

2

PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE DU GROUPE BOLLORÉ

1. Déclaration de performance extra-financière du Groupe Bolloré	58
1.1. Enjeux et stratégie RSE	58
1.2. Quatre piliers fondamentaux pour un engagement durable	66
1.3. Tableaux de synthèse des indicateurs de suivi de la performance extra-financière du Groupe Bolloré	115
1.4. Rapport de l'organisme tiers indépendant sur la déclaration consolidée de performance extra-financière	129
2. Plan de vigilance du Groupe Bolloré	132
2.1. Introduction	132
2.2. Méthodologie	133
2.3. Compte rendu de la mise en œuvre du plan de vigilance	135

1. Déclaration de performance extra-financière du Groupe Bolloré

Depuis sa création il y a deux cents ans, le Groupe Bolloré est animé par une volonté très déterminée d'entreprendre et d'innover. Poursuivant une stratégie de diversification de ses activités au déploiement international, le Groupe Bolloré, coté en Bourse, bénéficie d'un actionariat stable et à majorité familiale, qui lui permet de s'engager dans des processus d'investissement de long terme ⁽¹⁾. C'est une longue histoire de transmission, de génération en génération, qui repose sur une culture d'entreprise et des valeurs fortes, partagées par l'ensemble des collaborateurs partout dans le monde : humilité, excellence, courage, solidarité, agilité et innovation. Les engagements du Groupe se traduisent dans sa stratégie de développement et sa politique de responsabilité sociale et environnementale (RSE) autour de quatre axes fondamentaux détaillés ci-dessous.

Étant donné la grande diversité des activités et des enjeux RSE du Groupe Bolloré, dans un souci de concision et de lisibilité, la déclaration de performance

extra-financière présentée ci-après explicite en son corps les mesures d'atténuation mises en œuvre par le Groupe pour la maîtrise des risques RSE prioritaires relatifs aux activités des divisions Transport et logistique, et Stockage d'électricité et systèmes. Les enjeux prioritaires RSE de la division Communication sont, quant à eux, approfondis au sein de la déclaration de performance extra-financière de Vivendi, soumise également à vérification des informations par un organisme tiers indépendant agréé ⁽²⁾. La vision consolidée des principaux indicateurs de performance sociaux et environnementaux du Groupe Bolloré ⁽³⁾, incluant Vivendi, est néanmoins disponible dans les tableaux de synthèse présentés en fin de ce chapitre 2 (voir section 1.3. Tableaux de synthèse des indicateurs de suivi de la performance extra-financière du Groupe Bolloré). La synthèse des risques prioritaires consolidés pour Bolloré et Vivendi est disponible en 1.1.2. Cartographie des risques extra-financiers du Groupe Bolloré.

1.1. Enjeux et stratégie RSE

1.1.1. STRATÉGIE RSE DU GROUPE BOLLORÉ

La stratégie RSE 2017-2022 du Groupe Bolloré s'est construite en premier lieu au regard des résultats de l'analyse de la matérialité des enjeux du Groupe réalisée en 2016. Cette analyse a permis de définir les enjeux les plus matériels, par leur recensement et priorisation, lors d'entretiens dédiés menés avec des parties prenantes internes de chacune des activités du Groupe, tout en tenant compte des attentes des parties prenantes externes (clients, salariés, autorités publiques). Mise à jour lors de l'intégration de Vivendi en 2017, la matrice de matérialité répertorie sept grands enjeux prioritaires au sein de quatre piliers fondamentaux qui façonnent la stratégie RSE du Groupe Bolloré. Ces engagements sont portés par l'ensemble des divisions du Groupe pour faire vivre la RSE au quotidien au sein de leur cœur de métier et créer de la valeur et du lien entre les femmes et les hommes de l'entreprise, leur environnement et les parties prenantes.

En 2017, le Groupe a consolidé ses résultats dans le cadre de sa réponse au décret n° 2017-1265 du 9 août 2017 pour application de l'ordonnance n° 2017-1180

du 19 juillet 2017 relative à la publication d'informations non financières par les entreprises, ainsi qu'à la loi sur le devoir de vigilance. Ces obligations ont notamment insufflé un nouveau prisme d'analyse reposant sur la gestion des risques extra-financiers prioritaires. Le Groupe Bolloré a ainsi fait évoluer sa stratégie en promouvant la mise en œuvre de démarches vigilantes vertueuses dans l'ensemble de ses divisions pour s'assurer que les politiques, process et plans d'amélioration en place assurent sa performance extra-financière sur le long terme.

Anticiper et répondre aux attentes des clients en réduisant les risques liés à l'éthique des affaires ; protéger le capital humain en déployant une politique sociale, de santé et de sécurité permettant de s'inscrire dans une relation durable ; lutter contre le changement climatique en investissant dans le développement de produits et services innovants ; être acteur du développement de la société et des territoires où le Groupe est implanté sont autant de facteurs qui permettront d'assurer la création de valeur de demain.

1.1.1.1. TOUS RESPONSABLES ET ENGAGÉS – LE PROGRAMME D'ENGAGEMENTS DU GROUPE BOLLORÉ

La volonté du Groupe Bolloré de répondre aux attentes de ses parties prenantes et d'être acteur d'un développement responsable se traduit aujourd'hui dans quatre axes stratégiques :

FÉDÉRER ET PROTÉGER LES FEMMES ET LES HOMMES : PREMIÈRE FORCE DE L'ENTREPRISE

- Protéger la santé et assurer la sécurité des femmes et des hommes exposés dans le cadre de nos activités.
- Attirer les talents et développer les compétences de nos collaborateurs.
- Garantir un dialogue social et promouvoir le bien-être au travail.

AGIR AVEC INTÉGRITÉ DANS LA CONDUITE DE NOS AFFAIRES ET PROMOUVOIR LES DROITS HUMAINS

- Partager une même éthique des affaires et assurer la conformité aux standards les plus stricts.
- Promouvoir les droits humains dans nos activités et nos chaînes d'approvisionnement.

INNOVER FACE AUX GRANDS ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX

- Contribuer à l'atténuation du changement climatique.
- Placer la maîtrise de notre empreinte carbone au cœur du développement de nos produits et services.
- Prévenir les pollutions et réduire les impacts environnementaux liés à nos activités.

S'ENGAGER À LONG TERME POUR LE DÉVELOPPEMENT DES TERRITOIRES

- Contribuer et promouvoir l'emploi local.
- Dynamiser les territoires.
- Construire et maintenir un dialogue avec les parties prenantes.
- Engager des actions sociétales au bénéfice des populations locales.

(1) Pour plus d'informations sur le Groupe Bolloré, ses activités et son modèle d'affaires, se référer au chapitre 1 de ce document d'enregistrement universel.

(2) Pour plus d'informations sur Vivendi, ses activités, son modèle d'affaires et sa déclaration de performance extra-financière, se référer au document d'enregistrement universel 2021 de Vivendi.

(3) Pour plus d'informations sur les critères d'intégration des entités du Groupe Bolloré au périmètre de reporting social et au périmètre de reporting RSE (environnement, santé-sécurité), se référer aux notes méthodologiques (voir sections 1.3.1.1. Note méthodologique du reporting social et 1.3.2.1. Note méthodologique du reporting RSE).

Les engagements du Groupe Bolloré sont en ligne avec les objectifs de développement durable des Nations unies. Ses actions ont un impact positif direct ou indirect sur 63 des 169 cibles.

La synthèse des principaux indicateurs de performance relatifs à ces grands engagements est disponible au sein du chapitre 1 de ce document d'enregistrement universel (voir chapitre 1 – Performance RSE en bref).

1.1.1.2. CREATION FOR THE FUTURE – LE PROGRAMME STRATÉGIQUE RSE DE VIVENDI

Vivendi a redéfini en 2020 ses engagements dans un nouveau programme stratégique RSE qui inscrit l'ensemble des activités dans un cadre d'action unifié et porteur. Intitulé « *Creation for the Future* », le programme stratégique établit un lien direct avec la raison d'être de Vivendi : *Creation Unlimited*. Il s'inscrit comme un levier de contribution à la réussite de la mission que se donne Vivendi de « libérer la création en valorisant tous les talents, toutes les idées et toutes les cultures, et en les partageant avec le plus grand nombre ».

Déployé à l'ensemble du Groupe en 2021, le programme *Creation for the Future* s'articule sur trois piliers qui mettent en perspective les impacts environnementaux, sociétaux et sociaux à tous les niveaux des activités de Vivendi et fixent un premier cap à l'horizon 2025 :

- **Creation for the Planet** (innover pour préserver la planète) : conscient de sa stature de groupe mondial, Vivendi souhaite mobiliser la créativité de ses talents et de ses métiers pour contribuer à préserver la planète et sensibiliser ses publics à l'urgence climatique. Vivendi s'engage à contribuer à la lutte contre le changement climatique en atteignant la neutralité carbone au niveau du Groupe dès 2025 ;
- **Creation for Society** (imaginer la société de demain) : leader de la culture, du divertissement et de la communication, Vivendi porte une responsabilité sociétale particulière à travers les contenus qu'il produit et diffuse. Le Groupe s'engage notamment à œuvrer à des sociétés ouvertes en rendant la culture et l'éducation plus accessibles ;

- **Creation with All** (construire ensemble un monde responsable) : Vivendi s'engage à agir avec ses parties prenantes internes et externes pour promouvoir, aussi bien au sein du Groupe que hors de ses murs, un monde plus inclusif dans lequel chacun participe à la construction d'un avenir désirable.

Cette démarche, portée au plus haut niveau du Groupe, constitue un levier de performance au cœur de la stratégie de Vivendi et permet de créer de la valeur partagée avec l'ensemble des parties prenantes. Elle s'appuie sur une organisation en charge du pilotage de la feuille de route qui décline chacun des piliers d'engagement dans les différents métiers de Vivendi. Elle est partagée avec l'ensemble des collaborateurs, qui en sont les premiers ambassadeurs.

La mise en œuvre du programme stratégique s'appuie, par ailleurs, sur un socle de respect des valeurs éthiques et de culture d'intégrité qui fondent la conduite des affaires au sein du Groupe. Elles se traduisent dans la politique de conformité globale du Groupe, qui contribue à maintenir des relations de confiance avec ses nombreux partenaires, et notamment ses clients. Pour encadrer les activités de la division Communication, Vivendi dispose de son propre dispositif éthique, applicable à ses filiales et adapté à leurs métiers (voir document d'enregistrement universel 2021 de Vivendi – chapitre 2 – 2.2. Les principaux risques et opportunités extra-financiers).






1.1.2. CARTOGRAPHIE DES RISQUES EXTRA-FINANCIERS DU GROUPE BOLLORÉ

Conformément à la directive sur le reporting extra-financier, le Groupe a mobilisé en 2018 les membres des Comités de direction de l'ensemble de ses divisions pour cartographier les risques et opportunités RSE associés à ses activités de transport et logistique (quatre business units : Bolloré Ports, Bolloré Logistics, Bolloré Railways et Bolloré Energy) et ses activités de stockage d'électricité et systèmes (la division Bretagne et Blue Systems).

Quatre ateliers de cotation des risques ont été organisés, encadrés par un cabinet d'experts mettant à disposition un outil digital pour coter les risques et rendre la méthode opposable. Un univers de 16 risques et opportunités RSE, couvrant les thématiques attendues par la loi, a d'abord été défini et explicité pour chaque division du Groupe. Ces risques sont inhérents aux activités du Groupe. Ils ont été considérés sur l'ensemble de la chaîne de valeur (approvisionnement, opérations, utilisation des produits et services vendus) comme prenant en compte toutes les parties prenantes (salariés, clients, fournisseurs, sous-traitants, autorités publiques, investisseurs, etc.). Chaque risque a été coté en fonction de sa fréquence et de sa gravité. La fréquence a été définie comme la probabilité d'occurrence du risque à l'horizon de cinq ans. La gravité correspond à l'impact de la réalisation du risque sur la réputation, le chiffre d'affaires ou les opérations. Cette méthodologie a été construite en cohérence avec la cartographie générale des risques du Groupe Bolloré. Bien qu'une démarche formelle de dialogue

avec les parties prenantes n'ait pas encore été établie au niveau du Groupe, les fondamentaux de la prise en considération de leurs attentes ont bien été mis en œuvre, tels que le recueil des perceptions de ces attentes par les équipes opérationnelles disposant d'une parfaite connaissance du terrain. Le risque de corruption et conflits d'intérêts, enjeu prioritaire, a été coté par la Direction de la conformité, en collaboration avec l'ensemble des divisions. Vivendi a réalisé sa propre cartographie des risques RSE en 2018 et l'a remise à jour en 2021. Le pilotage de la stratégie RSE, ainsi que les plans d'action et d'atténuation des risques extra-financiers identifiés sont suivis par la direction RSE du groupe Vivendi (voir document d'enregistrement universel 2021 de Vivendi – chapitre 2 – 2.2. Les principaux risques et opportunités extra-financiers). La cartographie de leurs risques extra-financiers a été mise en commun avec celle du Groupe Bolloré pour obtenir une vision consolidée dans le tableau ci-dessous.

La cartographie, actualisée en 2021 au regard des travaux des divisions, des évolutions réglementaires ainsi que de l'évolution du périmètre des activités du Groupe Bolloré (notamment l'arrêt des activités d'autopartage), est en phase avec les enjeux prioritaires du Groupe identifiés lors de l'analyse de la matérialité. Les risques prioritaires identifiés s'intègrent donc naturellement dans les quatre grands piliers de la stratégie RSE du Groupe Bolloré.

Axes de la stratégie RSE	Risques prioritaires extra-financiers	Transport et logistique			Logistique pétrolière	Stockage d'électricité et systèmes		Communication*
		Bolloré Ports	Bolloré Railways	Bolloré Logistics	Bolloré Energy	Division Bretagne	Blue Systems	Vivendi
 Fédérer et protéger les femmes et les hommes, première force de l'entreprise	Santé et sécurité des collaborateurs et des tiers							(1)(2)
	Attraction et rétention des compétences							
	Conditions de travail et dialogue social							
 Agir avec intégrité dans la conduite de nos affaires et promouvoir les droits humains	Droits humains							
	Corruption et trafic d'influence							
 Innover face aux grands enjeux environnementaux	Risques et opportunités liés au changement climatique							
	Pollution locale, accidents industriels et gestion des matières dangereuses							
 S'engager à long terme pour le développement des territoires	Risques et opportunités liés aux relations avec les communautés locales							
 Risques prioritaires spécifiques à la communication	Risques liés à l'attraction et à la fidélisation des talents externes							(3)
	Risques liés à la pertinence culturelle des contenus							(4)
	Risques liés au dialogue avec les clients et usagers et leur satisfaction quant aux produits et services							(5)

En bleu : risque prioritaire extra-financier à l'échelle de la business unit et/ou division.

* La maîtrise des risques extra-financiers prioritaires identifiés pour la division Communication est explicitée dans le chapitre 2 – Performance extra-financière du document d'enregistrement universel 2021 de Vivendi.

Les risques suivants ont été identifiés comme étant les risques bruts prioritaires de Vivendi – se référer à la section 2.2.1. Présentation des risques et opportunités prioritaires :

- (1) Risques liés à la santé et la sécurité au travail des collaborateurs. Se référer à la section 4.3.1.1. Proposer une expérience passionnante et unique.
- (2) Risques liés à la santé et la sécurité des clients et usagers des produits et services. Se référer aux sections 1.3.1. Dialogue avec les clients, 4.2.3. Encourager une culture de responsabilité, 4.2.3.2. Assurer aux publics un environnement protégé, 4.3.3.3. Faciliter l'engagement des clients.
- (3) Risques liés à l'attraction et à la fidélisation des talents externes. Se référer aux sections 4.3.2.1. Repérer et attirer les talents à travers le monde et 4.3.2.2. Fidéliser les talents.
- (4) Risques liés à la pertinence culturelle des contenus. Se référer aux sections 4.2.2.6. Préserver et promouvoir les œuvres de patrimoine et 4.3.2.3. Valoriser les contenus et les talents locaux.
- (5) Risques liés au dialogue avec les clients et usagers et leur satisfaction quant aux produits et services. Se référer à la section 1.3.3. Dialogue avec les clients.

La maîtrise des risques prioritaires du Groupe Bolloré est explicitée au fil de la déclaration de performance extra-financière (DPEF) au sein de ce chapitre 2 du document d'enregistrement universel du Groupe Bolloré. La maîtrise des risques RSE prioritaires identifiés pour la division Communication est quant à elle explicitée dans le chapitre – Performance extra-financière du document d'enregistrement universel 2021 de Vivendi.

1.1.3. GOUVERNANCE DE LA RSE

Rattachée à la Direction financière dirigée par le Vice-Président du Conseil d'administration, la Direction RSE du Groupe Bolloré coordonne la stratégie RSE en s'appuyant sur des instances dédiées, en particulier le réseau de correspondants, le Comité éthique – RSE et anticorruption, mais également par sa présence au Comité exécutif.

À noter que les membres du Conseil d'administration, dont son Président et son Vice-Président, participent au Comité éthique – RSE et anticorruption, et sont parties prenantes de la performance extra-financière du Groupe Bolloré. En termes de gouvernance d'entreprise, le Groupe Bolloré prend en considération les recommandations exprimées par les agences de notation extra-financières et les investisseurs.

1.1.3.1. LE COMITÉ EXÉCUTIF

Au cours de l'exercice 2020, Bolloré SE s'est dotée d'un Comité exécutif qui se réunit tous les trimestres et dont les membres sont les managers des Directions financière, juridique, fiscale, achats, RSE et compliance. Ce Comité est chargé de suivre les objectifs et la mise en œuvre des décisions prises dans le cadre des orientations stratégiques définies par le Conseil d'administration.

1.1.3.2. LE COMITÉ ÉTHIQUE – RSE ET ANTICORRUPTION

Le Groupe a adopté un ensemble de six valeurs indissociables (humilité, excellence, courage, solidarité, agilité et innovation), et il s'attache à les respecter et à les faire respecter. Le Comité éthique – RSE et anticorruption a pour première mission de s'assurer de la conformité et des résultats des actions mises en œuvre pour garantir la promotion et le respect de ces valeurs, et notamment la stricte application des principes éthiques du Groupe publiés au sein de la Charte Éthique et RSE du Groupe et de son Code de conduite.

Sous l'autorité du Président du Comité éthique – RSE et anticorruption nommé par la Présidence du Groupe Bolloré, cette instance se réunit une à deux fois par an. Elle est composée du Président-directeur général du Groupe, du Directeur général adjoint, du Directeur financier Groupe (également Vice-Président du Conseil d'administration), du Directeur du contrôle de gestion Groupe, du Directeur juridique Groupe, du Directeur des ressources humaines Groupe, du Directeur de la conformité Groupe, du Directeur des achats Groupe, du Directeur des relations investisseurs, de la Directrice communication et RSE Groupe, de la

1.1.3.3. LA DIRECTION RSE

La Direction RSE Groupe définit le cadre de la stratégie RSE, assure un rôle de sensibilisation et de mobilisation, coordonne les plans d'action, pilote le reporting annuel, analyse et valorise la performance. Directement rattachée au Directeur financier (également Vice-Président du Conseil d'administration du Groupe Bolloré), la Directrice communication et RSE lui reporte de manière hebdomadaire pour définir la position du Groupe sur ces questions clés, saisir les opportunités et assurer la mise en œuvre des mesures nécessaires pour maîtriser les risques RSE prioritaires du Groupe.

La Direction RSE Groupe travaille en étroite collaboration avec les experts métiers Groupe et des divisions (Directeurs qualité, hygiène, sécurité, environnement

1.1.3.4. LE RÉSEAU RSE

La Direction RSE Groupe s'appuie sur les Directions RSE des divisions et business units, qui sont elles-mêmes en étroite collaboration avec leurs Comités de direction, leurs experts métiers (QHSE, RH, achats, Direction commerciale et marketing, etc.) et leur réseau de délégués RSE locaux, pour déployer la stratégie RSE du Groupe au sein de chaque entité et faire remonter

Les sociétés Bolloré SE et Compagnie de l'Odet ont ainsi fait évoluer la composition des Conseils d'administration pour qu'ils soient :

- plus resserrés : Bolloré SE – 13 membres, contre 19 membres, Compagnie de l'Odet – 15 membres, contre 17 membres ;
- plus indépendants : administrateurs indépendants distincts entre Bolloré SE et Compagnie de l'Odet, limitation des postes occupés par des personnes morales, modifications des Comités d'audit et des Comités de rémunérations et dénominations, ne comptant plus de dirigeants salariés ;
- plus féminins : Bolloré SE – 45 % de femmes, Compagnie de l'Odet – nomination de trois administratrices au Conseil d'administration.

Ce Comité, composé de quatorze membres dont sept femmes (soit une féminisation à hauteur de 50 %), reflète l'engagement du Groupe dans l'égalité des femmes et des hommes. Dans ce cadre, la Directrice RSE reporte sur les actions menées. Le Comité valide la mise en œuvre et les futures orientations.

Directrice du mécénat Groupe, des Directeurs généraux des divisions et des business unit, et de toute autre personne que la Direction générale juge utile de s'adjoindre pour l'accomplissement des missions du Comité.

Ce Comité auditionne le directeur de la conformité et la directrice de la RSE. Ces personnes sont tenues de remettre un rapport spécial, qui sera ensuite remis aux membres du Conseil d'administration. L'objectif est de fixer les axes de travail en matière d'éthique, de conformité et de RSE au niveau du Groupe, et dont les actions opérationnelles devront être déployées au sein des divisions. Le Comité entérine donc la stratégie, revoit la performance et détermine les perspectives, projets et plans d'action au regard des risques et opportunités prioritaires du Groupe.

Le comité consulte et informe en tant que de besoin le Comité d'audit et des risques sur ses travaux en matière de prévention des risques relevant de ses attributions.

