du 27 juin 2013, p. 1).

(3) Règlement (UE) 2016/1011 du Parlement européen et du Conseil du 8 juin 2016 concernant les indices utilisés comme indices de référence dans le cadre d'instruments et de contrats financiers ou pour mesurer la performance de fonds d'investissement et modifiant les directives 2008/48/CE et 2014/17/UE et le règlement (UE) 596/2014 (*Journal officiel* L. 171 du 29 juin 2016, p. 1).

(4) Règlement (UE) 2021/1119 du Parlement européen et du Conseil du 30 juin 2021 établissant le cadre requis pour parvenir à la neutralité climatique et modifiant les règlements (CE) 401/2009 et (UE) 2018/1999 (loi européenne sur le climat) (*Journal officiel* L. 243 du 9 juillet 2021, p. 1).

(5) (Règlement délégué (UE) 2020/1816 de la Commission du 17 juillet 2020 complétant le règlement (UE) 2016/1011 du Parlement européen et du Conseil en ce qui concerne l'explication, dans la déclaration d'indice de référence, de la manière dont les facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance sont pris en compte dans chaque indice de référence fourni et publié (*Journal officiel* L. 406 du 3 décembre 2020, p. 1).

(6) Règlement d'exécution (UE) 2022/2453 de la Commission du 30 novembre 2022 modifiant les normes techniques d'exécution définies dans le règlement d'exécution (UE) 2021/637 en ce qui concerne la publication d'informations sur les risques environnementaux, sociaux et de gouvernance (*Journal officiel* L. 324 du 19 décembre 2022, p. 1).

(7) Règlement délégué (UE) 2020/1818 de la Commission du 17 juillet 2020 complétant le règlement (UE) 2016/1011 du Parlement européen et du Conseil par des normes minimales pour les indices de référence « Transition climatique » de l'Union et les indices de référence « Accord de Paris » de l'Union européenne (*Journal officiel* L. 406 du 3 décembre 2020, p. 17).

5.2. Exigence de publication au titre des ESRS couverts par la déclaration relative à la durabilité de l'entreprise (IRO-2)

ESRS	Exigences de publication	Référence dans la déclaration de Bolloré relative à la durabilité	Statut du DP ⁽¹⁾
ESRS 2 Informations générales à publier	BP-1 : Base générale d'établissement des déclarations relatives à la durabilité	1.5. Note méthodologique du reporting ESG (bases de préparation du rapport de durabilité)	Traité
	BP-2 : Publication d'informations relatives à des circonstances particulières	1.5. Note méthodologique du reporting ESG (bases de préparation du rapport de durabilité)	Traité
	BP-2 : Publication des informations relatives aux horizons temporels à moyen ou long terme		Omis en 2024
	GOV-1 : Rôle des organes d'administration, de direction et de surveillance	1.2.2. Organes de gouvernance et de contrôle	Traité
	GOV-2 : Informations transmises aux organes d'administration, de direction et de surveillance de l'entreprise et questions de durabilité traitées par ces organes	1.2.2. Organes de gouvernance et de contrôle	Traité
	GOV-3 : Intégration des résultats en matière de durabilité dans les systèmes d'incitation	1.2.2. Organes de gouvernance et de contrôle	Traité
	GOV-4 : Déclaration sur la vigilance raisonnable	1.2.3. Déclaration en termes de vigilance raisonnable	Traité
	GOV-5 : Gestion des risques et contrôles internes de l'information en matière de durabilité	1.2.4. Gestion des risques et contrôle interne ESG	Traité
	SBM-1 : Stratégie, modèle d'affaires et chaîne de valeur	1.3.11. Présentation des IRO matériels et interactions avec la stratégie et le modèle d'affaires	Les DPs suivants sont partiellement traités en 2024 : SBM1-21 ; SBM1-22 ; SBM1-23 ; SBM1-26 ; SBM1-27 ; SBM1-28
	SBM-2 : Intérêts et points de vue des parties intéressées	1.2.5. Le dialogue avec nos parties prenantes	Traité
	SBM-3 : Incidences, risques et opportunités importants et leur lien avec la stratégie et le modèle d'affaires	1.3. Gestion des impacts, risques et opportunités 1.3.10. Présentation des IRO matériels, consultation des parties prenantes et interactions avec la stratégie et le modèle d'affaires 1.3.11. Présentation des IRO matériels et interactions avec la stratégie et le modèle d'affaires	Les DPs suivants sont partiellement traités en 2024 : SBM3-03 ; SBM3-04 ; SBM3-05 Les DPs suivants sont omis en 2024 : SBM3-06 ; SBM3-08
	IRO-1 : Description des procédures d'identification et d'évaluation des incidences, risques et opportunités importants	1.3.1. Identification des IRO et méthodologie de l'analyse de double-matérialité	Partiellement traité en 2024
	IRO-2 : Exigences de publication au titre des ESRS couverts par la déclaration relative à la durabilité de l'entreprise	5. Annexes	Traité
ESRS E1 Changement climatique	ESRS 2 GOV-3 : Intégration des performances en matière de durabilité dans les mécanismes incitatifs	2.2.2. La prise en compte des enjeux climatiques dans la stratégie du Groupe et la gouvernance climat	Traité
	ESRS 2 IRO-1 : Description des procédures d'identification et d'évaluation des IRO matériels	2.2.3. Plan d'adaptation au changement climatique	Traité
	ESRS 2 SBM-3 : Incidences, risques et opportunités importants et leur interaction avec la stratégie et le modèle d'affaires	2.2.2. La prise en compte des enjeux climatiques dans la stratégie du Groupe et la gouvernance climat	Traité
	E1-1 : Plan de transition pour l'atténuation du changement climatique	2.2.4. Plan de décarbonation du Groupe lié au changement climatique	Traité
	E1-2 : Politiques liées à l'atténuation du changement climatique et à l'adaptation à celui-ci	2.2.4. Plan de décarbonation du Groupe lié au changement climatique	Traité
	E1-3 : Actions et ressources en rapport avec les politiques en matière de changement climatique	2.2.4. Plan de décarbonation du Groupe lié au changement climatique	Traité
	E1-4 : Cibles liées à l'atténuation du changement climatique et à l'adaptation à celui-ci	2.2.4. Plan de décarbonation du Groupe lié au changement climatique	Traité
	E1-5 : Consommation d'énergie et mix énergétique	2.2.4.4.1. Consommation d'énergie et mix énergétique	Traité
	E1-6 : Émissions brutes de GES sur les périmètres 1, 2, 3 et émissions totales de GES	2.2.4.4.2. Émissions de GES	Traité
	E1-7 : Projets d'absorption et d'atténuation des GES financés au moyen de crédits carbone	2.2.4.5. Compensation mondiale d'émissions de carbone	Traité
	E1-8 : Tarification interne du carbone	2.2.4.6. Tarification interne du carbone	Traité
	E1-9 : Incidences financières escomptées des risques physiques et de transition importants et opportunités potentielles liées au changement climatique	NA	Omis en 2024 en raison des dispositions d'application graduelle

