
BOLLORÉ

RAPPORT DE RESPONSABILITÉ
SOCIALE D'ENTREPRISE 2012

1
Message
du Président

2
Notre
stratégie
RSE

4
Le Groupe
Bolloré en
quelques mots

6
Le Groupe
Bolloré dans
le monde

8
LES QUATRE AXES
DE NOTRE DÉMARCHE

10
Le respect
de valeurs
communes

11
Valoriser
et développer
notre capital
humain

16
La performance
environnementale,
source de progrès
et d'innovation

22
Contribuer au
développement
local

26
Méthodologie
de reporting
extra-financier

ANNEXES

38
Earthtalent
Rapport développement durable SDV Singapour
Rapport développement durable Bolloré Africa Logistics Cameroun

MESSAGE DU PRÉSIDENT



VINCENT BOLLORÉ

“ Fortement implanté dans les pays émergents, le Groupe ne limite pas sa contribution au seul financement de projets caritatifs. C’est dans l’exercice de nos activités que nous participons, aux côtés des acteurs locaux, au développement de leurs territoires.”

Depuis bientôt deux siècles, nos collaborateurs, hommes et femmes, ont forgé l’identité du Groupe en lui offrant sa plus grande richesse. C’est grâce à leur courage et à leurs compétences que nous pouvons répondre aux nouveaux défis auxquels nous sommes confrontés.

La diversité de nos activités nous permet de créer des synergies et de nous adapter aux mutations actuelles.

Le choix de privilégier le développement sur le long terme et la recherche permanente de l’innovation nous permettent de mettre sur le marché des produits de haute technologie répondant aux nouvelles exigences environnementales.

L’année 2012 a été marquée par le développement du système d’auto-partage Autolib’ lancé fin 2011, service de mobilité propre, 100% électrique, à Paris et dans 46 villes autour de la capitale. En 2013, des services similaires seront mis en place dans d’autres grandes agglomérations françaises et étrangères. Nous continuons, par ailleurs, nos recherches sur le stockage stationnaire, qui permettra d’optimiser la production d’énergie d’origine renouvelable.

Fortement implanté dans les pays émergents, le Groupe ne limite pas sa contribution au seul financement de projets caritatifs. C’est dans l’exercice de nos activités que nous participons, aux côtés des acteurs locaux, au développement de leurs territoires. Cet engagement social et sociétal est devenu une valeur associée à notre croissance économique.

Je souhaite que ce premier rapport RSE illustre nos engagements et l’esprit entrepreneurial dans lequel nous exerçons nos métiers.

NOTRE STRATÉGIE DE RESPONSABILITÉ SOCIALE D'ENTREPRISE

En 2009, le Groupe Bolloré a formalisé les enjeux de sa stratégie dans un document, communiqué à l'ensemble de ses filiales, qui tient compte des spécificités des différents métiers.

SEPT ENJEUX ONT ÉTÉ DÉFINIS

- partager une même éthique des affaires;
- garantir et toujours renforcer la sécurité des collaborateurs et développer leur employabilité;
- maîtriser et réduire les risques liés à la production des biens et services;
- optimiser les produits et services pour qu'ils soient plus respectueux de l'environnement;
- innover pour développer de nouveaux produits et services;
- construire des synergies au sein du Groupe pour développer les solutions d'avenir pour une mobilité durable;
- s'impliquer et contribuer de manière solidaire au développement local.

En 2012, la stratégie développement durable du Groupe a été complétée par la cartographie des enjeux réalisée par chacune des divisions. Elle a permis de définir des enjeux spécifiques adaptés aux particularités des métiers exercés au sein du Groupe autour de :

QUATRE GRANDES THÉMATIQUES

GOUVERNANCE ET STRATÉGIE

- éthique et lutte contre la corruption;
- responsabilité de la *supply chain*.

SOCIAL

- compétences et capital humain;
- santé et sécurité;
- dialogue social.

ENVIRONNEMENTAL

- énergie et utilisation des ressources naturelles;
- gestion des déchets;
- pollution et rejets;
- éco-conception.

SOCIÉTAL

- contribution économique et sociale locale.

Les divisions déclinent ces enjeux sur le plan opérationnel en fonction de leurs spécificités métiers et implantations géographiques. Elles continueront, au cours du prochain exercice, à développer leurs propres politiques sociales et environnementales.

PRINCIPAUX REPÈRES DE NOTRE STRATÉGIE RSE

LES PROCHAINS AXES DE DÉPLOIEMENT DE LA STRATÉGIE RSE GROUPE PORTERONT SUR :

- la définition internationale des indicateurs sociaux ;
- l'identification des indicateurs spécifiques à chacune des divisions ;
- la cartographie des parties prenantes ;
- la prise en compte des enjeux relatifs à la *supply chain* ;
- l'évaluation de la contribution économique et sociale locale (l'emploi local, la politique « achats responsables »...).

2000

Charte éthique
Groupe

2003

Adhésion du
Groupe au *Global
Compact*

2005

Constitution
du réseau des
correspondants
développement
durable

2008

Code de conduite
des affaires
des sociétés
des deux divisions
Transport

2009

Charte des valeurs
du Groupe

2010

Mise en place
des plans d'action
RSE par
les divisions

LE SYSTÈME DE GOUVERNANCE DU GROUPE

Le système de contrôle interne
du Groupe repose sur :

- une dissociation des fonctions opérationnelles et financières qui garantit l'indépendance du contrôle ;
- des divisions autonomes qui ont mis en place un dispositif de contrôle et de gestion des risques adapté à leurs spécificités ;
- un référentiel clair de procédures comptables, financières et de contrôle, accessible par les divisions opérationnelles sur l'intranet.

La Direction générale et le Conseil d'administration de la société mère du Groupe veillent à l'efficacité des dispositifs de contrôle interne et de gestion mis en œuvre au sein des divisions. Ils s'appuient sur les comités de résultat, d'audit et des risques.

LE GROUPE BOLLORÉ EN QUELQUES MOTS

CRÉÉ EN 1822, LE GROUPE BOLLORÉ FIGURE
PARMI LES 500 PLUS GRANDES COMPAGNIES
MONDIALES. COTÉ EN BOURSE, IL EST TOUJOURS
CONTRÔLÉ PAR LA FAMILLE BOLLORÉ.

LA STABILITÉ DE SON ACTIONNARIAT LUI PERMET
DE MENER UNE POLITIQUE D'INVESTISSEMENT
À LONG TERME.

GRÂCE À SA STRATÉGIE DE DIVERSIFICATION
BASÉE SUR L'INNOVATION ET SUR
LE DÉVELOPPEMENT À L'INTERNATIONAL,
IL OCCUPE AUJOURD'HUI DES POSITIONS FORTES
DANS CHACUNE DE SES ACTIVITÉS, TRANSPORT
ET LOGISTIQUE, COMMUNICATION, STOCKAGE
D'ÉLECTRICITÉ ET SOLUTIONS.



TRANSPORT ET LOGISTIQUE

Bolloré est le leader des ports et de la logistique intégrée en Afrique (Bolloré Africa Logistics), l'un des leaders dans la commission de transport à travers les cinq continents (Bolloré Logistics) et le premier distributeur indépendant français de fioul domestique avec une importante présence en Europe (Bolloré Énergie).



COMMUNICATION

Après la cession des chaînes de Télévision Numérique Terrestre Direct 8 et Direct Star à Canal+ contre une participation dans Vivendi, le secteur Communication est constitué d'Havas, l'un des premiers groupes mondiaux de publicité et de conseil en communication, du quotidien gratuit *Direct Matin*, des participations dans les études, la logistique audiovisuelle et le cinéma ainsi que d'une présence dans les télécoms.



STOCKAGE D'ÉLECTRICITÉ ET SOLUTIONS

Bolloré a fait du stockage de l'électricité un axe de développement majeur. À partir de sa position de leader mondial des films pour condensateurs, il a développé une technologie unique de batteries électriques lithium métal polymère (LMP®) et des solutions permettant de gérer leurs usages. Il est aujourd'hui présent dans les applications mobiles (bus et voitures électriques, Autolib') et stationnaires de la batterie électrique. À travers IER, il occupe également une position de leader dans les terminaux et systèmes de contrôle d'accès et d'identification pour les transports.

LE GROUPE BOLLORÉ DANS LE MONDE

EN 2012

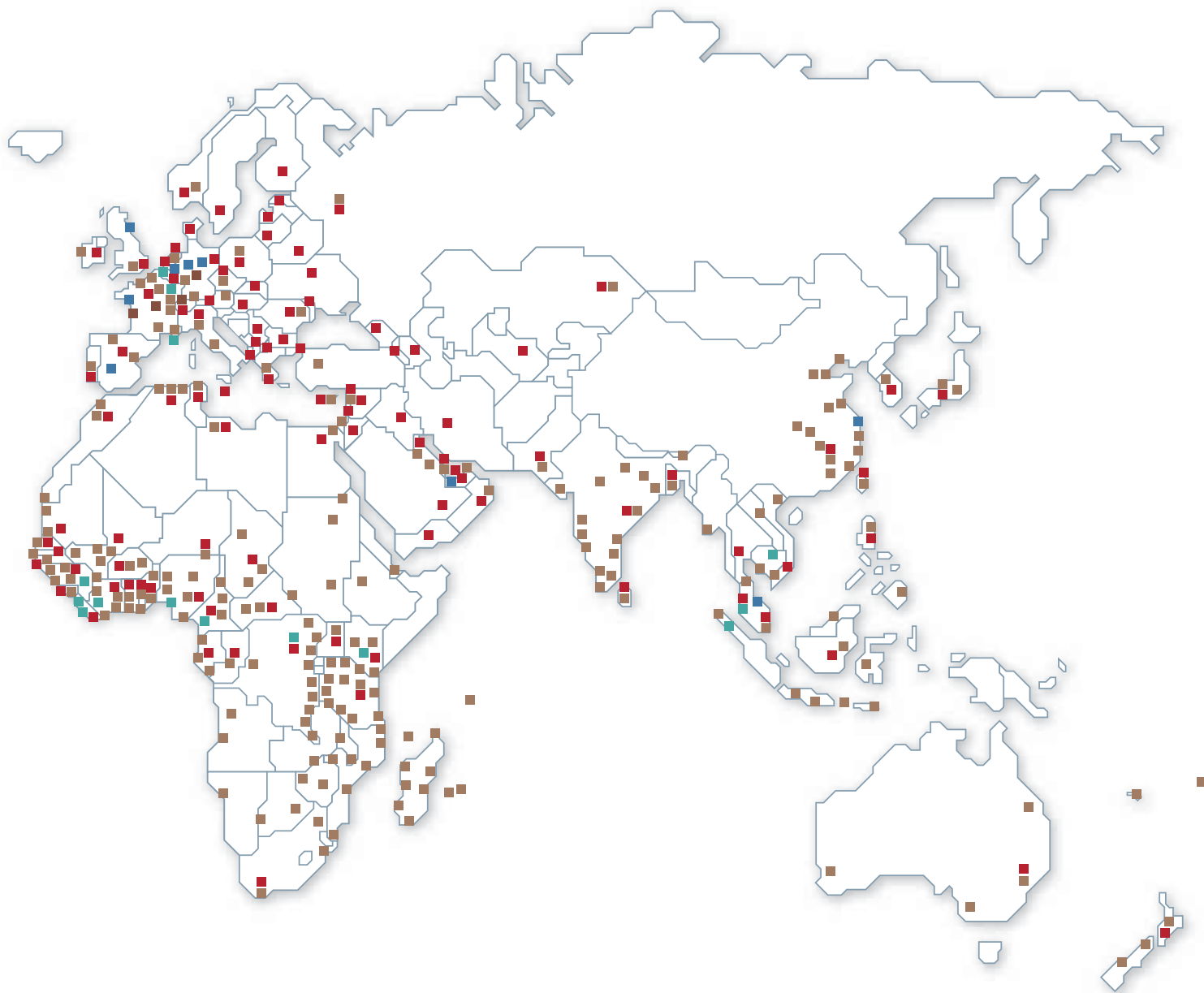
PLUS DE
55 000
COLLABORATEURS
DANS 152 PAYS

CHIFFRE
D'AFFAIRES
10,2
MILLIARDS
D'EUROS

RÉSULTAT NET
804
MILLIONS
D'EUROS

- TRANSPORT ET LOGISTIQUE
- LOGISTIQUE PÉTROLIÈRE
- COMMUNICATION
- STOCKAGE D'ÉLECTRICITÉ ET SOLUTIONS
- PLANTATIONS





LES QUATRE AXES DE NOTRE DÉMARCHE

LE RESPECT
DE VALEURS
COMMUNES

VALORISER
ET DÉVELOPPER
NOTRE CAPITAL
HUMAIN

LA PERFORMANCE
ENVIRONNEMENTALE,
SOURCE
DE PROGRÈS
ET D'INNOVATION

CONTRIBUER
AU DÉVELOPPEMENT
LOCAL

Intégrer les principes du développement durable tels que définis par le rapport Brundtland des Nations unies est une nécessité pour le développement et la pérennité de nos activités. Nos engagements sont pris au plus haut niveau du Groupe et s'appuient sur la dynamique mise en place par l'ensemble de nos filiales.



LE RESPECT DE VALEURS COMMUNES

“ Notre stratégie est fondée sur le respect de valeurs communes, la transmission de nos compétences et la volonté permanente d'innover. ”

VINCENT BOLLORÉ

Ces valeurs présentées dans un texte intitulé « Le temps ne ment pas » peuvent être résumées en quelques mots :
**COURAGE ET HUMILITÉ,
 VOLONTÉ D'ENTREPRENDRE,
 LOYAUTÉ,
 SOLIDARITÉ.**

Elles sont au cœur de notre démarche éthique et illustrent la culture de notre Groupe.

PARTAGER UNE MÊME ÉTHIQUE DES AFFAIRES

Notre Groupe s'est engagé depuis 2000 dans une démarche éthique et responsable reposant sur des engagements forts. Fondée sur les principes du *Global Compact*, en matière de droits de l'homme, droit du travail, protection de l'environnement et lutte contre la corruption, notre démarche :

- allie progrès économique et partage d'une même éthique des affaires;
- assure une relation de confiance avec nos collaborateurs;
- définit une culture d'entreprise basée sur le sens des responsabilités sociales;
- préserve l'environnement et le cadre de vie.

Les codes de conduite élaborés par les divisions sensibilisent les collaborateurs à ces engagements et garantissent la réputation de nos filiales à travers le monde.

ALLIER PROGRÈS ÉCONOMIQUE ET LOYAUTÉ DES PRATIQUES

Le Groupe est conscient que l'éthique est un des actifs de l'entreprise facteur de notoriété et de fidélisation. Ces normes éthiques traduites en deux langues constituent des repères pour nos collaborateurs où qu'ils se trouvent dans le monde. Il s'agit de :

- placer les relations avec les autorités sous le signe de l'éthique;

- porter une attention toute particulière aux conflits d'intérêts ;
- veiller à disposer d'une information financière fidèle et précise ;
- entretenir des rapports commerciaux conformes à l'éthique.

- ▶ Pour répondre à leurs enjeux, les deux divisions Transport, qui exercent leurs métiers dans certains pays à risques, ont choisi de se doter d'un code de conduite qui permet notamment :
 - d'assurer efficacement la sécurité de la chaîne logistique internationale des filiales;
 - de respecter les lois et traités internationaux relatifs à la lutte contre la corruption;
 - de respecter les règles de la concurrence.

Afin de communiquer à tous des règles de conduite claires, le Groupe s'appuie sur un dispositif éthique efficace composé :

- d'un Comité éthique, qui définit le déploiement de la démarche éthique au sein du Groupe;
- d'un responsable de l'éthique Groupe, qui assure un rôle permanent de conseil auprès de la Direction générale et qui anime et coordonne le réseau des responsables de l'éthique et de la conformité « division » ;
- d'un réseau de responsables de l'éthique et de la conformité « division », dont la principale mission est de veiller au respect des principes et règles figurant dans les codes de conduite et d'en assurer la mise en œuvre au sein des sociétés qui leur sont rattachées;
- d'une procédure d'alerte qui permet aux collaborateurs de signaler, aux personnes ayant le pouvoir d'y mettre fin, les dysfonctionnements ou les irrégularités qu'ils ont constatés au sein de l'entreprise.

Le Groupe a initié une politique d'achats responsables qui sera déployée progressivement à l'ensemble des entités à partir du prochain exercice. À titre d'illustration :

- ▶ IER a modifié ses conditions d'achat en y intégrant un paragraphe éthique précisant que le fournisseur doit respecter les dispositions de l'Organisation internationale du travail (OIT), s'interdire de recourir directement ou indirectement au travail des enfants et au travail forcé ou obligatoire, et s'interdire tout recours à des pratiques de corruption active ou passive.

GLOBAL COMPACT : BILAN DES CINQ ANS

Adhérent au Pacte mondial des Nations unies (*Global Compact*) depuis 2003, notre Groupe a renouvelé en 2011-2012 son engagement aux 10 principes et a communiqué un bilan des actions réalisées des cinq années précédentes.

Principes du Global Compact

Droits de l'homme et conditions de travail
 Protection de l'environnement
 Lutte contre la corruption

Actions menées par le Groupe Bolloré

Politique de lutte contre le VIH-sida Camrail
 Démarche environnementale de SDV Logistique
 Internationale France Déploiement de la démarche éthique Groupe

VALORISER ET DÉVELOPPER NOTRE CAPITAL HUMAIN

Le Groupe Bolloré a conscience que son développement est directement lié à celui de ses collaborateurs et que leurs compétences sont au cœur de sa performance économique. Pour ces deux raisons, il a inscrit la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), la formation et la mobilité dans ses priorités.

LES OBJECTIFS DE LA GPEC :

- veiller à l'adaptation permanente des compétences des collaborateurs;
- concilier les besoins collectifs du Groupe et les aspirations des collaborateurs en terme d'évolution professionnelle.

L'unité économique et sociale (UES) SDV DAT (Bolloré Logistics), IER et Havas ont signé des accords GPEC.

RENFORCER L'EMPLOYABILITÉ DE NOS COLLABORATEURS

Nos métiers connaissent de réelles mutations. Le Groupe se donne comme objectifs d'anticiper les évolutions de ses métiers, de préparer les compétences internes pour les défis de demain et de promouvoir les talents locaux.