[QHSE], ressources humaines [RH], achats, conformité, juridique, etc.). Sa mission consiste à accompagner les filiales dans la maîtrise des risques et la promotion des objectifs RSE, à formaliser les procédures et politiques, et à définir des indicateurs communs pour renforcer la cohérence et le pilotage de la stratégie RSE, malgré la grande diversité des activités et des territoires géographiques. Lors du dernier Comité des risques, qui s'est tenu en 2021, la directrice RSE a partagé l'analyse réalisée sur les risques réputationnels et les controverses relatifs aux enjeux extra-financiers. Ce comité permet non seulement de sensibiliser, mais également d'informer le top management sur les actions menées sur ces sujets.

les informations extra-financières essentielles du Groupe Bolloré. Le réseau RSE interne compte près de 1 000 contributeurs pour plus de 900 entités dans le monde entier (Bolloré et Vivendi). Ces contributeurs reportent annuellement au Groupe sur leur performance extra-financière dans le cadre de la campagne annuelle de reporting RSE.

1.1.4. SUIVI DE LA PERFORMANCE

Le suivi de la performance extra-financière s'effectue tout au long de l'année à travers l'animation des différents chantiers prioritaires du Groupe (par exemple, en 2021, la poursuite des travaux préalables à l'élaboration de la stratégie climat du Groupe, la cartographie des risques droits humains BTL ou encore les enjeux relatifs à la taxonomie). Les entretiens de maîtrise de risques menés annuellement par la Direction RSE au siège avec les référents métiers dits « porteurs de la maîtrise des risques prioritaires », ainsi qu'en local par le biais de questionnaires thématiques ciblés (comme le questionnaire droits humains ou encore l'analyse des consommations énergétiques en 2020), viennent en outre nourrir le bilan de la performance du Groupe et de ses divisions.

Les résultats annuels sont enfin consolidés au cours de la campagne de reporting extra-financier déployée dans les entités du Groupe du monde entier (voir sections 1.3.1.1. Note méthodologique du reporting social et 1.3.2.1. Note méthodologique du reporting RSE) dont la robustesse, l'exhaustivité et la fiabilité ont été largement renforcées ces dix dernières années. La liste des questions et indicateurs de suivi de performance mise à jour en 2019 pour illustrer au mieux la maîtrise des risques prioritaires RSE et sociaux du Groupe Bolloré a été stabilisée en 2020 et fait l'objet de travaux d'analyse dédiés pour renforcer toujours leurs pertinence, fiabilité et intelligibilité.

Ces indicateurs sont, lorsque cela s'avère pertinent, déclinés à l'ensemble du Groupe et/ou adaptés spécifiquement aux divisions en fonction des enjeux qui leur sont propres.

Conformément aux exigences de reporting et publication d'informations sur la performance RSE de l'entreprise, la conformité de la déclaration de performance extra-financière du Groupe Bolloré au regard des risques prioritaires RSE identifiés et la sincérité des informations présentées font l'objet d'une vérification (audits quantitatifs et entretiens qualitatifs) réalisée par un organisme tiers indépendant (OTI) accrédité (voir section 1.4. Rapport de l'organisme tiers indépendant sur la déclaration consolidée de performance extra-financière).

Depuis 2021, le Groupe Bolloré s'est fixé un premier socle d'objectifs mesurables, validé par les membres du Comité éthique – RSE et anticorruption, lui permettant de renforcer le pilotage de sa politique RSE et de l'ancrer dans une démarche d'amélioration continue.

Ces engagements s'inscrivent et font vivre la politique RSE du Groupe Bolloré au quotidien au sein de chaque cœur de métier dans une logique d'amélioration continue. En 2021, le Groupe a concentré ses efforts sur les enjeux relatifs à la lutte contre le changement climatique et la mise en conformité des activités du Groupe au reporting taxonomie.

1.1.4.1. SYNTHÈSE DES OBJECTIFS ET AVANCEMENT DE LA STRATÉGIE RSE

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

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

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

1.1.4.2. ÊTRE À L'ÉCOUTE DE SES PARTIES PRENANTES POUR OPTIMISER LA PERFORMANCE

1.1.4.2.1. UN GROUPE ATTENTIF À SES PARTIES PRENANTES

Le Groupe et ses divisions s'attachent à prendre en considération les attentes et préoccupations de leurs parties prenantes internes et externes, à tous les niveaux de l'organisation. Si une méthodologie de dialogue structurée n'est pas encore formalisée au niveau Groupe, les divisions et filiales maintiennent un dialogue permanent avec leurs parties prenantes (communautés locales, clients, fournisseurs, etc.), adapté au regard de leurs contextes locaux et opérationnels (voir 1.2.4.2.3. Construire et maintenir un dialogue avec les parties prenantes). En outre, dans le cadre de la démarche de certification ISO 9001, une cartographie des parties intéressées pertinentes est exigée pour les entités concernées. En 2021, 79 % des entités du Groupe répondant au reporting RSE ont déclaré être certifiées ou avoir au moins un site certifié ISO 9001.

Le dialogue avec les parties prenantes est au cœur de la culture d'entreprise. Chaque année, le Groupe est attentif aux exigences de ses parties prenantes externes, qu'il s'agisse :

- des exigences et obligations émanant des autorités publiques et institutions réglementaires et de marché (déclaration de performance extra-financière, loi sur le devoir de vigilance, loi Sapin II, règlement général sur les données personnelles, loi sur la lutte contre l'évasion fiscale, taxonomie européenne, etc.) ;
- des investisseurs : face à la montée en puissance progressive des critères ESG chez les investisseurs, la Direction RSE, rattachée à la Direction financière, travaille main dans la main avec le service relation investisseurs pour intégrer les exigences et répondre aux attentes et questions des analystes adressées au Groupe. Vivendi développe une communication ad hoc pour les analystes et investisseurs qui répond à l'intérêt croissant de la communauté financière pour les questions environnementales, sociales et de gouvernance (ESG). En 2020, une consultation des principaux investisseurs institutionnels ESG français et internationaux présents au capital de Vivendi a été organisée par la Direction des relations investisseurs pour mieux appréhender leur perception du Groupe ;
- des organismes de notation extra-financière, avec lesquels le Groupe renforce ses échanges chaque année dans la volonté d'améliorer sa performance ESG et de mieux répondre aux attentes de ses parties prenantes. Le dialogue constant avec l'ensemble de ces organismes de notation permet au Groupe d'identifier les axes d'amélioration sur les volets ESG, mais également de mieux comprendre son positionnement sectoriel. Ces informations font l'objet d'une attention particulière de la part du Vice-Président du Conseil

d'administration et Directeur financier du Groupe Bolloré et sont relayées chaque année lors du Comité éthique – RSE et anticorruption ;

- des clients de ses business units avec qui le Groupe s'engage à fournir la meilleure qualité de produits et de services dans le respect de ses engagements RSE sur l'ensemble de sa chaîne de valeur (voir 1.2.4.2.3. Construire et maintenir un dialogue avec les parties prenantes) ;
- des fournisseurs et sous-traitants (voir section 2.3.3. Démarche de vigilance au sein de la chaîne d'approvisionnement, Plan de vigilance Groupe) ;
- des communautés locales avec lesquelles les business units Bolloré Ports et Bolloré Railways mènent une démarche de dialogue structurée (voir section 1.2.4.2.3. Construire et maintenir un dialogue avec les parties prenantes) ;
- des grandes institutions et agences multilatérales (Pacte mondial des Nations unies) ;
- des médias ou des ONG en travaillant toujours à cet effort de transparence.

Le Groupe assure également un dialogue régulier avec ses parties prenantes internes, telles que les instances de représentation du personnel, afin de garantir et de promouvoir dans la durée un dialogue social de qualité mettant en relation réalité économique entrepreneuriale et réponse aux attentes sociales internes, adapté aux spécificités de chaque pays quant au dispositif légal en vigueur. Ce déploiement se matérialise au sein du Groupe dans le cadre de négociations avec les représentants du personnel ou bien selon d'autres formes, en fonction des législations de chaque pays du réseau. Il est à noter que, dans les pays où les conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT) sur les libertés syndicales n'ont pas été ratifiées, les filiales du Groupe s'engagent à faciliter l'expression des salariés (voir section 1.2.1.2.2. Promouvoir un dialogue social et des conditions de travail de qualité).

En 2021, une première démarche d'identification des parties prenantes externes a été lancée au niveau Groupe (banques, bailleurs de fonds, investisseurs, clients, etc.). Une identification exhaustive de leurs enjeux prioritaires, de leurs attentes et de leur niveau d'influence vis-à-vis du Groupe a été menée, en vue de compléter la matrice de matérialité avec les enjeux prioritaires du Groupe. À l'horizon 2024, le Groupe souhaiterait déployer une méthodologie d'identification des parties prenantes clés dans les filiales, afin de structurer la prise en compte des attentes et besoins en local, et de renforcer l'effectivité de ses dispositifs de vigilance, toujours dans le but de construire une relation de confiance dans la durée.

1.1.4.2.2. RÉSULTATS 2021 DES NOTATIONS EXTRA-FINANCIÈRES DU GROUPE BOLLORÉ

Depuis trois ans, le score ESG attribué au Groupe par les différents organismes a progressé grâce à :

- l'amélioration de la lisibilité de la stratégie RSE à travers divers supports de communication (DPEF, Rapport RSE, Chartes, etc.) ;
- la mise en œuvre de politiques plus homogènes et indicateurs de suivi pertinents ;
- la formalisation d'un échange plus structuré entre l'équipe RSE et les analystes ESG.

Les organismes de notation extra-financière sont sélectionnés selon plusieurs critères :

- l'utilisation massive de leurs analyses par les investisseurs ;
- la diffusion des scores ESG sur des plateformes financières ;
- une méthodologie d'évaluation complète qui permet d'améliorer la performance sur l'ensemble des volets ESG.

	CDP	Vigeo Eiris	ISS ESG	Sustainalytics
Échelle de notation	Notation par palier : • D- à D : Disclosure • C- à C : Awareness • B- à B : Management • A- à A : Leadership	Performance level : • Weak (0 à 29) • Limited (30 à 49) • Robust (50 à 59) • Advanced (60 à 100)	ISS ESG Rating : échelle de notation de 1 (risque faible) à 10 (risque élevé)	Échelle de notation : • Severe (score supérieur à 40) • High (score compris entre 30 et 40) • Medium (score compris entre 20 et 30) • Low (score compris entre 10 et 20) • Negligible (score compris entre 0-10)
Notation 2021	• « Climate Change » = A- • « Supplier Engagement » = A-	• Score ESG = 53/100 • Niveau Robust • Rang sectoriel : 12^e sur 44	• ISS ESG Rating : – Score de 1 sur E et S – Score de 7 sur G	• ESG Score : 11,7 – Low Risk • Rang sectoriel (médias) : 17^e sur 291
	=	↑	↑	↑

Les business units du Groupe sont, elles aussi, régulièrement sollicitées par des organismes de notation extra-financière :

- la performance RSE de Bolloré Logistics a été évaluée au niveau Platinum en 2021 par l'organisme EcoVadis, qui place Bolloré Logistics dans le top « 1 % » des sociétés les plus performantes évaluées selon le référentiel EcoVadis ;
- concernant les activités de stockage d'électricité et systèmes, la filiale IER a obtenu le niveau Silver par l'organisme EcoVadis en 2021.

Par ailleurs, Vivendi poursuit ses échanges avec plusieurs agences de notation extra-financière, avec le double avantage d'affiner le positionnement du groupe sur le marché et d'identifier ses zones de progressions (voir document d'enregistrement universel 2021 de Vivendi – chapitre 2 – 1.3.1. L'instauration d'un dialogue continu avec les parties prenantes).

1.1.5. ANALYSE DE LA DURABILITÉ DES ACTIVITÉS DU GROUPE BOLLORÉ AU REGARD DE LA CLASSIFICATION DE LA TAXONOMIE EUROPÉENNE

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

Une activité économique est dite « durable », si elle contribue de façon substantielle à l'un des six objectifs environnementaux du règlement taxonomie, ne cause pas de préjudice aux cinq autres objectifs restants et respecte les standards sociaux minimums. À ce jour, deux annexes relatives aux deux premiers objectifs d'atténuation et d'adaptation au changement climatique

sont publiées. Elles seront complétées des publications relatives aux quatre autres objectifs environnementaux courant 2022, pour une mise en application sur l'exercice 2023.

Conformément à ce règlement, le Groupe Bolloré est soumis au titre de l'exercice 2021 à l'obligation de publier la part du chiffre d'affaires, des dépenses d'investissement (Capex) et des dépenses d'exploitation (Opex) des activités éligibles au titre des deux objectifs climatiques.

Le groupe Vivendi est également soumis à la mise en application du règlement taxonomie. Le résultat des travaux est détaillé au sein de la déclaration de performance extra-financière de Vivendi (voir document d'enregistrement universel 2021 de Vivendi – chapitre 2 – section 2.4. La taxonomie européenne). Les paragraphes suivants couvrent la totalité du périmètre de consolidation financière du Groupe Bolloré.

1.1.5.1. APPROCHE MÉTHODOLOGIQUE

1.1.5.1.1. PHASE D'IDENTIFICATION DES ACTIVITÉS « ÉLIGIBLES »

Afin de répondre à cette nouvelle obligation de reporting, les Directions RSE et consolidation financière du Groupe Bolloré ont initié au second semestre 2021, en association avec les directions RSE et financières de chacune des divisions et avec l'appui d'un cabinet spécialisé, des réunions dédiées au reporting taxonomie. Ces réunions avaient pour objectifs :

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

La phase d'identification des segments d'activités éligibles a été menée sur la base d'une approche méthodologique comprenant une analyse fine et détaillée des activités du Groupe au regard des activités économiques éligibles décrites dans les annexes du règlement. Avec l'aide du cabinet spécialisé, des fiches détaillées ont été construites et présentées aux interlocuteurs identifiés pour chacune des divisions afin d'appréhender les critères techniques d'alignement requis par activité éligible.

Les activités suivantes du Groupe Bolloré, non identifiées dans la taxonomie européenne, ont été considérées non éligibles :

- la division Logistique pétrolière, qui comprend l'achat/vente de produits pétroliers et de biocarburants ;
- au sein de la division Transport et logistique, le freight forwarding, métier d'intermédiation qui consiste à organiser les chaînes de transport sans détention directe des moyens logistiques concernés, n'a pas été considéré éligible. D'une part, l'achat d'espace à bord des moyens de transport n'entre pas dans les descriptions des deux annexes et, d'autre part, les activités d'intermédiation, faute de maîtrise des moyens de transport concernés, ne contribuent pas substantiellement aux objectifs environnementaux définis dans le règlement taxonomie.

Un fichier couvrant le reporting réglementaire 2021 sur l'éligibilité a été élaboré pour transmission aux directions financières de chacune des divisions afin de collecter les indicateurs relatifs au chiffre d'affaires (CA), aux dépenses d'investissement (Capex) et d'exploitation (Opex). Les éléments collectés pour chacune des divisions ont fait l'objet d'une consolidation afin de présenter une vision globale à l'échelle du Groupe des activités éligibles au règlement taxonomie.

1.1.5.1.2. INFORMATIONS FINANCIÈRES

Les travaux d'identification réalisés au 31 décembre 2021 ont porté sur les trois indicateurs clés (« KPI ») tels que définis ci-dessous :

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

Les données financières utilisées sont issues pour :

- le chiffre d'affaires, conforme à celui retenu dans les comptes consolidés aux normes IFRS, directement des comptes consolidés ;
- les Capex et Opex totaux, de données financières consolidées détaillées utilisées pour les comptes consolidés 2021 du Groupe Bolloré ;

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

1.1.5.2. APPLICATION DU RÈGLEMENT TAXONOMIE AUX ACTIVITÉS DU GROUPE BOLLORÉ

1.1.5.2.1. RÉPARTITION DU CHIFFRE D'AFFAIRES POUR L'EXERCICE 2021

Le chiffre d'affaires consolidé du Groupe Bolloré au 31 décembre 2021 s'élève à 19 771 millions d'euros. Les travaux réalisés ont permis d'identifier que 36 % du chiffre d'affaires réalisé en 2021 par le Groupe Bolloré est éligible au titre des deux objectifs environnementaux de la taxonomie européenne liés au changement climatique.

- Pour la division Transport et logistique : le chiffre d'affaires de la logistique contractuelle d'entrepôt, des activités de concessions portuaires et ferroviaires, a été considéré comme éligible à 16 %.

- Pour la division Communication : le chiffre d'affaires lié à la production, diffusion, programmation de contenus, promotions de spectacles et enregistrements musicaux a été considéré comme éligible à 60 %.
- Pour la division Stockage d'électricité et systèmes : le chiffre d'affaires réalisé au titre de la fabrication de films plastiques de base, de l'électromobilité et des bornes de charge, des véhicules et batteries électriques a été déterminé comme éligible à 55 %.

1.1.5.2.2. RÉPARTITION DES DÉPENSES D'INVESTISSEMENTS (CAPEX) POUR L'EXERCICE 2021

L'analyse menée sur les dépenses d'investissement (Capex) du Groupe Bolloré a permis d'identifier que 86 % des Capex, s'élevant à 2 949 millions d'euros, sont éligibles au titre des deux objectifs environnementaux de la taxonomie européenne liés au changement climatique.

Ces Capex éligibles comprennent :

- pour la division Transport et logistique : 58 % des Capex de la logistique contractuelle, du transport routier de fret, des concessions ferroviaires et portuaires ;
- pour la division Logistique pétrolière : en raison de la non-éligibilité de ces activités au règlement taxonomie, 17 % des Capex, portant uniquement sur les mesures individuelles permettant d'améliorer l'efficacité énergétique des sites et de réduire les émissions de gaz à effet de serre, ont été comptabilisés ;

- pour la division Communication : 90 % des Capex liés à l'acquisition de contenus, de décodeurs, d'actifs de droits d'utilisation concernant les baux immobiliers et aux mesures individuelles visant à améliorer l'efficacité énergétique des bâtiments et atténuer les émissions de gaz à effet de serre ;
- pour la division Stockage d'électricité et systèmes : 87 % des Capex effectués au titre de la fabrication de films plastiques de base, de l'électromobilité et des bornes de charge, des véhicules et batteries électriques.

1.1.5.2.3. RÉPARTITION DES DÉPENSES D'EXPLOITATION (OPEX) POUR L'EXERCICE 2021

Sur l'exercice 2021, la part des dépenses d'exploitation (Opex) tels que définis par le règlement taxonomie représente moins de 10 % des charges opérationnelles totales du Groupe Bolloré. Compte tenu des postes de charges visés (total des frais de recherche et développement non capitalisés, des frais

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

1.1.5.3. CHIFFRE D'AFFAIRES ET CAPEX ÉLIGIBLES PAR DIVISION AU 31 DÉCEMBRE 2021

(en millions d'euros)	Dénominateur au 31/12/2021	Éligibilité en %
Total chiffre d'affaires	19 771	36 %
Transport et logistique	7 313	16 %
Logistique pétrolière	2 509	0 %
Communication	9 567	60 %
Stockage d'électricité et systèmes	370	55 %
Autres (actifs agricoles, holdings)	12	0 %
Total Capex	2 949	86 %

1.2. Quatre piliers fondamentaux pour un engagement durable

Au sein de ses quatre axes d'engagements stratégiques, le Groupe Bolloré intègre l'ensemble des moyens mis en œuvre pour maîtriser ses risques extra-financiers prioritaires et saisir les opportunités. Il promeut ainsi dans l'ensemble de ses divisions la mise en œuvre de démarches vigilantes vertueuses pour

s'assurer que les politiques, process et plans d'amélioration en place assurent sa performance extra-financière sur le long terme. La maîtrise des risques prioritaires du Groupe Bolloré est explicitée ci-dessous.

1.2.1. FÉDÉRER ET PROTÉGER LES FEMMES ET LES HOMMES, PREMIÈRE FORCE DE L'ENTREPRISE

Le Groupe Bolloré est présent dans des métiers particulièrement exposés aux risques d'accident du travail. Ainsi, la santé et la sécurité des collaborateurs, travailleurs sous-traitants, ainsi que des personnes indirectement exposées aux activités du Groupe est une priorité majeure. Par ailleurs, le Groupe se

positionne comme un employeur de référence, plaçant l'engagement et les compétences des salariés au cœur de sa performance, en déployant des actions spécifiques pour recruter les talents de demain dans ses différents cœurs de métier.

1.2.1.1. PROTÉGER LA SANTÉ ET ASSURER LA SÉCURITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES EXPOSÉS DANS LE CADRE DE NOS ACTIVITÉS

1.2.1.1.1. LES RISQUES DE SANTÉ ET SÉCURITÉ DES COLLABORATEURS ET DES TIERS

Santé et sécurité des collaborateurs et des tiers ⁽¹⁾

Priorisation des risques liés à la santé et la sécurité des collaborateurs et des tiers

Transport et logistique			Logistique pétrolière	Stockage d'électricité et systèmes		Communication
Bolloré Ports	Bolloré Railways	Bolloré Logistics	Bolloré Energy	Division Bretagne	Blue Systems	Vivendi

(1) Risque prioritaire extra-financier.

En bleu : risque extra-financier prioritaire à l'échelle de la business unit et/ou division.

Les activités de transport et logistique, de logistique pétrolière et de stockage d'électricité et systèmes exercent leurs métiers au sein d'environnements présentant des risques potentiellement élevés d'accidents. L'enjeu est particulièrement matériel au regard des activités industrielles, telles que celles liées à la manutention, aux activités de production et d'assemblage, à la construction, au transport de marchandises ou de personnes, ou encore liées à la manipulation et au transport de produits dangereux. La forte implantation internationale de Bolloré Transport & Logistics – 111 pays, dont 47 en Afrique – exige par ailleurs une vigilance spécifique en fonction du contexte local.