(1) Numéros correspondant à ceux mentionnés dans le guide détaillé pour la mise en œuvre des points de données ESRS de l'EFRAG du 22 décembre 2023.

ESRS	Exigences de publication	Référence dans la déclaration de Bolloré relative à la durabilité	Statut du DP ⁽¹⁾
Entity specific Accidents industriels et accidents d'exploitation	MDR-P : Politiques adoptées pour gérer les enjeux de durabilité matériels	2.3.1. Politiques déployées	Traité
	MDR-A : Actions et ressources relatives aux enjeux de durabilité matériels	2.3.2. Actions déployées pour prévenir les risques d'accidents industriels et d'exploitation	Traité
	MDR-M : Indicateurs relatifs aux enjeux de durabilité matériels	2.3.2. Actions déployées pour prévenir les risques d'accidents industriels et d'exploitation	Traité
	MDR-T : Suivi de l'efficacité des politiques et des actions au moyen de cibles	2.3.3. Suivi de l'efficacité des politiques et des actions au moyen de cibles	Traité
ESRS E5 Utilisation des ressources et économie circulaire	ESRS 2 IRO-1 : Description des procédures d'identification et d'évaluation des incidences, risques et opportunités importants liés à l'utilisation des ressources et à l'économie circulaire	2.4.1.1. Description des procédures d'identification et d'évaluation des IRO	Traité
	E5-1 : Politiques en matière d'utilisation des ressources et d'économie circulaire	2.4.1.2. Politiques en matière d'économie circulaire	Traité
	E5-2 : Actions et ressources relatives à l'utilisation des ressources et à l'économie circulaire	2.4.2.2. Actions liées à l'optimisation des ressources 2.4.3.2. Actions et ressources liées à l'optimisation de la gestion des déchets	Traité
	E5-3 : Cibles relatives à l'utilisation des ressources et à l'économie circulaire	2.4.2.1. Cibles relatives à l'utilisation des ressources et à l'économie circulaire 2.4.3.1. Cibles liées aux ressources sortantes	Traité
	E5-4 : Ressources entrantes	2.4.2.2. Actions liées à l'optimisation des ressources	Le DP E5-4 R31 est partiellement traité en 2024
	E5-5 : Ressources sortantes	2.4.3.3. Ressources sortantes	DR E5-5. R37.b et c : détail du type de valorisation et du type d'élimination des déchets
	E5-6 : Incidences financières escomptées des incidences, risques et opportunités liés à l'utilisation des ressources et à l'économie circulaire	NA	Omis en 2024 en raison des dispositions d'application graduelle
ESRS S1 Effectifs de l'entreprise	ESRS 2 SBM-2 : Intérêts et points de vue des parties intéressées	3.1.8.2. Description des processus en place pour mobiliser les travailleurs et leurs représentants	Traité
	ESRS 2 SBM-3 : Incidences, risques et opportunités importants et leur interaction avec la stratégie et le modèle d'affaires	3.1.2. Impacts, risques et opportunités matériels et leur interaction avec la stratégie et le modèle économique	Traité
	S1-1 : Politiques liées aux effectifs de l'entreprise	3.1.3.1. Politiques en lien avec l'enjeu « conditions de travail et dialogue social dans les opérations » 3.1.4.1. Politiques en lien avec l'enjeu « diversité, équité et inclusion dans les opérations ». 3.1.5.1. Politiques en lien avec l'enjeu « formation et développement des compétences » 3.1.8.1. Description des politiques portant sur la santé et la sécurité	Traité
	S1-2 : Processus d'interaction au sujet des incidences avec les effectifs de l'entreprise et leurs représentants	3.1.6. Processus d'interaction au sujet des incidences avec les travailleurs de l'entreprise	Traité
	S1-3 : Procédures de réparation des incidences négatives et canaux permettant aux travailleurs de l'entreprise de faire part de leurs préoccupations	3.1.7. Processus de réparation des incidences négatives et canaux permettant aux travailleurs de l'entreprise de faire part de leurs préoccupations (dispositifs d'alerte et processus de remédiation)	Traité
	S1-4 : Actions concernant les incidences importantes, approches visant à atténuer les risques importants et à saisir les opportunités importantes concernant les effectifs de l'entreprise, et efficacité de ces actions et approches	3.1.3.4. Actions pour réagir aux IRO liés à l'enjeu « conditions de travail et de dialogue social » (dans les opérations) 3.1.4.4. Actions pour réagir aux IRO liés à l'enjeu « diversité, équité et inclusion dans les opérations ». 3.1.5.4. Actions liées aux IRO pour réagir à l'enjeu « formation et développement des compétences ». 3.1.8.4. Description des plans d'action pour gérer les impacts, risques et opportunités (IRO) en lien avec la santé et la sécurité	Partiellement traité, le S1-4-02 n'a pas été traité en 2024