Développer les compétences

La formation est un outil essentiel du développement des compétences et de l'employabilité des collaborateurs. Chaque année, pour accompagner sa croissance, le Groupe met en œuvre une politique de formation structurée qui bénéficie à l'ensemble des salariés.

Parmi les 55555 collaborateurs, 19394 salariés ont suivi une formation dans l'année. Le taux de formation, qui était en 2011 de 29 %, s'élève à 34 % en 2012.

À titre d'illustrations

► Afin d'accompagner ses collaborateurs dans l'appréhension de sa croissance, Bolloré Logistics développe son centre de formation interne. Organisme basé en France, il est spécialisé dans les métiers de la logistique et du transport. Sa force réside dans sa capacité à intégrer des salariés experts en tant que formateurs internes, pour des apprentissages au plus près des besoins des collaborateurs.

Les nouvelles techniques de formation sont également déployées afin de faire bénéficier à l'ensemble des filiales des enseignements communs. La formule e-learning, fréquemment utilisée, répond pour partie aux besoins de formation des filiales étrangères. Des formations spécialisées RH et métiers ont été déployées. Bolloré Logistics s'est également engagée dans une politique d'alternance. Cela se traduit, dans les filiales étrangères, par l'intégration de plus de 15 volontaires internationaux en entreprise (VIE) et, en France, par un partenariat universitaire ayant pour objectif de préparer annuellement 30 jeunes en alternance pour des postes de responsable de production Transport et Logistique.



► Présent dans 55 pays dont 46 en Afrique, Bolloré Africa Logistics accompagne et anticipe les besoins de sa stratégie de croissance par le renforcement continu de ses équipes. Elle déploie un programme START (Shipping Transit Accelerated Relevant), financé à l'échelle du continent africain. Cette formation métier concernera à terme en 2014 plus de 3000 collaborateurs.

Chaque filiale de Bolloré Africa Logistics met en place un plan de formation permettant de développer les compétences de ses collaborateurs en fonction des besoins exprimés localement. En 2012, 4000 collaborateurs ont pu bénéficier de formations dédiées aux métiers du transit, du shipping, du QHSE, des systèmes d'information, du management et encore des langues étrangères. Au total, 56000 heures de formation ont été dispensées sur l'ensemble du réseau.

CENTRE DE FORMATION PANAFRICAIN

Bolloré Africa Logistics a créé en 2008 un centre de formation panafricain dédié aux métiers portuaires. Basé à Abidjan, il constitue l'un des maillons essentiels de la stratégie d'accompagnement de notre développement portuaire. Son objectif est de renforcer les compétences de nos collaborateurs aux métiers du transit, du shipping et à la conduite d'équipements lourds de manutention portuaire. Depuis sa création, le centre d'Abidjan a formé plus de 2000 salariés issus de nos 15 concessions portuaires aux métiers de conducteur de grues autoportées, de portiques de parc, de portiques de quai, de cariste... permettant ainsi à nos collaborateurs d'évoluer dans leurs métiers.

Salariés formés par le Centre de formation panafricain d'Abidjan en 2012 :

- 111 personnes formées à la conduite de grues mobiles de type Gottwald;
- 158 personnes formées à la conduite de portiques de type RTG;
- 470 personnes formées à la conduite de semi-remorques et tracteurs routiers;
- 93 personnes formées à la conduite de tracteurs spécialisés de type Terberg;
- 1010 personnes formées à la conduite de chariots élévateurs.



Au premier semestre de 2012, des sessions de formation ont été conduites à destination de six terminaux à conteneurs gérés par Bolloré Africa Logistics : Abidjan Terminal, Tincan Terminal, Congo Terminal, Moroni Terminal, Freetown Terminal et Bénin Terminal.

► Au regard de l'évolution extrêmement rapide des métiers et des technologies, Havas renforce sa politique de formation dans les domaines du multicanal et du digital. Le management de la relation client est également un axe primordial. À ce titre, Havas concentre ses efforts sur l'accompagnement des collaborateurs dans la compréhension des nouveaux enjeux (notamment l'internationalisation des marchés).

► Pour nos filiales industrielles, dans lesquelles la recherche et l'ingénierie constituent un avantage concurrentiel, la politique de formation apporte les outils nécessaires au développement de l'expertise et à la capitalisation des savoirs. La division Films plastiques et Batscap déploient des programmes de formation adaptés à la prise de fonction ainsi qu'à la pérennisation et à la transmission des savoirs.

Promouvoir les talents

Le Groupe Bolloré a déployé une stratégie de gestion et de développement des hauts potentiels. Pour cela, un programme de gestion des talents a été créé en 2009 en collaboration directe avec l'ensemble des Directions générales et des Directions des ressources humaines. En 2011, une première promotion de 25 personnes a suivi ce programme dont la finalité est d'accompagner



le développement des talents, tant sur le plan individuel que collectif afin de construire une communauté de futurs dirigeants autour d'une culture managériale partageant des valeurs communes. En 2012, une nouvelle promotion a démarré un second cursus.

► Pour Bolloré Africa Logistics, le recrutement local est un axe fort de la politique ressources humaines. En 2012, sur les 2500 cadres que compte la division, 80% d'entre eux sont issus du continent africain. Un tiers des filiales est dirigé par des managers africains. Afin d'intégrer et de promouvoir les talents locaux, Bolloré Africa Logistics a déployé plusieurs partenariats avec des écoles et des universités en lien direct avec ses métiers. À titre d'illustration, la filiale Bolloré Africa Logistics Cameroun a engagé des discussions avec l'Istac, l'Institut supérieur de technologie d'Afrique centrale, l'une des plus grandes écoles d'ingénieurs du Cameroun.

EN AFRIQUE, DES SÉMINAIRES DE MANAGEMENT POUR IDENTIFIER LES CADRES DE DEMAIN



Des programmes de développement des compétences et de leadership ont été lancés. Initiés par la Direction des ressources humaines, en collaboration avec les Directions locales, ces séminaires, à raison de deux par an, regroupent une quarantaine de managers (entre 30 et 45 ans en majorité), exerçant leur activité sur le continent africain. Ces séminaires permettront aux cadres africains de manager des équipes ou de diriger l'une de nos filiales. Ces sessions de formation donnent l'opportunité à l'ensemble de nos cadres de s'approprier les messages clés de la Direction générale.

Un accord de partenariat devrait être signé fin 2013, mais d'ores et déjà une vingtaine d'étudiants issus de cette école affiliée aux arts et métiers ont effectué leur stage en alternance dans nos filiales (Bolloré Africa Logistics Cameroun, Camrail et Douala Terminal). En Afrique du Sud, en Ouganda et au Kenya, d'autres partenariats sont en cours d'identification et devraient aboutir en 2013-2014.

GARANTIR LA SÉCURITÉ ET LA SANTÉ DE NOS COLLABORATEURS

La sécurité de nos collaborateurs

Le Groupe Bolloré exerce ses métiers dans des environnements où le risque d'accident du travail est élevé et se donne comme priorité d'assurer la sécurité au travail de ses collaborateurs, sous-traitants et partenaires. Pour ce faire, nos filiales définissent des politiques et déploient des moyens circonstanciés ainsi que des procédures appropriées.

Nous nous engageons à :

- sécuriser nos environnements de travail et prévenir le risque d'accident du travail;
- veiller à la santé de nos collaborateurs et offrir une politique de frais de santé et de prévoyance efficace.

Une organisation dédiée

► Dans les métiers du transport et de la logistique, les filiales de la division Bolloré Logistics bénéficient d'un département santé, sécurité et environnement, intégré à la Direction de la sécurité opérationnelle (DSO), qui a pour mission de développer la prévention des risques professionnels et environnementaux.



PEDESTRIAN FREE YARD

Dès mi-2012 et pour améliorer ses performances en matière de sécurité, Bolloré Africa Logistics a mis en place, sous la supervision de la Direction QHSE, des mesures comme le concept « Pedestrian Free Yard » sur ses terminaux à conteneurs. Afin d'améliorer la sécurité des personnes autorisées sur les sites des terminaux portuaires, Pedestrian Free Yard consiste à :

- revoir l'ensemble des procédures d'accès aux sites et de gestion du personnel;
- sensibiliser l'ensemble des collaborateurs aux risques;
- mettre en place des moyens de transport de mise en sécurité afin de protéger les personnes.

La Direction de Bolloré Africa Logistics a revu les process de fonctionnement de ces sites afin que ce programme n'interfère pas avec le fonctionnement des terminaux.



Ses membres mettent en œuvre la politique santé, sécurité et environnement en l'adaptant au contexte local et au type d'activité.

Bolloré Logistics dispense des formations spécialisées aux collaborateurs :

- affectés à des travaux comportant des risques spécifiques (gestes et postures, habilitation électrique, radioprotection...);
- susceptibles de conduire ou d'utiliser des équipements de travail (conducteurs d'engins de maintenance comme les chariots élévateurs, les grues...).

En 2012, 25400 heures de formation dans les domaines de la sécurité, de la santé et de l'environnement ont été dispensées, en progression de 24 % sur trois ans.

Il en résulte une sensible baisse du taux de fréquence des accidents de travail (nombre d'accidents avec arrêt survenus pour 200000 heures travaillées) pour atteindre le ratio de 1,14 (contre 1,37 en 2011).

► Depuis plus de dix ans, les filiales de Bolloré Africa Logistics déploient un système de management de la qualité, de l'hygiène, de la sécurité et de l'environnement, certifié par Det Norske Veritas et Veritas. Sous l'impulsion du QHSE Corporate, le réseau des coordinateurs pays identifie les risques locaux et construit des plans d'action adaptés.

Un environnement de travail sécurisé

Les situations et comportements à risques sur les lieux de travail sont identifiés et traités.



► Pour la division IER, l'amélioration de la sécurité est un processus continu qui engage tous les collaborateurs. La Direction des ressources humaines et le service sécurité et développement durable veillent à assurer la conformité des activités aux dispositions législatives et réglementaires et promeuvent une politique de prévention dans les domaines de la santé, de la sécurité et de la sûreté. Pour ce faire, des formations à la sécurité, aux habilitations électriques, à la manutention... sont réalisées régulièrement pour les salariés de l'ensemble de nos sites devant intervenir

sur du matériel ou sur des installations électriques. En 2012, la division a initié le diagnostic d'exposition aux facteurs de risques liés à la pénibilité au travail (contraintes physiques, environnement physique et rythmes de travail).

La santé de nos collaborateurs

La prévention de la santé

La politique « santé » se traduit pour nos collaborateurs par la mise en place de programmes de prévention ou d'accès aux soins en fonction de l'implantation de nos activités.

Les filiales des divisions industrielles (Bolloré Films Plastiques – Batscap, IER et Autolib') et de la logistique pétrolière (Bolloré Énergie) ont mis en place des plans d'action élaborés en concertation avec les équipes de la médecine du travail et de la Direction des ressources humaines.

L'accès aux soins

► Bolloré Africa Logistics a mis en place des services internes de médecine du travail afin de garantir un accès rapide et de qualité aux soins pour les collaborateurs et leurs familles. Des médecins du travail et des infirmières y administrent les premiers soins. Le Sénégal, la Côte d'Ivoire, la Sierra Leone, le Cameroun, le Kenya, l'Angola, le Mali, la Guinée Conakry, Madagascar et la République centrafricaine ont adopté ce type de centres de santé internes. Lorsque les filiales ne disposent pas de tels centres, elles font appel à des partenaires externes (centres de santé interentreprises ou hôpitaux locaux).

Tout au long de l'année, les filiales de Bolloré Africa Logistics organisent des campagnes de vaccination à l'attention de leurs collaborateurs et de leurs familles. En 2012, des campagnes de vaccination contre le tétanos, l'hépatite et la polio ont eu lieu dans huit filiales: Bolloré Africa Logistics Côte d'Ivoire, Sitarail, Bolloré Africa Logistics Burkina Faso, Camrail, Bolloré Africa Logistics Congo, Bolloré Africa Logistics Bénin, Bolloré Africa Logistics Kenya, Bolloré Africa Logistics Madagascar.

La protection sociale

Dans le souci d'améliorer la qualité des prestations sociales accordées aux salariés, de nombreuses sociétés françaises et filiales étrangères ont contracté des régimes de prévoyance santé complémentaires.

► En 2012, Bolloré Logistics a initié, à l'international, une démarche structurante d'homogénéisation des politiques santé et retraite.

RESTAURANT D'ENTREPRISE CHEZ BOLLORÉ AFRICA LOGISTICS



Plusieurs de nos filiales dont Camrail, Carena et Abidjan Terminal ont mis en place des restaurants d'entreprise afin de permettre aux collaborateurs de se restaurer sur site. Chez Camrail, une collation est offerte tous les matins pour les 800 collaborateurs de l'atelier de Bassa, à Douala. Ils bénéficient également d'une subvention leur permettant d'accéder au restaurant d'entreprise pour les déjeuners. À Bessengué, les employés et cheminots (400 personnes) bénéficient également d'une subvention similaire leur permettant d'accéder à la cantine. Sur le terminal d'Abidjan, 150 repas par jours sont également servis aux personnels du site.

SDV Logistique Internationale a augmenté le niveau de prestations dispensées en Chine. Cette démarche s'appuie sur :

- une protection santé spécifique qui permet aux salariés chinois de pouvoir accéder à des hôpitaux privés, ainsi qu'à un dispositif de prévoyance ;
- la mise en place d'un fonds de pension spécifique permettant aux collaborateurs de constituer une épargne retraite, via une politique volontariste de l'entreprise (avec un abondement significatif).

Elle sera généralisée à l'ensemble des entités de la division à partir de 2013.

► Bolloré Africa Logistics a également mis en place un système de prise en charge des frais de santé qui se traduit, selon les filiales, par une couverture santé ou par le remboursement des frais médicaux à l'attention de chaque salarié, ainsi qu'à ses ayants droit.

La prise en charge des soins est réalisée soit par les centres de santé internes, soit par des cliniques privées avec lesquelles Bolloré Africa Logistics a noué des partenariats. Ces deux systèmes permettent à Bolloré Africa Logistics de garantir la prise en charge de ses 25 000 collaborateurs ainsi que de leurs familles. En 2012, plus de 50 000 personnes ont ainsi pu avoir accès à des soins.

► Le Groupe Havas assure un bon niveau de protection sociale à ses collaborateurs. Le taux de prise en charge des dépenses de santé représente au global 96,5 %. Les bons résultats obtenus permettent d'améliorer les garanties et de maintenir les taux de cotisations en 2013.

Dans les filiales étrangères, les régimes de prévoyance peuvent être différents selon les pays :

- aux États-Unis, certaines entités d'Havas ont confié la protection sociale de leurs collaborateurs à une société américaine spécialisée dans l'assurance santé des employés ;
- au Royaume-Uni, d'autres sociétés du Groupe Havas proposent une assurance médicale privée complémentaire et offrent une assurance-vie couvrant les risques de décès et d'invalidité (partiellement).

Développer le dialogue social

Persuadé que le dialogue social est porteur d'innovation et de progrès, le Groupe Bolloré l'encourage et favorise la négociation en entreprise afin de couvrir l'ensemble des contextes organisationnels ainsi que la diversité géographique des implantations.

PAIRS ÉDUCATEURS EN AFRIQUE



350 pairs éducateurs sont formés dans nos filiales en Afrique. Les pairs éducateurs sont des collaborateurs qui se sont portés volontaires pour recevoir une formation VIH-sida. Leur rôle est de sensibiliser leurs collègues aux risques liés à l'épidémie. Ils contribuent à encourager les comportements responsables, et notamment la prise de médicaments pour les personnes infectées, et à combattre la discrimination. Au Cameroun ou en Côte d'Ivoire, les pairs éducateurs animent des groupes de discussion d'une quinzaine de personnes afin d'échanger sur la maladie et ses risques, sur les moyens de prévention et de mobilisation à développer.

L'organisation du dialogue social répond à l'objectif suivant : tisser des relations durables avec les institutions représentatives du personnel afin d'en faire de véritables partenaires du développement de l'organisation et des collaborateurs.

En France, comme dans de nombreux autres pays, les salariés travaillant dans des structures industrielles ou commerciales de taille significative sont représentés par des organisations syndicales indépendantes ou par des représentants élus par le personnel. Chaque année, de nombreux sujets font l'objet de négociation et de contractualisation avec les partenaires sociaux. L'année 2012 a été marquée par la signature de 111 accords d'entreprise, portant notamment sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et sur la pénibilité au travail.

En 2012, les sociétés françaises du Groupe ont distribué 6332869 euros pour les œuvres sociales et le fonctionnement des comités d'entreprise, soit environ 1,39% de la masse salariale brute de l'ensemble des sociétés françaises.

LA PERFORMANCE ENVIRONNEMENTALE, SOURCE DE PROGRÈS ET D'INNOVATION

Diversifié, le Groupe s'efforce de réduire l'impact de ses activités sur l'environnement. Plus encore, il s'engage à faire évoluer ses métiers, produits et services afin qu'ils répondent aux nouveaux défis liés au changement climatique et à la raréfaction des ressources naturelles.

Cette stratégie répond également aux exigences de nos clients qui ont intégré dans leurs prises de décision les impacts environnementaux des produits et services qui leur sont proposés.

Les moyens financiers consacrés à la prévention des risques environnementaux ont augmenté de manière significative cette année et témoignent de l'engagement de nos filiales dans ce domaine.

Nous nous engageons à :

- maîtriser et réduire les risques liés à nos activités ;
- optimiser nos produits et services, et innover.

GESTION DES RISQUES ENVIRONNEMENTAUX DE BOLLORÉ ÉNERGIE



Pour Bolloré Énergie, dont l'activité est le stockage d'hydrocarbures, le principal enjeu est d'éviter la pollution de son environnement immédiat (ex. : nappes phréatiques...)

et également tout accident industriel. En 2012, SFDM, qui opère sur le pipeline reliant Donges et Metz, a réalisé d'importants travaux de mise en conformité de ses stockages (étanchéité des couronnes de bacs, contrôles des bacs) et le contrôle d'une partie de la ligne.

Les filiales de Bolloré Énergie ont également poursuivi le contrôle de leurs sites ICPE (contrôle de plusieurs sites par le biais d'un organisme extérieur, contrôle et inspection des bacs de stockage verticaux situés sur les dépôts). Aucune infraction n'a été relevée.

Des travaux de mise en conformité ont été réalisés sur plusieurs sites.