Au même titre que pour ses salariés, le Groupe Bolloré a identifié la santé et la sécurité des partenaires et sous-traitants présents sur ses sites, ainsi que celles des communautés locales pouvant être impactées par ses activités

parmi ses risques prioritaires. Les risques relatifs à la sécurité des tiers dans le cadre des activités de transport de marchandises et de personnes sont particulièrement matériels. La maîtrise des risques RSE prioritaires identifiés pour la division Communication est explicitée dans le chapitre 2 – Performance extra-financière du document d'enregistrement universel 2021 de Vivendi (risques liés à la santé et la sécurité au travail des collaborateurs – voir la section 4.3.1.1. Proposer une expérience passionnante et unique, et risques liés à la santé et la sécurité des clients et usagers des produits et services – voir sections 1.3.1. L'instauration d'un dialogue continu avec les parties prenantes, 4.2.3. Encourager une culture de responsabilité, 4.2.3.3. Assurer à nos publics un environnement protégé pour une expérience de divertissement positive, 4.3.3.3. Faciliter l'engagement des clients).

1.2.1.1.2. DES SYSTÈMES DE MANAGEMENT DE RÉFÉRENCE POUR GARANTIR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DES COLLABORATEURS ET DES TIERS

Politique Groupe

Le Groupe déploie sur l'ensemble de ses activités et implantations des systèmes de management reposant sur des référentiels reconnus tels que l'ISO 45001 (ex-OHSAS 18001 pour le management de la santé et de la sécurité au travail), ISO/TS-IRIS (International Railway Industry Standard) au titre du système de la gestion de la sécurité ferroviaire SGS, ou d'autres normes internationales. La mise en œuvre de ces systèmes de management est garante de la prise en compte au quotidien de la santé et de la sécurité des collaborateurs du Groupe au sein d'un cycle de vigilance vertueux encadré par des politiques et procédures appropriées permettant d'assurer la maîtrise de ce risque (voir section 2. Plan de vigilance du Groupe Bolloré). Le Groupe s'engage à investir dans la prévention des risques professionnels et des accidents, à améliorer les conditions de travail, ainsi qu'à former et sensibiliser ses collaborateurs et les parties prenantes intervenant sur les sites (ex. : sous-traitants, entreprises extérieures, partenaires, fournisseurs, clients, etc.).

La Direction QHSE (qualité, hygiène, sécurité, environnement) de chaque business unit occupe une place prépondérante au sein des organisations avec pour principales missions :

- de coordonner, concevoir, revoir et manager les programmes d'amélioration continue et qualité de service ;
- d'accompagner le développement de la culture HSE ainsi que les bonnes pratiques ;
- de garantir le maintien des certifications métiers, menant à l'amélioration des performances et gage de confiance pour les clients.

Chaque business unit dispose d'un système de management QHSE formalisé par des procédures générales et opérationnelles qualité, hygiène, santé, sécurité et environnement. Déclinée selon les activités en différentes

politiques dédiées, elle constitue un cadre promouvant la prévention des accidents et incidents, de manière à garantir un environnement de travail sûr, doté d'équipements conformes aux normes et réglementations en vigueur, et veillant au bien-être des collaborateurs, tout en les responsabilisant aux aspects santé et sécurité de leurs activités.

La performance des politiques QHSE est supervisée par les Directions générales de chaque business unit, qui s'assurent de la disponibilité des ressources nécessaires à la mise en œuvre, au maintien et à l'amélioration continue de son système de management QHSE. Elles fixent des objectifs à leur niveau, surveillent l'application des plans d'action et s'assurent de la correction des écarts constatés, au travers de l'analyse des incidents/accidents, de la conduite d'audits, d'inspections et de l'analyse de la performance pour mesurer l'efficacité du système de management QHSE.

Les règles auxquelles les sous-traitants doivent se conformer sont par ailleurs établies, voire font l'objet au sein des activités de transport et de logistique d'exigences contractuelles spécifiques.

Objectifs et avancement

Afin d'homogénéiser les politiques et indicateurs de suivi des différentes business units du Groupe, un socle d'indicateurs relatif au risque de santé-sécurité des collaborateurs et des tiers, commun à l'ensemble des divisions (hors Vivendi) est déployé depuis 2019 (voir le tableau « Indicateurs de suivi du déploiement de systèmes de management HSE du Groupe Bolloré »).

Ce travail a encore été renforcé par la fixation d'objectifs raisonnables, validés début 2021 par la Direction générale (membres du Comité éthique – RSE et anticorruption) et cohérents avec la démarche d'amélioration continue inscrite au cœur des politiques existantes.

Domaine d'action	Objectifs Groupe	Horizon	Avancement au 31/12/2021	Avancement au 31/12/2020
Engagement des instances dirigeantes dans le suivi de la performance du Groupe à assurer la santé et la sécurité des collaborateurs et des tiers	<ul style="list-style-type: none"> 100 % des entités juridiques intégrées au périmètre de reporting RSE ⁽¹⁾ suivent annuellement leur performance HSE en Comité de direction, Comité exécutif ou Conseil d'administration 	2022	<ul style="list-style-type: none"> 91 % des entités déclarent suivre la performance HSE en Comité de direction, Comité exécutif ou Conseil d'administration 	<ul style="list-style-type: none"> 90 % des entités déclarent suivre la performance HSE en Comité de direction, Comité exécutif ou Conseil d'administration
Implémentation de systèmes de management de la santé et de la sécurité au travail	<ul style="list-style-type: none"> 100 % de l'effectif du périmètre de reporting RSE ⁽¹⁾ couvert par un système de management de la santé-sécurité 	2022	<ul style="list-style-type: none"> 99 % de l'effectif du périmètre de reporting RSE couvert par un système de management hygiène, sécurité, environnement (HSE) 	<ul style="list-style-type: none"> 99 % de l'effectif du périmètre de reporting RSE couvert par un système de management hygiène, sécurité, environnement (HSE)
Certification	<ul style="list-style-type: none"> 70 % des entités couvertes par un système de management HSE comptent au moins un site certifié ou labellisé santé-sécurité par l'un des référentiels suivants : ISO 45001 ou OHSAS 18001, SQAS, ICMI, ISPS, TAPA FSR, ISO 22000 ou Pedestrian Free Yard 	2022	<ul style="list-style-type: none"> 75 % des entités couvertes par un système de management HSE comptent au moins un site certifié ou labellisé santé-sécurité par l'un des référentiels suivants : ISO 45001 ou OHSAS 18001, SQAS, ICMI, ISPS, TAPA FSR, ISO 22000 ou Pedestrian Free Yard 	<ul style="list-style-type: none"> 54 % des entités couvertes par un système de management HSE comptent au moins un site certifié ou labellisé santé-sécurité par l'un des référentiels suivants : ISO 45001 ou OHSAS 18001, SQAS, ICMI, ISPS, TAPA FSR, ISO 22000 ou Pedestrian Free Yard

(1) Voir 1.3.2.1. Note méthodologique du reporting RSE.

Des systèmes de management de la santé et la sécurité adaptés aux spécificités des activités

En réponse aux enjeux soulevés par leur implantation dans de nombreux territoires, les systèmes de management QHSE respectent en priorité les exigences légales et réglementaires applicables et peuvent être renforcés au regard des risques propres à chaque activité.

• Transport et logistique

Bolloré Ports

Bolloré Ports a lancé en 2014 un processus de sécurité spécifique, le Pedestrian Free Yard. Partie intégrante du système de management de la sécurité qui couvre 100 % des entités et concessions, ce référentiel interne au Groupe Bolloré concourt à faire des terminaux à conteneurs des endroits où le personnel exerce en toute sécurité. Basé sur la norme ISO 45001, le Pedestrian Free Yard adapte la maîtrise des enjeux santé et sécurité au travail aux activités de manutention portuaire. Évalué chaque année par la Direction générale et certifié par des bureaux de contrôle agréés et indépendants, ce référentiel a permis de réduire significativement le nombre d'accidents et d'incidents dans les ports depuis sa mise en place. Parmi les 19 entités de Bolloré Ports qui sont intégrées dans le processus de labellisation Pedestrian Free Yard basé sur la norme ISO 45001, 5 entités sont certifiées ISO 45001.

Par ailleurs, un reporting est effectué par l'ensemble des terminaux et concessions, où plus d'une vingtaine d'indicateurs de performance relatifs à la sécurité et la santé des collaborateurs et des tiers sont suivis mensuellement et contrôlés annuellement par un cabinet d'audit.

Bolloré Railways

Bolloré Railways travaille depuis 2019, en concertation avec un organisme de certification indépendant, à l'élaboration d'un système de gestion de la sécurité (SGS) ferroviaire sur mesure pour ses deux entités ferroviaires, basé sur des référentiels internationaux reconnus tels que les normes ISO 9001, ISO/TS 22163 version 2017 ou encore les règlements généraux de sécurité (RGS) propres à chaque réseau ferré. Par la création de cette norme sur mesure, Bolloré Railways souhaite s'assurer de la prise en compte des spécificités de son activité ferroviaire sur toute la chaîne métier (maintenance, gestion des opérations) en tenant compte des particularités liées au contexte africain. Bien que la crise sanitaire ait perturbé le déploiement de la norme SGS sur mesure, des processus ont néanmoins été mis en place. En 2021, les indicateurs de sécurité ferroviaire (AIPE) ont vu une nette amélioration.

Bolloré Logistics

Bolloré Logistics poursuit le déploiement de la certification de son système de management intégré hygiène, sécurité, environnement (HSE) au sein de son réseau.

Système de management intégré (SMI) multisites de Bolloré Logistics

En 2020, Bolloré Logistics a obtenu la triple certification multisites SMI regroupant l'ensemble des normes relatives à la santé et sécurité au travail (ISO 45001), le management de la qualité (ISO 9001) et l'environnement (ISO 14001). Délivrée par Bureau Veritas, cette certification couvre les entités situées dans

les régions Europe, Amériques, Asie-Pacifique, Moyen-Orient et Asie du Sud, et a été étendue au continent africain en 2021. Plus de 420 sites dans 77 pays sont désormais couverts par la triple certification, dont 136 sites dans 29 pays en Afrique. Destinée à harmoniser les procédures actuelles du réseau au niveau mondial, cette certification permettra à Bolloré Logistics de poursuivre le déploiement des processus opérationnels communs pour répondre aux exigences de ses clients et améliorer ses méthodes et outils de management pour tendre vers plus de performance.

À noter enfin que Bolloré Logistics déploie un système de management QHSE sur 100 % de ses entités, dont 82 % sont certifiées ISO 45001.

Par ailleurs, la Direction QHSE Corporate a poursuivi l'accompagnement à l'utilisation de sa plateforme de pilotage dédiée aux activités qualité, santé, sécurité, sûreté et environnement « B'Excellent », lancée en 2019. Adressée au réseau QHSE, mais également à l'ensemble des managers, cette plateforme permet une meilleure maîtrise du pilotage des activités HSE, une gestion des données grâce aux différents tableaux de bord (reporting HSE, enregistrement et suivi des incidents et accidents, état d'avancement du plan d'action, planification et réalisation des inspections, des plans de continuité d'activité, etc.), et l'analyse de la performance QHSE des entités de Bolloré Logistics partout dans le monde.

• Logistique pétrolière

Chez Bolloré Energy, la politique environnement, santé et sécurité, mise à jour en 2019, encadre les risques associés aux enjeux de santé et de sécurité au travail. Bolloré Energy met tout en œuvre afin de satisfaire le niveau d'exigence de ses clients et a développé un référentiel de bonnes pratiques pour maîtriser les risques relatifs à la santé et à la sécurité au travail, et tout particulièrement dans le transport, dans le cadre de l'acheminement de ses produits et services auprès des particuliers. En 2021, afin de centraliser le processus de recensement des accidents de travail, un outil de déclaration des accidents de travail en ligne a été mis en place.

• Stockage d'électricité et systèmes

Division Bretagne

Les politiques santé et sécurité des activités industrielles de la division Bretagne s'appliquent aux filiales Bolloré Films diélectriques, Bolloré Films Packaging, Blue Solutions et Bluebus. Elles se déclinent à travers des programmes d'amélioration présentés et validés chaque année par les instances représentatives du personnel. 100 % des sites ont un système appliquant les principes de l'ISO 45001. Le site de production des films plastiques d'emballage est certifié BRC et ISO 22000, assurant la sécurité des emballages alimentaires. Les sites de production de batteries Blue Solutions sont certifiés selon la norme automobile IATF 16949:2016, renforçant les aspects liés à la sécurité, la traçabilité et les spécifications techniques exigées pour la production automobile.

Blue Systems

IER et Automatic Systems, entités de Blue Systems, couvrent les enjeux de santé et sécurité au travail des salariés et des tiers, déploient un système de management HSE et font l'objet d'audits d'évaluation.

Le système de management HSE comprend la publication de la documentation (document unique, programme de prévention des risques, d'amélioration des conditions de travail, consignes et fiches de sécurité, etc.), la sensibilisation et la formation à la prévention des risques auxquels les collaborateurs sont exposés (habilitation électrique, manutention manuelle, risque chimique, etc.), l'analyse systématique des causes des accidents du travail sur tous les sites, la mise en place de plans d'action et propositions d'actions correctives, et la publication aux

parties prenantes. Les actions en termes de santé-sécurité au travail sont formalisées dans un plan d'action général suivi en permanence qui donne lieu à un bilan annuel validé par les instances représentatives du personnel (CSE).

Par ailleurs, le service SAV/Chantier d'Automatic Systems Belgique est certifié VCA depuis 2008, lui donnant les moyens de maîtriser les risques de sécurité qu'il rencontre sur chaque nouveau site d'installation ou d'intervention (maintenance, réparation).

Indicateurs ⁽¹⁾ de suivi du déploiement de système de management HSE du Groupe Bolloré ⁽²⁾

(en pourcentage)	Transport et logistique	Logistique pétrolière	Stockage d'électricité et systèmes	Autres	Total 2021	Total 2020	Variation 2020-2021
Part de collaborateurs couverts par un système de management HSE ⁽²⁾	100	100	88	93	99	99	0
Part d'entités ayant mis en place un système de management HSE ⁽²⁾	100	100	90	67	98	98	0
Dont la part d'entités ayant fait l'objet d'un audit d'évaluation du système de management HSE	73	40	100	0	72	73	- 1
Dont la part d'entités ayant au moins un site certifié ou labellisé santé-sécurité par l'un des référentiels suivants : ISO 45001 (ou OHSAS 18001), SQAS, ICMI, ISPS, TAPA FSR, ISO 22000 ou Pedestrian Free Yard	85	0	22	0	75	54	+ 21

(1) Ces indicateurs sont issus du reporting RSE (voir section 1.3.2.1. Note méthodologique du reporting RSE).

(2) Ces indicateurs portent sur le périmètre Groupe Bolloré hors Vivendi. La maîtrise des risques santé-sécurité de la division Communication est explicitée dans le chapitre 2 – Performance extra-financière du document d'enregistrement universel 2021 de Vivendi.

1.2.1.1.3. PRÉVENIR LES ACCIDENTS, LES RISQUES PROFESSIONNELS ET AMÉLIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Politique Groupe

Dans le cadre des systèmes de management QHSE, les risques professionnels liés aux activités et aux métiers du Groupe font l'objet d'analyses spécifiques en matière de santé et de sécurité. Ainsi, les entités réalisent des cartographies des risques professionnels, régulièrement mises à jour, en collaboration étroite avec les managers locaux, les partenaires sociaux, la médecine du travail et d'autres parties prenantes.

Sur ces constats, des règles d'ergonomie et des moyens de réduction des risques sont ainsi déployés. Les audits réguliers ainsi que l'analyse des incidents et accidents mis en œuvre par les entités du Groupe donnent lieu à des plans d'amélioration intégrant des mesures de prévention et correction. Chaque entité identifie et répond naturellement aux exigences externes

applicables, qu'il s'agisse de réglementations ou de clauses contractuelles. Des visites des postes de travail permettent d'évaluer les risques professionnels en collaboration avec le médecin de l'entreprise.

Les entreprises extérieures devant effectuer des travaux réguliers sur site sont amenées à faire l'objet de plans de prévention et de permis de travail visant à garantir au minimum la protection des travailleurs et des collectivités en matière d'hygiène et de sécurité. Des audits et inspections santé et sécurité sont menés en interne pour renforcer la prévention par un suivi régulier des sites, des installations et des équipements, ainsi que par des bureaux de contrôle externes pour les installations et équipements soumis à une obligation de vérification réglementaire.

Objectifs et avancement

Domaine d'action	Objectifs Groupe	Horizon	Avancement au 31/12/2021	Avancement au 31/12/2020
Prévention des accidents, des risques professionnels et amélioration des conditions de travail	<ul style="list-style-type: none"> • Cartographie et/ou évaluation des risques professionnels à réaliser par 100 % des entités juridiques intégrées au périmètre de reporting RSE ⁽¹⁾ • Mise à jour obligatoire tous les deux ans ou en cas de modification des activités 	2022	<ul style="list-style-type: none"> • 75 % (contre 74 % en 2020) des entités déclarent avoir réalisé une cartographie et/ou évaluation de leurs risques professionnels en 2021 • Dont 94 % des entités déclarent l'avoir mise à jour entre 2020 et 2021 	<ul style="list-style-type: none"> • 74 % (contre 71 % en 2019) des entités déclarent avoir réalisé une cartographie et/ou évaluation de leurs risques professionnels en 2020 • Dont 96 % des entités déclarent l'avoir mise à jour entre 2019 et 2020
Accidentologie	<ul style="list-style-type: none"> • Fixation d'un objectif LTIFR pour chaque business unit ⁽²⁾ • Mise en place d'un suivi de l'accidentologie des sous-traitants 	2022 2025	<ul style="list-style-type: none"> • Objectif LTIFR en place au sein des business units Bolloré Ports, Bolloré Railways, Bolloré Logistics et Bolloré Energy • Suivi en place dans les business units Bolloré Ports et Bolloré Railways 	<ul style="list-style-type: none"> • Application d'un objectif LTIFR par chacune des business units à évaluer en 2021 • Suivi en place dans les business units Bolloré Ports et Bolloré Railways

(1) Voir chapitre 2 – 1.3.2.1. Note méthodologique du reporting RSE.

(2) Le LTIFR (Lost Time Injury Frequency Rate = taux de fréquence d'accidents du travail avec arrêt).

La prévention des accidents, des risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail au sein des activités du Groupe

Au sein de chaque business unit, les métiers et postes de travail, parfois très spécifiques et à risques, font l'objet d'analyses de risques pour prévenir les risques professionnels et les accidents, et optimiser les conditions de travail des collaborateurs. Au sein des activités de transport et de logistique, des politiques adaptées sont déployées, suivies et révisées régulièrement pour prévenir les risques majeurs (ex. : General driving rules, Drugs and alcohol policy, etc.). Chez Bolloré Ports et Bolloré Railways, le management est objectif sur deux principaux objectifs : atteindre l'objectif de zéro accident et un LTI (Lost Time Injury) inférieur à 1 (taux de fréquence des accidents avec arrêt).

Des tests de dépistage des comportements à risques dus à la prise de médicament, alcool ou drogue sont par exemple menés de manière systématique en amont de la prise de poste d'employés tels que les portiqueurs ou conducteurs de locomotives et de transports spécialisés identifiés comme étant des métiers à risques majeurs.

Des actions de sensibilisation, ainsi que des politiques santé-sécurité sont adaptées aux activités et régions d'implantation, essentiellement tournées vers les risques professionnels associés aux opérations de manutention, de stockage et de transport, prenant en compte la tâche, la charge, l'effort physique, l'environnement de travail, ainsi que l'aptitude individuelle. Des règles d'ergonomie et des moyens de réduction du risque sont ainsi déployés, et des mesures spécifiques sont exigées pour s'adapter aux enjeux santé et sécurité associés à chaque activité.

• Transport et logistique

Bolloré Ports

Chez Bolloré Ports, les risques majeurs identifiés concernent notamment les activités de manutention (manœuvre des équipements industriels spécialisés, transport de conteneurs ou encore la manutention de marchandises vrac, hors conteneurs). À titre d'exemple, les portiqueurs travaillant à 70 mètres de hauteur bénéficient d'un aménagement du temps de travail adapté (temps de pause, roulement du personnel). Concernant la manutention conventionnelle, des programmes de formation dédiés à la prévention des risques sont dispensés aux collaborateurs et aux sous-traitants représentant la majorité de la main-d'œuvre portuaire pour ces opérations. En 2021, un programme de formation spécifique sur les risques liés aux matières dangereuses, associant l'ensemble des directeurs QHSE et directeurs d'opération, a été déployé sur les postes de manutention, aussi bien auprès des salariés directs que des sous-traitants. Le nombre d'accidents graves par conteneurs manutentionnés a diminué de plus de 50 %, passant de 1 accident pour 139 000 TEU (Twenty-foot Equivalent Unit) manutentionnés en 2020 à 1 accident pour 264 000 TEU manutentionnés en 2021.

Par ailleurs, les terminaux sont également soumis au Code ISPS (Code international pour la sûreté des navires et des installations portuaires), spécifique à la prévention des risques terroristes terrestres et maritimes. En effet, outre les visites régulières par les autorités portuaires, chaque terminal fait l'objet deux fois par an d'une visite de la US Coast Guard, en charge du respect des recommandations propres au Code ISPS.

Bolloré Railways

Concernant les activités ferroviaires, la démarche de vigilance en matière de prévention des accidents se déploie sur l'ensemble des lignes de chemin de fer et ouvrages d'art, sur toute la chaîne métier. Les principaux risques identifiés ont trait au transport de passagers et au transport d'hydrocarbures. La protection des personnes et des biens est encadrée par un système de maintenance prédictive, préventive et curative s'appliquant aux équipements de traction et équipements mobiles. En 2021 s'est tenue la quatrième édition de la Journée de la sécurité ferroviaire chez Camrail sur le thème « Retour d'expérience et prévention des risques pour un système de gestion de la sécurité résilient », où des portes ouvertes, des exposés sur différentes thématiques et des microfilms « train sécurité » ont notamment été organisés.