(1) Numéros correspondant à ceux mentionnés dans le guide détaillé pour la mise en œuvre des points de données ESRS de l'EFRAG du 22 décembre 2023.

ESRS	Exigences de publication	Référence dans la déclaration de Bolloré relative à la durabilité	Statut du DP ⁽¹⁾
ESRS S1 Effectifs de l'entreprise	S1-5 : Cibles liées à la gestion des incidences négatives importantes, à la promotion des incidences positives et à la gestion des risques et opportunités importants	3.1.3.3. Cibles-objectifs de la politique en matière d'IRO matériels liés à l'enjeu « conditions de travail et de dialogue social » (dans les opérations). 3.1.4.3. Cibles-objectifs de la politique en matière d'IRO matériels liés à l'enjeu « diversité, équité et inclusion dans les opérations ». 3.1.5.3. Cibles-objectifs de la politique en matière d'IRO matériels liés à l'enjeu « formation et développement des compétences ». 3.1.8.5 Description des objectifs liés à la description des IRO liés à la santé-sécurité	Traité
	S1-6 : Caractéristiques des salariés de l'entreprise	NA	Omis en 2024 en raison des dispositions d'application graduelle
	S1-7 : Caractéristiques des travailleurs non salariés faisant partie des effectifs de l'entreprise	3.1.9.2. Caractéristiques des travailleurs non salariés faisant partie des effectifs de l'entreprise	Traité
	S1-8 : Couverture des négociations collectives et dialogue social	3.1.9.3. Couverture des négociations collectives et dialogue social	Partiellement traité, le S1-8-07 n'a pas été traité en 2024
	S1-9 : Métriques de diversité	3.1.9.4. Métriques de diversité	Traité
	S1-10 : Salaires décents	Ne concerne pas le Groupe Bolloré	Traité
	S1-11 : Protection sociale	NA	Omis en 2024 en raison des dispositions d'application graduelle
	S1-12 : Personnes handicapées	NA	Omis en 2024 en raison des dispositions d'application graduelle
	S1-13 : Métriques de la formation et du développement des compétences	NA	Omis en 2024 en raison des dispositions d'application graduelle
	S1-14 : Métriques de santé et de sécurité	3.1.9.5. Description des paramètres de santé et de sécurité	Traité
	S1-15 : Métriques d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée	NA	Omis en 2024 en raison des dispositions d'application graduelle
	S1-16 : Métriques de rémunération (écart de rémunération et rémunération totale)	3.1.9.6. Métriques de rémunération (écart de rémunération et rémunération totale)	Traité
	S1-17 : Cas, plaintes et incidences graves en matière de droits de l'homme	3.1.9.7. Cas, plaintes et incidences graves en matière de droits de l'homme	Traité
ESRS S2 Travailleurs de la chaîne de valeur	ESRS 2 SBM-2 : Intérêts et points de vue des parties intéressées	3.2.3. Processus d'interaction avec les travailleurs de la chaîne de valeur	Traité
	ESRS 2 SBM-3 : Incidences, risques et opportunités importants et leur interaction avec la stratégie et le modèle d'affaires	3.2.1. IRO matériels concernant les travailleurs de la chaîne de valeur et interaction avec la stratégie et le modèle économique	Traité
	S2-1 : Politique relative aux travailleurs de la chaîne de valeur	3.2.2. Politiques relatives aux travailleurs de la chaîne de valeur	Traité
	S2-2 : Processus d'interaction au sujet des incidences avec les travailleurs de la chaîne de valeur	3.2.3. Processus d'interaction avec les travailleurs de la chaîne de valeur	Traité
	S2-3 : Procédures visant à remédier aux incidences négatives et canaux permettant aux travailleurs de la chaîne de valeur de faire part de leurs préoccupations	3.2.4. Description des canaux permettant aux travailleurs de la chaîne de valeur de faire part de leurs préoccupations	Traité
	S2-4 : Actions concernant les incidences importantes sur les travailleurs de la chaîne de valeur, approches visant à gérer les risques importants et à saisir les opportunités importantes concernant les travailleurs de la chaîne de valeur, et efficacité de ces actions	3.2.5. Description des plans d'action mis en place au profit des travailleurs de la chaîne de valeur	Traité
	S2-5 : Cibles liées à la gestion des incidences négatives importantes, à la promotion des incidences positives et à la gestion des risques et opportunités importants	3.2.6. Description des cibles liées à la gestion des IRO lié aux travailleurs de la chaîne de valeur	Traité