À titre d'illustration, Calpam a, sur son dépôt principal de Kleinostheim en Allemagne, considérablement augmenté le volume de son bac de rétention en liant deux bacs par l'intermédiaire de portes vannes automatiques. L'objectif est de prévenir toute possibilité de pollution de la rivière Main voisine.



MAÎTRISER ET RÉDUIRE LES RISQUES

Exercer nos métiers de façon responsable exige avant tout de maîtriser les risques qui leur sont liés. Concrètement, cela signifie mettre en œuvre les moyens nécessaires pour les identifier puis les réduire grâce à des plans d'action efficaces.

La cartographie, élaborée en 2008, témoigne de la dimension active et régulière dans le suivi des risques portant sur l'ensemble de nos métiers. La gestion des risques est complètement intégrée au processus de management de nos activités et constitue un véritable outil d'aide à la décision.

Prévention et gestion des risques environnementaux

Compte tenu de la forte empreinte écologique de nos métiers, la gestion des risques environnementaux est une priorité pour toutes nos filiales industrielles. Ainsi, les divisions ont mis en place des stratégies ayant pour objectifs la diminution de leurs émissions de gaz à effet de serre ainsi que la réduction de leurs consommations d'énergie.

En 2012, sur le périmètre France, aucune infraction relative à la réglementation applicable aux installations classées pour la protection de l'environnement (ICPE) n'a été relevée à l'encontre des entités concernées du Groupe.

ATELIER TECHNIQUE MODERNE À CONGO TERMINAL

Début 2012, Congo Terminal a procédé à la modernisation de son atelier technique afin de diminuer son impact environnemental. Situé au cœur du terminal à conteneurs, cet atelier ultramoderne s'est doté d'un système de récupération de tous les liquides générés par son activité. Les huiles usagées et autres

lubrifiants sont stockés dans un bac de récupération, ce qui empêche leur déversement dans la nature et toute pollution de la nappe phréatique et des sols environnants. Avec près de 90 vidanges d'engins de manutention (chariots élévateurs, véhicules légers...), ce sont près de 120 tonnes d'huiles qui sont récupérées annuellement via ce système. Une entreprise congolaise se charge de la récupération de ces huiles, qui sont retraitées selon un procédé propre. Les collaborateurs, travaillant sur le site, ont tous été formés et suivent des consignes de sécurité strictes (marquage au sol et équipements de sécurité de type EPI).



► Les filiales de Bolloré Logistics ont accéléré en 2012 leurs processus de certification. Ceux-ci sont relatifs :

- au management de la qualité ISO 9001, comme chez SDV Chine, SDV Italie, SDV Pologne;
- à la sûreté des transports internationaux (OEA – opérateur économique agréé pour Saga Corée); ou
- multiréférentiels : ISO 9001 et 14001 (système de management environnemental), OHSAS 18001 pour Saga France (Rouen, Dunkerque, Roissy) et quatre sites de SDV Indonésie.



► Pour Bolloré Africa Logistics, 60 filiales réparties dans 20 pays et représentant plus de 80 % du chiffre d'affaires sont certifiées ISO 9001.

Les deux concessions ferroviaires en partenariat public-privé, Camrail et Sitarail, poursuivent leur démarche de qualification IRIS (système de management de la qualité pour les opérations de maintenance fixe et matériel roulant).

Concernant les ports et terminaux, le déploiement du système de management QHSE, avec en parallèle l'application stricte du Code ISPS (International Ship and Port Facility Security), se poursuit et ce, conformément au programme établi.

À titre d'illustration, le terminal à conteneurs d'Abidjan, Abidjan Terminal, régi par un partenariat public-privé depuis 2004, dispose, quant à lui, de la triple certification : ISO 9001, ISO 14001 et OHSAS 18001.

Pour les opérations de transport de cyanure, les entités implantées au Burkina Faso, au Sénégal et au Ghana

sont certifiées « Full Compliance ICMI », certification garantissant la sécurité des opérations, des opérateurs et des populations environnantes.

Reconnue à l'international par les opérateurs miniers, cette certification est l'aboutissement de la démarche de « Compliance ICMI » initiée début 2008 par Bolloré Africa Logistics.

La maturité du système de management QHSE mis en place au sein de la division est reconnue de ses clients internationaux, qui l'auditent très régulièrement.

Prévention, dépollution et gestion des déchets

Soucieuses d'améliorer continuellement leur performance environnementale en maîtrisant les impacts liés à leurs activités, les filiales industrielles ont mis en place des systèmes permettant de prévenir les pollutions et de gérer les déchets, notamment dangereux.

► Confronté à une absence de filières de retraitement des déchets sur le continent africain et afin d'éviter d'éventuels rejets nuisibles aux écosystèmes locaux, Bolloré Africa Logistics a mis en place ses propres structures et noué des partenariats avec des entreprises pouvant faire état d'une réelle traçabilité. Dans un souci de réduire son empreinte environnementale, ses filiales au Gabon, au Cameroun et en Côte d'Ivoire ont déployé des programmes de traitement des déchets, notamment pour les huiles générées par les activités de logistique terrestre et ferroviaire. C'est ainsi qu'au Cameroun 180000 litres d'huiles ont été retraités.

► En 2012, Bolloré Énergie a finalisé la dépollution de 32 dépôts d'hydrocarbures de l'entité LCN et ses filiales acquises en 2011. Cette dépollution a été effectuée par Bolloré Énergie, qui s'est ainsi assurée de la bonne réalisation de cette opération. Elle s'est faite par le biais d'une excavation de plus de 15000 tonnes de terres polluées, qui ont été traitées dans des centres agréés. Lorsque la dépollution des sols n'était pas réalisable par excavation, Bolloré Énergie a procédé à un traitement des sols in situ.

Prise en compte des impacts du changement climatique

Les entités obligées ont réalisé leurs bilans de gaz à effet de serre (GES) conformément à la loi Grenelle II et ont entrepris une démarche de réduction de leurs émissions sur une durée de trois ans.

► Bolloré Logistics a créé des outils de calcul adaptés à son activité afin d'évaluer les émissions de CO₂. Ces outils permettent de répondre aux attentes de ses clients et font l'objet d'une procédure de vérification par Bureau Veritas Certification.

LA PRODUCTION D'ÉLECTRICITÉ PHOTOVOLTAÏQUE SUR NOS CONCESSIONS FERROVIAIRES



Le Groupe Bolloré travaille depuis une trentaine d'années avec ses ingénieurs sur la manière de stocker l'énergie via sa batterie lithium métal polymère. En Afrique, nous introduisons cette nouvelle technologie couplée à l'énergie photovoltaïque. En 2013, des bus électriques seront mis à disposition des étudiants des plus grandes universités d'Abidjan et de Yaoundé. De plus, Sitarail, est désormais équipée de neuf installations photovoltaïques réparties sur quatre gares en Côte d'Ivoire et cinq gares au Burkina Faso.



Saga France s'est engagée, en 2012, dans la démarche « Objectif CO₂ » de l'Ademe. Un plan d'action articulé autour de plusieurs axes (optimisation du véhicule, formation aux bonnes pratiques de conduite, sensibilisation des sous-traitants, optimisation des trajets...) a été établi afin de réduire annuellement de près de 60 tonnes ses émissions de CO₂.

► Le Groupe Havas a initié une démarche globale de réduction des émissions de CO₂ liées à son activité et a introduit dans les agences des méthodes de travail plus responsables sur ce sujet. L'objectif est d'intégrer de façon croissante dans ses différents services de conseil (publicité, marketing direct, *media planning*, achat média, communication d'entreprise...) des propositions de mesure d'impact environnemental. Cette politique est menée en étroite collaboration avec les clients du Groupe.

Elle se traduit par l'anticipation des choix de matériaux et la prise en compte des paramètres environnementaux dans les propositions faites aux clients :

- choix du type de supports écrits utilisés dans le cadre des communications événementielles et définition de leur fin de vie;
- choix de prestataires certifiés (imprimeurs...);
- élaboration de solutions graphiques et d'architectures de navigation moins énergivores (ex. : « slow surf ») dans la conception de sites Internet ou d'applications digitales;
- mise en place de documents et outils internes visant à diminuer l'impact environnemental des campagnes (ex. : calculateur carbone, charte, comité interne...).

En 2012, 54 propositions d'évaluation d'impact environnemental ont été formalisées auprès de clients.

À titre d'illustration, les agences W & Cie et BETC en France ont avancé sur le sujet des plaques de « kadapack », utilisées pour réaliser des présentations chez les clients. Le kadapack est composé de polypropylène, matériau très polluant.

**DES SOLUTIONS
INNOVANTES POUR RÉDUIRE
LES ÉMISSIONS DE CO₂
SUR LES BORNES AUTOLIB'**



La solution de supervision installée sur les bornes Autolib' permet de vérifier à distance l'état de fonctionnement des produits et d'éviter des déplacements inutiles et générateurs d'émissions de CO₂. En cas de panne, le technicien de maintenance peut faire un premier diagnostic et, dans la plupart des cas, résoudre le problème. IER a mis en place une solution de géolocalisation sur ses véhicules d'intervention. Ces solutions sont également utilisées par les techniciens de maintenance de plusieurs de ses clients. Elles permettent d'optimiser les tournées de livraison, de réduire les consommations de carburant et les émissions de CO₂.

Depuis 2010, les agences ont réduit l'épaisseur des plaques utilisées en privilégiant les plaques de 3 mm à celles de 6 mm.

En 2012, un circuit de recyclage a été mis en place chez BETC ; W & Cie réfléchit quant à elle à une utilisation des kadapacks par les écoles de dessin et de photographie implantées à proximité de l'agence.

► Les différentes entités de Bolloré Énergie ont procédé au renouvellement de leur flotte de véhicules pétroliers. À ce titre, 20 véhicules ont été acquis en 2012, leurs moteurs sont à la norme Euro 5 (moins émettrice de CO₂) et ont tous été équipés de boîtes de vitesses automatiques.

**OPTIMISER NOS PRODUITS
& SERVICES ET INNOVER**

Au-delà de la réduction des impacts environnementaux, notre objectif est d'optimiser nos produits et services. La contrainte énergétique, le réchauffement climatique, la raréfaction des ressources naturelles sont autant de facteurs qui pèsent désormais sur nos modes de production et de consommation. L'anticipation de ces évolutions constitue un avantage concurrentiel décisif.

**Des produits et services respectueux
de l'environnement**

Afin de préserver les ressources naturelles, les filiales du Groupe se sont efforcées d'optimiser les processus de production ainsi que la construction de nouvelles infrastructures.

BOLLORÉ LOGISTICS – ENTREPÔT VERT – SINGAPOUR



Bolloré Logistics a inauguré en décembre 2012 son premier entrepôt vert. Ce nouvel immeuble de neuf étages, consacré à l'exploitation logistique et aux bureaux, est le premier bâtiment à Singapour certifié « Green Mark Platinum » délivré par le Building Construction Authority. C'est aussi le plus grand centre logistique en Asie, d'une superficie de 42 000 m², certifié « Leadership in Energy and Environmental Design » (Leed), label délivré par le Green Building Council aux États-Unis.

► Bolloré Logistics portuaire, afin de diminuer les émissions de CO₂ de ses clients, a étendu son plan de report modal en réduisant l'acheminement par camions au profit :

- du cabotage maritime, soit 100 camions et 106 tonnes de CO₂ en moins ; et
- du mode ferroviaire, soit 53 trains (324 tonnes de CO₂) au lieu de 2280 camions (4380 tonnes de CO₂), d'où une diminution de 93 % des émissions de CO₂.

► Batscap a mis en place un traitement de composés organiques volatils. Le processus de fabrication de la batterie entraîne un rejet de solvant qui a été réduit de plus de 95 % grâce à la mise en place, fin 2011, d'une unité de traitement spécifique.

L'analyse du cycle de vie (ACV) de la supercapacité a été réalisée au second semestre 2012 pour évaluer sa performance environnementale. Le périmètre d'étude est le plus large possible puisqu'il va de l'extraction des matières premières jusqu'à la fin de vie du produit tout en passant par sa fabrication, son transport et son utilisation.



Cette étude a été menée en collaboration avec l'un des leaders du marché de l'ACV. La performance de la supercapacité a été évaluée dans l'application tramway. Elle a permis de réaliser une économie de 25 % d'électricité. Dix critères environnementaux ont été sélectionnés. Sur chacun d'entre eux, la supercapacité montre une réduction de l'impact supérieur à 80 %. Elle est donc considérée comme un éco-produit.

Des services innovants

La responsabilité sociale et environnementale participe largement à la réputation des entreprises et à la confiance que leur accordent les consommateurs.



VERS UNE COMMUNICATION PLUS RESPONSABLE

À la fois miroir et moteur de la société, la publicité et plus largement la communication peut, à travers les valeurs et représentations qu'elle véhicule, influencer le comportement des personnes et leurs modes de pensée. Le Groupe Havas met son savoir-faire en matière de communication à la disposition de ses clients⁽¹⁾. Havas est le seul groupe de communication à avoir développé une stratégie tangible dans le conseil en responsabilité sociale et médias sociaux.

En 2012, 138 campagnes ont été conçues avec des experts internes du développement durable ou des consultants externes et 51 ont été réalisées après avoir consulté les parties prenantes de l'entreprise cliente (ONG notamment).

Havas Media reconduit annuellement l'étude Meaningful Brands, qui évalue la perception des consommateurs sur les aspects sociaux, environnementaux et sociétaux des marques étudiées et en restitue les forces et faiblesses. Le bilan de cette étude a remis en question la définition de la valeur de la marque.

Havas Media a pris en compte ces résultats et propose à ses clients un accompagnement spécifique réalisé par les responsables développement durable

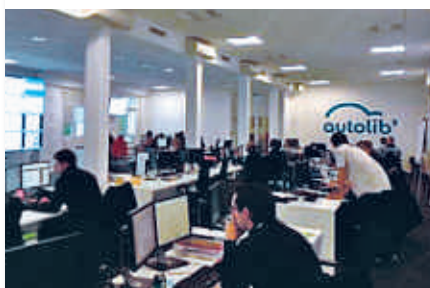
des agences afin d'éviter tout risque de « greenwashing » dans le futur message de la marque.

(1) Plus de 8 Français sur 10 souhaitent que l'utilisation d'arguments environnementaux soit mieux contrôlée dans la publicité (sondage Ifop pour le WWF et l'Observatoire indépendant de la publicité – juin 2012).

UNE NOUVELLE RELATION CLIENT – CENTRE D'APPELS AUTOLIB'

L'innovation a toujours été une composante essentielle de la culture de notre Groupe et la satisfaction de nos clients, une priorité. Le Groupe Bolloré a développé des outils interactifs innovants afin de simplifier la relation client, de la rendre plus proche, tout en assurant un niveau de qualité de service et de sécurité maximal :

- la présence du service sur les réseaux sociaux permet de répondre en temps réel aux questions tant des utilisateurs que des futurs clients;
- l'abonnement est réalisé « en direct » par vidéoconférence entre le client et le téléconseiller;
- le centre de relation client rassemble toutes les données issues du service et peut répondre, en temps réel, à toutes les problématiques que le client pourrait rencontrer, tous les éléments (voitures, bornes, stations...) étant connectés et géolocalisés. Cette centralisation des données permet aux équipes d'intervenir le plus rapidement possible en cas d'incident ou d'accident. Ce centre a reçu en 2012 la palme de la relation client (Association française de la relation client);
- le bouton bleu de la Bluecar® : en cas de problème, le client peut contacter directement le centre de relation client depuis la voiture, en main libre, en pressant le bouton bleu d'assistance de la Bluecar®. Un conseiller répond à ces appels;
- les outils de réservation de véhicules et de places de stationnement (site Internet et applications mobiles).



Vers des systèmes intégrés de gestion d'énergie

Le Groupe Bolloré a lancé, il y a vingt ans, un programme de recherche et développement sur le stockage d'énergie électrique afin d'anticiper les nouvelles formes de mobilité. Ce programme fut couronné de succès, et le Groupe Bolloré a développé deux éléments de stockage de l'énergie : la batterie LMP® et les supercapacités.

STOCKAGE D'ÉNERGIE ET INNOVATION – SMART GRID

La batterie LMP® a été conçue pour une utilisation embarquée dans des solutions d'électromobilité. Ce choix stratégique a permis au Groupe de développer des systèmes complets :

- batterie et *battery management system*;
- chaîne de traction électrique pour véhicules électriques;
- voiture électrique (la Bluecar®);
- bus électrique (le Bluebus);
- bornes de charge;
- infrastructure de charge et gestion client;
- électronique embarquée, système de géolocalisation, télémétrie et remontées de données 3G/GPRS;
- système de gestion et d'identification client.



Du fait de tous ces développements, le Groupe Bolloré est en capacité de maîtriser, en interne, toute la chaîne de valeur du véhicule électrique. Cela lui a permis de déployer le système intégré d'auto-partage de voitures électriques en libre-service adossé à une infrastructure de charge Autolib'.

Le Groupe Bolloré valorise ces développements dans le stockage d'énergie selon quatre axes :

- proposer de nouveaux systèmes embarqués (bus, voitures, bateaux électriques...);
- continuer à développer des solutions d'électromobilité complètes. En 2012, de nouveaux projets ont été initiés :
 - fournir une flotte de véhicules électriques aux entreprises. Ces projets peuvent être adossés à un volet production et de gestion d'énergie photovoltaïque,
 - développer une ligne de bus électriques sur le campus d'une université en Afrique. Cette ligne de bus roulera en totale autonomie du réseau électrique. Les bus se rechargeront grâce à une station de charge solaire couplée à une solution de stockage d'énergie stationnaire basée sur la technologie LMP®;
- commercialiser, sous forme de location longue durée, la Bluecar®, tant pour les particuliers que pour les entreprises;
- développer une offre de solutions de stockage d'énergie électrique à partir de batteries stationnaires.

CONTRIBUER AU DÉVELOPPEMENT LOCAL

RENFORCER L'ANCRAGE TERRITORIAL DE NOS ACTIVITÉS

Pour le Groupe Bolloré, être socialement responsable signifie s'investir auprès des acteurs locaux des territoires au sein desquels il est implanté afin de prendre une part active à leur développement. C'est aussi créer des synergies avec les communautés locales et, autant que faire se peut, acheter là où il opère.

Notre objectif est donc de développer au niveau Groupe :

- l'emploi local (comme l'illustre Bolloré Africa Logistics);
- une politique d'achats locaux;
- la création de filières de formation en s'appuyant sur des partenariats avec les écoles et universités (ex. : Batscap).