Bolloré Logistics

Concernant Bolloré Logistics, les principaux risques professionnels sont notamment liés aux opérations de manutention, de stockage et de transport. Ainsi, les opérateurs sont formés aux bons gestes et postures à adopter avant de réaliser des opérations de manutention manuelle, dont la formation est renouvelée aussi fréquemment que nécessaire. Tout événement accidentel est enregistré dans une base de données afin de pouvoir en assurer une exploitation et une traçabilité, et de résumer toutes les actions correctives mises en œuvre (formation/information, révision de procédure, modification de méthodes de travail, des équipements ou du matériel, etc.). En 2021, environ 85 200 audits et inspections HSE ont été menés au sein du réseau Bolloré Logistics.

• Logistique pétrolière

Concernant les activités de logistique pétrolière, une politique de prévention des accidents majeurs, mise à jour en 2018, est en place sur les sites les plus à risques de Bolloré Energy, participant à la protection des collaborateurs, des tiers (sous-traitants présents sur site), ainsi que des clients. Les principaux risques identifiés étant les risques d'incendie, les risques liés à la circulation routière et les risques en lien avec les gestes et postures, diverses mesures correctives et d'atténuation sont déployées telles que :

- des exercices réguliers de prévention incendie réalisés localement pour parer aux éventuelles situations d'urgence (par exemple un départ de feu au poste de chargement) ;
- le déploiement annuel d'actions de formation des collaborateurs (e-learning, stages, etc.) sur diverses thématiques : SST, risques chimiques, prévention des risques liés au transport de marchandises dangereuses par la route (formations ADR et FCO), etc. ;
- la mise en place en 2020 d'une plateforme de commande en ligne d'équipements de protection spécialement étudiés pour être adaptés aux métiers ;
- le déploiement de plans de prévention (informations sur les risques du site par rapport aux travaux à réaliser), voire de délivrance d'un permis de feu afin d'éviter les risques pour les interventions des entreprises extérieures.

• Stockage d'électricité et systèmes

Division Bretagne

Les risques professionnels identifiés sur les sites de la division Bretagne sont les risques de machines en mouvement, les coupures (engins de coupe, lames), le risque électrique, les risques de manutention de pièces lourdes (moyens de levage) et, chez Blue Solutions, le risque chimique. Les sites français bénéficient d'une politique de prévention des situations de pénibilité au travail au travers d'engagements et d'actions s'intégrant dans la continuité du processus de prévention des risques professionnels en collaboration avec le médecin du travail. L'ensemble des facteurs de pénibilité sont analysés depuis juillet 2016, au-delà de l'obligation légale. Seul le travail en équipes successives alternantes, inhérent à l'activité, ne peut être traité par la prévention. C'est pourquoi les personnes ayant ce rythme de travail durant la majeure partie de leur carrière bénéficient depuis 2016 d'un dispositif d'anticipation de leur départ en retraite permettant de compenser la non-rétroactivité du compte personnel de pénibilité (bonification du compte épargne-temps).

Des mesures de prévention des risques psychosociaux sont par ailleurs déployées à travers des formations pour permettre aux managers et responsables d'équipe de prévenir et mesurer les situations de stress dans les services. En 2021, une campagne de prévention des pratiques addictives en milieu professionnel (alimentation, médicaments, tabac, alcool, stupéfiants, jeux, etc.) a été déployée sur les sites français. Les collaborateurs ont été sensibilisés quant à la posture à avoir lors d'une situation de détresse d'un salarié, par voie d'affichage suivie d'une formation en e-learning, en collaboration avec l'Apave pour les responsables et les correspondants sécurité.

Sécurité de la batterie LMP®

Blue Solutions est spécialisé dans une technologie de batteries « tout solide » dont les qualités intrinsèques de sécurité sont supérieures aux batteries li-ion disposant d'un électrolyte liquide. En cas de percement il n'y a pas d'écoulement de liquide dangereux ou la formation d'atmosphère explosive en milieu confiné. D'autre part, les batteries LMP® sont exemptes de SVHC (Substance of Very High Concern) selon le règlement REACH et de CMR (produits cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction) selon le règlement CLP.

Blue Systems

IER, filiale de Blue Systems, est engagé dans un processus de prévention des risques professionnels, en collaboration étroite avec les partenaires sociaux, les membres des CSSCT, la médecine du travail et d'autres parties prenantes. Les principaux risques identifiés sont ceux induits par les activités de manutention et par le port de charges. Pour prévenir les risques, les implantations des lignes de production et de stockage des usines IER, Automatic Systems et EASIER font l'objet d'optimisations des processus telles que celles mises en œuvre à Besançon depuis 2017, qui ont permis de réduire la probabilité d'occurrence des maladies professionnelles telles que les troubles musculosquelettiques (TMS) par exemple. En 2021, deux gerbeurs d'assistance à la manutention sur les lignes de montage des barrières ont été mis en place sur le site d'Automatic Systems Persan, et une convention a été signée avec la Cramif afin de réduire les accidents du travail et maladies professionnelles liés aux TMS. Chez Automatic Systems, l'ensemble des techniciens SAV, ainsi que les opérateurs ateliers concernés par des travaux électriques ont reçu une formation BA5 (prévention des risques d'accidents par électrisation) en 2021.

De manière générale, les plans d'action santé, sécurité et amélioration des conditions de travail sont suivis avec des taux de réalisation en fin d'année de plus de 80 %.

Prévenir les risques d'atteinte à la santé et la sécurité des tiers (sous-traitants et communautés riveraines)

Les salariés sous-traitants soumis aux mêmes critères d'exigence que les standards appliqués aux collaborateurs du Groupe

• Transport et logistique

Les salariés des entreprises sous-traitantes font l'objet des mêmes analyses et indicateurs de performance spécifiques en matière de santé-sécurité, qu'il s'agisse de réglementations ou de clauses contractuelles. Les risques de coactivité avec les entreprises extérieures sont également analysés, et des mesures de prévention et protection spécifiques sont identifiées. Cette thématique est abordée lors du Comité éthique et compliance hebdomadaire de Bolloré Transport & Logistics composé des membres du Comité exécutif.

Bolloré Ports

Pour Bolloré Ports, l'application des règles de prévention des risques professionnels par les sous-traitants et fournisseurs est un critère essentiel au développement des relations commerciales et fait l'objet d'une autorisation de travail signée des deux parties. Tout écart relatif à un dysfonctionnement ou par rapport aux objectifs préétablis, de la part du sous-traitant, identifié lors des vérifications et inspections est systématiquement traité, documenté, et amendé avec les mesures correctives appropriées (ex. : changement de prestataire). Ainsi, en 2021, dans le cadre de la construction du nouveau terminal CIT à Abidjan, les conditions de travail des salariés des entreprises prestataires des travaux ont été suivies quotidiennement tout au long de l'année. Différents audits ont été menés sur le terrain et ont conduit à l'adoption de mesures spécifiques par le sous-traitant (amélioration des infrastructures d'accueil, des sanitaires, des vestiaires, investissements en matière d'équipements).

Bolloré Logistics

Concernant Bolloré Logistics, un processus de gestion des sous-traitants est établi, de manière à assurer un niveau de qualité en matière HSE. Ce processus se traduit par la qualification, la sélection, ainsi que la surveillance des sous-traitants.

Afin de prévenir les accidents auprès des sous-traitants sur le continent africain, un plan d'action a été déployé par Bolloré Logistics sur les sites identifiés comme prioritaires, notamment la Côte d'Ivoire, le Cameroun et le Kenya. Ce plan d'action est construit autour des axes suivants :

- renforcer l'échange avec les entreprises de transport : remise en main propre d'un courrier à chaque Directeur d'entreprise de transport afin de leur rappeler les exigences QHSE à appliquer, complétée par une sensibilisation sur les risques et règles décrites dans la Charte des transporteurs. La Côte d'Ivoire, le Nigeria, le Bénin et la Guinée ont organisé une convention au cours de laquelle les résultats des accidents/incidents et les causes ont été présentés, ainsi qu'un rappel des exigences décrites dans la Charte ;
- réaliser les audits et inspections : vérifier l'état du matériel, la qualification du conducteur ; réaliser les audits transporteurs : un programme d'audit fournisseurs transport routier est élaboré et conduit dans les différents pays et portent sur l'état du matériel et leur suivi, la documentation, la formation des conducteurs, la connaissance des règles Charte des transporteurs. En 2021, plus de 250 audits ont été réalisés. En cas d'accident responsable à l'origine d'un accident mortel ou grave, la qualification d'une entreprise de transport est suspendue temporairement ;
- communiquer et sensibiliser : poursuite de la formation « Conduite en sécurité (règles d'or) » auprès des chauffeurs routiers (plus de 1 300 chauffeurs formés en 2021) ;
- assurer le pilotage des actions : les pays intègrent dans leurs réunions de pilotage un point d'avancement du plan action et une revue des éventuelles difficultés rencontrées et actions à mettre en œuvre. Par ailleurs, un comité de pilotage est également organisé au niveau HQ pour suivre l'avancement du plan d'action décliné dans les différents pays, le référencement des transporteurs, le dispositif permis à points (entraînant la suspension définitive du conducteur à conduire pour Bolloré Logistics lorsque les 12 points sont perdus ; un mécanisme permet au conducteur de récupérer des points).

En 2021, environ 32 900 audits et inspections HSE ont été menés auprès des sous-traitants de Bolloré Logistics.

La Charte des transporteurs

Les entreprises de transport mobilisées par Bolloré Logistics en Afrique doivent respecter une charte spécifique à cette activité. Ainsi, la Charte du transporteur en Afrique est jointe à tout contrat signé avec les transporteurs sous-traitants. Cette Charte s'inscrit dans une démarche plus large, visant à minimiser les dommages aux personnes, à la cargaison, au matériel et à l'environnement. Elle prévoit notamment :

- la mise à disposition de camions adaptés et en bon état de fonctionnement ;
- la formation en conduite défensive ;
- la bonne santé des conducteurs routiers et leur aptitude à conduire ;
- le respect en tout temps des règles générales de conduite de Bolloré Logistics ;
- le respect en tout temps de la politique sur l'interdiction de l'alcool et de la drogue de Bolloré Logistics.

Sécurité des voyageurs et riverains

• Transport et logistique

Bolloré Ports

Concernant les activités portuaires, des actions de prévention à destination des riverains ont notamment été mises en place dans le cadre de la construction du terminal à Dili. Les populations riveraines pouvant être impactées et mises en situation de risque en raison de l'augmentation du passage de camions dans le cadre des travaux sur le terminal, des mesures spécifiques ont été implémentées, telles que des sessions de sensibilisation, l'adaptation du plan de transport ou encore l'installation de ralentisseurs et dos-d'âne.

Bolloré Railways

Au sein de Bolloré Railways, au-delà des activités des sociétés de sous-traitance et fournisseurs, les politiques sécurité, portées par les Directions générales, couvrent également la sécurité des voyageurs. En 2021, un audit interne portant sur la sécurité des voyageurs a été mené, et un plan d'action a été déployé et analysé lors de chaque comité de suivi de direction (réalisé à plus de 90 % à fin 2021). La sécurité des collaborateurs, des usagers et des populations riveraines fait en outre l'objet d'une protection dédiée par des agents de la police spéciale des chemins de fer, ainsi que par des agents de sécurité de sociétés de gardiennage privées. En complément des différents processus de management de la santé et de la sécurité existants, des cellules psychologiques sont mises en place pour proposer un accompagnement en cas d'incident ferroviaire.

Afin de garantir la sécurité des riverains et populations aux abords des voies sur l'emprise des concessions ferroviaires, plusieurs mesures spécifiques sont déployées :

- Le RGS (Référentiel général de sécurité) a défini une zone de sécurité de 30 mètres de part et d'autre de la voie, par principe vierge de toute construction ou occupation du site. Cette zone fait l'objet d'une vérification journalière, par exemple par des convois d'ouverture. En cas de constructions illicites aux abords des voies, il revient à l'État de mettre en œuvre les mesures d'expulsion nécessaires.
- Des comités de vigilance sont animés par chacun des réseaux ferrés, au sein des communautés locales. Ces comités effectuent des missions de sensibilisation auprès des communautés villageoises et leur confient des travaux rémunérés au travers de différentes missions de signalement des dysfonctionnements ou dommages sur les voies, travaux de désherbage, ou saisie de produits forestiers et fauniques illégaux, participant ainsi à la sécurisation du patrimoine ferroviaire national. En 2021, 163 comités de vigilance ont été menés sur l'ensemble du réseau Camrail.
- Des actions de formation et sensibilisation des communautés riveraines, notamment aux contraintes de sécurité aux abords des voies, sont assurées par les coordinateurs d'exploitation de chaque réseau. En 2020, Camrail a dans ce cadre confirmé le recrutement d'une experte chargée d'informer et de sensibiliser les communautés riveraines, ainsi que de former le personnel sur ces enjeux, recommandée par la Banque mondiale, dans le cadre de l'établissement d'un plan de renouvellement des infrastructures. En 2021, deux campagnes d'information et de sensibilisation des communautés riveraines de la voie ferrée sur les dangers de l'utilisation des traverses de bois créosotées à des fins domestiques ont été organisées dans 173 localités.

• Logistique pétrolière

Bolloré Energy s'appuie sur sa politique de prévention des accidents majeurs pour prévenir et maîtriser les risques en matière de santé et de sécurité pouvant s'appliquer aux tiers, notamment les accidents industriels pouvant impliquer des riverains. Cette dernière est encadrée par des process stricts répondant à des référentiels reconnus (Seveso, ICPE, ISO 14001 et ADR [accord européen relatif au transport international des marchandises dangereuses par route]). 100 % des sites Seveso sont couverts par une politique de prévention des risques majeurs.

Indicateurs ⁽¹⁾ de suivi de l'accidentologie dans le Groupe Bolloré ⁽²⁾

	2021	2020
Nombre d'accidents du travail avec arrêt	310	326
Taux de fréquence avec arrêt des accidents du travail LTIFR (x 1 000 000) ⁽³⁾	4,30	4,47
Taux de fréquence avec arrêt des accidents du travail LTIFR (x 200 000) ⁽⁴⁾	0,86	0,90
Taux de gravité des accidents du travail (x 1 000) ⁽⁵⁾	0,15	0,13

(1) Ces indicateurs sont issus du reporting social (voir chapitre 2 – 1.3.1.1. Note méthodologique du reporting social).
 (2) Ces indicateurs portent sur le périmètre Groupe Bolloré hors Vivendi. La maîtrise des risques santé-sécurité de la division Communication est explicitée dans le chapitre 2 – Performance extra-financière du document d'enregistrement universel 2021 de Vivendi.
 (3) Nombre d'accidents du travail avec arrêt de travail/total heures travaillées du 1^{er} janvier au 31 décembre x 1 000 000 (correspond à la formule de calcul du taux de fréquence des accidents du travail de l'Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles).
 (4) Nombre d'accidents du travail avec arrêt de travail/total heures travaillées du 1^{er} janvier au 31 décembre x 200 000 (correspond à la formule de calcul du taux de fréquence des accidents du travail de l'agence américaine Occupational Safety and Health Administration).
 (5) Nombre de jours d'absence liés aux accidents du travail/total heures travaillées du 1^{er} janvier au 31 décembre x 1 000 (correspond à la formule de calcul du taux de gravité des accidents du travail de l'Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles).

1.2.1.1.4. INFORMER, FORMER ET SENSIBILISER

Des formations et sensibilisations sur les thématiques santé, sécurité et environnement sont dispensées aux collaborateurs et sous-traitants au titre des mêmes principes de respect des règles de sécurité énoncées par les politiques QHSE des entités. Les entreprises sous-traitantes doivent en outre s'assurer que leur personnel est qualifié et certifié pour mener à bien les

opérations demandées. Concernant les opérations journalières, les équipes procèdent à des rappels des règles minimales de sécurité aux sous-traitants (ex. : manutention des charges lourdes, de produits dangereux, règles de transport et de circulation).

Objectifs et avancement

Domaine d'action	Objectifs Groupe	Horizon	Avancement au 31/12/2021	Avancement au 31/12/2020
Formation HSE des collaborateurs et des sous-traitants	<ul style="list-style-type: none"> Suivi du nombre d'heures de formation HSE par les QHSE et/ou RH 	Annuel	<ul style="list-style-type: none"> Suivi mis en place chez IER dans le cadre du reporting RH Suivi du nombre d'heures de formation HSE des sous-traitants en place chez Bolloré Ports, Bolloré Railways et Bolloré Logistics 	<ul style="list-style-type: none"> Suivi du nombre d'heures de formation HSE des collaborateurs à mettre en place chez IER Suivi du nombre d'heures de formation HSE des sous-traitants en place chez Bolloré Ports, Bolloré Railways et Bolloré Logistics
	<ul style="list-style-type: none"> Mettre en place le suivi du nombre de personnes formées dans le cadre des formations HSE 	2022	<ul style="list-style-type: none"> Réalisé, suivi du nombre d'heures de formation intégré au reporting RH pour l'ensemble des business units 	<ul style="list-style-type: none"> À réaliser
Information et sensibilisation des collaborateurs	<ul style="list-style-type: none"> Affichage de la politique HSE dans les locaux par 100 % des entités juridiques intégrées au périmètre de reporting RSE ⁽¹⁾ Information obligatoire aux nouveaux arrivants Participation annuelle à la Journée mondiale de la sécurité pour sensibiliser les collaborateurs aux risques QHSE générés par l'entreprise (organisation d'une action de sensibilisation) 	2022	<ul style="list-style-type: none"> Type de moyens déclarés être utilisés pour communiquer sur la politique HSE : <ul style="list-style-type: none"> – 96 % des entités déclarent l'afficher dans les locaux ; – 79 % déclarent en informer les nouveaux arrivants ; – 48 % déclarent avoir participé à la Journée mondiale de la sécurité 	<ul style="list-style-type: none"> Type de moyens déclarés être utilisés pour communiquer sur la politique HSE : <ul style="list-style-type: none"> – 95 % des entités déclarent l'afficher dans les locaux ; – 80 % déclarent en informer les nouveaux arrivants ; – 40 % déclarent avoir participé à la Journée mondiale de la sécurité

(1) Voir section 1.3.2.1. Note méthodologique du reporting RSE.

Des formations adaptées pour chacune des activités

• Transport et logistique

Bolloré Ports et Bolloré Railways

Au sein des entités de Bolloré Ports et de Bolloré Railways, des actions de formation et sensibilisation sont déployées sur la politique HSE, à travers l'affichage des consignes de sécurité ou le déploiement de campagnes dédiées auprès des collaborateurs, usagers ou populations locales.

De manière générale, trois grands types de formation sont dispensés dans les entités locales de Bolloré Ports et de Bolloré Railways :

- formations aux règles minimales de sécurité ou toolbox. Il s'agit de réunions de rappel des procédures santé-sécurité délivrées systématiquement à l'ensemble des collaborateurs, ainsi que des sous-traitants amenés à travailler sur site ;
- formations spécifiques « métiers » : manutention de charges lourdes, manutention conventionnelle sur les ports, conducteurs de locomotives, portiqueurs, grutiers, manutention hors gabarit, règles de transport et de circulation, etc. ;

- formations concernant les matières dangereuses manutentionnées et transportées.

En complément du réseau HSE siège et local, les membres du CSST (Comité santé-sécurité au travail) participent également à la détection de besoins en formation spécifiques pour l'ensemble des salariés (ex. : thématique hygiène). En 2021, dans le cadre du lancement du processus de labellisation « Green Terminal » des terminaux portuaires, une centaine de personnes ont été formées (formation à la norme ISO 14001 notamment).

Concernant les activités ferroviaires, un coordinateur formation business units Rail a été recruté en 2021 afin d'harmoniser les programmes de formation des deux réseaux de chemins de fer du Groupe. Par ailleurs, des programmes spécifiques ont été déployés chez Camrail en 2021 :

- dangers liés à l'utilisation des traverses de bois créosotées ;
- violences basées sur le genre et violences contre les enfants ;
- mécanisme de gestion des plaintes ;
- gestion du transport des marchandises dangereuses.

Bolloré Logistics

Au sein des entités de Bolloré Logistics, les programmes de formation et de sensibilisation, adaptés à la nature des activités exercées (formations EPI, substances dangereuses, lutte contre les incendies, travail en hauteur, etc.), passent par différents leviers :

- « quarts d’heures de sécurité » ou « causeries », dispensés auprès des salariés sur le terrain, en petit groupe. Ils permettent d’instaurer un dialogue avec les salariés par un jeu de questions-réponses et favorisent la remontée d’informations du terrain pouvant conduire à la mise en œuvre de points d’amélioration (ex. : modification des flux de circulation, matérialisation de zones dangereuses, etc.);
- réunions HSE régulières sur site, permettant de transmettre des messages clés auprès des participants ou de réaliser des safety moments.

Les nouveaux collaborateurs font l’objet d’une formation aux grandes règles santé, sécurité et environnement à maîtriser dans le cadre de leur environnement de travail (gouvernance et acteurs QHSE, risques et précautions liées à la manutention manuelle, à la conduite des chariots élévateurs, à la manipulation et stockage des marchandises dangereuses, à l’organisation des secours lors d’incendies, etc.).

Bolloré Logistics publie une revue QHSE annuelle abordant tous les enjeux et sujets opérationnels (indicateurs, certifications, actions spécifiques déployées sur les sites, projets).

En 2021, sept heures de formation et d’information en moyenne ont été dispensées par collaborateur.