(1) Numéros correspondant à ceux mentionnés dans le guide détaillé pour la mise en œuvre des points de données ESRS de l'EFRAG du 22 décembre 2023.

ESRS	Exigences de publication	Référence dans la déclaration de Bolloré relative à la durabilité	Statut du DP ⁽¹⁾
ESRS S4 Consommateurs et utilisateurs finaux	ESRS 2 SBM-2 : Intérêts et points de vue des parties intéressées	3.3.1. Description des impacts matériels et liens avec la stratégie d'affaires	Traité
	ESRS 2 SBM-3 : Incidences, risques et opportunités importants et leur interaction avec la stratégie et le modèle d'affaires	3.3.1. Description des impacts matériels et liens avec la stratégie d'affaires	Traité
	S4-1 : Politiques relatives aux consommateurs et utilisateurs finaux	3.3.2.1. Politiques relatives aux données des consommateurs et des utilisateurs finaux 3.3.3.1. Politiques relatives à la sécurité des consommateurs et utilisateurs finaux	Traité
	S4-2 : Processus d'interaction au sujet des incidences avec les consommateurs et utilisateurs finaux	3.3.2.2. Processus de mobilisation des consommateurs et des utilisateurs finaux au sujet de la protection de leurs données personnelles 3.3.3.2. Processus d'engagement des consommateurs et des utilisateurs finaux au sujet de leur sécurité	Traité
	S4-3 : Procédures visant à remédier aux incidences négatives et canaux permettant aux consommateurs et utilisateurs finaux de faire part de leurs préoccupations	3.3.2.3. Description des canaux permettant aux consommateurs et aux utilisateurs finaux de faire part de leurs préoccupations 3.3.3.3. Description des canaux permettant aux consommateurs et aux utilisateurs finaux de soulever des préoccupations	Traité
	S4-5 : Cibles liées à la gestion des incidences négatives importantes, à la promotion des incidences positives et à la gestion des risques et opportunités importants	3.3.3.5. Description des cibles liées à la sécurité des consommateurs et utilisateurs finaux	Traité
ESRS G1 Conduite des affaires	ESRS 2 GOV-1 : Rôle des organes d'administration, de direction et de surveillance	4.2. Le rôle des organes d'administration, de direction et de surveillance en matière d'éthique des affaires	Traité
	ESRS 2 IRO-1 : Description des procédures d'identification et d'évaluation des incidences, risques et opportunités importants liés à l'utilisation des ressources et à l'économie circulaire	4.3. Description des processus de cartographie des risques en matière d'éthique des affaires	Traité
	G1-1 : Culture d'entreprise et politiques en matière de conduite des affaires	4.4. Culture d'entreprise et politiques en terme de conduite des affaires	Partiellement traité, le G1-1-11 n'a pas été traité en 2024
	G1-2 : Gestion des relations avec les fournisseurs	4.4.1. La prévention	Traité
	G1-3 : Prévention et détection de la corruption et des pots-de-vin	4.4.1. La prévention. 4.4.2. La détection 4.5. Le dispositif de lutte contre la corruption	Partiellement traité, le G1-3-07 n'a pas été traité en 2024
	G1-4 : Cas avérés de corruption ou versements avérés de pots-de-vin	4.4.2. La détection 4.5.1. Résultats des affaires de corruption en 2024	Traité
	G1-5 : Influence politique et activités de lobbying	NA	NA
	G1-6 : Pratiques en matière de paiement	4.4.2. La détection	Traité

NA : non applicable.