Dans une toute autre mesure, la division Films plastiques et Batscap nouent des partenariats avec des établissements d'enseignement secondaire et

professionnel afin de participer à la formation et au recrutement de jeunes de la région. Elle a obtenu en 2011 le label « Association Jeunesse et Entreprises », qui récompense les acteurs économiques soucieux de construire des passerelles entre le monde de l'éducation et le monde professionnel.

PROMOUVOIR L'ENGAGEMENT SOLIDAIRE ET ENTREPRENEURIAL

Engagement solidaire de nos collaborateurs

► En 2012, la Direction générale de Bolloré Logistics a créé un comité du mécénat. Tous les salariés sont invités à proposer un projet en rapport avec leur activité professionnelle ou leur intérêt personnel. Ce comité sélectionne les projets et définit les montants et la durée du soutien financier. Cette initiative rencontre un accueil très positif auprès des collaborateurs, et des projets ont été soutenus dans les domaines de :

- l'assistance et la recherche médicale;
- l'humanitaire et l'éducation;
- la préservation de la diversité culturelle;
- la réinsertion sociale.

Enfin, l'implication des salariés se manifeste aussi lors d'événements internationaux tels que le Challenge du développement durable, organisé en 2012. Cet événement a permis de couronner des projets portés par des collaborateurs en France comme à l'international. Près d'une trentaine de dossiers de candidature ont été soumis au jury par quelque 110 participants et majoritairement (59%) du réseau international. Le grand prix a été décerné au projet d'une équipe commune Saga France et SDV Logistique Internationale en faveur de la biodiversité. Il sera mis en œuvre en 2013 sur le site de Roissy. Le deuxième prix a été décerné à des salariés de SDV Logistique Internationale pour un projet environnemental conçu pour le lieu de travail (bureaux), et le troisième prix a été attribué à des collaborateurs de l'équipe de Singapour pour un projet sociétal.

SOUTIEN AUX PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES

Bolloré Africa Logistics privilégie une politique d'achat et de sous-traitance locale. Elle accompagne des milliers de sous-traitants, notamment dans le cadre de partenariats public-privé au Cameroun, en Côte d'Ivoire et au Burkina Faso.

Au Cameroun, par exemple, plus de 2500 personnes travaillent en sous-traitance pour Camrail, notre filiale ferroviaire. Bolloré Africa Logistics a identifié deux très petites entreprises (TPE) sous-traitantes, qui travaillent pour elle dans le cadre d'un contrat minier. Un programme d'intégration des principes du développement durable a été mis en place, dont les impacts sont :

- d'élever le niveau de gouvernance des TPE;
- de les sensibiliser à l'environnement;
- de transférer la compétence pour leur permettre de répondre à d'autres appels d'offres; et
- de pérenniser l'emploi à leur niveau.



► En Afrique, l'Amicale des Femmes de Bolloré Africa Logistics Sénégal s'investit auprès de la pouponnière gérée par des sœurs franciscaines de la Médina (quartier de Dakar). Cette pouponnière accueille 85 bébés orphelins.

Au Burkina, l'association des femmes soutient l'ONG « École à l'hôpital » en faveur des enfants hospitalisés en pédiatrie.

D'autres groupements de femmes existent en Guinée, en Côte d'Ivoire, au Mali et au Cameroun.

En Mauritanie, des collaborateurs de notre filiale Sogeco ont participé à des interventions d'urgence dans les zones sinistrées suite aux inondations qui ont frappé le pays en 2012 pour apporter une assistance médicale et alimentaire.



Earthtalent – Humanitaire 2.0

Créé et développé depuis 2008 au sein de notre Groupe, Earthtalent est un programme Web 2.0 qui a pour ambition de promouvoir les initiatives personnelles des collaborateurs qui s'inscrivent dans la ligne des objectifs du Millénaire pour le développement, et plus spécifiquement l'objectif n° 3 (promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes).

Initialement développé comme un laboratoire d'idées et d'innovations sociétales, Earthtalent propose aujourd'hui à l'ensemble des salariés du Groupe un programme de mobilisation solidaire par le Web.

Le réseau social www.earthtalent.net offre aux collaborateurs membres, toutes hiérarchies confondues et issus de tous pays, la possibilité de mettre en valeur la diversité de leurs cultures et de leurs talents. Il permet

de proposer des actions solidaires et créatives, ou de soutenir celles d'autrui, en relation étroite avec des valeurs du Groupe.

Depuis 2010, des appels à projets ont été déployés dans une dizaine de pays en Afrique et en Asie. Leur objectif est de soutenir des ONG qui œuvrent pour l'amélioration de la condition de vie des femmes au sein de leur communauté. À ce jour, ce sont 16 projets locaux qui ont été retenus en Afrique (Burkina Faso, Cameroun, Mali) et en Asie (Inde et Philippines). Outre les bénéficiaires directs qui ont tiré un revenu de leur activité au sein du projet, d'autres personnes ont également pu bénéficier des services mis en place par ces initiatives. En Afrique et en Asie, plus de 2000 personnes ont bénéficié de ces actions.

Ce programme, soutenu par la Direction générale du Groupe, se déploie grâce à la mobilisation des directeurs des pays concernés par les appels à projets et au recrutement d'ambassadrices qui sont des relais d'information et animent la communauté des salariés membres d'Earthtalent.

La rigueur dans la sélection et le suivi des actions mises en place rendent possible la pérennité de ces projets solidaires.





La Fondation de la 2^e chance

La Fondation, créée en juin 1998 à l'initiative de Vincent Bolloré, accompagne des personnes ayant traversé de lourdes épreuves de vie et en situation de grande précarité, mais manifestant une réelle volonté de rebondir dans la concrétisation de leur nouveau projet professionnel : formation qualifiante, création ou reprise d'entreprise...

Cet accompagnement se manifeste par un soutien financier mais également par une aide dans l'étape de concrétisation matérielle du projet.

Les dossiers sont sélectionnés selon quatre critères :

- une rupture dans la trajectoire de vie passée du candidat;
- une grande précarité actuelle;
- des cofinancements sollicités;
- un projet réaliste et durable.

L'action de la Fondation ne serait possible sans une organisation efficace et l'implication de plus de 1 000 bénévoles en activité, dont 48 collaborateurs du Groupe Bolloré qui assurent les fonctions de délégués de site, d'instructeurs et de parrains.

Depuis sa création, le nombre de lauréats est passé de 11 à 564 par an. L'aide moyenne par dossier est de 3 500 euros. En 2012, sur 564 lauréats, 76 % d'entre eux ont été aidés pour une formation et 24 % pour une création d'entreprise.

La Fondation de la 2^e chance a reçu le 13 octobre 2011 le label *Ideas*, qui a couronné sa démarche de progrès. Ce label a pour objectif de renseigner et de sécuriser le donateur en lui garantissant le respect de bonnes pratiques en matière de gouvernance, de gestion financière et de suivi.



Un exemple de coup de pouce

Benjamin, 18 ans, formation baccalauréat professionnel productions végétales sur deux ans en alternance. Placé en famille d'accueil à l'âge de 3 ans jusqu'à ses 18 ans, Benjamin n'a plus été pris en charge depuis sa majorité. Il a été hébergé par l'école puis par son employeur en alternance. Il s'est investi dans une formation qualifiante – productions végétales – pour intégrer le monde du travail. Il a reçu de la Fondation une aide financière de 3 000 euros.

MÉCÉNAT

Il est important que nos filiales soient intégrées au tissu socio-économique local, même dans les périodes de développement ou de changement. Cela se traduit concrètement par la mise en place de partenariats avec les acteurs locaux sur des thématiques liées à nos métiers ou nos valeurs, ou par des dons à des associations.



► Bolloré Logistics a renforcé son engagement aux côtés de la Fédération française des banques alimentaires dans sa démarche de solidarité créatrice de lien pour fournir une alimentation de qualité aux personnes démunies. Outre le don numéraire attribué par la division, les collaborateurs ont pu participer à la collecte nationale de produits alimentaires. Ce partenariat est appelé à se développer dans les années qui viennent. Les filiales ont conduit d'autres actions : SDV Logistique Internationale agit aux côtés de Seed Foundation, organisme qui œuvre pour la sécurité alimentaire en Afrique via des projets concourant au développement des activités agricoles et rurales durables. Cogemar La Rochelle a confié à des personnes en difficulté sociale ou professionnelle l'exécution de travaux immobiliers. SDV Caraïbes, SDV Canada et SDV Chine soutiennent la Croix-Rouge (contributions financières et formation aux gestes de premiers secours). SDV Argentine contribue au financement d'équipements médicaux de l'hôpital pour enfants de Garrahan

ACTION DE BOLLORÉ AFRICA LOGISTICS EN MATIÈRE D'ACCÈS À LA CULTURE



Le Groupe Bolloré s'est engagé aux côtés de la fondation de L'Art à l'enfance. Après avoir traversé la France, ce musée mobile d'art contemporain «Mumo», créé dans un conteneur de 45 m² par l'artiste américain Paul McCarthy et stylisé par le français Daniel Burren, est arrivé en Afrique et a pu être présenté à quelque 7 000 enfants grâce au soutien de nos équipes de Douala et d'Abidjan.

(Buenos Aires) par la vente des papiers usagés. SDV Uruguay fait de même au profit de Repeal, ONG recyclant le papier pour en approvisionner gratuitement les écoles de la région.



► Bolloré Africa Logistics a soutenu de nombreux projets associatifs portés pour la plupart par des ONG locales en matière d'éducation (Repta au Burkina Faso, Fonds d'action Saint-Viateur en Côte d'Ivoire, Espoir et vie au Cameroun, Fondation Kéba Mbaye au Sénégal), dans le domaine de la santé (La Chaîne de l'espoir), dans le domaine culturel (Kampala Contemporary Art Festival). Ces projets sont développés dans le rapport développement durable de la division Bolloré Africa Logistics.

► Havas, pour sa part, continue de soutenir de nombreuses associations caritatives ou humanitaires. Cela se traduit par des donations financières (48 agences ont soutenu financièrement une centaine d'associations: Robin Hood Foundation, Good Planet, Médecins sans frontières...), mais aussi par du mécénat de compétence. En 2012, 35 agences ont réalisé gracieusement des travaux pour le compte d'associations caritatives. 108 campagnes ont été ainsi réalisées. À titre d'exemples, W & Cie a réalisé la campagne de sensibilisation relative aux violences faites aux femmes pour la Fédération nationale solidarité femmes (FNSF), et Havas Worldwide Zürich a réalisé la campagne SPA.

CAMPAGNE HAVAS WORLDWIDE DE SENSIBILISATION POUR LA SPA



MÉTHODOLOGIE DE REPORTING EXTRA-FINANCIER

Conformément aux dispositions du décret n° 2012-557 du 24 avril 2012 portant application de la loi Grenelle II et aux recommandations de l'AMF concernant les informations à publier par les sociétés en matière de responsabilité sociale et environnementale, le Groupe a élaboré sa propre méthodologie de reporting. Le référentiel est cohérent notamment avec les lignes directrices du Global Reporting Initiative (GRI), de l'IAS 100 et de l'IFRS ainsi que de l'ISO 26000.

Celui-ci est diffusé et appliqué à l'ensemble des entités qui collectent et communiquent au Groupe leurs informations extralégales. Le périmètre des entités interrogées correspond au périmètre financier.

En 2012, les informations sociales, sociétales et environnementales ont été regroupées dans un même chapitre dédié à la stratégie développement durable de Bolloré. Le Groupe s'inscrit dans une démarche de progrès, tant dans le déploiement des indicateurs sur l'ensemble des sociétés du périmètre, que dans la définition des indicateurs spécifiques aux activités des divisions.

Cette année, une attention particulière a été portée à deux pays : le Cameroun et Singapour.

REPORTING SOCIAL

Organisation

Le processus de reporting s'appuie sur trois niveaux d'acteurs :

- au niveau central : la Direction des systèmes d'information ressources humaines du Groupe organise et supervise la remontée des informations durant toute la collecte. Elle consolide les indicateurs sociaux des divisions ;
- au niveau division : le correspondant de division veille au bon déroulement du processus, assure le suivi et la relance au niveau local. En fin de processus et il valide l'ensemble des fichiers de collecte sur son périmètre ;
- au niveau local : les correspondants locaux se chargent de compléter les fichiers de collecte.

Période de collecte et périmètre

Les données relatives à l'année du reporting sont collectées au 1^{er} janvier de l'année suivante pour la période du 1^{er} janvier au 31 décembre.

Le périmètre de collecte concerne toutes les sociétés consolidées par intégration globale ou proportionnelle, dès lors que la société comporte des effectifs.

Les indicateurs

Le reporting social comptabilise chaque salarié pour une unité, quel que soit le temps de travail effectué dans l'année :

- pour les sociétés en intégration globale, les effectifs sont intégrés dans leur totalité ;
- pour les sociétés en intégration proportionnelle, les effectifs sont intégrés en fonction du pourcentage de détention des droits de vote.

Les thèmes abordés dans notre collecte sont les effectifs, les mouvements de personnel, la formation, la rémunération, l'hygiène et la sécurité, et les relations professionnelles.

Certains indicateurs aujourd'hui consolidés sur le périmètre France ont été déployés à l'international. Un questionnaire a été adressé à six entités internationales afin de consolider quatre indicateurs complémentaires sur les thèmes suivants :

- l'absentéisme hors congés ;
- la formation ;
- l'hygiène et la sécurité ;
- les rémunérations.

Progressivement, ces indicateurs seront collectés sur l'ensemble du périmètre monde, permettant ainsi de suivre les enjeux majeurs du Groupe en matière de responsabilité sociale et environnementale.

Contrôle et validation

Les objectifs du contrôle et de la validation sont les suivants :

- détecter les incohérences saisies dans l'outil de reporting. Pour cela, on été intégrés dans l'outil de reporting des contrôles d'intégrité, d'exhaustivité, ainsi que des statistiques de variation d'effectifs d'une année à l'autre;

- s'assurer de la fiabilité des données par une validation à deux niveaux;

- la Direction des ressources humaines Groupe s'assure de la qualité des données dès leur réception ainsi que de la justification des variations d'effectifs;

- le correspondant de division valide chaque fichier reçu, garantissant ainsi la fiabilité des données transmises.

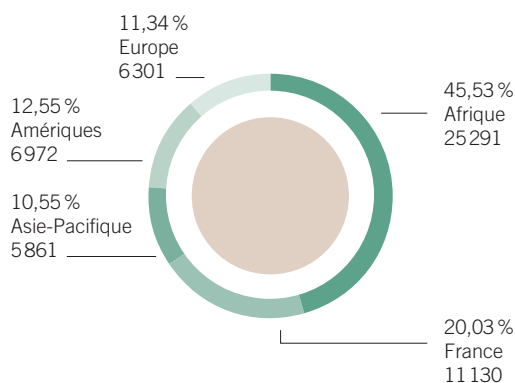
TABLEAU DES INDICATEURS SOCIAUX

En 2012, les indicateurs intègrent l'effectif du Groupe Havas (15419 salariés) mis en intégration globale dans les comptes de Bolloré à partir du 1^{er} septembre 2012.

Indicateurs	2012	2011	2010
Effectif salariés			
Effectif au 31 décembre	55 555	37 886	34 421
dont effectif France	11 130	8 726	7 642
% effectif en CDI	88,80	90,86	92,53
% effectif en CDD	11,20	9,14	7,47
% effectif hommes	65,99	73,92	73,85
% effectif femmes	34,01	26,08	26,15
% effectif moins de 30 ans	22,84	18,51	17,31
% effectif 30 à 39 ans	34,92	33,12	32,35
% effectif 40 à 49 ans	24,30	26,34	27,19
% effectif 50 ans et plus	17,94	22,03	23,15
Embauches et départs			
Nombre d'embauches	12 174	8 274	5 278
dont embauches en CDI	7 952	4 934	3 030
Nombre de départs	9 335	5 526	4 560
dont licenciements	1 546	1 343	608
Heures supplémentaires (France)			
Nombre total d'heures supplémentaires	183 527	224 248	189 849
Main-d'œuvre extérieure (France)			
Effectif intérimaires et free-lance (ETP)	605,30	666	460
Organisation du temps de travail			
% effectif temps plein	97,16	92,86	95,08
% effectif temps partiel	2,84	7,14	4,92
Nombre de salariés ayant eu au moins une journée d'absence (France)	7 795	6 076	5 751
Nombre total de journées d'absence (France)	118 908	92 565	87 544
dont maladie	72 533	58 884	57 651
dont maternité/paternité	24 034	15 231	14 049
dont accident du travail et de trajet	9 678	10 756	8 268
Rémunérations en euros (France)			
Rémunération brute (DADS)	456 000 038	323 472 536	293 279 378
Montant versé au titre de la participation	11 584 486	5 983 896	7 148 130
Montant versé au titre de l'intéressement	8 516 687	6 793 462	5 797 945
Relations professionnelles et bilans des accords collectifs (France)			
Nombre d'accords collectifs signés	111	84	60
dont accords relatifs aux rémunérations	30	32	21
dont accords relatifs à la santé et aux conditions de travail	6	8	1
dont accords relatifs au dialogue social	2	12	5
Santé, conditions de travail, hygiène et sécurité (France)			
Nombre d'accidents du travail	277	255	205
Nombre de salariés formés à la santé, l'hygiène ou la sécurité	2 796	1 883	1 618

Indicateurs	2012	2011	2010
Formation			
% effectif ayant bénéficié d'au moins une formation	34,90	29,16	22,72
% effectif hommes sur total effectif formé	57,59	65,32	66,26
% effectif femmes sur total effectif formé	42,41	34,68	33,74
Nombre d'heures de formation dispensées (France)	131 901	96 903	85 215
Nombre moyen d'heures de formation dispensées par participant (France)	22	20,15	24,01
Évolution de carrière			
Nombre de CDD transformés en CDI	263	207	138
Insertion professionnelle et handicap (France)			
Effectif handicapés	200	153	132
Œuvres sociales (France)			
Budget pour les œuvres sociales et culturelles, et fonctionnement	6 332 869	4 577 769	4 213 296

RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR ZONE GÉOGRAPHIQUE



S'agissant du reporting social, en 2012, la plupart des indicateurs sociaux conservent des périmètres d'application français.

D'ici à 2015, notre objectif est d'établir des indicateurs sociaux internationaux significatifs avec des définitions applicables à l'ensemble du Groupe.