Journée mondiale pour la sécurité et la santé au travail 2021 chez Bolloré Transport & Logistics

À l’occasion de la Journée mondiale de la sécurité et de la santé au travail et en raison du contexte de la crise sanitaire, une webconférence B’Talks World Safety Day a été organisée par Bolloré Transport & Logistics le 28 avril 2021. Les experts de la sécurité et de la santé ont pu partager leurs visions et témoignages autour du thème : comment assurer la sécurité et la santé au travail en temps de crise sanitaire mondiale ? Des actions ont également été menées au sein des entités dans le monde entier, tels que des sensibilisations sur le maintien et le renforcement des gestes barrières, des exercices incendie, etc. Le thème de la santé a aussi été largement représenté, à travers des campagnes de vaccination contre le Covid-19, mais aussi des examens de suivi médicaux. Un webinar avec le médecin du travail sur la politique santé du Groupe a également été mené. Autant d’engagements qui montrent que la santé et la sécurité au travail font l’objet d’une attention de tous les instants chez Bolloré Transport & Logistics.

Logistique pétrolière

Chez Bolloré Energy, des actions de sensibilisation sur la prévention des risques santé et sécurité liés à l’environnement sont en outre effectuées dans le cadre de l’ISO 14001, et la formation des nouveaux arrivants est systématique. De plus, de vastes plans de formation sont déployés régulièrement auprès des collaborateurs et des entreprises tierces amenées à intervenir sur site (ex. : chauffeurs extérieurs venant charger sur les sites de Bolloré Energy). Ainsi, en 2021, ont été menées :

- des actions de prévention liées à la problématique du risque chimique (formation e-learning) chez Bolloré Energy et Les Charbons Maulois, et des gestes et postures (mise en place d’une plateforme de commande en ligne d’équipements de protection adaptés aux métiers en 2020) ;
- la poursuite de la formation à la prise en main du nouveau logiciel de suivi de l’activité des chauffeurs déployé en 2020 pour les nouveaux chefs d’agences, permettant de s’assurer par exemple que les temps de pause et de conduite sont respectés, critères essentiels de sécurité routière (100 % des utilisateurs formés) ;

- la mise en place de modules e-learning sur les risques psychosociaux, ainsi que l’organisation d’un webinar pour les managers « Détecter et orienter un collaborateur en difficulté ».

En 2020, un programme de prévention et de sécurité à l’attention des chauffeurs livreurs (exercice pratique de conduite préventive, technique d’intervention sur un incident en livraison ou en cas de début d’incendie), élaboré avec l’Association pour la prévention dans le transport d’hydrocarbures, a été lancé et a permis de former 10 personnes. Ce stage de trois jours vise à être dispensé à une cinquantaine de chauffeurs (sur environ 250 au total) par an dès que les conditions liées au contexte sanitaire le permettront (programme non dispensé en 2021 suite au Covid-19, mais prévu sur 2022).

Stockage d’électricité et systèmes

Toutes les entités des activités de stockage d’électricité et systèmes affichent leur politique santé-sécurité sur site et effectuent systématiquement des actions de sensibilisation aux règles de prévention des risques de santé et sécurité aux nouveaux arrivants.

Division Bretagne

Au sein de la division Bretagne, un grand nombre de formations dédiées à la sécurité sont dispensées pour former les salariés et les nouveaux embauchés : formations et recyclages SST (sauveteurs secouristes au travail) ; sensibilisations à la méthode de l’arbre des causes (analyse des faits liés à un accident pour correction) ; formations Atex (atmosphères explosives) pour le site Batteries ; manutentions manuelles gestes et postures ; risques laser ou radiologiques ; formations aux risques incendie (équipiers de première et seconde intervention) ; procédure d’intervention d’urgence produit ; habilitation électrique. Pour les usines bretonnes, l’année 2021 a été marquée par le rattrapage des formations non réalisées en 2020 (principalement les recyclages « habilitation électrique » et les formations SST) en raison de la pandémie de Covid-19. De nombreuses contraintes liées au contexte sanitaire ont néanmoins perturbé l’organisation des formations (formations intra et en distanciel privilégiées). Les formations aux risques d’incendie/évacuation ont été déployées sous un format plus adapté avec moins de théorie et plus de pratique sur le terrain.

Chez Blue Solutions Canada, un plan de mesures d’urgence a été mis en place dans le cadre de l’ISO 14001 : pratique annuelle d’évacuation en cas d’incendie incluant la brigade d’intervention du site (sous la surveillance d’une firme externe afin d’évaluer la performance). En outre, la brigade d’intervention effectue chaque année une simulation de fuite de gaz et de déversement accidentel (formation matières dangereuses) sous la supervision d’un prestataire externe.

Blue Systems

Les entités d’IER et Automatic Systems France sensibilisent également 100 % des nouveaux arrivants aux risques environnement (produits chimiques, écogestes, tri des déchets, etc.) sur leurs sites de travail, au travers de formation e-learning. En outre, le programme de prévention des risques chimiques, initié depuis 2013, est ancré dans le quotidien d’IER pour maîtriser toute introduction de produits dangereux dans l’entreprise au regard de la fiche de sécurité du produit et mettre en œuvre la sensibilisation adéquate à destination des collaborateurs pour leur utilisation et stockage.

Pour les sous-traitants, le plan de prévention signé des deux parties aborde les thématiques des formations en ligne et inclut l’identification des risques. Des formations plus approfondies sont données par petits groupes si des besoins spécifiques ont été identifiés.

En 2021, IER a renouvelé le déploiement de ses formations SST, incendie et évacuation qui n’avaient pas pu être engagées en 2020 pour cause de pandémie. Une formation aux risques liés à l’amiante à destination des intervenants sur le site de Suresnes a également été déployée en 2021.

Indicateurs de suivi des formations hygiène, sécurité et/ou environnement (HSE) du Groupe Bolloré ⁽¹⁾

	2021				Total 2021
	Transport et logistique	Logistique pétrolière	Stockage d’électricité et systèmes	Autres	
Nombre d’heures de formation sur les thématiques hygiène, sécurité et/ou environnement ⁽²⁾	59 489	8 898	5 255	261	73 903
Nombre d’heures de formation HSE pour les sous-traitants ⁽³⁾	287 042	–	–	–	287 042

(1) Ces indicateurs portent sur le périmètre Groupe Bolloré hors Vivendi. La maîtrise des risques santé-sécurité de la division Communication est explicitée dans le chapitre 2 – Performance extra-financière du document d’enregistrement universel 2021 de Vivendi.

(2) Ces indicateurs portent sur le périmètre du reporting RH (voir chapitre 2 – 1.3.1.1. Note méthodologique du reporting social). Ces indicateurs ayant été révisés dans le cadre de leur intégration au reporting RH au cours de l’année 2021, les données N-1 ne sont pas disponibles sur le même référentiel, et donc non communiquées. Les données incluent les heures de formation réalisées en e-learning ainsi que les heures d’information, de sensibilisation et de causerie (toolbox meeting, réunions HSE, etc.) pour les sociétés en mesure de réaliser ce suivi.

(3) Ces indicateurs incluent les heures de formation, d’information, de sensibilisation et de causerie (toolbox, réunions HSE, etc.) dispensées. Ces données sont intégrées au reporting des directions QHSE.

1.2.1.1.5. PROTÉGER LA SANTÉ

Le Groupe Bolloré protège la santé de ses salariés des atteintes physiques et mentales. Les objectifs de la santé au travail du Groupe sont les suivants :

- protéger la santé de tous sur le lieu du travail ;
- fournir un cadre permettant d'identifier et de minimiser les risques pour la santé ;
- réduire les risques pour la santé liés à nos activités ;
- se conformer à toutes les exigences réglementaires et légales.

L'évaluation et la surveillance de la santé des salariés se font à travers plusieurs actions :

- une visite médicale avant recrutement ;
- une surveillance médicale renforcée du personnel pouvant être exposé à des postes dits « à risques » ;
- des programmes de vaccination ou de prévention de certaines maladies dès que nécessaire.

Le Groupe Bolloré offre en outre une protection sociale efficace. Elle se traduit par la mise en place de programmes d'accès aux soins et de prévention en fonction de l'implantation de ses activités, comme en Afrique, où la couverture complémentaire de santé vient en complément de la couverture d'assurance maladie en vigueur dans le pays.

Près de 93 % des entités du Groupe Bolloré offrent une couverture santé plus favorable que ce que prévoient les obligations légales et la plupart des pratiques locales des pays dans lesquels il est implanté. Préserver le capital humain et un véritable enjeu de croissance et de reconnaissance pour le Groupe Bolloré, c'est pourquoi il s'attache à assurer à ses salariés des garanties de haut de gamme en matière de protection sociale.

Lorsque les prestations de santé locales sont jugées insuffisantes ou trop éloignées des sites opérationnels, les business units déploient les moyens nécessaires (centres médicaux, personnel médical, ambulances, équipement médical) pour assurer la santé de leurs collaborateurs, de leurs ayants droit et, si besoin, des sous-traitants.

Objectifs et avancement

Domaine d'action	Objectifs Groupe	Horizon	Avancement au 31/12/2021	Avancement au 31/12/2020
Actions dédiées à la santé	• Optimiser le reporting lié aux campagnes de vaccination, dépistage ou sensibilisation pour fiabiliser les retombées	2022	• Optimisation du suivi des campagnes de vaccination et de dépistage liées au Covid-19 mis en place chez Bolloré Ports, Bolloré Railways et Bolloré Logistics à travers le reporting QHSE	• À mettre en place
	• Mise en place d'une veille santé aux sièges permettant d'identifier les zones prioritaires en termes sanitaires et de promouvoir l'organisation de campagnes de vaccinations, dépistage ou prévention	2022	• Veille permanente des urgences sanitaires en Afrique en ligne avec l'OMS pour mise en œuvre d'actions adaptées (Covid-19, choléra, fièvre jaune, crise humanitaire liée aux inondations, etc.) • Poursuite du plan de réponse d'urgence Covid-19	• À mettre en place

Les enjeux spécifiques liés à la santé au sein des activités du Groupe

Par leur présence dans des zones géographiques sensibles, les Directions QHSE et les services médicaux des entités du Groupe sont particulièrement attentifs à la prévention des maladies, pandémies, épidémies et crises sanitaires locales. Les managers sont sensibilisés à la mise en œuvre de procédures adaptées (ex. : règles de sécurité et de formations rappelées quotidiennement aux salariés et sous-traitants) dans les pays affectés pour prévenir les épidémies/pandémies (ex. : la fièvre jaune au Nigeria, la fièvre Lassa en Afrique de l'Ouest, la pandémie Ebola dans le Nord-Kivu, etc.) qui traversent les territoires où le Groupe est implanté.

Dès les prémices de la crise sanitaire, la cellule de crise du Groupe Bolloré s'est mobilisée afin de définir le plan de réponse d'urgence Covid-19, assurer la sécurité des collaborateurs et maintenir les approvisionnements dans chaque pays. Les process de vigilance du Groupe déployés depuis mars 2020 au siège et en local ont démontré leur efficacité à apporter une réponse rapide pour la mise en œuvre de mesures de prévention nécessaires pour faire face à l'épidémie et établir des plans de continuité d'activité. En effet, outre les mesures sanitaires prises pour protéger les salariés (mise à disposition de masques chirurgicaux, de solutions hydroalcooliques ; aménagements sur les lieux de travail pour respecter la distanciation physique ; adaptation de l'organisation de travail ; affichage de consignes sanitaires, etc.), des campagnes de vaccination Covid-19 à l'attention des collaborateurs et des tiers qui interviennent sur site ont été déployées, ainsi que la mise à disposition de tests de dépistage (voir sections 2. Plan de vigilance du Groupe Bolloré et 2.3.4.1. Cycle de vigilance en réponse à la crise sanitaire).

La sécurité des collaborateurs préservée par la mise en œuvre, appropriation et application du plan de gestion crise Groupe dans les entités, les liens quotidiens et l'implication des équipes opérationnelles ont ainsi permis d'assurer les activités et les services essentiels à la nation, par exemple :

- Bolloré Logistics s'est mobilisé aux côtés de ses clients pour faciliter l'acheminement des produits et marchandises jugés prioritaires (produits médicaux et pharmaceutiques, etc.) en adaptant constamment son organisation et ses process opérationnels à une situation mondiale en constante évolution. Pour cela, une cellule de crise a été constituée autour d'experts internes, et plusieurs vols charters ont ainsi été déployés dans les différentes régions. Soucieuse de préserver les populations impactées par la pandémie, Bolloré Logistics a mis tout en œuvre pour que l'acheminement de ces marchandises essentielles puisse être réalisé dans les meilleurs délais. Une task force a été mise en place dès l'été 2020 pour

se préparer à faire face à l'arrivée des vaccins aux quatre coins du monde et adapter son offre de service en mobilisant son réseau en lien avec le secteur de la santé, composé de 6 000 experts dans 24 pays, de moyens en propre, ainsi que de partenaires référencés pour adresser ce marché complexe ;

- la totale mobilisation de Bolloré Energy pendant toute la période de crise sanitaire a permis d'assurer l'approvisionnement en GNR (gazole non routier) des entreprises agricoles françaises. L'implantation de Bolloré Energy en milieu rural lui a en effet permis de faire preuve de réactivité pour les besoins de ses clients. Des primes PEPA (prime exceptionnelle de pouvoir d'achat) ont été déployées pour les chauffeurs-livreurs et techniciens de service chauffage qui ont continué, tout en respectant les gestes barrières, à se rendre chez les clients tout au long de cette crise ;
- Blue Systems a de son côté mobilisé ses efforts d'innovation pour assurer la santé des collaborateurs et des tiers pendant la crise sanitaire en proposant de nouvelles applications et en les adaptant à ses produits (SafeFlow par Automatic Systems, Vital Check par EASIER, Coviflex par Polyconseil, etc.).

• Transport et logistique

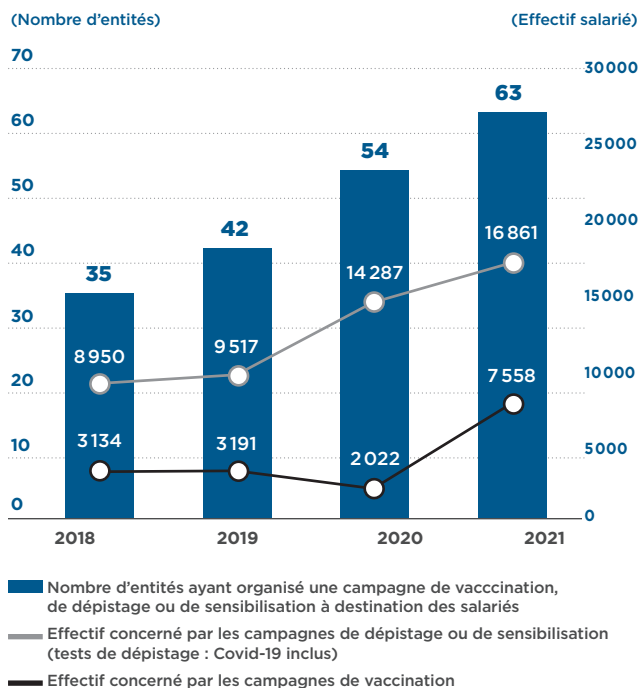
Chaque année, les entités mettent en œuvre diverses mesures de prévention à travers notamment l'organisation de campagnes de vaccination, de dépistage ou de sensibilisation pour lutter contre des maladies telles que le paludisme ou encore les infections sexuellement transmissibles (IST) et le VIH-sida.

À l'occasion de la Journée mondiale de lutte contre le sida, qui a lieu chaque 1^{er} décembre, 11 pays se sont mobilisés au sein du Groupe. Des campagnes de dépistage gratuit et anonyme, ainsi que des séances de sensibilisation ont été organisées dans plusieurs pays (Angola, Congo, Cameroun, Guinée, Kenya, Centrafrique et Allemagne), animées par des professionnels et des organismes de santé, tels que Médecins sans Frontières.

En 2021, 63 entités (dont 62 % en Afrique) ont organisé des campagnes de vaccination et de dépistage ou de sensibilisation à destination des salariés permettant la vaccination de 7 558 salariés (dont 86 % des effectifs en Afrique) et le dépistage (incluant celui du Covid-19) ou la sensibilisation de 16 861 salariés (dont 78 % des effectifs en Afrique). Plus de 4 329 membres de l'entourage familial ont également pu bénéficier des campagnes de vaccination, et plus de 2 816, des campagnes de dépistage ou de sensibilisation.

Les business units mettent également un accent particulier sur la prévention des risques santé liés aux abus de drogue et d'alcool de ses salariés incluant des contrôles draconiens (Drugs and alcohol policy) pour certains métiers tels que conducteurs de locomotive, porteurs, grutiers, chauffeurs de camion, etc.

Campagnes de vaccination et dépistage à destination des salariés



Bolloré Ports

Chez Bolloré Ports, 100 % des sites sont couverts par des infrastructures de santé internes ou externes dédiées. Les concessions portuaires et ferroviaires ont mis en place un accès à un service médical régulier pour les salariés et leurs ayants droit, ainsi qu'à des soins médicaux, vaccinations et médicaments. Tous les employés bénéficient d'une visite médicale annuelle, et des examens médicaux complémentaires sont dispensés pour les collaborateurs exerçant des métiers à risques spécifiques, par exemple, dans le cadre d'activités de sous-traitance telle que la plongée sous-marine le long des infrastructures.

Dans le cadre de la crise sanitaire, Bolloré Ports a initié une campagne de vaccination de grande ampleur contre le Covid-19 à destination des collaborateurs de toutes les entités de Bolloré Ports sur la base du volontariat, mais également au personnel sous-traitant (voir sections 2. Plan de vigilance du Groupe Bolloré et 2.3.4.1. Cycle de vigilance en réponse à la crise sanitaire). Menée en concertation avec les autorités sanitaires des différents pays concernés, l'entreprise souhaite au travers de cette démarche favoriser l'accès à la vaccination, qui est primordiale pour se prémunir contre les formes graves de la maladie. Bolloré Ports entend par ailleurs poursuivre son travail de pédagogie auprès de ses collaborateurs en leur rappelant régulièrement les recommandations sanitaires à suivre, parmi lesquelles le respect des gestes barrières tels que le port du masque, la distanciation sociale ou encore le lavage des mains régulier, en raison notamment de l'apparition de nouveaux variants.

Bolloré Railways

Chez Bolloré Railways, outre la mise en place d'un accès à un service médical régulier pour les salariés et leurs ayants droit, ainsi qu'à des soins médicaux, vaccinations et médicaments, des mesures spécifiques sont prises dès lors que des enjeux de santé publique sont identifiés. C'est le cas par exemple pour l'acheminement et le stockage dans des espaces dédiés et sous surveillance avant leur destruction des traverses de bois traitées à la créosote. Un Comité santé-sécurité au travail (CSST) participe activement à la mise en place des

mesures de santé nécessaires avec la Direction générale et dans chacune des coordinations le long du réseau ferroviaire. Des sessions se tiennent avec la participation effective des autorités compétentes comme le CNPS et le ministère de l'Emploi et de la Sécurité sociale à raison de trois par an.

Des mesures de prévention santé à l'attention des usagers...

Concernant les usagers des trains de Bolloré Railways, des infirmiers d'escorte sont présents dans tous les trains voyageurs pour assurer la prise en charge des passagers. Ils sont habilités à administrer gratuitement des soins et à fournir des médicaments de première nécessité en cours de voyage.

Les transports collectifs pouvant être un vecteur important de propagation de maladies, les entités ferroviaires de Bolloré Railways assurent une veille sanitaire pour la lutte contre certaines maladies épidémiques et endémiques, bénéficiant aux collaborateurs et, par extension, aux usagers et populations riveraines réparties le long des voies ferrées. Depuis mars 2020, dans le cadre du Covid-19, conformément aux procédures de gestion de crise du Groupe Bolloré, un protocole sanitaire strict est déployé. Adaptées à l'activité des deux chemins de fers, diverses mesures ont été mises en œuvre, telles que la réduction de la capacité des trains, le renfort du personnel médical dans les gares et dans les trains, la mise en place de contrôles d'accès au niveau des quais, la prise de température des usagers avant l'embarquement, la mise en œuvre de mesures de distanciation (gares et dans les trains – un siège sur deux), le port du masque obligatoire, la distribution de gel hydroalcoolique et diverses mesures de sensibilisation par affichage ou distribution de flyers, etc. Dans le cadre de la veille sanitaire, d'autres actions ciblées ont pu être déployées telles que la distribution de moustiquaires imprégnées pour la prévention de la malaria aux familles des collaborateurs.

Le personnel est en outre sensibilisé aux mesures de prévention et de prise en charge de certaines maladies au travers de la diffusion périodique du bulletin « Focus santé sur rail » et via la publication sanitaire dans la « Lettre du cheminot », qui paraît mensuellement.

... mais également à l'attention des populations locales

Au-delà de l'ouverture des campagnes de vaccination organisées pour le personnel, Bolloré Railways a étendu l'accès à ces soins aux populations locales. En effet, en tant qu'ancienne régie nationale, Camrail joue encore aujourd'hui un rôle de délégation du service public de l'État (mandat conféré par le gouvernement camerounais) par l'organisation de campagnes de vaccination des populations au sein de ses centres médicaux. Le centre médical situé près des ateliers centraux de Camrail, dans la zone de Bassa, est ainsi agréé par le ministère de la Santé publique camerounais comme unité de prise en charge des personnes vivant avec le VIH-sida et comme centre de vaccination pour les populations. En 2021, plus de 29 000 consultations ont été enregistrées (la légère diminution par rapport aux années précédentes s'explique par le développement de la téléconsultation).