(1) Numéros correspondant à ceux mentionnés dans le guide détaillé pour la mise en œuvre des points de données ESRS de l'EFRAG du 22 décembre 2023.

6. Rapport de certification des informations en matière de durabilité et de contrôle des exigences de publication des informations prévues à l'article 8 du règlement (UE) 2020/852

Exercice clos le 31 décembre 2024

À l'Assemblée générale des actionnaires,

Le présent rapport est émis en notre qualité de Commissaires aux comptes de Bolloré SE. Il porte sur les informations en matière de durabilité et les informations prévues à l'article 8 du règlement (UE) 2020/852, relatives à l'exercice clos le 31 décembre 2024 et incluses dans le chapitre 2 (rapport de durabilité) du rapport sur la gestion du Groupe (le présent document d'enregistrement universel).

En application de l'article L. 233-28-4 du Code de commerce, Bolloré SE est tenu d'inclure les informations précitées au sein d'une section distincte du rapport sur la gestion du Groupe. Ces informations ont été établies dans un contexte de première application des articles précités caractérisé par des incertitudes sur l'interprétation des textes, le recours à des estimations significatives, l'absence de pratiques et de cadre établis, notamment, pour l'analyse de double matérialité, ainsi que par un dispositif de contrôle interne évolutif. Elles permettent de comprendre les impacts de l'activité de Bolloré SE sur les enjeux de durabilité, ainsi que la manière dont ces enjeux influent sur l'évolution des affaires, des résultats et de la situation du Groupe. Les enjeux de durabilité comprennent les enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernement d'entreprise.

En application du II de l'article L. 821-54 du Code précité, notre mission consiste à mettre en œuvre les travaux nécessaires à l'émission d'un avis, exprimant une assurance limitée, portant sur :

- la conformité aux normes d'information en matière de durabilité adoptées en vertu de l'article 29ter de la directive (UE) 2013/34 du Parlement européen et du Conseil du 14 décembre 2022 (ci-après ESRS pour « European Sustainability Reporting Standards ») du processus mis en œuvre par Bolloré SE pour déterminer les informations publiées, et le

respect de l'obligation de consultation du comité social et économique prévue au sixième alinéa de l'article L. 2312-17 du Code du travail ;

- la conformité des informations en matière de durabilité incluses dans le rapport de durabilité avec les exigences de l'article L. 233-28-4 du Code de commerce, y compris avec les ESRS, et ;
- le respect des exigences de publication des informations prévues à l'article 8 du règlement (UE) 2020/852.

L'exercice de cette mission est réalisé en conformité avec les règles déontologiques, y compris d'indépendance, et les règles de qualité prescrites par le Code de commerce.

Il est également régi par les lignes directrices de la Haute Autorité de l'audit « Mission de certification des informations en matière de durabilité et de contrôle des exigences de publication des informations prévues à l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 ».

Dans les trois parties distinctes du rapport qui suivent, nous présentons, pour chacun des axes de notre mission, la nature des vérifications que nous avons opérées, les conclusions que nous en avons tirées, et, à l'appui de ces conclusions, les éléments qui ont fait l'objet, de notre part, d'une attention particulière et les diligences que nous avons mises en œuvre au titre de ces éléments. Nous attirons votre attention sur le fait que nous n'exprimons pas de conclusion sur ces éléments pris isolément et qu'il convient de considérer que les diligences explicitées s'inscrivent dans le contexte global de la formation des conclusions émises sur chacun des trois axes de notre mission.

Enfin, lorsqu'il nous semble nécessaire d'attirer votre attention sur une ou plusieurs informations en matière de durabilité fournies par Bolloré SE dans son rapport sur la gestion du Groupe, nous formulons un paragraphe d'observations.

LIMITES DE NOTRE MISSION

Notre mission ayant pour objectif d'exprimer une assurance limitée, la nature (choix des techniques de contrôle) des travaux, leur étendue (amplitude) et leur durée sont moindres que pour ceux nécessaires à l'obtention d'une assurance raisonnable.

En outre, cette mission ne consiste pas à garantir la viabilité ou la qualité de la gestion de Bolloré SE, notamment à porter une appréciation, qui dépasserait la conformité aux prescriptions d'information des ESRS, sur la pertinence des choix opérés par Bolloré SE en termes de plans d'action, de cibles, de politiques, d'analyses de scénarios et de plans de transition.

Elle permet cependant d'exprimer des conclusions concernant le processus de détermination des informations en matière de durabilité publiées, les informations elles-mêmes, et les informations publiées en application de l'article 8 du règlement (UE) 2020/852, quant à l'absence d'identification ou, au contraire, l'identification, d'erreurs, d'omissions ou d'incohérences d'une importance telle qu'elles seraient susceptibles d'influencer les décisions que pourraient prendre les lecteurs des informations faisant l'objet de nos vérifications.

Notre mission ne porte pas sur les éventuelles données comparatives.