REPORTING DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

L'impact de chaque grand enjeu sur l'activité du Groupe (concept de « matérialité » des grands référentiels internationaux) ainsi que le niveau d'attente des parties prenantes (par estimation) ont été quantifiés. Des cartographies spécifiques à chaque division ont également été établies.

Cette démarche s'inscrit dans un processus dynamique. Le Groupe s'assure que la politique RSE et le reporting extra-financier permettent de suivre et de faire progresser la performance sur les enjeux les plus significatifs qui en découlent.

Organisation

Chaque division a désigné un correspondant développement durable qui, en plus de participer à la définition des indicateurs, administre le logiciel de collecte des données sur le périmètre de sociétés qu'il considère comme significatives en termes de chiffre d'affaires et d'effectifs. Il a pour rôle de :

- suivre l'avancement du reporting et respecter le planning;
 - accompagner le contributeur pour la collecte des données et répondre à toutes les questions que ce dernier pourra se poser;
 - vérifier, au niveau de la division, la cohérence et la vraisemblance des données;
 - s'assurer que les données soient remontées à la date de fin de collecte indiquée dans le planning.
- Chaque entité désignée par le correspondant développement durable de la division est représentée par un contributeur. Ce dernier peut avoir sous son contrôle plusieurs entités et porte ainsi la responsabilité de la cohérence des données concernant celles-ci. Il saisit dans le logiciel les informations recueillies dans les entités qui le concernent et doit à ce titre :

- collecter les données (s'il ne possède pas l'information demandée, il la demandera aux services concernés afin de compléter la donnée manquante). Le contributeur peut contacter le correspondant développement durable de sa division en cas de besoin;
- contrôler l'exhaustivité, la cohérence et la vraisemblance des données (vérifier qu'aucune donnée n'a été oubliée, veiller à ce qu'il n'y ait pas de valeurs négatives pour les consommations, s'assurer d'un ordre de grandeur cohérent, notamment par rapport aux données de l'année N – 1), quand elles existent.

Ces correspondants sont de véritables « interfaces » entre les divisions et la holding. Leur rôle est essentiel

dans la mise en œuvre de la stratégie développement durable du Groupe.

Ils participent à sa définition et en assurent le déploiement au sein de leur division. Ils sensibilisent les collaborateurs aux enjeux de la RSE via des actions de mobilisation et de formation. Ils valorisent les initiatives menées par les entités relevant de leur périmètre et diffusent les bonnes pratiques. Ils participent au dialogue avec les parties prenantes (clients, fournisseurs...).

Concernant plus particulièrement les divisions industrielles (IER, divisions transport...), les correspondants accompagnent les clients dans leur démarche développement durable en leur proposant des services qui leur permettent de réduire leur empreinte environnementale.

Le périmètre des sociétés interrogées a augmenté par rapport à 2011. La totalité des entités de Bolloré Africa Logistics ont été intégrées.

Période de collecte

Les données sont collectées pour l'année (soit du 1^{er} janvier au 30 novembre) en extrapolant le mois de décembre. Lorsque cette donnée n'est pas connue, celle du mois précédent (novembre) sera prise en compte.

Les indicateurs

Les indicateurs se conforment aux dispositions légales et répondent aux sept enjeux stratégiques du Groupe.

En 2012, le référentiel d'indicateurs a été revu pour couvrir les thématiques Grenelle II.

Les indicateurs ont été complétés par les entités de l'ensemble des divisions à hauteur de 65,2%.

Par ailleurs, certains indicateurs couvrent uniquement le périmètre France ou OCDE. Ils seront déployés progressivement sur le périmètre Groupe jusqu'en 2015. L'ensemble des indicateurs n'a pu être renseigné sur l'intégralité du périmètre Groupe cette année.

Pour les dépenses et investissements environnementaux, nous avons adopté une démarche pragmatique en ne prenant en compte que les entités qui avaient fiabilisé leurs données. Les définitions de ces indicateurs seront précisées au niveau du Groupe en 2013.

Contrôle et validation

Les objectifs du contrôle et de la validation sont les suivants :

- constater les difficultés rencontrées par les contributeurs lors de la saisie et y remédier ;
- détecter d'éventuelles incohérences dans les données saisies dans l'outil de reporting ;
- obtenir des données auditables.

Contrôle interne

Un auditeur interne pourra effectuer, dans le cadre des contrôles financiers, des vérifications sur les données remontées par les entités.

TABLEAU DES INDICATEURS ENVIRONNEMENTAUX

Consommations de matières premières et énergétiques

	Unité de mesure	Données 2012 ⁽¹⁾	Données 2011	Données 2010	Données 2009
Consommation de matières premières					
Eau (comprend l'eau de réseau et l'eau prélevée dans le milieu naturel)	m ³	2 243 585	1 732 589	1 582 604	1 341 706
Consommation d'énergie					
Électricité ⁽²⁾	MWh	223 436	266 820	218 931	207 440
Quantité de fioul lourd consommée par les bâtiments (bureaux, entrepôts, usines...)	m ³	224 005	-	-	-
Quantité de fioul domestique consommée	m ³	142 277	-	-	-
Gaz de pétrole liquéfié (GPL) consommé	m ³	16 596	-	-	-
Gaz	m ³	2 229 259	669 652	782 890	691 259
Chauffage urbain	MWh	1 768	-	-	-

(1) Les données 2012 intègrent les consommations du Groupe Havas. Elles présentent les données de consommations brutes collectées auprès des entités interrogées.

(2) La consommation électrique des véhicules Autolib' s'élève à 5746 MWh. Elle n'est pas incluse dans ce chiffre. La baisse de consommation d'électricité entre 2011 et 2012 est pour partie liée au départ des équipes média ainsi qu'aux démarches d'économie d'énergie initiées par l'ensemble des divisions. Les indicateurs de consommation d'énergie ont évolué en 2012 afin de permettre aux différentes filiales du Groupe de réaliser progressivement leurs bilans de gaz à effet de serre.

BILAN DE GAZ À EFFET DE SERRE

Les sociétés obligées ont réalisé leur bilan de gaz à effet de serre (GES), conformément aux dispositions de l'article 75 de la loi Grenelle II, et ont entrepris une démarche de réduction de leurs émissions sur une durée de trois ans. IER a effectué le sien de manière volontaire.

Année 2012 (Année de référence 2011) (en tonnes équivalent CO ₂)	Émissions de gaz à effet de serre (scopes 1 et 2)
Transport et logistique	11 309
Logistique pétrolière	7 163
Stockage d'électricité et solutions/holding ⁽¹⁾	8 480
TOTAL	26 952

(1) Ce tableau reprend les données des sociétés obligées du Groupe (hors Havas) et intègre les données d'IER.

Les bilans de GES sont consultables sur les sites Internet des divisions concernées.

Les moyens financiers consacrés à la prévention des risques environnementaux ont augmenté de manière significative cette année, tant sur le plan des investissements que sur le plan des dépenses (à titre d'exemple, l'exploitation du Green Hub de Singapour) (cf. tableau ci-dessus). Ils témoignent de l'engagement des divisions du Groupe dans ce domaine.

TABLEAU DES INVESTISSEMENTS ET DÉPENSES ENVIRONNEMENTAUX

Année 2012 (en milliers d'euros)	Montant des investissements environnementaux	Montant des dépenses environnementales
Transport et logistique	6 036	3 473
Logistique pétrolière	1 872	6 283
Communication (Havas, médias ⁽¹⁾ , télécoms)	0	59
Stockage d'électricité et solutions	693	949
TOTAL	8 601	10 764

(1) Ces données intègrent les dépenses environnementales du Groupe Havas.

Les montants portés dans ce tableau correspondent au coût total des matériaux qui participent aux économies d'énergie.

Sont considérés comme des investissements environnementaux les investissements réalisés par une entité concernant tout nouveau projet ou nouvel équipement dans les nouvelles installations ou les installations existantes (ports, dépôts d'hydrocarbures, entrepôts, ateliers de fabrication, d'assemblage...) qui visent à contribuer à la protection de l'environnement et/ou prévenir tout risque environnemental.

Les dépenses environnementales correspondent aux dépenses de protection de l'environnement et mesurent l'effort financier que consacre l'entreprise à la prévention, la réduction ou la suppression des dégradations de l'environnement.

TABLEAU DES RISQUES INDUSTRIELS LIÉS À L'ENVIRONNEMENT

Risques identifiés	Actions entreprises
Films plastiques, batteries et supercapacités	
Rejets accidentels de produits (huile, essence, produits chimiques)	Développement de bassins de rétention et d'obturation dans les rivières voisines
Pollution par les déchets	Tri sélectif à la source Recyclage des déchets (cartons, films plastiques, bois, piles, etc.) et traitement des déchets spéciaux (produits chimiques, solvants) par des sociétés spécialisées
Batteries et supercapacités : risque incendie	Séparation des risques par cloisonnement coupe-feu Extinction automatique sprinkler ou gaz Tests d'inflammabilité des produits
Batteries et supercapacités : rejets de produits polluants	Installation de filtres, conformément à la directive Atex Traitement des rejets atmosphériques par filtre, condensation ou oxydation catalytique
Transformateur haute tension : risque incendie ou perte d'exploitation sur casse mécanique	Détection incendie et détection gaz Doublement des installations Rétention pour les huiles
Batteries pour véhicules électriques	Tests de sécurité en condition d'utilisation abusive ; partenariats avec pompiers et recyclage
Terminaux et systèmes spécialisés	
Déchets d'équipements électriques et électroniques	Traitement des DEEE (déchets d'équipements électriques et électroniques) confié, par contrat, à des sociétés autorisées à réaliser des activités de réutilisation, de recyclage ou de valorisation des déchets
Logistique pétrolière	
Stockage d'hydrocarbures	Poursuite des investissements de mise aux normes et de conformité pour nos sites classés ICPE : 88 sites Finalisation de la dépollution de 34 sites LCN, plus de 15000 tonnes de terres polluées ont été excavées et traitées Poursuite du suivi environnemental de 21 sites en exploitation (suivi de nappe, ré-épreuves des cuves, analyses piézométriques...) Contrôle ICPE de 17 sites soumis à simple déclaration par un organisme agréé
Véhicules-citernes	Formation des salariés à l'exploitation de dépôts pétroliers Formation « Sécurité chauffeurs » au centre APTH du Creusot : 59 chauffeurs formés Commande de 20 véhicules pétroliers neufs répondant à la norme Euro 5 équipés de boîtes de vitesses automatiques et cession de 20 véhicules âgés de plus de dix ans
Surveillance du pipe-line SFDM	Pilotage par télécommande 24 heures sur 24 des moteurs, pompes et vannes Télésurveillance en continu Vannes d'isolement permettant de confiner des tronçons de ligne Mise en place et respect des procédures Seveso Importants travaux de mise en conformité des stockages (défense incendie, étanchéité des couronnes de bacs, contrôles des bacs, etc.)
Transport et logistique Afrique	
Accidents du travail	Formation du personnel et des sous-traitants aux règles d'hygiène et de sécurité applicables sur les différentes entités et concernant l'ensemble des activités exercées par la division (le nombre d'heures de formation a été multiplié par trois entre 2009 et 2010)
Risques portuaires	Application des dispositions des codes International Maritime Organization (IMO) et International Ship and Port Facility Security (ISPS) sur l'ensemble des concessions portuaires Conformément à ces dispositions, la division s'est engagée à obtenir le niveau de sécurité maximal sur ses installations portuaires
Accidents transport et logistique	Mise en place d'un système de management qualité, hygiène, sécurité et environnement (QHSE) Formation des salariés aux règles et standards internationaux QHSE Concernant l'activité ferroviaire, le programme d'investissements relatif aux matériels roulants et installations fixes se poursuit conformément au planning initialement établi Un système de management fondé sur les dispositions de l'International Railway Industry Standard (IRIS) a débuté en 2010
Entreposage et matières dangereuses	Des règles strictes et des procédures spécifiques ont été instaurées pour l'entreposage du coton et validées par les assureurs du Groupe Le transport de cyanide est effectué dans le strict respect du code International Cyanide Management Institute (ICMI). Le transport des autres matières dangereuses est systématiquement réalisé selon les dispositions du règlement international maritime du transport de produits dangereux (IMGD) L'ensemble des salariés ont été sensibilisés à ces différentes réglementations Des installations techniques spécifiques (bâtiments et équipements) ont été réalisées en fonction de nos projets

Risques identifiés	Actions entreprises
Rejets, pollution	Recyclage et traitement des huiles moteur ainsi que des déchets solides (ferraille, etc.) Mise en place de bacs de rétention Amélioration continue du système de management environnemental
Logistique internationale	
Accidents du travail	Existence de plans d'action formalisés dans le « document unique », suite à l'évaluation des risques ou analyse des accidents du travail Gestion des entreprises extérieures intervenant sur les sites Suivi des vérifications périodiques réglementaires des équipements et installations Audits santé, sécurité, environnement (SSE) visant à renforcer la prévention par un suivi régulier des établissements Obtention des autorisations par l'Autorité de sûreté nucléaire pour les sites détenteurs de générateurs de rayonnements X Formation et informations sécurité (secourisme, lutte contre l'incendie, conduite des chariots élévateurs...) Formation de nouveaux correspondants sécurité locaux (DCSO) Publication mensuelle d'une lettre d'information Veille réglementaire et assistance téléphonique
Incidents transport ou stockage de marchandises dangereuses	Amélioration des procédés de stockage Formation du personnel transport de marchandises dangereuses (ADR, IMDG et IATA) Création d'une formation de recyclage transport de marchandises dangereuses en e-learning Révision des outils d'aide à la décision mis à la disposition des exploitations Renouvellement de l'autorisation d'exercer l'activité de transport de matières nucléaires catégorie III
Impact environnemental	Évaluation continue du classement des établissements à la réglementation des installations classées pour la protection de l'environnement (ICPE) Dossiers de demande d'autorisation, d'enregistrement ou de déclaration (Dreal), dossier de cessation d'activité
Plantations	
Pollution des eaux de surface par rejets des effluents d'usine	Bassins de décantation des boues et de biodégradation des matières organiques Recyclage des eaux usées comme engrais organique
Érosion des sols pendant la période de pousse des jeunes arbres (de trois à quatre années)	Culture en courbes de niveaux et mise en place de « plantes de couverture » dans les interlignes de jeunes plants
Destruction de la faune par usage fréquent d'insecticides ou de poisons non sélectifs	Contrôle biologique de la faune parasite : – culture de plantes nectarigènes appréciées des insectes prédateurs (ou parasites), des larves et des chenilles nuisibles ; – pièges olfactifs contre l'oryctes, insecte ravageur des jeunes palmiers
Pollution de la nappe phréatique par utilisation d'engrais chimiques	Limitation des apports d'engrais minéraux par : – utilisation des déchets végétaux comme engrais organiques ; – culture entre les jeunes arbres de « plantes de couverture » fixant l'azote de l'air Limitation d'utilisation de produits phytosanitaires : – pratiques culturales découlant du concept d'agriculture raisonnée ; – utilisation de la jachère dans la lutte contre les parasites des systèmes racinaires
Vignoble : pollution de la nappe phréatique par utilisation d'engrais chimiques	Application minimale de produits chimiques sur la vigne en pratiquant une agriculture raisonnée Substitution des produits de désinfection des sols par la pratique des jachères longues
Vignoble : pollution des eaux de surface par rejets des effluents d'usine	Station de traitement des eaux de lavage

TABLEAU DES ACTIONS SOCIÉTALES SOUTENUES PAR LE GROUPE EN 2012

	Nombre d'actions sociétales soutenues par le Groupe en partenariat avec des ONG, entreprises et/ou institutions
Transport et logistique	156
Logistique pétrolière	87
Stockage d'énergie et industrie	82
Holding	37
TOTAL	362

TABLEAU DE CONCORDANCE ENTRE LA LOI GRENELLE II ET LES INFORMATIONS PRÉSENTÉES PAR LE GROUPE

(cf. Document de référence 2012).