Bolloré Logistics

En plus de la stricte application des politiques de santé du Groupe, afin de prévenir et réduire les risques de prolifération des moustiques et la contraction du paludisme, Bolloré Logistics met en place notamment en Afrique les exigences suivantes :

- mise à disposition, lorsque cela est possible, de traitements appropriés au personnel non immunisé et semi-immunisé ;
- élimination, si possible, de l'eau stagnante, en particulier autour des bureaux et des zones résidentielles ;
- installation de moustiquaires sur les fenêtres des bureaux de Bolloré Logistics et des locaux résidentiels ;
- campagnes régulières pour maintenir un niveau élevé de sensibilisation sur les risques du paludisme.

Un programme d'information et d'éducation sur les maladies sexuellement transmissibles et le VIH-sida est délivré à l'ensemble du personnel en Afrique. Du matériel pédagogique tel que des dépliants et des affiches sont distribués et placés sur les sites. En vue d'améliorer le niveau de prévention et de protection contre ces maladies, Bolloré Logistics encourage et aide tous les membres du personnel à faire un diagnostic précoce, permettant de connaître son statut et d'adopter des attitudes sûres et adaptées.

Indicateurs ⁽¹⁾ de suivi de la couverture santé des collaborateurs du Groupe Bolloré ⁽²⁾

	Total 2021	Total 2020
Pourcentage de salariés pouvant bénéficier d'une couverture sociale ⁽³⁾	96	97
Pourcentage d'entités où la couverture santé couvre les ayants droit ⁽⁴⁾	87	86
Pourcentage d'entités où la couverture santé est plus favorable que ce que prévoit l'obligation légale ^{(4) (5)}	93	92
Pourcentage de salariés pouvant bénéficier d'un suivi médical régulier proposé par l'entreprise	90	88
Pourcentage d'entités où le service médical proposé est gratuit pour les collaborateurs	81	87

- (1) Ces indicateurs sont issus du reporting social (voir chapitre 2 – 1.3.1.1. Note méthodologique du reporting social).
 (2) Ces indicateurs portent sur le périmètre Groupe Bolloré, hors division Communication, par souci de lisibilité avec les actions présentées qualitativement dans ce chapitre. La maîtrise des risques santé-sécurité de la division Communication est explicitée dans le chapitre 2 – Performance extra-financière du document d'enregistrement universel 2021 de Vivendi.
 (3) Sur le total des effectifs du Groupe hors entités entrant en périmètre en 2021.
 (4) Sur le total des entités offrant une couverture santé.
 (5) Inclut les entités bénéficiant d'une couverture santé pour lesquelles ce n'est pas une obligation légale.

1.2.1.2. ÊTRE UN EMPLOYEUR ATTRACTIF

1.2.1.2.1. ATTIRER LES TALENTS ET FIDÉLISER LES COLLABORATEURS

Attraction et rétention des compétences ⁽¹⁾

Priorisation des risques liés à l'attraction et la rétention des compétences

Transport et logistique			Logistique pétrolière	Stockage d'électricité et systèmes		Communication
Bolloré Ports	Bolloré Railways	Bolloré Logistics	Bolloré Energy	Division Bretagne	Blue Systems	Vivendi

- (1) Risque prioritaire extra-financier.
 En bleu : risque extra-financier prioritaire à l'échelle de la business unit et/ou division.
 En gris : risque extra-financier non prioritaire à l'échelle de la business unit et/ou division.

Nous visons le meilleur pour nos clients pour toutes nos activités. Pour satisfaire cette excellence de qualité dans nos prestations et garantir la pérennité et la croissance de nos activités, attirer puis retenir et développer les compétences des femmes et des hommes de l'entreprise constitue un levier fort d'efficacité opérationnelle et d'innovation. Nos actions se déclinent autour de sept piliers : relations écoles, recrutement, diversité, mobilité, formation, accompagnement professionnel et enfin rémunération. Ce risque n'a pas été identifié parmi les risques prioritaires de la division Communication au regard de la nature de ses activités. Pour plus d'informations sur la maîtrise des risques RSE prioritaires de la division Communication (voir document d'enregistrement universel 2021 de Vivendi – chapitre 2 – 2.2. Les principaux risques et opportunités extra-financiers).

Politiques Groupe

• Les relations écoles : construire des partenariats de long terme

Les relations écoles constituent un véritable pilier de la politique de recrutement et s'inscrivent dans la durée. Elles ont pour principale vocation d'attirer des stagiaires et apprentis, de créer des passerelles privilégiées pour les profils fraîchement diplômés mais aussi de contribuer à former les prochaines générations.

En partageant nos métiers, nos enjeux, nos valeurs et opportunités, nous aidons les étudiants à se projeter dans le Groupe. Ces échanges nous permettent également de mieux comprendre leurs attentes professionnelles et ainsi d'offrir des expériences adéquates. L'enjeu dans la sélection et la gestion de nos partenariats n'est pas tant d'attirer les jeunes issus des formations les plus réputées que de capter des profils prometteurs en cohérence avec la culture du Groupe tout en établissant un lien durable entre l'entreprise et les étudiants les plus pertinents au regard des besoins métiers.

Des partenariats écoles stratégiques et durables

Malgré le contexte de crise mondial, le Groupe s'est engagé sur 2021 à maintenir sa stratégie long terme de partenariat et à aider les écoles dans ce contexte particulier. Le nombre de partenariats écoles a continué à progresser passant à 232 écoles.

La diversité de nos métiers et de nos implantations géographiques amène chaque entité à définir son portefeuille d'écoles cibles et sa stratégie. Au sein de la division Bolloré Transport & Logistics, sept partenariats stratégiques sont toujours en cours, et de multiples actions (forums, conférences, ateliers RH, études de cas...) sont également menées chaque année dans d'autres écoles cibles. Kedge Business School est ainsi un des partenaires privilégiés de la

division depuis 2016 pour deux raisons : ses profils supply chain/logistique/ achats et sa présence hors France avec des campus à Dakar et à Suzhou. De même, l'Edhec est un partenaire essentiel, notamment pour la qualité des profils financiers qui y sont formés. C'est ainsi que ces deux écoles sont les principales sources des étudiants accueillis en stage et en alternance au siège de l'entreprise.

La division Bretagne reste très engagée dans des partenariats locaux avec des écoles comme l'IUT de Quimper, l'École supérieure d'ingénieurs en agroalimentaire de Bretagne atlantique (Esiab), l'IUT de Lorient, l'École supérieure de logistique industrielle de Redon (Esiab), le lycée Le Likès à Quimper ou encore l'école de formation de l'Union des industries et métiers de la métallurgie Bretagne (UIMM). Par ailleurs, dans un contexte de pénurie importante de main-d'œuvre au Québec, la division a mené en 2021 de nombreuses actions. Un comité rétention des opérateurs de production a été constitué. Plusieurs partenariats avec des agences de recrutement locales ont été signés. La diffusion des offres d'emploi a continué sa forte digitalisation et son positionnement de marketing social afin d'assurer une présence optimale sur les réseaux (Jobillico, Indeed, Propulsion Québec, Montréal International, LinkedIn...). Au sein de la division Systèmes enfin, Polyconseil, activité de consulting du Groupe riche en profils d'ingénieurs de haut niveau, s'appuie notamment sur le principe de cooptation en capitalisant sur les réseaux très actifs des grandes écoles françaises. Polyconseil a poursuivi en 2021 ses partenariats étroits avec des écoles telles que l'École polytechnique ou CentraleSupélec, et a continué à développer ses relations écoles en créant de nouveaux partenariats avec l'École des mines ParisTech, les Ponts ParisTech, Epitech, Telecom Paris, Epita et Ada Tech School (école d'informatique féministe ouverte à toutes et tous). Même si l'année 2021 a amené à annuler certaines manifestations, les équipes RH comme les représentants opérationnels de chacun des métiers sont restés très impliqués en participant régulièrement aux forums de recrutement et tables rondes métiers et en intervenant dans le cadre d'ateliers thématiques (conférences, études de cas, projets d'entreprise, jury d'examen, coaching RH...). Bolloré Transport & Logistics a ainsi maintenu son niveau d'engagement auprès des écoles avec 32 actions menées, dont 2 en présentiel (jobdatings notamment). Nos collaborateurs interviennent également comme contributeurs directs des processus d'enseignement. C'est le cas notamment dans la division Bretagne et chez Polyconseil avec des collaborateurs dispensant directement des cours dans nos écoles cibles.

Ainsi, en 2021, des collaborateurs de Polyconseil ont accompagné trois étudiants de CentraleSupélec sur la mise en œuvre d'un projet informatique et ont participé avec Epitech à Paris et en province à des ateliers de coaching CV, des simulations d'entretiens et des sessions de networking.

L'expérience stagiaire récompensée par le label HappyIndex® Trainees

La division BTL offre une politique stage et alternance structurée et tournée vers le développement professionnel des étudiants accueillis. Cela passe par divers points : des missions responsabilisantes et un accompagnement tutorial de qualité, une matinée d'intégration, un suivi tout au long du stage et des événements pour renforcer la cohésion, mais aussi les connaissances sur l'entreprise. L'objectif est ainsi de faire en sorte qu'une expérience de stage ou d'alternance au sein de l'entreprise soit constructive dans le parcours des étudiants que nous accueillons. Ce parcours a été digitalisé en 2021 afin de maintenir la qualité d'accueil et d'intégration pour l'ensemble des étudiants accueillis malgré le contexte de travail à distance. Cet engagement a d'ailleurs été récompensé à travers l'obtention renouvelée en 2021 du label HappyIndex® Trainees, avec une nette progression de la note obtenue. Cette enquête évalue notamment l'accueil et l'accompagnement des stagiaires et alternants en entreprise. Avec un taux de recommandation supérieur à 90 % en 2021, les étudiants ont souligné les responsabilités confiées, la confiance accordée, ainsi que le caractère formateur des missions proposées. Ce questionnaire anonyme constitue par ailleurs une source d'information précieuse dans une perspective d'amélioration continue de nos processus et politiques RH vis-à-vis des stagiaires et alternants.

Nos stagiaires et alternants, un vivier de futurs talents : chaque année, le Groupe Bolloré a à cœur de proposer des milliers de missions de stages et alternances que le Groupe cherche à pourvoir à travers les différentes actions écoles menées. Le Groupe propose des opportunités à la fois dans des métiers opérationnels (supply chain, logistique, transport, shipping, génie civil, portuaire, ferroviaire, gestion de projets industriels, projets de R&D, commerce...), mais aussi dans les fonctions supports (finance, droit, systèmes d'information, ressources humaines, marketing...).

En 2021, en dépit de la poursuite de la crise sanitaire et des restrictions qui ont touché le monde entier, le Groupe Bolloré a pu accueillir nettement plus de stagiaires et d'apprentis. L'apprentissage s'est notamment développé (hausse de 130 % par rapport à 2020), en complément d'une hausse des stages proposés (hausse de plus de 40 % par rapport à 2020). Ces fortes hausses s'expliquent par la reprise d'activité suite à une année 2020 fortement impactée par la crise sanitaire, mais également par les efforts de recrutements réalisés par le Groupe Bolloré, notamment dans le domaine de l'apprentissage en complément de sa politique de stage. Par ailleurs, 25 % des stagiaires/alternants recrutés en 2021 étaient issus d'écoles cibles illustrant la dimension stratégique accordée à ces relations pour alimenter notre vivier de talents.

Indicateurs (1) de suivi des relations écoles du Groupe Bolloré (2)

	2021	2020
Nombre de stagiaires et alternants	2 454	1 545
Nombre de stagiaires et alternants recrutés	370	288
Nombre de partenariats écoles	232	223
Nombre de stagiaires et alternants recrutés issus de nos partenariats	94	177

(1) Ces indicateurs sont issus du reporting social (voir chapitre 2 – 1.3.1.1. Note méthodologique du reporting social).

(2) Ces indicateurs portent sur le périmètre Groupe Bolloré, hors division Communication, par souci de lisibilité avec les actions présentées qualitativement dans ce chapitre. Les données Groupe consolidées, incluant la division Communication, sont néanmoins présentées, lorsque disponibles, dans les tableaux de synthèse des indicateurs sociaux (voir chapitre 2 – 1.3.1. Tableaux de synthèse des indicateurs sociaux). Plus d'informations sur les politiques et plans d'action déployés dans la division Communication sont disponibles au sein de la déclaration de performance extra-financière de Vivendi.

• Le recrutement : un marqueur de notre promesse employeur

L'année 2021 aura été une année de reprise progressive en termes de recrutement, après le fort ralentissement constaté au début de l'année 2020. Les recrutements externes ont ainsi progressé de plus de 80 %. Dans ce contexte, l'attention du Groupe à garantir un processus efficace, transparent et non discriminant est restée intacte.

Le recrutement contribue de manière décisive à la performance de l'entreprise par l'intégration des meilleurs profils en phase avec la culture et les valeurs du Groupe Bolloré et avec nos besoins opérationnels. Dans ce contexte, le Groupe s'appuie sur un dispositif de recrutement commun permettant :

- de définir les besoins en concertation entre les acteurs du recrutement en répondant aux enjeux de développement de l'entreprise ;
- de communiquer les besoins à l'interne comme à l'externe à travers les supports les plus pertinents ;
- d'objectiver la sélection des talents par le recours à des outils d'évaluation permettant d'appréhender au plus juste les trois dimensions clés que sont les capacités, les compétences techniques et comportementales, et les facteurs motivationnels du candidat ;
- de garantir l'égalité des chances entre tous les profils avec la conviction forte que la diversité en entreprise est source de productivité et de créativité.

Assurer l'excellence de nos recruteurs

Afin de maintenir les compétences et garantir l'excellence métier, l'année 2021 a permis de poursuivre l'initiative engagée en 2020 autour de la constitution d'une communauté des recruteurs avec trois axes prioritaires identifiés : la maîtrise des outils existants et de leurs évolutions, la mise en pratique de meilleures techniques de recrutement et le développement des compétences métiers. Ainsi, une quinzaine de membres actifs en France et à l'étranger ont poursuivi en 2021 leurs échanges lors de classes virtuelles et webinaires autour de sujets tels que l'étude des compétences comportementales, la structuration des entretiens de recrutement ou encore la montée en compétences sur les nouvelles fonctionnalités offertes par les outils tels que LinkedIn ou encore TalentSoft.

Des tests de langues pour objectiver

Dans un groupe international comme Bolloré, où la collaboration inter-culturelle est nécessaire, la division BTL a défini depuis quelques années un niveau commun attendu en termes de pratique de la langue anglaise.

En s'appuyant sur ce référentiel commun et dans un souci de renforcer l'excellence de nos processus, la division BTL a souhaité depuis 2020 le déploiement de tests de langue pour les postes de cadres. Ces tests permettent de s'assurer que le candidat dispose du niveau commun en anglais et ainsi facilitent l'objectivation et l'équité dans les décisions. Le nouvel embauché voit ainsi son intégration facilitée et sa prise de poste accélérée.

Des programmes rotationnels pour attirer et former en accéléré

Les programmes rotationnels continuent à se déployer pour attirer et former les jeunes diplômés. Après l'Inde en 2019, la Chine continue son programme rotationnel MTP (Management Trainee Program) pour la division BTL. Chaque participant au programme réalise sur trois ans des rotations de trois à six mois au sein de business et dans des rôles différents incluant des fonctions support, éventuellement avec une rotation à l'étranger. La succession de missions leur permet de découvrir nos différents modèles économiques, métiers, domaines d'expertise et culture, et de se constituer très vite un large réseau interne. En parallèle de leurs missions pratiques, les participants sont engagés dans un plan de montée en compétences sur mesure et sont accompagnés par un mentor qui les conseille tout au long du parcours. Très attractif, ce programme intègre aujourd'hui six étudiants talentueux motivés à apprendre en accéléré dans les domaines commercial, marketing, supply chain, finance et ressources humaines.

Mieux faire comprendre qui nous sommes

Au-delà d'avoir des processus efficaces, nos actions à l'externe pour mieux faire comprendre ce qu'est le Groupe dans sa diversité et sa promesse en tant qu'employeur sont également critiques. En 2021, la division Bolloré Transport & Logistics a notamment mené divers projets de création de contenus vidéo afin de promouvoir ses métiers, ses activités et sa culture d'entreprise à travers la réalisation d'interviews et d'un podcast en partenariat avec Jobteaser. La division Bretagne a poursuivi les actions engagées en 2020 en matière de visibilité en ouvrant les portes de tous ses sites à ses prestataires « emploi » pour une parfaite compréhension de ses métiers et de ses besoins. La division a également accru sa visibilité sur les réseaux sociaux en diffusant régulièrement de l'information et des vidéos sur LinkedIn. Enfin, au sein de la division Systèmes, du fait de la spécificité des profils recherchés, Polyconseil recrute désormais via Jobteaser et, pour accroître son attractivité, présente ses atouts via sa page *Welcome to the Jungle*.

Indicateurs ⁽¹⁾ de suivi des recrutements du Groupe Bolloré ⁽²⁾

	2021	2020
Nombre de recrutements externes en CDI et CDD	5 343	2 923
Nombre de recrutements externes en CDI	3 047	1 677
Nombre de recrutements externes managers CDI	328	168
Nombre de recrutements en CDD	2 296	1 246

(1) Ces indicateurs sont issus du reporting social (voir chapitre 2 – 1.3.1.1. Note méthodologique du reporting social).

(2) Ces indicateurs portent sur le périmètre Groupe Bolloré, hors division Communication, par souci de lisibilité avec les actions présentées qualitativement dans ce chapitre. Les données Groupe consolidées, incluant la division Communication, sont néanmoins présentées, lorsque disponibles, dans les tableaux de synthèse des indicateurs sociaux (voir chapitre 2 – 1.3.1. Tableaux de synthèse des indicateurs sociaux). Plus d'informations sur les politiques et plans d'action déployés dans la division Communication sont disponibles au sein de la déclaration de performance extra-financière de Vivendi.

Indicateurs ⁽¹⁾ de suivi des recrutements externes CDI et CDD du Groupe Bolloré par zone géographique ⁽²⁾

Nombre de recrutements externes en CDI et CDD	2021	2020
France	1 243	679
Europe	537	240
Afrique	1 470	844
Amériques	671	317
Asie	1 422	843

(1) Ces indicateurs sont issus du reporting social (voir chapitre 2 – 1.3.1.1. Note méthodologique du reporting social).

(2) Ces indicateurs portent sur le périmètre Groupe Bolloré, hors division Communication, par souci de lisibilité avec les actions présentées qualitativement dans ce chapitre. Les données Groupe consolidées, incluant la division Communication, sont néanmoins présentées, lorsque disponibles, dans les tableaux de synthèse des indicateurs sociaux (voir chapitre 2 – 1.3.1. Tableaux de synthèse des indicateurs sociaux). Plus d'informations sur les politiques et plans d'action déployés dans la division Communication sont disponibles au sein de la déclaration de performance extra-financière de Vivendi.

• La promotion de la diversité : un axe majeur des politiques RH du Groupe

Afin de rester un groupe diversifié, international et innovant, nous nous devons d'être le reflet des sociétés dans lesquelles nous sommes implantés. Depuis 2018, le Groupe a adopté une Charte pour la diversité et l'inclusion conformément aux conventions de l'OIT et s'inscrivant dans la perspective des objectifs de développement durable de l'ONU. Cette charte formalise les ambitions, approches et moyens que le Groupe entend mettre en œuvre.

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

- la non-discrimination ;
- l'accueil et l'insertion de personnes en situation de handicap ;
- la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes ;
- l'insertion professionnelle des jeunes, en lien notamment avec la politique de mécénat (voir chapitre 2 – 1.2.4.3. Politique de mécénat).

Cette charte est déployée progressivement à travers des plans d'action qui couvrent toutes les étapes du cycle de vie de nos collaborateurs, comme le recrutement, la promotion, la mobilité, la formation, avec des résultats mesurables et des initiatives visibles qui traduisent la volonté du Groupe de progresser sur ces sujets.

Sensibiliser et renforcer les pratiques non discriminantes

Un programme de sensibilisation pour lutter contre toute forme de discrimination a été lancé en 2020 et s'est poursuivi en 2021. Ce parcours, composé de différents modules e-learning de sensibilisation sur les critères discriminants en entreprise tels que l'apparence physique, le handicap ou encore l'âge, a été en premier lieu déployé vers la communauté des RH. En 2021, le déploiement de ce dispositif a été élargi à des populations de managers et de RH au sein des divisions Holding, Systèmes et Bretagne (en complément des populations ciblées précédemment au sein de BTL) en France. Le taux de

complétion global est d'un peu plus de 60 %. Le déploiement de ces modules sera progressivement étendu en 2022.

Structurer nos initiatives en faveur des personnes en situation de handicap

Au-delà de la conformité aux exigences réglementaires, les conditions d'accueil et d'intégration des personnes en situation de handicap constituent un fort levier de cohésion sociale au sein de l'entreprise. L'approche du Groupe repose sur deux objectifs :

- adapter les profils de postes afin d'optimiser le recrutement des personnes en situation de handicap ;
- favoriser un environnement de travail adapté à l'intégration des personnes en situation de handicap.

En 2021, dans un contexte de reprise progressive, nous constatons une hausse du nombre de salariés en situation de handicap dans le Groupe et en France. La représentativité des salariés en situation de handicap a également légèrement progressé.

Par ailleurs, sur la base des conclusions de l'audit mené en 2020, l'année 2021 a été l'occasion de développer de nombreuses actions en coordination avec l'ensemble des divisions en faveur des personnes en situation de handicap en France, et notamment :

- la désignation et formation d'un référent handicap dans chaque structure française ;
- une participation significative à l'événement national DuoDay le 18 novembre 2021, avec 61 offres proposées par 7 entités juridiques différentes, et 18 personnes accueillies sur cette journée ;
- la mise en place d'un partenariat avec l'association Arpejeh, qui propose mensuellement des candidatures de personnes en situation de handicap ;
- enfin une semaine découverte pour 6 jeunes handicapés multi-entreprises en France.

Ces actions seront poursuivies en 2022.