Conformité aux ESRS du processus mis en œuvre par Bolloré SE pour déterminer les informations publiées, et respect de l'obligation de consultation du comité social et économique prévue au sixième alinéa de l'article L. 2312-17 du Code du travail

NATURE DES VÉRIFICATIONS OPÉRÉES

Nos travaux ont consisté à vérifier que :

- le processus défini et mis en œuvre par Bolloré SE lui a permis, conformément aux ESRS, d'identifier et d'évaluer ses impacts, risques et opportunités liés aux enjeux de durabilité, et d'identifier ceux de ces impacts, risques et opportunités matériels qui ont conduit à la publication des informations en matière de durabilité dans le rapport de durabilité, et ;

- les informations fournies sur ce processus sont également conformes aux ESRS.

En outre, nous avons contrôlé le respect de l'obligation de consultation du comité social et économique.

CONCLUSION DES VÉRIFICATIONS OPÉRÉES

Sur la base des vérifications que nous avons opérées, nous n'avons pas relevé d'erreurs, d'omissions ou d'incohérences importantes concernant la conformité du processus mis en œuvre par Bolloré SE avec les ESRS.

Concernant la consultation du comité social et économique prévue au sixième alinéa de l'article L. 2312-17 du Code du travail, nous vous informons qu'à la date du présent rapport, celle-ci n'a pas encore eu lieu.

OBSERVATION

Sans remettre en cause la conclusion exprimée ci-dessus, nous attirons votre attention sur les informations figurant aux sections 1 – Principes généraux (normes transversales ESRS 1 et ESRS 2), 1.5.1. – Le périmètre de reporting ESG et 1.4.3 – Périmètre de l'analyse de double matérialité du rapport de durabilité, qui précisent le périmètre retenu pour l'analyse de la double matérialité, notamment au regard des activités cédées ou en cours de cession à la date de clôture.

ÉLÉMENTS QUI ONT FAIT L'OBJET D'UNE ATTENTION PARTICULIÈRE

Nous vous présentons ci-après les éléments ayant fait l'objet d'une attention particulière de notre part concernant la conformité aux ESRS du processus mis en œuvre par Bolloré SE pour déterminer les informations publiées.

CONCERNANT L'IDENTIFICATION DES PARTIES PRENANTES

Les informations relatives à l'identification des parties prenantes sont mentionnées aux sections 1.3.5 – Le dialogue avec nos parties prenantes (DR : SBM-2) et 1.4.10 – Présentation des IRO matériels, consultation des parties prenantes et interactions avec la stratégie et le modèle d'affaires (SBM-3) du rapport de durabilité.

Nous avons pris connaissance de l'analyse réalisée par Bolloré SE pour identifier les parties prenantes, qui peuvent affecter les entités du périmètre des informations ou peuvent être affectées par elles, par leurs activités et relations d'affaires directes ou indirectes dans la chaîne de valeur.

CONCERNANT L'IDENTIFICATION DES IMPACTS, RISQUES ET OPPORTUNITÉS

Les informations relatives à l'identification des impacts, risques et opportunités sont présentées dans la section 1.4.10 – Présentation des IRO matériels, consultation des parties prenantes et interactions avec la stratégie et le modèle d'affaires (SBM-3) du rapport de durabilité.

Nous avons pris connaissance du processus mis en œuvre par Bolloré SE concernant l'identification des impacts (négatifs ou positifs), risques et opportunités (« IRO »), réels ou potentiels, en lien avec les enjeux de durabilité mentionnés dans le paragraphe AR 16 des « Exigences d'application » de la norme ESRS 1.

Nous avons également exercé notre jugement professionnel pour apprécier le caractère acceptable des exclusions relatives aux communautés affectées

(ESRS S3), aux enjeux liés à la pollution (ESRS E2), aux enjeux liés à la gestion des ressources en eau (ESRS E3), et à la biodiversité (ESRS E4), telles que mentionnées dans la section 1.4 du rapport de durabilité.

Nous avons apprécié :

- les activités comprises dans le périmètre retenu pour l'identification des IRO ;
- la cohérence des impacts, risques et opportunités réels et potentiels identifiés par Bolloré SE avec les analyses sectorielles disponibles et la stratégie de durabilité du Groupe.

CONCERNANT L'ÉVALUATION DE LA MATÉRIALITÉ D'IMPACT ET DE LA MATÉRIALITÉ FINANCIÈRE

Les informations relatives à l'évaluation de la matérialité d'impact et de la matérialité financière sont présentées dans la section 1.4 – Gestion des impacts, risques et opportunités (SBM-3) du rapport de durabilité.

Nous avons pris connaissance, par entretien avec la Direction et inspection de la documentation disponible, du processus d'évaluation de la matérialité d'impact et de la matérialité financière mis en œuvre par Bolloré SE, et apprécié sa conformité au regard des critères définis par ESRS 1.