	Informations requises par la loi Grenelle II	Informations produites par le Groupe
Informations sociales	Effectif total et répartition des salariés par sexe, âge, zone géographique	cf. 17.1.3.b tableau « Effectifs au 31/12/12 » dans « Engagement social Groupe » cf. tableau d'indicateurs sociaux dans 17.3.1 « Reporting social »
	Embauches et licenciements	cf. 17.1.3.b tableau « Recrutements et départs » + « Une politique de recrutement à la mesure du développement du Groupe » dans « Engagement social Groupe » cf. 17.2.1 « Gestion prévisionnelle des métiers, des emplois et des compétences » dans « Engagement social » (Bolloré Logistics) cf. 17.2.1 « Fidéliser et développer les talents actuels et attirer les talents de demain » dans « Engagement social » (Bolloré Africa Logistics) cf. 17.2.5 « Garantir et toujours renforcer la sécurité des collaborateurs et développer leur employabilité » dans « Politique sociale » (IER) cf. tableau d'indicateurs sociaux dans 17.3.1 « Reporting social »
	Rémunérations et leur évolution	cf. 17.1.3.b « Une politique de rémunération équitable, motivante et compétitive » dans « Engagement social Groupe » ; cf. 17.2.2 « Associer les salariés aux résultats » dans « Engagement social » cf. 17.2.3 Havas « L'égalité de traitement : Égalité professionnelle entre les hommes et les femmes » dans « Engagement social » cf. 17.2.4 Films plastiques, Batscap, Bathium « Une indispensable vision prospective des métiers et des compétences » dans « Engagement social » cf. tableau d'indicateurs sociaux dans 17.3.1 « Reporting social »
	Organisation du temps de travail	cf. 17.1.3.b « Une politique de recrutement à la mesure du développement du Groupe » dans « Engagement social Groupe » cf. 17.2.1 « Organisation du dialogue social » dans « Engagement social » (Bolloré Logistics) cf. 17.2.3 Médias « Une politique sociale adaptée aux exigences de l'activité » cf. 17.2.4 Films plastiques, Batscap, Bathium « Une indispensable vision prospective des métiers et des compétences » dans « Engagement social » cf. tableau d'indicateurs sociaux dans 17.3.1 « Reporting social »
	Absentéisme	cf. tableau d'indicateurs sociaux dans 17.3.1 « Reporting social »
	Organisation du dialogue social, (notamment les procédures d'information et de consultation du personnel ainsi que les procédures de négociation)	cf. 17.1.3.b « Développer le dialogue social et la communication interne » dans « Engagement social Groupe » cf. 17.2.3 Médias « Une politique sociale adaptée aux exigences de l'activité »
	Bilan des accords collectifs	cf. 17.1.3.b « Développer le dialogue social et la communication interne » dans « Engagement social Groupe » cf. 17.2.1 « Recruter, intégrer et faire évoluer » + « Organisation du dialogue social » dans « Engagement social » (Bolloré Logistics) cf. 17.2.3 Havas « Les relations sociales » dans « Engagement social » cf. tableau d'indicateurs sociaux dans 17.3.1 « Reporting social »
	Conditions de santé et sécurité au travail	cf. 17.1.3.b « Prévenir les risques professionnels et les accidents » dans « Engagement social Groupe » cf. 17.2.1 « La prévention des risques et des accidents du travail » dans « Engagement social » (Bolloré Logistics) cf. 17.2.1 « Assurer la santé et la sécurité des collaborateurs : une priorité de la division » dans « Engagement social » (Bolloré Africa Logistics) cf. 17.2.3 Havas « La santé et sécurité » dans « Engagement social » cf. 17.2.3 Médias « Une politique sociale adaptée aux exigences de l'activité » cf. 17.2.4 Films plastiques, Batscap, Bathium « Prévenir les risques professionnels et les accidents du travail » dans « Engagement social » cf. 17.2.4 Véhicules électriques « Le management de la sécurité et de l'environnement est une priorité pour Autolib' » dans « Performance environnementale » cf. 17.2.5 « Garantir et toujours renforcer la sécurité des collaborateurs et développer leur employabilité » dans « Politique sociale » cf. 17.2.2 « Engagement social » cf. tableau d'indicateurs sociaux dans 17.3.1 « Reporting social »
	Accidents du travail (notamment leur fréquence, leur gravité, et les maladies professionnelles)	cf. 17.2.1 « La prévention des risques et des accidents du travail » dans « Engagement social » (Bolloré Logistics) cf. tableau d'indicateurs sociaux dans 17.3.1 « Reporting social »

	Informations requises par la loi Grenelle II	Informations produites par le Groupe
Informations sociales	Bilan des accords signés avec les organisations syndicales ou les représentants du personnel en matière de santé et sécurité au travail	cf. 17.1.3.b « Développer le dialogue social et la communication interne » dans « Engagement social Groupe » cf. tableau d'indicateurs sociaux dans 17.3.1 « Reporting social »
	Politiques mises en œuvre en matière de formation	cf. 17.1.3.b tableau « Formations » + « Une démarche prospective sur les compétences » + « L'accompagnement des mobilités professionnelles » dans « Engagement social Groupe » cf. 17.2.1 « Recruter, intégrer et faire évoluer » + « La prévention des risques et des accidents du travail » dans « Engagement social » (Bolloré Logistics) cf. 17.2.1 « Fidéliser et développer les talents actuels et attirer les talents de demain » + « Assurer la santé et la sécurité des collaborateurs : une priorité de la division » dans « Engagement social » (Bolloré Africa Logistics) cf. 17.2.2 « Engagement social » cf. 17.2.3 Havas « La formation » dans « Engagement social » cf. 17.2.4 Véhicules électriques « Les dispositifs de formation permettant de garantir l'employabilité des collaborateurs et de leur offrir des perspectives d'évolution » dans « Politique sociale » cf. 17.2.5 « Garantir et toujours renforcer la sécurité des collaborateurs et développer leur employabilité » dans « Politique sociale »
	Nombre total d'heures de formation	cf. tableau d'indicateurs sociaux dans 17.3.1 « Reporting social »
	Mesures prises en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes	cf. 17.1.3.b « Une politique de rémunération équitable, motivante et compétitive » + « Développer le dialogue social et la communication interne » dans « Engagement social Groupe » cf. 17.2.4 Véhicules électriques « Promouvoir la diversité dans le cadre du recrutement » dans « Politique sociale »
	Mesures prises en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées	cf. 17.1.3.b « Une politique de recrutement à la mesure du développement du Groupe » dans « Engagement social Groupe » cf. 17.2.3 Havas Tableau de bord d'indicateurs + « Handicap » dans « Engagement social » cf. tableau d'indicateurs sociaux dans 17.3.1 « Reporting social »
	Politique de lutte contre les discriminations	cf. 17.1.3.b « Une politique de recrutement à la mesure du développement du Groupe » dans « Engagement social Groupe » cf. 17.2.1 « Recruter, intégrer et faire évoluer » dans « Engagement social » (Bolloré Logistics) cf. 17.2.1 « Engagement social » (Bolloré Africa Logistics) cf. 17.2.3 Médias « Une politique sociale adaptée aux exigences de l'activité » dans « Engagement social » cf. 17.2.4 Véhicules électriques « Promouvoir la diversité dans le cadre du recrutement » dans « Politique sociale »
	Respect de la liberté d'association et du droit de négociation collective	cf. 17.1.3.b « Développer le dialogue social et la communication interne » dans « Engagement social Groupe »
	Élimination des discriminations en matière d'emploi et de profession	cf. 17.1.3.b « Une politique de recrutement à la mesure du développement du Groupe » dans « Engagement social Groupe » cf. 17.2.1 « Recruter, intégrer et faire évoluer » dans « Engagement social » (Bolloré Logistics) cf. 17.2.4 Véhicules électriques « Promouvoir la diversité dans le cadre du recrutement » dans « Politique sociale » cf. 17.2.5 « Garantir et toujours renforcer la sécurité des collaborateurs et développer leur employabilité » dans « Politique sociale »
	Élimination du travail forcé ou obligatoire	cf. 17.2.5 « Partager une même éthique des affaires » dans « Éthique et gouvernance »
	Abolition effective du travail des enfants	cf. 17.2.5 « Partager une même éthique des affaires » dans « Éthique et gouvernance »

	Informations requises par la loi Grenelle II	Informations produites par le Groupe
Informations environnementales	Organisation de la société pour prendre en compte les questions environnementales et, le cas échéant, les démarches d'évaluation ou de certification en matière d'environnement	cf. tableau des risques industriels liés à l'environnement dans 17.1.2 « Risques industriels et environnementaux » cf. 17.1.3.c « Engagements environnementaux Groupe » cf. 17.2.1 « Des services plus respectueux du développement durable » + « Des nouveaux services répondant aux grands enjeux du développement durable » + « Une maîtrise des risques liés à la production des services et aux activités sensibles » dans « La performance environnementale » (Bolloré Logistics) cf. 17.2.1 « Assurer la santé et la sécurité des collaborateurs : une priorité de la division / Concernant la sécurité » dans « Engagement social » + « La performance environnementale : maîtriser et réduire les risques environnementaux » (Bolloré Africa Logistics) cf. 17.2.3 Havas tableau de bord d'indicateurs cf. 17.2.4 Films plastiques, Batscap, Bathium « La performance environnementale » cf. 17.2.5 « La performance environnementale »
	Actions de formation et d'information des salariés menées en matière de protection de l'environnement	cf. Tableau des risques industriels liés à l'environnement dans 17.1.2 « Risques industriels et environnementaux » cf. 17.2.1 « Des synergies au sein du Groupe pour développer les solutions d'avenir dans une mobilité durable » dans « La performance environnementale » (Bolloré Logistics) cf. 17.2.1 « Assurer la santé et la sécurité des collaborateurs : une priorité de la division / Concernant la sécurité » dans « Engagement social » + « La performance environnementale : maîtriser et réduire les risques environnementaux » (Bolloré Africa Logistics) cf. 17.2.2 « L'engagement social » cf. 17.2.3 Havas tableau de bord d'indicateurs cf. 17.2.3 Médias « L'engagement environnemental » cf. 17.2.5 « La performance environnementale »
	Moyens consacrés à la prévention des risques environnementaux et des pollutions	cf. tableau des risques industriels liés à l'environnement dans 17.1.2 « Risques industriels et environnementaux » cf. 17.1.3.c « Engagements environnementaux » cf. 17.2.1 « Une maîtrise des risques liés à la production des services et aux activités sensibles » dans « La performance environnementale » (Bolloré Logistics) cf. 17.2.1 « Assurer la santé et la sécurité des collaborateurs : une priorité de la division / Concernant la sécurité » dans « Engagement social » + « La performance environnementale : maîtriser et réduire les risques environnementaux » (Bolloré Africa Logistics) cf. 17.2.2 « La réduction des impacts environnementaux » + « L'optimisation des produits et services » dans « La politique environnementale » cf. 17.2.4 Films plastiques, Batscap, Bathium « La performance environnementale » cf. 17.2.5 « La performance environnementale »
	Montant des provisions et garanties pour risques en matière d'environnement (sous réserve que cette information ne soit pas de nature à causer un préjudice sérieux à la société dans un litige en cours)	cf. tableau provisions pour risques et charges – note 16
	Mesures de prévention, de réduction ou de réparation de rejets dans l'air, l'eau et le sol affectant gravement l'environnement	cf. tableau des risques industriels liés à l'environnement dans 17.1.2 « Risques industriels et environnementaux » cf. 17.1.3.c « Engagements environnementaux Groupe » cf. 17.2.2 « La réduction des impacts environnementaux » + « L'optimisation des produits et services » dans « La politique environnementale » cf. 17.2.4 Films plastiques, Batscap, Bathium « La performance environnementale » cf. 17.2.5 « La performance environnementale »
	Mesures de prévention, de recyclage et d'élimination des déchets	cf. Tableau des risques industriels liés à l'environnement dans 17.1.2 « Risques industriels et environnementaux » cf. 17.2.1 « Des services plus respectueux du développement durable » dans « La performance environnementale » (Bolloré Logistics) cf. 17.2.1 « La performance environnementale : maîtriser et réduire les risques environnementaux » (Bolloré Africa Logistics) cf. 17.2.2 « La réduction des impacts environnementaux dans « La politique environnementale » cf. 17.2.3 Médias « L'engagement environnemental » cf. 17.2.4 Véhicules électriques « La performance environnementale » cf. 17.2.5 « La performance environnementale »

	Informations requises par la loi Grenelle II	Informations produites par le Groupe
Informations environnementales	Prise en compte des nuisances sonores et de toute autre forme de pollution spécifique à une activité	cf. tableau des risques industriels liés à l'environnement dans 17.1.2 « Risques industriels et environnementaux »
	Consommation d'eau et approvisionnement en eau en fonction des contraintes locales	cf. 17.2.1 « La performance environnementale : maîtriser et réduire les risques environnementaux » (Bolloré Africa Logistics) cf. 17.3.2 tableau d'indicateurs environnementaux dans « Reporting développement durable »
	Consommation de matières premières et les mesures prises pour améliorer l'efficacité dans leur utilisation	cf. 17.2.2 « L'optimisation des produits et services » dans « La politique environnementale » cf. 17.2.3 Havas tableau de bord d'indicateurs cf. 17.2.4 Films plastiques, Batscap, Bathium « La performance environnementale » cf. 17.2.5 « La performance environnementale » cf. 17.3.2 tableau d'indicateurs environnementaux dans « Reporting développement durable »
	Consommation d'énergie, les mesures prises pour améliorer l'efficacité énergétique et le recours aux énergies renouvelables	cf. 17.2.1 « Des services plus respectueux du développement durable » dans « La performance environnementale » (Bolloré Logistics) cf. 17.2.2 « La réduction des impacts environnementaux » dans « La politique environnementale » cf. 17.2.3 Médias « L'engagement environnemental » cf. 17.2.4 Films plastiques, Batscap, Bathium « La performance environnementale » cf. 17.2.5 Véhicules électriques « La performance environnementale »
	Utilisation des sols	cf. tableau des risques industriels liés à l'environnement dans 17.1.2 « Risques industriels et environnementaux » cf. 17.2.2 « La réduction des impacts environnementaux » dans « La politique environnementale »
	Rejets de gaz à effet de serre	cf. 17.1.3.c tableau « Bilan gaz à effet de serre » dans « Engagements environnementaux » cf. 17.2.1 « Des services plus respectueux du développement durable » + « Des nouveaux services répondant aux grands enjeux du développement durable » dans « La performance environnementale » (Bolloré Logistics) cf. 17.2.2 « L'optimisation des produits et services » dans « La politique environnementale » cf. 17.2.5 « La performance environnementale »
	Adaptation aux conséquences du changement climatique	cf. 17.2.1 « La performance environnementale » (Bolloré Logistics) cf. 17.2.2 « La réduction des impacts environnementaux » + « L'optimisation des produits et services » dans « La politique environnementale » cf. 17.2.4 Films plastiques, Batscap, Bathium « La performance environnementale » cf. 17.2.5 « La performance environnementale »
	Mesures prises pour préserver ou développer la biodiversité	cf. 17.2.1 « Les actions sociétales » (Bolloré Africa Logistics)
	Impact territorial, économique et social en matière d'emploi et de développement régional	cf. 17.1.3.d « Engagements sociétaux du Groupe » cf. 17.2.1 « Responsabilité sociétale de l'entreprise : un engagement solidaire de l'entreprise et de ses collaborateurs » (Bolloré Logistics) cf. 17.2.1 « Fidéliser et développer les talents actuels et attirer les talents de demain » dans « Engagement social » + « Relations avec les fournisseurs et sous-traitants locaux » (Bolloré Africa Logistics) cf. 17.2.5 « Engagement sociétal »

	Informations requises par la loi Grenelle II	Informations produites par le Groupe
Informations relatives aux engagements sociétaux	Impact territorial, économique et social sur les populations riveraines ou locales	cf. 17.1.3.d « Engagements sociétaux du Groupe » cf. 17.2.1 « Assurer la santé et la sécurité des collaborateurs : une priorité de la division / Concernant la santé » dans « Engagement social » + « Relations avec les fournisseurs et sous-traitants locaux » + « Les actions sociétales » (Bolloré Africa Logistics)
	Conditions du dialogue avec ces personnes ou organisations	cf. 17.1.3.d « Engagements sociétaux du Groupe »
	Actions de partenariat ou de mécénat	cf. 17.1.3.d « Engagements sociétaux du Groupe » cf. 17.2.1 « Responsabilité sociétale de l'entreprise : un engagement solidaire de l'entreprise et de ses collaborateurs » (Bolloré Logistics) cf. 17.2.1 « Les actions sociétales » (Bolloré Africa Logistics) cf. 17.2.2 « La contribution au développement local » cf. 17.2.3 Havas tableau de bord d'indicateurs » + « Les actions sociétales » cf. 17.2.3 Médias « Les actions sociétales » cf. 17.2.4 Films plastiques, Batscap, Bathium « Les actions sociétales » cf. 17.2.4 Véhicules électriques « Les actions sociétales » cf. 17.2.5 « Engagement sociétal » cf. 17.3.2 tableau des actions sociétales soutenues par le Groupe dans « Reporting développement durable »
	Prise en compte dans la politique d'achat des enjeux sociaux et environnementaux	cf. 17.1.3.c « Engagements environnementaux » cf. 17.2.1 « Relations avec les fournisseurs et sous-traitants locaux » (Bolloré Africa Logistics) cf. 17.2.3 Havas « Objectifs » et tableau de bord d'indicateurs cf. 17.2.5 « Innover pour développer de nouveaux services répondant aux grands enjeux du développement durable » dans « La performance environnementale »
	Importance de la sous-traitance et la prise en compte dans les relations avec les fournisseurs et les sous-traitants de leur responsabilité sociale et environnementale	cf. 17.2.1 « Assurer la santé et la sécurité des collaborateurs : une priorité de la division / Concernant la sécurité » dans « Engagement social » + « Relations avec les fournisseurs et sous-traitants locaux » (Bolloré Africa Logistics) cf. 17.2.3 Havas « Objectifs » + tableau de bord d'indicateurs + « Les actions sociétales » cf. 17.2.5 « Partager une même éthique des affaires » dans « Éthique et gouvernance »
	Actions engagées pour prévenir la corruption	cf. 17.1.3.a « Le socle commun : l'éthique des affaires » cf. 17.2.1 « Transport et logistique » cf. 17.2.5 « Partager une même éthique des affaires » dans « Éthique et gouvernance »
	Mesures prises en faveur de la santé et de la sécurité des consommateurs	cf. 17.2.5 « La performance environnementale »
	Autres actions engagées	cf. 17.1.3.d « Engagements sociétaux du Groupe »

ANNEXES

EXEMPLES DE RAPPORTS ÉLABORÉS PAR NOS FILIALES ET EARTHTALENT

Earthtalent

Rapport
développement
durable
SDV Singapour

Rapport
développement
durable Bolloré Africa
Logistics Cameroun



EARTHTALENT

7

PROJETS SOLIDAIRES SOUTENUS EN AFRIQUE EN 2012

AU BURKINA FASO
– Nékré, l'éveil des femmes
– Champ de maïs

AU CAMEROUN
– Un conte pour tous
– Femme pour la femme
– Alpha éducation

AU MALI
– Fara et Fina
– Farala

FARALA



UN CONTE POUR TOUS



ALPHA ÉDUCATION



MALI ZOOM SUR FARA ET FINA



Pourquoi les enfants africains ne jouent-ils qu'avec des poupées de couleur claire?

Cette question, Haoua Toe Konate se la posait déjà en 2008. Créer les poupées Fara et Fina fut sa réponse. Originales et authentiques, ces deux poupées, garçon et fille, qui parlent, visent à promouvoir la culture africaine au Mali, mais également à travers le monde.

À l'origine, Haoua a mobilisé son propre capital. En 2010, la dotation d'Earthtalent lui a permis de financer de nouveaux accessoires et de communiquer autrement.

L'un des principaux objectifs est de fournir des jouets au maximum d'enfants africains, mais les coûts de production ne permettent pas de proposer des prix attractifs avec des marges trop faibles.

Demain

En 2012, l'aventure de Fara et Fina se décline au travers de sept dessins animés à destinations des pays hors Afrique et d'un livre pour enfants.



Haoua Toe Konate

Haoua est responsable shipping et marketing chez SDV Mali.

Elle consacre la majeure partie de son temps extraprofessionnel au développement de Fara et Fina, association qu'elle a fondée avec quatre autres membres de sa famille. Aujourd'hui, satisfaite du chemin parcouru, elle souhaite développer son activité à l'international et créer des dessins animés pour accélérer la promotion de sa culture et de ses traditions.