Indicateurs ⁽¹⁾ de suivi des personnes en situation de handicap du Groupe Bolloré ⁽²⁾

	2021	2020
Nombre de salariés en situation de handicap	343	309
Nombre de salariés en situation de handicap en France	251	234
Pourcentage de salariés en situation de handicap/total des effectifs Groupe	0,9	0,8
Pourcentage de salariés en situation de handicap recrutés/total effectifs recrutés externes en CDI et CDD	1	1
Pourcentage de salariés en situation de handicap formés/total des effectifs formés	0,9	0,7

(1) Ces indicateurs sont issus du reporting social (voir chapitre 2 – 1.3.1.1. Note méthodologique du reporting social).

(2) Ces indicateurs portent sur le périmètre Groupe Bolloré, hors division Communication, par souci de lisibilité avec les actions présentées qualitativement dans ce chapitre. Les données Groupe consolidées, incluant la division Communication, sont néanmoins présentées, lorsque disponibles, dans les tableaux de synthèse des indicateurs sociaux (voir chapitre 2 – 1.3.1. Tableaux de synthèse des indicateurs sociaux). Plus d'informations sur les politiques et plans d'action déployés dans la division Communication sont disponibles au sein de la déclaration de performance extra-financière de Vivendi.

Une entreprise qui poursuit sa féminisation

L'égalité professionnelle femmes-hommes est identifiée comme un levier de transformation avec un potentiel fédérateur commun à toutes les divisions du Groupe. Le Groupe s'est fixé trois objectifs :

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

En 2021, le pourcentage de femmes au sein du Groupe a encore progressé, atteignant 31 % de l'effectif total. Cette progression illustre les retombées progressives du plan d'action du Groupe dans toutes ses dimensions.

Le pourcentage de femmes recrutées en CDI a continué à augmenter, atteignant 43 % en 2021, dans un contexte de reprise des recrutements. Sur le continent africain, le pourcentage s'est globalement maintenu (27 % en 2021), grâce à des campagnes de communication et la mobilisation des managers femmes en Afrique illustrant la volonté du Groupe de promouvoir la diversité dans ses métiers via, notamment, la féminisation des emplois. Professionnelles et impliquées, les collaboratrices sont de plus en plus nombreuses à se tourner vers un métier dans lequel elles ne se projetaient pas forcément. À ce titre, et pour marquer son engagement sur cette thématique, BTL a participé en 2021 aux Assises de la Parité, événement réunissant des milliers de décideurs autour

de cette thématique. La division Bretagne œuvre également dans ce sens en réalisant la promotion de l'accessibilité de nos postes tant aux femmes qu'aux hommes. Plusieurs collaboratrices ont ainsi été recrutées en 2021 sur des postes en production.

Ces évolutions passent également par la formation, et nous constatons en 2021 que le pourcentage de femmes formées s'est maintenu par rapport à 2020 et reste supérieur au pourcentage de femmes à l'effectif.

Enfin, le pourcentage de femmes avec des responsabilités managériales reste en ligne avec la représentativité des femmes dans l'entreprise, en continuant sa progression. La Direction du Groupe a été un des grands promoteurs de ce progrès avec la refonte du Comité exécutif Groupe et la nomination de six Directrices assurant un Comité exécutif en parfaite parité.

L'ensemble de ces actions, qu'elles concernent le recrutement, la formation, les promotions et les rémunérations, se traduit notamment en France par une amélioration de l'index égalité femmes-hommes publié en France.

L'index égalité femmes-hommes en France mis en place depuis 2019 sur toutes les entités du Groupe de plus de 50 salariés a permis de suivre les résultats des actions mises en place pour la diversité de nos talents, et notamment des femmes au sein des activités du Groupe. Toutes les entités concernées ont atteint en 2021 une note supérieure à 75 sur 100, et plusieurs d'entre elles ont vu leur index se maintenir ou progresser entre 2020 et 2021.

Index égalité femmes-hommes du Groupe Bolloré

	2021
BIS	94
UES Telecom	88
IER	86
BTLC	86
Sogetra	86
Bolloré Logistics	85
UES Bolloré	85
UES La Réunion	83
BL Guadeloupe	82
BAL	77
Bolloré Energy	76

Indicateurs ⁽¹⁾ de suivi de l'égalité professionnelle femmes/hommes du Groupe Bolloré ⁽²⁾

(en pourcentage)	2021	2020
Femmes ⁽³⁾	30,8	29,6
Femmes managers ⁽⁴⁾	29,8	29,2
Femmes recrutées ⁽⁵⁾	43,3	39,1
Femmes formées ⁽⁶⁾	37,0	37,9

(1) Ces indicateurs sont issus du reporting social (voir chapitre 2 – 1.3.1.1. Note méthodologique du reporting social).

(2) Ces indicateurs portent sur le périmètre Groupe Bolloré, hors division Communication, par souci de lisibilité avec les actions présentées qualitativement dans ce chapitre. Les données Groupe consolidées, incluant la division Communication, sont néanmoins présentées, lorsque disponibles, dans les tableaux de synthèse des indicateurs sociaux (voir chapitre 2 – 1.3.1. Tableaux de synthèse des indicateurs sociaux). Plus d'informations sur les politiques et plans d'action déployés dans la division Communication sont disponibles au sein de la déclaration de performance extra-financière de Vivendi.

(3) Effectif total femmes/effectif total.

(4) Nombre de femmes managers/effectif total managers.

(5) Nombre de femmes recrutées à l'externe en CDI/nombres recrutements externes en CDI.

(6) Nombre de femmes formées/nombre de salariés formés.

Indicateurs de suivi de la part de femmes dans les instances dirigeantes du Groupe Bolloré ⁽¹⁾

(en pourcentage)	Au 31/12/2021	Au 31/12/2020
Dans le Conseil d'administration ⁽²⁾	45	45
Dans le Comité des nominations et des rémunérations (CNR) ⁽²⁾	50	50
Dans le Comité d'audit ⁽²⁾	67	67
Dans le Comité exécutif	50	60

(1) Ces indicateurs portent sur le périmètre Groupe Bolloré, hors division Communication par souci de lisibilité avec les actions présentées qualitativement dans ce chapitre. Plus d'informations sur les politiques et plans d'action déployés dans la division Communication sont disponibles au sein de la déclaration de performance extra-financière de Vivendi.
 (2) Hors administrateurs représentants des salariés.

• La mobilité : une approche gagnante pour le collaborateur et pour l'organisation

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

La principale clé du succès des démarches de mobilité reste la proximité et la qualité des échanges de chaque collaborateur avec son manager et son responsable des ressources humaines, afin de l'accompagner dans ses réflexions sur son projet professionnel, sa faisabilité et sa mise en œuvre. C'est par cette proximité et cette qualité de dialogue que la division Bretagne a pu, en 2021, dans un contexte de fluctuation d'activité et d'adaptation des organisations, permettre à une quinzaine de collaborateurs identifiés en Comité carrière d'évoluer.

Politiques et process restent néanmoins nécessaires pour impulser et faciliter la mobilité interne. En 2021, dans la continuité des engagements pris en 2020, trois actions clés ont été menées illustrant la volonté du Groupe de positionner la mobilité comme un levier de performance et de développement des collaborateurs.

Une politique mobilité commune

La politique interne de mobilité rédigée en 2019 continue à se déployer et devient plus visible des collaborateurs. Pour rappel, cette politique de mobilité

s'articule autour de deux grands principes : elle s'applique à tous les niveaux de l'organisation et à tous les métiers, et elle donne la priorité aux candidatures internes dans le cadre de nos processus de recrutement. Ainsi, l'affichage des postes s'est généralisé.

Un réseau de référents RH métiers vecteurs de transversalité

Pour faciliter sa mise en œuvre et continuer à progresser sur la mobilité interne, des référents RH par filière métier ont été identifiés ; leur mission est d'assurer une vue d'ensemble des postes à pourvoir et des collaborateurs en mobilité à travers le Groupe. Ces référents RH participent aux Comités carrière métiers, ainsi qu'aux réunions bimensuelles du réseau mobilité. Cette participation leur permet de mieux connaître les collaborateurs et leurs enjeux de développement sur toutes les divisions, et d'être force de proposition tout au long de l'année sur les postes ouverts ou les successions à préparer.

Un réseau mobilité RH réactif et mobilisé

Enfin, le réseau mobilité France, créé en 2020, a développé encore son action en 2021. Il intègre tous les acteurs RH en charge de la gestion de carrière dans les différentes divisions. Très opérationnel, ce réseau se réunit tous les quinze jours pour croiser en cycle court besoins et demandes (postes ouverts et besoins d'évolutions à court terme). Ces réunions sont également très utiles pour aider au reclassement dans l'organisation des collaborateurs impactés par des réorganisations. Ce réseau a ainsi été mobilisé dès sa création en 2020 dans le projet de sortie des activités d'autopartage de la division Systèmes, actions qui se sont poursuivies en 2021. Ainsi, plus de 80 % des collaborateurs concernés ont pu trouver des solutions en amont de la fin de leur congé de reclassement, en interne ou en externe.

Indicateurs ⁽¹⁾ de suivi des mobilités internes du Groupe Bolloré ⁽²⁾

	2021	2020
Mobilités internes en provenance d'une autre société juridique du Groupe Bolloré (entrées)	265	226
Mobilités internes vers une autre société juridique du Groupe Bolloré (sorties)	205	234

(1) Ces indicateurs sont issus du reporting social (voir chapitre 2 – 1.3.1.1. Note méthodologique du reporting social).
 (2) Ces indicateurs portent sur le périmètre Groupe Bolloré, hors division Communication, par souci de lisibilité avec les actions présentées qualitativement dans ce chapitre. Les données Groupe consolidées, incluant la division Communication, sont néanmoins présentées, lorsque disponibles, dans les tableaux de synthèse des indicateurs sociaux (voir chapitre 2 – 1.3.1. Tableaux de synthèse des indicateurs sociaux). Plus d'informations sur les politiques et plans d'action déployés dans la division Communication sont disponibles au sein de la déclaration de performance extra-financière de Vivendi.

• La politique de formation

Le développement de nos collaborateurs par la formation est un levier clé pour assurer l'excellence de nos services et produits, et l'anticipation des compétences nécessaires à nos métiers dans un contexte en forte évolution et plus concurrentiel. L'investissement de l'entreprise en formation est donc un point important car c'est en se développant que le collaborateur parvient à mieux se positionner dans sa fonction et dans son poste, et à développer son employabilité.

La politique de formation est pilotée par le Groupe, et son déploiement est placé sous la responsabilité des divisions en ce qui concerne les aspects métiers, avec des moyens mutualisés notamment pour les programmes managériaux. Malgré la poursuite de la crise liée au Covid-19 en 2021, les activités de formation ont connu cette année un fort rebond. En complément d'une reprise limitée des sessions en présentiel lorsque le contexte sanitaire le permettait, le Groupe a poursuivi sa stratégie de digitalisation de certains programmes de formation.

Ainsi, en 2021, 75 % de collaborateurs ont été formés, contre 45 % en 2020. Le développement des formations digitales réduit par ailleurs le nombre moyen d'heures délivrées par collaborateur.

L'Université Bolloré

Pour renforcer ses engagements dans le développement de ses collaborateurs, le Groupe a capitalisé en 2021 sur le lancement réussi en 2020 d'une marque propre à porter ses valeurs et ses ambitions à travers le monde : B'University. L'Université Bolloré offre ainsi expertise pédagogique, capacité de déploiement et approches innovantes à travers le monde.

L'Université Bolloré se positionne au service de tous les collaborateurs, comme vecteur du socle commun de valeurs, engagements et comportements individuels, managériaux et collectifs qui font l'ADN du Groupe, et comme catalyseur d'approches transversales et innovantes sur les métiers communs (ex. : finance, RH...). B'University est un label gage de qualité et se doit d'être en capacité d'accompagner nos business et leurs transformations, partout où nous sommes présents, pour toujours mieux répondre aux besoins de nos clients. Elle doit favoriser la cohérence de l'ensemble des formations, la qualité des contenus, l'optimisation des coûts et la mesure d'impact business des solutions déployées. Illustration concrète de son savoir-faire, le campus Paris de l'Université Bolloré a obtenu en 2021 la certification ISO 9001:2015 dans les domaines de la conception, de l'animation et du déploiement de solutions de formations, ainsi que le certificat Qualiopi.

La crise pandémique comme accélérateur d'un mouvement irréversible vers la formation digitale

La crise nous a entraînés au niveau mondial à une adaptation forcée vers de nouvelles formes d'apprentissage. Après la forte hausse constatée en 2020, le trafic sur B'University Online a plus que triplé en 2021 avec plus de 900 000 connexions et une poursuite de la croissance des inscriptions (plus de 230 000 en 2021). L'acculturation à la formation par le digital se poursuit, à travers une prise de conscience collective à tous niveaux de l'organisation qu'il est possible d'apprendre efficacement à distance : en 2021, sur 64 modules lancés en formats digitaux, les collaborateurs ont exprimé un taux moyen de satisfaction de 4,2 sur 5. La formation par le digital a d'ailleurs permis de voir progresser significativement le nombre de personnes formées. De ce point de vue, elle a confirmé ses atouts économiques, opérationnels avec l'accès à de la formation de masse, et enfin culturels avec des modalités pédagogiques reproduisant les usages du numérique grand public.

Fort de ce constat, en s'appuyant sur la marque B'University, le Groupe poursuit l'accélération de sa transformation vers plus de formations par le digital au service du développement des compétences de nos collaborateurs à court, moyen et long termes, en s'appuyant sur deux axes stratégiques :

- la qualité des parcours mixant des solutions efficaces et diversifiées afin de garantir efficacité et captation ;
- l'expérience apprenant avec des modalités ludiques (gamification) et immédiatement accessibles (anytime anywhere).

Une transformation accélérée du catalogue

Dès les premiers mois de la crise sanitaire, le Groupe a mis en place un catalogue digital éphémère monde destiné à aider collaborateurs et managers à s'organiser dans la mise en place du travail à distance. Les modules proposés (articles, vidéos, e-learning...) couvraient des domaines aussi larges que l'organisation du poste de travail à la maison, l'utilisation d'outils collaboratifs, le maintien de la convivialité au sein d'une équipe... En 2021, une version pérenne de cet e-catalogue a été proposée, regroupant plus largement l'ensemble des programmes digitaux disponibles. À cette offre viennent s'ajouter les formations conçues sur mesure en réponse à un besoin spécifique, interne ou externe.

L'année 2021 a vu la montée en puissance de la première académie transversale avec l'Académie Finance, à l'initiative de la division BTL. Cette académie, 100 % digitale, disponible en anglais et en français, propose des contenus métier conçus avec les experts internes, des contenus théoriques dans les domaines de la finance, et des softskills et des modules interactifs permettant d'explorer les métiers de BTL. Au-delà de la montée en compétences de la population finance, la vocation de cette plateforme est de favoriser la création d'une communauté d'apprentissage. Plus de 400 collaborateurs sont

engagés dans des parcours sur mesure construits grâce à la contribution de plus de 10 experts métiers.

Les experts financiers ont également été mobilisés sur l'élaboration d'un programme interne finance pour non-financiers en mode digital. Conçu comme un véritable parcours de découverte de la finance et des documents financiers, il vise à perfectionner les connaissances financières, l'analyse des outils de gestion, l'appropriation de la terminologie de base de la comptabilité et de la finance pour mieux échanger avec les experts métiers au quotidien. Après deux promotions lancées en 2020, ce parcours a confirmé son succès en 2021 avec le lancement de plusieurs promotions.

Deux parcours digitaux ont par ailleurs été déployés dans le domaine commercial : un parcours de formation d'environ vingt heures par apprenant dédié aux responsables commerciaux pour développer leur posture de manager-coach et leur leadership commercial, et un parcours de vingt heures destiné aux contracts managers pour gagner en efficacité dans leurs pratiques au quotidien tout en restant centrés sur le client. Ces deux parcours, initialement prévus en présentiel, ont été adaptés et déployés en distanciel tout en respectant l'esprit collaboratif et participatif nécessaire à l'ancrage d'une communauté de pratique.

Fort du succès de l'Académie Finance, un projet d'Académie RH a été engagé fin 2021. Visant les mêmes objectifs de développement et de fédération d'une communauté d'apprentissage, cette académie sera ouverte en 2022 à une population pilote de RH juniors et de RH seniors, avant d'être déployée auprès de la fonction RH généraliste du Groupe en France et à l'international.

Former nos managers pour mieux préparer les générations futures

Le Groupe Bolloré considère comme essentiel de préparer ses collaborateurs aux enjeux de changement de responsabilité et de posture. Mieux ils seront préparés, mieux ils seront à même d'accompagner et de développer les futures générations de managers. Ainsi, le Groupe Bolloré dispose d'une offre riche de formations en management. Elles sont destinées à accompagner les manageuses et managers du Groupe à chacune des étapes charnières de leur carrière : managers de proximité (Proxy), middle managers (MOST), managers de managers (MAPS), aussi bien qu'au management supérieur (SMART).

La crise sanitaire a rendu plus complexe le déploiement des programmes managériaux, initialement conçus en mode présentiel. Les modalités de déploiement ont été adaptées pour maintenir la dynamique et l'esprit de promotion, essentiels au succès dans la durée de ces programmes. Ainsi, en 2021, le nombre de collaborateurs formés au management a progressé par rapport à 2020 passant à 1 102. À ce titre, la division Systèmes a poursuivi l'initiative lancée en 2019 et 2020, notamment chez Polyconseil, à travers un cursus complet intégrant les formations Groupe, mais aussi du codéveloppement.

Indicateurs ⁽¹⁾ de suivi des formations du Groupe Bolloré ⁽²⁾

	2021	2020
Nombre d'employés ayant bénéficié d'une formation	28 218	16 471
– France	6 923	4 187
– Afrique	12 257	5 650
– Asie	5 040	3 866
– Amériques	1 831	1 355
– Europe (hors France)	2 167	1 413
Heures de formation dispensées	469 420	325 353
– France	104 411	71 232
– Afrique	227 704	167 504
– Asie	49 176	34 421
– Amériques	65 164	39 859
– Europe (hors France)	22 965	12 336
Moyenne d'heures de formation par employé formé	16,6	19,8
Nombre de salariés formés au management	1 102	1 027

(1) Ces indicateurs sont issus du reporting social (voir chapitre 2 – 1.3.1.1. Note méthodologique du reporting social).

(2) Ces indicateurs portent sur le périmètre Groupe Bolloré, hors division Communication, par souci de lisibilité avec les actions présentées qualitativement dans ce chapitre.

Les données Groupe consolidées, incluant la division Communication, sont néanmoins présentées, lorsque disponibles, dans les tableaux de synthèse des indicateurs sociaux (voir chapitre 2 – 1.3.1. Tableaux de synthèse des indicateurs sociaux). Plus d'informations sur les politiques et plans d'action déployés dans la division Communication sont disponibles au sein de la déclaration de performance extra-financière de Vivendi.

• **L'accompagnement du développement professionnel**

L'entretien annuel : un processus clé pour des échanges collaborateurs/managers de qualité

L'entretien annuel est un processus clé déployé dans tous les pays et auprès de tous les collaborateurs.

Cet échange est un moment privilégié entre collaborateurs et managers pour réaliser le bilan de l'année écoulée et se projeter dans l'année à venir. Il s'agit également d'aborder la performance et les compétences du collaborateur, ainsi que les attentes sur l'année à venir et les moyens associés. Ce moment est également privilégié pour la collaboration et voir comment la faire progresser. Cette discussion a donc pour finalité de favoriser le développement des compétences et talents afin de répondre au mieux aux motivations et souhaits

du collaborateur et aux enjeux organisationnels à court et moyen terme. Le contenu de ce temps d'échange est donc une clé pour l'accompagnement du collaborateur et nourrit de nombreux processus RH, comme la mobilité, les plans de formations ou les Comités carrière.

La poursuite de la crise sanitaire en 2021 a complexifié le déroulement du processus. Face aux urgences à gérer pour sécuriser les activités et l'inconfort à réaliser ces entretiens en distanciel, certains entretiens ont été décalés dans le temps, avant d'être annulés, le contexte incertain restant d'actualité. Néanmoins, le nombre d'entretiens réalisés en 2021 a progressé malgré le contexte, passant à 70 %, contre 67 % en 2020.

Indicateurs ⁽¹⁾ de suivi du développement professionnel du Groupe Bolloré ⁽²⁾

	2021	2020
Nombre d'entretiens annuels réalisés	26 273	24 609
Pourcentage de collaborateurs ayant eu un entretien	70	67
Pourcentage de collaborateurs ayant eu un entretien en Afrique	64	58
Pourcentage de collaborateurs ayant eu un entretien aux Amériques	81	91
Pourcentage de collaborateurs ayant eu un entretien en Asie-Pacifique	84	76
Pourcentage de collaborateurs ayant eu un entretien en Europe	78	80
Pourcentage de collaborateurs ayant eu un entretien en France	72	79

(1) Ces indicateurs sont issus du reporting social (voir chapitre 2 – 1.3.1.1. Note méthodologique du reporting social).

(2) Ces indicateurs portent sur le périmètre Groupe Bolloré, hors division Communication, par souci de lisibilité avec les actions présentées qualitativement dans ce chapitre. Les données Groupe consolidées, incluant la division Communication, sont néanmoins présentées, lorsque disponibles, dans les tableaux de synthèse des indicateurs sociaux (voir chapitre 2 – 1.3.1. Tableaux de synthèse des indicateurs sociaux). Plus d'informations sur les politiques et plans d'action déployés dans la division Communication sont disponibles au sein de la déclaration de performance extra-financière de Vivendi.

Évoquer davantage le développement pour gagner en performance

Malgré le contexte, parce que le Groupe est convaincu de l'importance de cet échange, le processus a été adapté afin d'en renforcer la pratique et l'impact. Trois changements principaux ont été mis en œuvre :

1. l'introduction d'un tronc commun de compétences comportementales en ligne avec les valeurs du Groupe ;
2. la performance et le développement abordés simultanément dans une culture « challenge et support » ;
3. le dialogue continu, avec la possibilité de suivre les objectifs en cours d'année afin d'être au plus près de la dynamique business.