Nous avons notamment apprécié :

- la façon dont Bolloré SE a établi et appliqué les critères de matérialité de l'information définis par la norme ESRS 1, y compris relatifs à la fixation de seuils, pour déterminer les informations matérielles publiées au titre des indicateurs relatifs aux IRO matériels identifiés conformément aux normes ESRS thématiques concernées ;
- le caractère approprié de l'information donnée dans la section 1.4 du rapport de durabilité.

Conformité des informations en matière de durabilité incluses dans le rapport de durabilité avec les exigences de l'article L. 233-28-4 du Code de commerce, y compris avec les ESRS

NATURE DES VÉRIFICATIONS OPÉRÉES

Nos travaux ont consisté à vérifier que, conformément aux prescriptions légales et réglementaires, y compris aux ESRS :

- les renseignements fournis permettent de comprendre les modalités de préparation et de gouvernance des informations en matière de durabilité incluses dans le rapport de durabilité, y compris les modalités de détermination des informations relatives à la chaîne de valeur et les exemptions de divulgation retenues ;
- la présentation de ces informations en garantissant la lisibilité et la compréhensibilité ;

- le périmètre retenu par Bolloré SE relativement à ces informations est approprié, et ;
- sur la base d'une sélection, fondée sur notre analyse des risques de non-conformité des informations fournies et des attentes de leurs utilisateurs, ces informations ne présentent pas d'erreurs, d'omissions, d'incohérences importantes, c'est-à-dire susceptibles d'influencer le jugement ou les décisions des utilisateurs de ces informations.

CONCLUSION DES VÉRIFICATIONS OPÉRÉES

Sur la base des vérifications que nous avons opérées, nous n'avons pas relevé d'erreurs, d'omissions, d'incohérences importantes concernant la conformité des informations en matière de durabilité incluses dans le rapport de durabilité, avec les exigences de l'article L. 233-28-4 du Code de commerce, y compris avec les ESRS.

OBSERVATION

Sans remettre en cause la conclusion exprimée ci-dessus, nous attirons votre attention sur :

- le paragraphe 5.2 – Exigence de publication au titre des ESRS couvertes par la déclaration relative à la durabilité de l'entreprise (IRO-2) du rapport de durabilité, qui présente les points de données incomplets ou manquants dans un contexte de première année d'application de l'article L. 233-28-4 du Code de commerce ;
- le paragraphe 1.5 – Note méthodologique du reporting ESG (bases de préparation du rapport de durabilité [BP-1 ; BP-2]) du rapport de

durabilité, qui décrit le périmètre retenu pour la présentation des informations, notamment au regard des activités cédées ou en cours de cession à la date de clôture ;

- le paragraphe 3.1.9.6 – Métriques de rémunération (écart de rémunération et rémunération totale) (S1-16) du rapport de durabilité, qui précise la méthodologie retenue pour déterminer les indicateurs liés à la rémunération.

ÉLÉMENTS QUI ONT FAIT L'OBJET D'UNE ATTENTION PARTICULIÈRE

INFORMATIONS FOURNIES EN APPLICATION DE LA NORME ENVIRONNEMENTALE ESRS E1

Les informations publiées au titre du changement climatique (ESRS E1) sont mentionnées dans le rapport sur la gestion du Groupe, présentées dans la section 2.2 – Réduire l'empreinte carbone du Groupe et s'adapter au changement climatique (ESRS E1) du rapport de durabilité.

Nous vous présentons ci-après les éléments ayant fait l'objet d'une attention particulière de notre part concernant la conformité aux ESRS de ces informations.

Nos diligences ont notamment consisté à :

- apprécier, sur la base des entretiens menés avec la Direction ou les personnes en charge de la durabilité, si la description des politiques, actions et cibles mises en place par le Groupe couvre les domaines suivants : atténuation du changement climatique et adaptation au changement climatique ;
- apprécier, notamment sur la base de procédures d'inspection, le caractère approprié de l'information présentée dans la section 2.2 – Réduire l'empreinte carbone du Groupe et s'adapter au changement climatique (ESRS E1) de la section environnementale des informations en matière de durabilité incluses dans le rapport sur la gestion du Groupe, et sa cohérence d'ensemble avec notre connaissance du Groupe.

En ce qui concerne les informations publiées au titre du bilan d'émissions de gaz à effet de serre :

- nous avons pris connaissance des procédures de reporting et de contrôle mises en place par le Groupe visant à la conformité des informations publiées, en particulier en ce qui concerne les émissions directes (scope 1), les émissions indirectes liées à l'électricité (scope 2) et une partie des autres émissions indirectes de la chaîne de valeur (scope 3) ;
- nous avons apprécié la cohérence du périmètre considéré pour l'évaluation du bilan d'émissions de gaz à effet de serre avec le périmètre

des états financiers consolidés, les activités sous contrôle opérationnel, et la chaîne de valeur amont et aval ;