RÉSULTATS

13
artisans
employés

150
poupées
vendues

Commande
de l'Unicef
en 2011

Vente à
l'international

Distribution
dans plusieurs
supermarchés
locaux et dans
un magasin
de jouets
écologiques
à Lyon,
en France

Plus d'informations : www.fara-fina.com

EARTHTALENT

7

PROJETS SOLIDAIRES SOUTENUS EN ASIE EN 2012

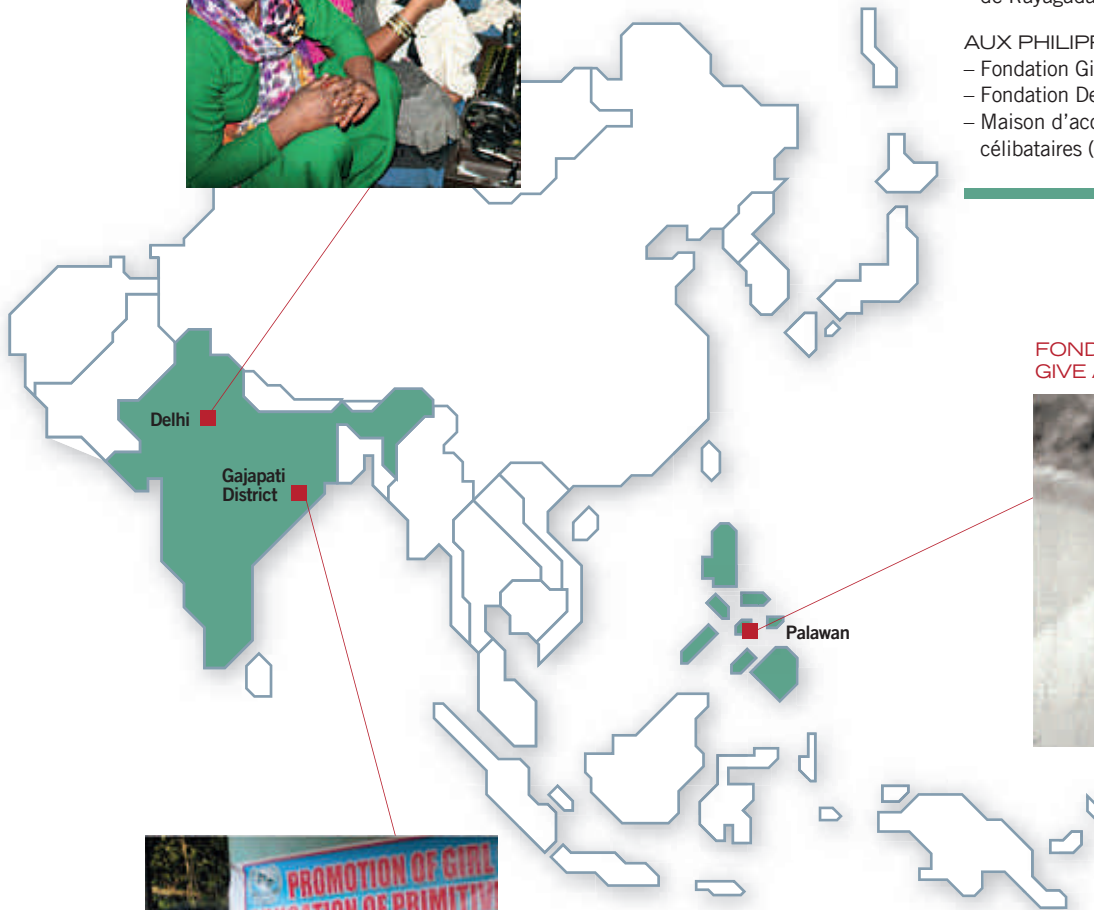
EN INDE

- Asylum
- Jagriti
- Swabhiman
- Promouvoir l'éducation des jeunes filles des tribus indigènes de la région de Rayagada

AUX PHILIPPINES

- Fondation Give and Share
- Fondation Deborah
- Maison d'accueil pour jeunes mères célibataires (Fondation Norfield)

SWABHIMAN



FONDATION GIVE AND SHARE



PROMOUVOIR L'ÉDUCATION DES JEUNES FILLES DES TRIBUS INDIGÈNES DE LA RÉGION DE RAYAGADA



INDE

ZOOM SUR JAGRITI PIONEERING SOCIETY



RÉSULTAT

45
femmes formées
aux métiers
de l'artisanat

Contribuer à l'autonomisation des femmes, piliers des familles et des communautés

En Inde, la préférence traditionnelle va aux garçons, ce qui entraîne un déséquilibre croissant au sein de la population. C'est dans ce contexte de discrimination sexiste que l'ONG Jagriti Pioneering Society voit le jour en 2005, pour que les femmes cessent d'être perçues au sein de leur famille comme un fardeau et qu'elles soient reconnues comme des piliers de développement. Pour faciliter l'autonomisation des femmes, Jagriti Pioneering Society fournit aux jeunes filles violentées et aux orphelines une éducation de base, un logement salubre et des soins sanitaires. L'ONG forme parallèlement les jeunes femmes aux métiers de l'artisanat.



Jharna Parni

Jharna Parni est Air Import chez SDV India et marraine de Jagriti Pioneering Society. Grâce à Earthtalent, elle a « pris conscience de l'importance d'utiliser son temps libre au service des nécessiteux ».

Depuis fin 2012 avec Earthtalent

Jagriti Pioneering Society a élargi les actions favorisant l'autonomisation personnelle et économique des femmes issues des bidonvilles de la région de Delhi en leur offrant des formations aux métiers de la couture et de l'artisanat.

SDV SINGAPOUR RAPPORT DÉVELOPPEMENT DURABLE 2012

PILIER ENVIRONNEMENTAL

Maîtriser et réduire les risques

Gestion et prévention des risques

SDV Singapour a poursuivi le développement de sa démarche de certification relative au management de la qualité (ISO 9001), de l'hygiène/sécurité (OHSAS 18001) et de l'environnement (ISO 14001). En 2012, deux nouveaux sites d'exploitation (SDV Green Hub et le siège social de SDV Singapour) ont été certifiés selon les référentiels ISO 9001, OHSAS 18001 et ISO 14001, démontrant ainsi les bonnes pratiques QHSE de la société.

De plus, SDV Singapour a reçu en 2012 l'agrément bizSAFE délivré par le Workplace Health and Safety Council de Singapour dans l'optique de renforcer la sécurité et préserver la santé des collaborateurs.

En 2012, cinq accidents au travail ont été recensés pour une durée moyenne d'indisponibilité de 2,38 jours (4,33 en 2011).

Pollution et gestion des déchets

La production de déchets revêt un aspect environnemental significatif dans l'industrie de la logistique. Dans le cadre du développement du SDV Green Hub, SDV Singapour a mis en place un reporting

mensualisé relatif à la production des déchets de ce nouveau site.

Ce reporting couvre la production de déchets « recyclables » : métaux, plastiques, papiers/cartons et bois, et les déchets généraux (dégradables) du site ainsi que les taux de recyclage.

À titre d'information, près de 70 tonnes de déchets ont été collectées au SDV Green Hub d'août à décembre 2012 pour un taux de recyclage moyen de 46 %.

Les déchets recyclables sont collectés par notre prestataire de service pour la gestion des déchets du site (Veolia), puis acheminés dans leur usine de traitement et de recyclage à Singapour.

Cette action sera étendue en 2013 aux sites exploités par SDV à Singapour.

Ce reporting est un nouvel outil de pilotage qui permettra à l'entité de définir à terme ses propres objectifs en matière de réduction des déchets et de recyclage.

La prise en compte des impacts du changement climatique

L'Asie du Sud est tout particulièrement vulnérable au changement climatique global et à ses impacts. Singapour est une cité-État côtière au même titre que

RAPPORT SUR LES DÉCHETS PRODUITS PAR MOIS EN 2012

Nom de l'entreprise	Sodexo Singapore Pte Ltd
Adresse du projet	SDV Logistic (S) Pte Ltd – 11, Pioneer Turn – Singapour 627575
Contact	M. Babu 81554665
Date de rapport	25/01/2013

Mois	Ensemble des déchets Mt	Recyclables					Déchets dangereux		Autres Mt	Total des déchets solides Mt	Total des déchets recyclables Mt	Taux de recyclage %
		Métal Mt	Plastique (PE) Mt	Verre Mt	Papier (OCC) Mt	Déchets de bois Mt	Graisse Mt	Eco Lab Mt				
Août 2012	2,840	0	0,120	0	0,450	0,510	0	0	0	3,920	1,080	28 %
Sept. 2012	3,110	0	0,010	0	0,350	0,170	0	0	0	3,640	0,530	15 %
Oct. 2012	6,130	0	2,500	0	14,170	9,530	0	0	0	32,330	26,200	81 %
Nov. 2012	4,540	0	1,280	0	7,250	4,290	0	0	0	17,360	12,820	73 %
Déc. 2012	8,260	0	0,420	0	3,040	0,910	0	0	0	12,630	4,370	35 %

Extrait du reporting Déchets et Recyclage instauré au SDV Green Hub en 2012.

les villes côtières de Bangkok, Shanghai, Jakarta et Manille. Par voie de conséquence, ces villes seront de plus en plus vulnérables à la montée des eaux marines, aux inondations et aux tempêtes tropicales et subtropicales liées à un climat moins prévisible.

Dans ce contexte, SDV Singapour a pris part en mars 2012 à l'Earth Hour, événement environnemental planétaire initié par le WWF dont l'objectif est de promouvoir un futur « restreint » en carbone et de rappeler les enjeux que représente le changement climatique.

Le concept de l'Earth Hour est d'éteindre toute source lumineuse durant une heure.

SDV Singapour a pour la première fois suivi le mouvement en coupant les lumières de ses espaces bureaux durant une heure pour démontrer son engagement en faveur de la protection de l'environnement et impliquer ses collaborateurs.

Les entrepôts ont été exclus du périmètre de l'action pour des raisons de sécurité.

Enfin, la célébration de l'Earth Hour a été accompagnée d'un courriel de sensibilisation aux bonnes pratiques environnementales à observer dans les espaces bureaux (règles d'utilisation des lampes, ajustement de l'air conditionné à 23°C) et de la remise de cadeaux « verts » fournis par le WWF : cosmétiques Bodyshop, posters, tee-shirts, ampoules basse consommation...

La campagne Earth Hour est par ailleurs déjà planifiée pour l'année 2013.

Optimiser et innover

SDV Green Hub

SDV Singapour a inauguré en décembre 2012 un nouveau site logistique situé dans l'ouest de Singapour, le SDV Green Hub. Ce bâtiment de neuf étages (42000 m²) et abritant quatre entrepôts logistiques est éco-conçu, garantissant une performance environnementale optimale durant son cycle de vie.

Il répond à deux normes environnementales de référence applicables à un bâtiment :

- Green Mark Platinum (Building Construction Authority de Singapour) ;
- Leed Gold (US Green Building Council).

En mars 2012, le SDV Green Hub a été certifié Green Mark Platinum par le Building Construction Authority de Singapour. À titre informatif, le niveau Platinum est le grade le plus élevé du référentiel Green Mark, l'obtention de ce grade est donc une première pour un hub logistique en Asie-Pacifique.

La construction du SDV Green Hub s'inscrit dans la politique développement durable du Groupe Bolloré. Ce nouvel outil :

- contribue au développement économique de SDV Singapour ;



SDV Green Hub à Pioneer Turn, Singapour.

- supporte la politique environnementale de nos clients clés in situ ;
- promeut une offre logistique éco-responsable en lien avec la solution client SDV Save Program ;
- préserve l'environnement local ;
- offre des conditions et un environnement de travail de premier choix à ses utilisateurs.



Les référentiels Green Mark et Leed incorporent les meilleures pratiques environnementales en matière d'efficacité énergétique, d'économie d'eau, de durabilité du site et de santé et bien-être des utilisateurs.

Singapour est sous l'influence d'un climat équatorial chaud et humide. En conséquence, le design du SDV Green Hub a été optimisé pour favoriser son isolation thermique et limiter l'utilisation de l'air conditionné.

Le SDV Green Hub favorise les économies d'énergie via l'utilisation de matériaux à faible transmission thermique pour l'enveloppe du bâtiment, l'installation d'éclairage à basse consommation et d'un système d'air conditionné éco-efficent.

La rationalisation de l'eau y est un élément clé, indispensable dans un pays où les ressources naturelles sont limitées. Le bâtiment devrait réduire sa consommation d'environ 50 % par rapport à un bâtiment conventionnel, cela grâce à plusieurs systèmes, allant jusqu'à la collecte des eaux de pluie et aux robinets économiseurs d'eau. Son système de climatisation est également relié au système de recyclage des eaux usées de Singapour, dénommé « NEWater ».

Autre caractéristique, la durabilité du site est accentuée par :

- le développement de pratiques de tri sélectif et de recyclage des déchets ;
- la mise en place d'un bus-navette acheminant nos collaborateurs au SDV Green Hub depuis la station de métro la plus proche pour une mobilité douce et responsable ;
- la mise à disposition de lampes de bureaux individuelles de type LED pour un meilleur confort visuel. Par ailleurs, plus de 90 % de la surface du site est pourvue de lumière naturelle ;
- l'installation de matériaux peu émettants pour les peintures, revêtements au sol, adhésifs...

Enfin, l'empreinte carbone de l'inauguration du SDV Green Hub, qui a rassemblé plus de 250 personnes en décembre 2012, a été mesurée et compensée via l'achat de crédits carbone Gold Standard. Ces crédits ont été alloués à un projet de développement de biogaz au Cambodge.

Les émissions de CO₂ liées à l'événement ont été estimées à près de 182 tonnes selon la méthodologie Bilan Carbone®. Cette évaluation inclut le transport des invités au SDV Green Hub de Singapour (tous modes de transport), la consommation d'énergie, la restauration et la production de supports de communication accompagnant l'événement.

Le projet biogaz au Cambodge consiste en l'installation d'unités de production de biogaz de petite échelle en milieu rural.

Le projet, soutenu par SDV Singapour, vise à améliorer les conditions de vie des populations locales, protéger l'environnement en réduisant la déforestation et soutenir l'économie locale via la création de nouveaux emplois.

Innovation : des produits et services durables

Le site d'Alps, siège social de SDV Singapour, a été équipé en 2012 de lampes basse consommation de type induction dans les bureaux et les entrepôts. Près de 40 % d'économies d'énergie sont attendues.

Les objectifs sont multiples : réduire l'empreinte carbone de la compagnie, diminuer les coûts de fonctionnement et offrir un meilleur confort visuel aux collaborateurs.

En second lieu, l'année 2012 marque le déploiement de l'offre client environnementale Save Program en Asie-Pacifique.

En lien avec la Direction commerciale et marketing, des supports de formation au Save Program ont été délivrés aux collaborateurs commerciaux de SDV Singapour pour amorcer une nouvelle approche commerciale mettant en valeur les solutions environnementales de SDV :

– calcul automatisé des émissions de CO₂ du fret aérien et maritime;

– conception de scénarii de transport et de logistique réduisant les émissions de CO₂ de la supply chain client;

– proposition de projets de *carbon offsetting* pour une supply chain neutre en carbone.

En 2012, SDV Singapour a produit cinq rapports CO₂ à la demande de clients régionaux.

Synergie développement durable

SDV Singapour a rejoint en 2012 le comité développement durable de la chambre de commerce française de Singapour (FCCS). Ce comité est une plate-forme d'échanges et de discussions interentreprises engagés en faveur du développement durable. Il promeut l'expertise des entreprises membres et encourage les synergies en matière de RSE entre les entreprises locales singapouriennes et françaises.

La chambre de commerce de Singapour a lancé en avril 2012 sa propre charte développement durable. Elle engage notamment les compagnies signataires à partager leurs savoir-faire et pratiques RSE et à diffuser une charte « Best Practices RSE » dans l'optique de créer une communauté d'intérêts.

SDV Singapour, en tant que membre actif du comité développement durable, a signé la charte en avril 2012 en marge du forum « Travailler ensemble » organisé par la chambre de commerce. À cette occasion, SDV Singapour a mis en avant sa solution environnementale Save Program tout en rappelant les enjeux d'une chaîne logistique plus responsable.

L'ambassadeur de France à Singapour, Olivier Caron, a déclaré que le développement durable est devenu un facteur majeur d'opportunités commerciales dans la région et a applaudi les signataires pour leur « esprit prospectif ».

Une ressource dédiée à Singapour

SDV Singapour a recruté fin 2011 une personne en VIE (volontariat international en entreprise) pour accompagner le développement de son programme environnemental en lien avec les directives définies par le siège. Rattachée à la Direction générale de SDV Singapour, cette personne gère notamment la sensibilisation des collaborateurs aux enjeux du développement durable, le développement d'une offre client et la conduite de projets visant à mesurer, limiter et réduire l'empreinte environnementale de SDV Singapour.

PILIER SOCIAL

La formation des collaborateurs de SDV Singapour constitue la pierre angulaire de la politique de la Direction des ressources humaines, qui vise à garantir la bonne employabilité de ses salariés.

La formation fait partie intégrante du parcours du salarié au sein de SDV Singapour à tous les niveaux de l'organisation.

Le besoin en formation des collaborateurs est identifié par les directeurs de départements. Il est analysé



Installation d'une unité de biogaz (crédit EcoAct - SNV).

durant le processus de sélection des candidats dans le cadre d'une mobilité interne ainsi qu'à l'issue de l'entretien annuel de chaque salarié.

En 2012, 5 343 heures de formation ont été dispensées à 534 salariés. Plus de 63 % de l'effectif de SDV Singapour a reçu une formation cette année.

Les enregistrements des formations sont consignés par la Direction des ressources humaines.

Le succès des formations qui sont dispensées est évalué par chaque directeur de département et fait l'objet d'une revue lors des entretiens annuels.

SDV Singapour dispense une formation d'une trentaine de minutes à tout nouveau salarié (« Orientation Day ») relative à la politique de la compagnie en matière de qualité, hygiène, sécurité et environnement. Initiée en 2012 pour le volet environnemental, elle s'inscrit dans une démarche de prévention des risques sur le lieu de travail.

Toutes les réalisations qui ont trait au développement durable sont publiées dans *Heartbeat @SDV Singapore*, la newsletter interne trimestrielle. Il s'agit du canal de diffusion principal des bonnes pratiques et de conseils en matière de protection de l'environnement.

De plus, SDV Singapour contribue activement au *QHSE Insight*, la revue trimestrielle éditée par SDV Asie-Pacifique et qui relaie l'actualité QHSE du Groupe en région.

Enfin, dans le cadre du développement du SDV Green Hub, les collaborateurs de Singapour ont été sollicités pour proposer un nom au bâtiment. Une campagne intranet a été lancée pour récolter des propositions de noms. De plus, des documents explicatifs (présentations, posters et photos) ont été mis à disposition des salariés précisant le concept de « green building » et les caractéristiques techniques et environnementales du bâtiment.

Après délibération du Comité directeur de SDV Asie-Pacifique, la proposition « SDV Green Hub » a été retenue. Il s'agissait d'une initiative visant à impliquer l'ensemble de la communauté SDV en Asie-Pacifique dans un projet commun et de grande ampleur visant à l'amélioration de la performance environnementale de la compagnie.

PILIER SOCIÉTAL

SDV Singapour mène une politique sociétale volontariste dans le domaine de l'éducation et le soutien aux personnes défavorisées.

L'action sociétale de SDV Singapour est pilotée par un comité intra-entreprise, le SRC (Social & Recreation Club), qui a vu le jour en 2012.

Le SRC, initié par Achaibar Gupta (Manager relations employé à la Direction des ressources humaines), est constitué de 19 collaborateurs volontaires.



Participation de SDV Singapour à la « Walk for Children 2012 ».

En parallèle, le SRC a mis en place des activités ludiques et sportives à la disposition des salariés et de leurs familles (cours de yoga et de danse, tournoi de football intra-services) pour contribuer au bien-être des collaborateurs et renforcer la cohésion des équipes.

« Walk for Children 2012 »

Pour la première fois en 2012, 100 collaborateurs de SDV Singapour accompagnés de leurs enfants ont participé à la « Walk for Children », événement organisé par la Singapore Children's Society en faveur d'enfants défavorisés hébergés par l'association.

SDV Singapour a financé l'association à hauteur de 10 S\$ (6,50 euros) par collaborateur participant à la marche et au carnaval qui a suivi.

Les collaborateurs présents et leurs familles ont pris part aux multiples activités ludiques encadrant la marche qui s'est tenue au parc Bishan pour signifier l'engagement social de SDV Singapour et renforcer la cohésion des employés.

« SDV Education Awards 2012 »

Le SRC a organisé en 2012 la première édition des « SDV Education Awards ». L'objectif est de récompenser financièrement les collaborateurs pour les bons résultats scolaires de leurs enfants.

Le département des ressources humaines et le SRC ont défini les modalités des « SDV Education Awards » et les critères d'attribution.

95 % des participants (58 enfants) ont été rétribués, soit un montant de 150 S\$ (95 euros) pour les élèves du primaire et de 200 S\$ (125 euros) pour les élèves du secondaire.

Challenge Groupe développement durable

SDV Singapour a pris activement part au Challenge développement durable de la division Bolloré Logistics en 2012. Dans le cadre du concours et sur la base du volontariat, cinq équipes de SDV Singapour ont soumis des projets à haute valeur environnementale et sociale. L'une d'elle a par ailleurs remporté le prix collaborateur. Le projet qui a été récompensé vise la mise à disposition de fonds financiers et de services de transport et de logistique pour des territoires défavorisés.

BOLLORÉ AFRICA LOGISTICS CAMEROUN RAPPORT DÉVELOPPEMENT DURABLE 2012

LE DÉVELOPPEMENT DURABLE, UNE STRATÉGIE DE LONG TERME

Le Cameroun est l'un des pays d'Afrique centrale les plus dynamiques sur le plan économique, avec un tissu industriel actif notamment dans les secteurs de l'agriculture, de l'agro-industrie, des services, de la construction ou encore des hydrocarbures, en plein essor. Selon la Banque mondiale (janvier 2013), l'activité économique du Cameroun croît en moyenne de 4 % à 5 % par an. Le Cameroun dispose à la fois de ressources humaines de qualité et de capitaux qui lui permettent d'être, en Afrique

centrale, l'un des moteurs du développement. Le pays doit cependant relever des défis sociétaux. Face à ces enjeux, le Groupe Bolloré au Cameroun a choisi d'être l'un des acteurs majeurs du développement économique et social, accompagnant ainsi les Camerounaises et les Camerounais sur le chemin d'une croissance durable.

Le Groupe Bolloré au Cameroun emploie près de 4 000 collaborateurs directs sur trois secteurs d'activité majeurs que sont le rail, à travers sa filiale Camrail, le portuaire, à travers sa filiale Douala Terminal, et la logistique, à travers sa filiale Bolloré Africa Logistics Cameroun. Ces trois sociétés ont tissé des liens forts avec des fournisseurs et des sous-traitants locaux, favorisant ainsi la pérennisation des emplois des PME/PMI camerounaises et la création de valeurs.

Au Cameroun, où l'emploi, particulièrement des jeunes, reste une préoccupation constante des autorités du pays, le Groupe Bolloré mène depuis des années une politique active de recrutement. En 2012, Bolloré Africa Logistics Cameroun, qui emploie 1 422 salariés, a recruté 125 personnes, réparties essentiellement à Douala, capitale économique du pays, et N'Gaoundéré, la principale ville du nord du Cameroun.

Camrail, filiale ferroviaire du Groupe Bolloré au Cameroun, emploie pour sa part 2 100 collaborateurs directs. L'entreprise a favorisé la création de PME/PMI locales spécialisées dans le service au chemin de fer. En 2012, une vingtaine de petites et moyennes entreprises agissaient pour le compte de Camrail, générant à elles seules 1 200 emplois.

Outre son rôle majeur de désenclavement des territoires et de toute une région (Tchad et République centrafricaine notamment), au travers de ses activités logistiques multimodales, Bolloré Africa Logistics Cameroun a créé six agences délocalisées dans les principales villes du pays, permettant la création de valeurs dans des régions économiquement désavantagées. C'est le cas à Belabo, dans l'est du pays, ou encore à Garoua, dans l'extrême nord du pays, pour ne citer que ces deux exemples.



UN RÔLE ÉCONOMIQUE ET SOCIAL MAJEUR AU CAMEROUN

Garantir et renforcer la sécurité et l'employabilité des collaborateurs est une composante forte de la stratégie de développement durable au Cameroun, dans le respect des dispositions du code du travail camerounais et de la convention collective du secteur d'activité (transport et logistique).

La Direction des ressources humaines au Cameroun a mis en place une stratégie de recrutement et de transfert de compétences par l'apprentissage. Cette stratégie repose sur plusieurs éléments. Le premier d'entre eux consiste à nouer des partenariats pérennes et reconductibles avec les principales écoles et universités du Cameroun.

Bolloré Africa Logistics Cameroun a signé un accord de partenariat avec l'Istac, l'Institut supérieur de technologie d'Afrique centrale, qui forme des techniciens supérieurs et des ingénieurs généralistes camerounais mais aussi des étudiants venus de toute l'Afrique. Un partenariat existe également avec la Copeps, l'école de formation professionnelle aux métiers du transit. En 2013, Bolloré Africa Logistics signera un accord de partenariat avec l'Essec Cameroun (École supérieure des sciences économiques et commerciales). Cette stratégie de partenariats s'inscrit dans une démarche globale du Groupe Bolloré en Afrique. Au Cameroun, elle rencontre également les enjeux d'éducation dessinés par les bailleurs de fonds comme la Banque mondiale, qui entendent investir 120 millions de dollars dans l'aide aux universités et grandes écoles du Cameroun.

Cette stratégie s'accompagne d'un véritable transfert de compétences à travers la formation mais aussi l'apprentissage. En 2012, Bolloré Africa Logistics Cameroun a accueilli 450 jeunes, notamment au cours de stages répartis comme suit :

- des stages de vacances, destinés en priorité aux enfants de nos collaborateurs non cadres, effectués durant les mois de juillet et d'août;
- des stages académiques, accordés aux étudiants dans la limite des places disponibles. Ces stages sont soumis à convention avec les écoles et sanctionnés par un rapport de stage;
- des stages professionnels accordés aux étudiants ayant terminé leur cursus, dont l'objectif est d'acquérir une compétence supplémentaire;
- des stages de formation à nos métiers, qui aboutissent, si le stagiaire est performant, à son recrutement;
- des formations en alternance, qui permettent d'acquérir les connaissances indispensables aux métiers de la logistique.

De son côté, Camrail accueille chaque année 500 jeunes en stage de formation à travers des conventions nouées avec des établissements d'enseignement



supérieur. L'entreprise a créé sa propre école de formation aux métiers du ferroviaire afin de pérenniser le savoir-faire de l'entreprise. Des échanges d'expériences sont régulièrement organisés avec les réseaux ferrés d'Afrique (Sitarail en Côte d'Ivoire et au Burkina Faso, Comilog et Setrag au Gabon, NRC au Nigeria...).

LA SÉCURITÉ ET L'ENVIRONNEMENT, DEUX VALEURS SÛRES AU CAMEROUN

L'un des enjeux qui se dessinent en Afrique est la préservation de son environnement. Afin de réduire son empreinte écologique, le Groupe Bolloré et ses filiales au Cameroun ont mis en place une stratégie de préservation de l'environnement.

Depuis plus de dix ans, Bolloré Africa Logistics Cameroun déploie, en lien avec la Direction siège de la qualité, de la santé, de la sécurité et de l'environnement (QHSE), une démarche qualité qui a abouti à la certification ISO de Bolloré Africa Logistics Cameroun et de sa filiale Socopao. En 2012, l'entreprise a été récompensée par le Gold Safety Award, remis par le Groupe Bolloré, pour ses performances en matière de sécurité au travail. Une sensibilisation permanente des équipes, suivie de formations spécialisées QHSE, est déployée par des équipes dédiées sur le terrain.

En 2012, 1150 collaborateurs sur les 1422 que compte Bolloré Africa Logistics Cameroun ont été formés à la santé et à la sécurité au travail. Une stratégie qui aura permis de diminuer de manière sensible les risques. En deux ans, entre 2010 et 2012, les accidents du travail dans l'entreprise ont diminué de plus de 20%.

Une démarche similaire (HSE) est en cours de déploiement auprès des fournisseurs de Bolloré Africa Logistics Cameroun. Objectif : sensibiliser nos partenaires aux standards QHSE. Une charte transport est notamment en cours d'élaboration.

En matière environnementale, dans un contexte où les filières de recyclage sont peu développées sur le continent, Bolloré Africa Logistics Cameroun a signé un accord avec une entreprise certifiée basée en Suisse, qui a créé une filiale dédiée au Cameroun. Baptisée « Bocam », cette société recycle les huiles usagées générées par notre activité logistique.

En matière environnementale, le Groupe Bolloré au Cameroun propose à ses clients des moyens de transport multimodaux, comprenant notamment le transport du fret par train, moins générateur de CO₂ que le transport routier. En plus des solutions logistiques intégrées, l'entreprise a développé un savoir-faire qui permet d'offrir à ses clients et partenaires des services de *supply chain* plus respectueux de l'environnement.

Chez Camrail, l'environnement est une préoccupation majeure. L'entreprise ferroviaire déploie une stratégie QHSE, avec la tenue régulière des comités hygiène, sécurité et environnement, qui comprend entre autres une tournée d'inspection quotidienne des lieux de travail, la distribution des équipements de protection individuelle (EPI). En 2012, 134 928 heures de formation ont été dispensées pour 1 829 salariés de l'entreprise.

Les déchets liquides générés par l'entreprise sont systématiquement retraités grâce à la mise en place de séparateurs d'hydrocarbures. Les déchets solides sont également recyclés via une société agréée (Bocam). Camrail a mis en place un reporting annuel pour diminuer l'ensemble de ces déchets : métaux, plastiques, cartons/papiers, ainsi que les déchets généraux. Près d'un milliard de francs CFA ont été investis en 2012 par l'entreprise pour limiter son empreinte environnementale.

Afin d'optimiser sa performance environnementale, Camrail a choisi d'utiliser l'énergie solaire pour son train et l'éclairage de ses gares. En 2012, près de 24 000 kilowatts d'énergie solaire ont ainsi été utilisés par Camrail.

Camrail participe à la sauvegarde des espèces animales via une convention signée avec le ministère de l'Environnement camerounais pour lutter contre le braconnage. Des formations de sensibilisation des personnels de Camrail et des populations riveraines du train sont organisées chaque année.

Dans le cadre de l'engagement sociétal du Groupe Bolloré au Cameroun, Bolloré Africa Logistics Cameroun a participé à une opération de sensibilisation des jeunes aux enjeux environnementaux. Avec l'Institut français du Cameroun, à Yaoundé, nous avons initié le projet « Jeunes Énergies propres ». 300 collégiens et lycéens camerounais ont ainsi pu illustrer plus d'une centaine de projets concrets de préservation de l'environnement et de solutions d'énergie propre.

Dans le domaine portuaire, à travers notre filiale Douala Terminal, qui a reçu la certification ISPS (code international pour la sûreté des navires et des installations portuaires), la sécurité des collaborateurs de l'entreprise et des biens qui transitent par le terminal à conteneurs est une priorité absolue. En 2013, Douala Terminal s'est assigné l'objectif « zéro accident ». En 2012, 2 402 heures de formation aux standards QHSE ont été délivrées. Sur les 295 salariés que compte l'entreprise, 210 ont suivi une formation en 2012.

LA SANTÉ, UN PILIER DU DÉVELOPPEMENT

Permettre aux collaborateurs d'accéder à des soins de qualité reste une priorité pour le Groupe Bolloré en Afrique. Au Cameroun, l'entreprise de chemin de fer Camrail peut s'appuyer sur un réseau de 7 centres de santé, répartis tout au long des 1 000 kilomètres du réseau ferré. Une équipe de 11 médecins permanents et 45 personnels paramédicaux anime ces centres de santé, qui reçoivent la visite de 80 collaborateurs et de leurs familles en moyenne par jour.

Dans le cadre de sa politique santé, Camrail a mis en place un comité de lutte contre le VIH-sida qui s'appuie sur cinq comités régionaux répartis sur l'ensemble du territoire camerounais. Ces comités régionaux, pilotés par les médecins de l'entreprise, se réunissent tous les deux mois sous l'égide de la Direction générale. Ces comités sont chargés ensuite d'élaborer la stratégie de lutte contre la pandémie dans l'entreprise et dans les communautés riveraines du rail. Ainsi, les pairs éducateurs, au nombre d'une centaine aujourd'hui chez Camrail, ont été formés par le Comité national de lutte contre le sida, organisme habilité à former et à délivrer des attestations en ce sens. Les comités Camrail organisent chaque année des sessions de sensibilisation à la lutte contre le VIH-sida, des actions de dépistage et de distribution de préservatifs.





Depuis 2003, date de la mise en place chez Camrail du tout premier Comité de lutte contre le VIH-sida, 9630 personnes ont été dépistées de manière volontaire et anonyme. Camrail a également fait le choix de prendre en charge la totalité des frais de santé pour les collaborateurs atteints par le virus du sida. Une démarche valorisée dans le cadre de l'adhésion du Groupe Bolloré aux 10 principes du Pacte mondial des Nations unies.

UN EMPLOYEUR SOCIALEMENT ENGAGÉ

Sur le plan sociétal, l'ensemble des sociétés du Groupe Bolloré au Cameroun se sont associées dans un projet sur trois ans à destination de la jeunesse camerounaise. Le Groupe Bolloré a organisé au cours des trois dernières années des tournois de football à l'attention des jeunes des quartiers défavorisés de Belabo, dans l'est, Ebolowa et Bafoussam, dans l'ouest du pays. Sous le parrainage de la star du football camerounais Joseph-Antoine Bell, 384 jeunes ont pu défendre les couleurs de leurs équipes respectives, partageant les valeurs d'excellence, de performance, de travail d'équipe et de respect d'autrui.

Bolloré Africa Logistics Cameroun est également engagé auprès de l'ONG La Chaîne des foyers saint Nicodème pour la scolarisation des enfants. Depuis 2008, début du partenariat avec cette ONG camerounaise, 480 enfants ont ainsi pu bénéficier du financement, par le Groupe Bolloré, de leur scolarité.

De son côté, Camrail verse chaque année 400 millions de francs CFA aux associations de populations riveraines du train pour leur implication dans des actions liées à l'environnement autour du train (opérations propreté, désherbage...). L'entreprise de chemin de fer finance chaque année la réhabilitation des puits et forages. En 2012, 26 puits et 6 forages ont ainsi été réhabilités dans les villages qui bordent les 1000 kilomètres de réseau ferré, permettant aux populations d'accéder à l'eau potable.



En 2012, lors de l'apparition du choléra dans le nord du Cameroun, Camrail s'est mobilisé en fournissant des kits médicalisés au Comité de lutte contre le choléra à N'Gaoundéré, la principale ville du nord du pays. Chaque année, Camrail apporte son soutien aux établissements hospitaliers des principales villes du Cameroun sous forme de dons (hôpital de N'Gaoundéré, hôpital Laquintinie de Douala, léproserie de Dibamba).

Douala International Terminal possède en son sein une association de femmes, les DIT Ladies, très actives sur le plan social. En 2012, les DIT Ladies ont apporté du matériel scolaire aux centres d'intégration scolaire et professionnelle pour malvoyants dans les villes de Bafoussam et Bandjoun. Dans le cadre de la promotion féminine, les DIT Ladies ont également fait don de matériels scolaires et médicaux au Centre de l'artisanat féminin de Douala.

CRÉDITS PHOTO

PHOTOTHÈQUE BOLLORÉ, BOLLORÉ LOGISTICS,
BOLLORÉ AFRICA LOGISTICS, BOLLORÉ DIVISION FILMS PLASTIQUES,
BOLLORÉ ÉNERGIE, IER, PASCAL ANZIANI, JOHNNY MILLER, X.

CAMPAGNE DE COMMUNICATION : LU/BETC

CAMPAGNE DE SENSIBILISATION : SPA/HAVAS WORLDWIDE ZÜRICH

CONCEPTION ET RÉALISATION

HAVAS WORLDWIDE **PARIS**

LE RAPPORT D'ACTIVITÉ EST IMPRIMÉ
SUR LES PAPIERS NOVATECH SATIN (FSC)
ET IMAGINE SILK (PEFC).

TOUR BOLLORÉ
31-32, QUAI DE DION-BOUTON
92811 PUTEAUX CEDEX - FRANCE
TÉL.: +33 (0)1 46 96 44 33
FAX: +33 (0)1 46 96 44 22

WWW.BOLLORE.COM