- nous avons pris connaissance du protocole d'établissement de l'inventaire des émissions de gaz à effet de serre utilisé par le Groupe pour établir le bilan d'émissions de gaz à effet de serre et apprécié ses modalités d'application, sur une sélection de catégories d'émissions et de sites, sur le scope 1 et le scope 2 ;
- concernant les émissions relatives au scope 3, nous avons apprécié :
 - la justification des inclusions et exclusions des différentes catégories et la transparence des informations données à ce titre,
 - le processus de collecte d'informations ;
- nous avons apprécié le caractère approprié des facteurs d'émission utilisés et le calcul des conversions afférentes, ainsi que les hypothèses de calcul et d'extrapolation, compte tenu de l'incertitude inhérente à l'état des connaissances scientifiques ou économiques et à la qualité des données externes utilisées ;
- nous nous sommes entretenus avec la Direction pour comprendre les principaux changements dans les activités, intervenus dans l'exercice, et susceptibles d'avoir une incidence sur le bilan d'émissions de gaz à effet de serre ;
- pour les données physiques (telles que la consommation d'énergie), nous avons rapproché les données sous-jacentes servant à l'élaboration du bilan d'émissions de gaz à effet de serre avec les pièces justificatives ;
- nous avons mis en œuvre des procédures analytiques ;
- nous avons vérifié l'exactitude arithmétique des calculs servant à établir ces informations consolidées.

INFORMATIONS FOURNIES EN APPLICATION DE LA NORME SOCIALE ESRS S1

Les informations publiées au titre du personnel de l'entreprise (ESRS S1) figurent à la section 3.1 – Fédérer et protéger les femmes et les hommes, première force de l'entreprise (ESRS S1) du rapport de durabilité.

Nous vous présentons ci-après les éléments ayant fait l'objet d'une attention particulière de notre part concernant la conformité aux ESRS de ces informations.

Nos principales diligences sur ces informations ont consisté à :

- sur la base des entretiens menés avec la Direction ou les personnes que nous avons jugé appropriées, en particulier la Direction des ressources humaines :
 - prendre connaissance du processus de collecte et de compilation pour le traitement des informations qualitatives et quantitatives visant à la publication des informations matérielles dans l'état de durabilité,
 - examiner la documentation sous-jacente disponible,
 - mettre en œuvre des procédures consistant à vérifier la correcte consolidation de ces données,
 - apprécier si la description des politiques, actions et cibles mises en place par l'entité couvre les domaines suivants : les conditions de travail et en particulier le dialogue social, la rétention des talents, la formation et le

développement des compétences, la diversité et l'inclusion, la santé et la sécurité, et la rémunération ;

- apprécier le caractère approprié de l'information présentée dans la section 3.1 – Fédérer et protéger les femmes et les hommes, première force de l'entreprise (ESRS S1) de la section sociale des informations en matière de durabilité incluses dans le rapport sur la gestion du Groupe, et sa cohérence d'ensemble avec notre connaissance de l'entité.

Nous avons par ailleurs :

- pris connaissance des procédures de reporting et de contrôle mises en place par le Groupe visant à la conformité des informations publiées ;
- examiné le périmètre juridique sur lequel les informations ont été établies ;
- défini et mis en œuvre des procédures analytiques adaptées à l'information examinée en lien avec les évolutions de l'activité ;
- examiné, sur la base de sondage, les justificatifs avec les informations correspondantes ;
- vérifié l'exactitude arithmétique des calculs servant à établir ces informations, le cas échéant.

Respect des exigences de publication des informations prévues à l'article 8 du règlement (UE) 2020/852

NATURE DES VÉRIFICATIONS OPÉRÉES

Nos travaux ont consisté à vérifier le processus mis en œuvre par Bolloré SE pour déterminer le caractère éligible et aligné des activités des entités comprises dans la consolidation.

Ils ont également consisté à vérifier les informations publiées en application de l'article 8 du règlement (UE) 2020/852, ce qui implique la vérification :

- de la conformité aux règles de présentation de ces informations qui en garantissent la lisibilité et la compréhensibilité ;
- sur la base d'une sélection, de l'absence d'erreurs, d'omissions, d'incohérences importantes dans les informations fournies, c'est-à-dire susceptibles d'influencer le jugement ou les décisions des utilisateurs de ces informations.

CONCLUSION DES VÉRIFICATIONS OPÉRÉES

Sur la base des vérifications que nous avons opérées, nous n'avons pas relevé d'erreurs, d'omissions, d'incohérences importantes concernant le respect des exigences de l'article 8 du règlement (UE) 2020/852.

ÉLÉMENTS QUI ONT FAIT L'OBJET D'UNE ATTENTION PARTICULIÈRE

Nous avons déterminé qu'il n'y avait pas de tels éléments à communiquer dans notre rapport.

Paris-la Défense et Neuilly-sur-Seine, le 30 avril 2025

Les Commissaires aux comptes

Deloitte & Associés

Tour Majunga – 6, place de la Pyramide – 92908 Paris-la Défense Cedex

Thierry Quéron

Julien Rivals

Grant Thornton

29, rue du Pont – CS 20070 – 92578 Neuilly-sur-Seine Cedex

Jean-François Baloteaud