Pour aider collaborateurs et managers dans l'échange, une boîte à outils digitale a été constituée, regroupant une vingtaine de contenus aux modalités pédagogiques diversifiées (guides, fiches pratiques, vidéos...). Ces outils ont vocation à aider tant sur le contenu des échanges que sur les postures d'écoute active, de reformulation, de feedback, etc.

En 2021, ces nouvelles modalités ont été déployées plus largement au sein du Groupe (divisions BTL en France, Europe et MESA, Systèmes, Holding...), forts du retour d'expérience de 2020. La division Bretagne sera concernée en 2022, tout comme d'autres périmètres, toujours sur la base des retours d'expérience des collaborateurs et RH.

Vers une plateforme digitale commune de gestion des entretiens

Depuis quelques années, le Groupe s'est engagé dans un plan de transformation RH vers plus de digital. Le déploiement de la plateforme digitale utilisée par une partie de BTL, la Holding et Systèmes en 2020 s'est poursuivi en 2021. L'utilisation de cette plateforme permet de faciliter la capture et le suivi des échanges dans le temps en particulier. Par ailleurs, cette évolution vers un système commun est un vrai levier d'amélioration des processus mobilité, formation et Comités carrière grâce à un accès facilité pour la communauté RH, et permet un meilleur suivi des campagnes via des indicateurs.

Des Comités carrière vecteurs de transversalité et d'anticipation

Les Comités carrière sont généralisés au sein du Groupe. Ces réunions suivent un processus allant des premiers niveaux de management aux plus hauts. Elles ont pour but d'anticiper, grâce à une discussion collective entre les managers et les ressources humaines, les évolutions au sein de l'organisation, d'échanger sur les profils des talents identifiés et d'établir les plans de succession adéquats, ainsi que les actions de développement à mettre en œuvre. L'enjeu de ces comités est d'être proactif sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Ces réunions sont organisées au niveau des divisions, mais également au niveau Groupe par métiers. La dynamique de reprise a permis de constater une progression en 2021 avec 100 Comités carrière organisés.

• **Politique salariale et rémunération**

Le Groupe Bolloré a fixé un cap clair pour sa politique de rémunération. Son ambition est que les salaires soient alignés avec chacun des marchés locaux des pays dans lesquels il opère et que les avantages sociaux qu'il offre à ses salariés se comparent avantageusement avec les pratiques de ces mêmes marchés. Il a donc poursuivi la mise en place des infrastructures nécessaires à la réalisation de cette ambition. Un système de pesée des postes a ainsi été déployé, à titre expérimental, en Asie et dans une des unités africaines du Groupe, ainsi qu'au siège.

En réponse aux risques identifiés, le Groupe s'assure d'avoir les bonnes compétences au bon endroit et au bon moment pour soutenir la stratégie. La politique déployée permet d'agir à titre préventif pour relever au mieux les défis de demain. La mise en place de ces actions combinées est définie comme un facteur de réussite et de compétitivité, mais aussi comme un levier d'anticipation et de décision. Elle permet notamment :

- d'optimiser le recrutement, la formation, la mobilité et la capitalisation des savoirs clés ;
- de contribuer à la mise en œuvre de la stratégie de gestion des talents et développement des compétences pour le futur.

Ces dispositifs permettent par ailleurs d'apporter des réponses :

- aux risques liés aux problématiques d'attractivité : renforcement de la marque employeur, optimisation des recrutements, adaptation des emplois aux évolutions de l'environnement et à la stratégie d'entreprise, anticipation d'une problématique interne liée à la pyramide des âges, affirmation de la valeur ajoutée du Groupe sur le marché par l'évolution cohérente des métiers ;
- aux risques liés aux problématiques de rétention : favoriser la mobilité en interne, redynamiser et motiver les salariés par la valorisation des compétences et l'accompagnement aux projets professionnels, trouver de nouveaux leviers de fidélisation pour les compétences clés de notre structure, faciliter la transmission des savoirs et savoir-faire pour ne pas perdre les compétences clés.

Afin de mesurer l'efficacité de nos actions en matière d'attraction et de rétention des talents, l'indicateur du turnover des CDI a été retenu depuis 2019. Il est enrichi depuis 2020 d'un focus spécifique sur le turnover volontaire (démissions uniquement).

Indicateur ⁽¹⁾ de suivi du turnover du Groupe Bolloré ⁽²⁾

(en pourcentage)	2021	2020	Variation 2021-2020
Turnover ⁽³⁾ (tous motifs départs CDI)	11,32	9,02	+ 2,3 points
Turnover ⁽⁴⁾ (démissions uniquement CDI)	6,59	3,98	+ 2,61 points

(1) Ces indicateurs sont issus du reporting social (voir chapitre 2 – 1.3.1.1. Note méthodologique du reporting social).
 (2) Ces indicateurs portent sur le périmètre Groupe Bolloré, hors division Communication, par souci de lisibilité avec les actions présentées qualitativement dans ce chapitre. La donnée consolidée du turnover (incluant la division Communication) est présentée dans le modèle d'affaire au sein du chapitre 1. Plus d'informations sur les politiques et plans d'action déployés dans la division Communication sont disponibles au sein de la déclaration de performance extra-financière de Vivendi.
 (3) Formule de calcul du turnover : ((nombre de personnes embauchées en CDI année N + nombre de départs de personnes en CDI année N)/2)/Effectif CDI au 31 décembre/31 décembre de l'année N-1.
 (4) Depuis 2020, les ruptures d'un commun accord ne sont plus intégrées dans les démissions mais sont collectées séparément dans un indicateur dédié.

Le contexte de reprise progressive de l'activité après deux années de crise sanitaire induit des tensions plus fortes sur le marché du travail, et ce, dans de nombreuses régions du monde. Le Groupe Bolloré, comme la plupart des grands groupes, a été confronté à ces tensions, notamment au cours de la fin de l'année 2021 et dans certains métiers (experts en logistique, profils des métiers de l'IT dont les développeurs, data scientists, mais aussi opérateurs de production ou encore certains métiers de la finance). Cela se traduit en 2021

par un turnover global d'un peu plus de 11 % et de 6,5 % sur la base des seules démissions (en hausse par rapport à 2020). Une partie de ce résultat s'explique par la finalisation en 2021 des plans sociaux mis en œuvre suite à l'arrêt ou à la cession des activités d'autopartage. Un plan d'action est à l'étude en vue d'une possible mise en œuvre en 2022 dans ce domaine, tant en termes de diagnostic de la situation que de rétention des talents.

1.2.1.2.2. PROMOUVOIR UN DIALOGUE SOCIAL ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL DE QUALITÉ

Conditions de travail et dialogue social ⁽¹⁾

Priorisation des risques liés aux conditions de travail et dialogue social

Transport et logistique			Logistique pétrolière	Stockage d'électricité et systèmes		Communication
Bolloré Ports	Bolloré Railways	Bolloré Logistics	Bolloré Energy	Division Bretagne	Blue Systems	Vivendi

(1) Risque prioritaire extra-financier.
 En bleu : risque extra-financier prioritaire à l'échelle de la business unit et/ou division.
 En gris : risque extra-financier non prioritaire à l'échelle de la business unit et/ou division.

Les différentes activités du Groupe Bolloré exercent leurs métiers dans de nombreux pays où les standards locaux des conditions de travail et du dialogue social peuvent être très hétérogènes, sources de risques pour la santé et l'épanouissement des collaborateurs, mais également pour la continuité des activités permettant de délivrer les prestations dans les délais et standards attendus par les clients. Ce risque n'a pas été identifié parmi les risques prioritaires de la division Communication, au regard de la nature de ses activités. Pour plus d'informations sur la maîtrise des risques RSE prioritaires de la division Communication (document d'enregistrement universel 2021 de Vivendi – chapitre 2 – 2.2. Les principaux risques et opportunités extra-financiers).

Politique Groupe

Le Groupe Bolloré est soucieux de garantir et de promouvoir dans la durée un dialogue social de qualité mettant en relation réalité économique entrepreneuriale et réponse aux attentes sociales internes afin d'assurer la performance collective d'entreprise dans la préservation des équilibres en place. Cela participe pleinement à la construction d'une démarche de responsabilité sociétale d'entreprise et, à ce titre, fait l'objet d'une attention toute particulière. Il s'agit principalement de :

- favoriser le dialogue social ;
- développer le statut social, et plus spécifiquement les conditions de travail comme moteur de performance de l'entreprise ;
- défendre toute action visant à lutter contre la discrimination et à promouvoir l'égalité professionnelle.

Ce sont les équipes des ressources humaines qui, au sein de chaque région du monde, déploient ces principes directeurs et valeurs communes en veillant à les adapter :

- aux spécificités de chaque pays quant au dispositif légal en vigueur ;
- à la réalité économique et à la stratégie de chaque entreprise (déterminant le niveau de statut social possible ou non en fonction de la structure concernée) ;
- aux diversités métiers inter et intra-entités ;
- ainsi qu'aux priorités de gestion et de développement ressources humaines (fidélisation des collaborateurs en poste et/ou attractivité des candidats par un niveau de statut social qualitatif).

Ce déploiement s'opère dans le cadre d'un dialogue social riche et vivant qui se matérialise au sein du Groupe dans le cadre de négociations avec les représentants du personnel ou bien selon d'autres formes, en fonction des législations de chaque pays du réseau.

Il est à noter que, dans les pays où les conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT) sur les libertés syndicales n'ont pas été ratifiées, les filiales du Groupe s'engagent à faciliter l'expression des salariés.

Le développement des relations sociales comme vecteur de construction du statut social s'effectue avec le souci constant de maintenir un climat social paisible et d'assurer un dialogue permanent avec les instances de représentation du personnel.

L'identification de bonnes pratiques, d'expériences réussies, mais également de difficultés rencontrées en matière sociale est partagée entre le central et le local dans le cadre d'échanges directs, ainsi qu'au cours de séminaires et ateliers RH. Des communications régulières entre les équipes ressources humaines locales et les Directions des affaires sociales et la DRH du Groupe à ce sujet conduisent à faire évoluer et à développer l'approche sociale dans un objectif d'amélioration permanente.

Il apparaît ainsi que le dialogue social et le statut social doivent pouvoir doter l'entreprise d'une véritable ingénierie sociale permettant d'adapter la norme sociale aux exigences de productivité d'entreprise en matière d'organisation et d'adaptation aux transformations continues induites par la mondialisation de l'économie, tout en assurant une redistribution encadrée des résultats aux salariés sous forme d'avantages sociaux et de gains salariaux.

Plan d'action et axes de progression

Dans ce contexte, les actions et objectifs pour 2021 ont été les suivants :

- tout d'abord, poursuivre et développer la procédure de consolidation des différents accords collectifs afin de conserver une vision exhaustive des pratiques de dialogue social et du statut social de l'ensemble des entités du périmètre ;
- ensuite, promouvoir des approches communes de dialogue social tout en veillant à préserver les spécificités des entités juridiques liées à leur pays d'implantation/leur métier/leur résultat économique/leur priorité de gestion et de développement des ressources humaines ;
- enfin, définir des indicateurs de performance avec objectifs associés afin de mesurer la progression et programmer des actions correctives en cas de non-progression.

S'agissant des entités opérationnelles, en termes de pratiques de dialogue social et de statut social, il semble pertinent de présenter un focus par zone géographique (trois zones ont été retenues) plutôt que par approche métier, cela afin de tenir compte des spécificités de législations applicables par pays qui, par voie de conséquence, impactent les normes internes d'entreprise.

• **Maghreb, Afrique de l'Ouest et centrale, Afrique australe et Afrique de l'Est**

Historiquement, le dialogue social est une priorité des différentes entités africaines depuis de très nombreuses années. Il en découle une grande diversité et une grande richesse en matière de réunions de négociations, d'accords collectifs et de fluidité d'échanges entre les différentes directions locales et les représentants des salariés.

Les différents éléments que peut comprendre le statut social sont traités le plus souvent sous forme d'accord unique regroupant toute une série de thématiques distinctes (salaires, classifications, temps de travail, protection sociale complémentaire, etc.) et constituent un levier important de performance collective.

À noter, comme éléments significatifs, les accords suivants :

- avenant de prorogation pour l'année 2021 d'un accord de statut social, Bolloré Africa Logistics Tanzanie, 24 février 2021 ;
- accord d'établissement de statut social années 2021 et 2022 Bolloré Transport & Logistics Zambie, 29 novembre 2021 ;
- refonte de la procédure disciplinaire Bolloré Transport & Logistics Rwanda, 5 juillet 2021 ;
- règlement intérieur Bolloré Transport & Logistics Gabon, 25 août 2021 ;
- avenant n° 1 de révision de l'accord d'entreprise du 1^{er} juin 2017 Moroni Terminal, 19 avril 2021.

• **Amérique, Asie-Pacifique, Moyen-Orient et Asie du Sud**

Ces zones, hormis quelques exceptions, disposent d'une réglementation sociale plutôt nationale et peu spécifique à chaque entité.

De nombreuses entités établissent des dispositifs internes, unilatéraux, de réglementations sociales correspondant à leurs propres priorités, notamment en matière d'égalité de traitement et de non-discrimination.

D'autres entités, moins nombreuses, élaborent des statuts sociaux négociés donnant lieu à un accord collectif.

À noter comme éléments significatifs :

- Bolloré Logistics a mis en place en 2021 pour les Émirats, le Qatar, Oman et le Pakistan une Semaine du bien-être au profit des salariés (médecin, nutritionniste, sport, motivation, etc.). Du fait de l'absence de représentants du personnel, un Comité social destiné à travailler sur la vie d'entreprise et proposer des projets sociaux sur la base de réalisation d'enquêtes auprès des salariés a été mis en place ;
- Bolloré Logistics a développé dans toute la zone ASPAC en 2021 des actions autour de la qualité de vie au travail (nouveaux bureaux, rénovation de bureaux, horaires variables, mais aussi autour de la protection de l'environnement (participation à l'événement « 1 heure pour la Terre », ateliers sur le réchauffement climatique, etc.), de la santé et du bien-être (événements sportifs, formation aux premiers secours, etc.), mais aussi de l'engagement solidaire et du bénévolat (reforestation bénévole, recrutement de personnes en situation de handicap, etc.).

• **Europe**

En 2020, le Groupe et ses représentants du personnel européens se sont entendus pour mettre en place un Comité européen de dialogue social, dénommé « Comité commun des sociétés européennes du Groupe Bolloré » (CCSEB).

L'objectif est de faire du CCSEB une enceinte permettant d'enrichir la vision et la compréhension que les partenaires sociaux de chacun des pays européens ont de la stratégie, de la situation économique et des politiques communes en matière de ressources humaines et de formation du Groupe en Europe. Le dialogue social institué au sein du CCSEB au niveau européen n'a aucunement vocation à se substituer aux dialogues sociaux nationaux. Il a en revanche l'ambition de contribuer à enrichir les discussions nationales grâce à une meilleure compréhension de la part des représentants de la façon dont les orientations et les projets définis dans chaque pays sont inspirés par et contribuent à la stratégie et aux projets globaux du Groupe en Europe.

En 2021, le CCSEB a été réuni à deux reprises. Ces sessions ont permis notamment des discussions autour de la stratégie RSE du Groupe Bolloré, mais également autour de la stratégie de sa division Transport et logistique en Europe. Par ailleurs, les représentants du CCSEB ont pu bénéficier au cours de l'année de formations financières, linguistiques et juridiques, permettant d'approfondir les échanges au sein de cette instance.

À noter également en 2021, comme éléments significatifs, les accords suivants :

- accord d'intéressement Bolloré Logistics, 16 juin 2021 ;
- accord égalité professionnelle et qualité de vie au travail Bolloré Africa Logistics, 20 décembre 2021 ;
- accord d'intéressement de l'UES Bolloré (usines en Bretagne et holding du Groupe), 15 juin 2021 ;
- signature d'accords suite aux négociations annuelles obligatoires dans l'intégralité des principales filiales du Groupe en France ;
- accord sur la gestion des emplois et des parcours professionnels de l'UES Bolloré (usines en Bretagne et holding du Groupe), 4 juin 2021 ;
- accord de modulation du temps de travail IER (usine de Besançon), le 27 mai 2021 ;
- accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail Polyconseil (France), le 28 décembre 2021.

Pour la division Systèmes, l'un des faits marquants de l'année aura été la poursuite de la restructuration des activités liées à l'autopartage à l'international, ayant pour la majorité aboutie à des cessions permettant de préserver l'emploi des collaborateurs. Cette restructuration aura également concerné la société Bluecar, en charge de la conception des voitures électriques. Un grand licenciement collectif prévoyant deux phases de départs a été mis en place sur la base d'un dialogue social constructif avec les représentants du personnel. Plusieurs reclassements internes au Groupe ont pu être réalisés.

Indicateur ⁽¹⁾ de suivi du dialogue social du Groupe Bolloré ⁽²⁾

(en pourcentage)	2021	2020	2019	Variation 2021-2020
Part d'entités où les salariés peuvent bénéficier d'une représentation syndicale et/ou d'une représentation du personnel ⁽³⁾	59	62	59	- 3 points

(1) Ces indicateurs sont issus du reporting social (voir chapitre 2 – 1.3.1.1. Note méthodologique du reporting social).

(2) Ces indicateurs portent sur le périmètre Groupe Bolloré, hors division Communication, par souci de lisibilité avec les actions présentées qualitativement dans ce chapitre.

Les données Groupe consolidées, incluant la division Communication, sont néanmoins présentées, lorsque disponibles, dans les tableaux de synthèse des indicateurs sociaux (voir chapitre 2 – 1.3.1.1. Tableaux de synthèse des indicateurs sociaux). Plus d'informations sur les politiques et plans d'action déployés dans la division Communication sont disponibles au sein de la déclaration de performance extra-financière de Vivendi.

(3) Sur le nombre d'entités hors entités entrant/sortant de périmètre et non porteuses d'effectifs au 31 décembre 2020.

1.2.2. AGIR AVEC INTÉGRITÉ DANS LA CONDUITE DE NOS AFFAIRES ET PROMOUVOIR LES DROITS HUMAINS DANS NOS ACTIVITÉS

Les nouvelles attentes normatives et sociétales ont conduit l'intégration progressive d'une démarche de diligence raisonnable au sein du Groupe, dans toutes ses opérations et également dans le cadre de ses relations d'affaires. Ainsi, le Groupe s'inscrit dans une démarche éthique reposant sur des

engagements partagés par l'ensemble de ses filiales et déploie tous les efforts pour instaurer un cadre garantissant des pratiques éthiques et respectueuses des droits humains dans la conduite de ses affaires.

1.2.2.1. PARTAGER UNE MÊME ÉTHIQUE DES AFFAIRES ET ASSURER LA CONFORMITÉ AUX STANDARDS LES PLUS STRICTS

1.2.2.1.1. PARTAGER UNE MÊME ÉTHIQUE DES AFFAIRES

Corruption et trafic d'influence ⁽¹⁾

Priorisation des risques liés à la corruption et au trafic d'influence

Transport et logistique			Logistique pétrolière	Stockage d'électricité et systèmes		Communication
Bolloré Ports	Bolloré Railways	Bolloré Logistics	Bolloré Energy	Division Bretagne	Blue Systems	Vivendi

(1) Risque prioritaire extra-financier.

En bleu : risque extra-financier prioritaire à l'échelle de la business unit et/ou division.

En gris : risque extra-financier non prioritaire à l'échelle de la business unit et/ou division.

La loi française du 9 décembre 2016 dite « Sapin II » impose aux entreprises françaises employant au moins 500 salariés et dont le chiffre d'affaires ou le chiffre d'affaires consolidé est supérieur à 100 millions d'euros de prendre des mesures destinées à prévenir et à détecter la corruption et le trafic d'influence. La mise en œuvre de la cartographie des risques de corruption répond à un double enjeu : (i) appréhender les facteurs susceptibles d'affecter les activités et leur performance, dans l'objectif de se prémunir contre les conséquences juridiques, humaines, économiques et financières que pourrait générer une vigilance insuffisante, et (ii) permettre une plus grande connaissance, et donc une meilleure maîtrise, de ces risques. Outil de pilotage des risques, la cartographie des risques de corruption permet l'identification des risques de corruption, la comparaison et l'évaluation du traitement actuel des risques de corruption, l'identification des risques de corruption persistant après la mise en œuvre de stratégies d'atténuation et la mobilisation de l'organisation grâce à une méthode et un système commun. Elle constitue le socle de la stratégie de gestion des risques de corruption du Groupe Bolloré ⁽¹⁾ au sens de l'article L. 233-3 du Code de commerce. Avec la volonté de mener une approche par les risques, une démarche identique est menée pour l'ensemble des activités du Groupe. Une attention particulière a été accordée aux zones géographiques et à l'exposition des différentes activités du Groupe aux risques de corruption. Ce risque n'a pas été identifié parmi les risques prioritaires de la division Communication, au regard de la nature de ses activités. Pour plus d'informations sur la maîtrise des risques RSE prioritaires de la division Communication (document d'enregistrement universel 2021 de Vivendi – chapitre 2 – 2.2. Les principaux risques et opportunités extra-financiers).

Contrôle des exportations et sanctions internationales

Il s'agit pour le Groupe Bolloré ⁽²⁾ d'observer les réglementations internationales, communautaires et nationales, applicables aux métiers du Groupe, ayant trait au contrôle des exportations et aux sanctions économiques. De telles réglementations sont promulguées et mises à jour activement par des entités politiques se situant à différents niveaux : organisation internationale telle que l'ONU, union politique et économique telle que l'Union européenne pour leurs États membres, États eux-mêmes, tels que la France et les États-Unis d'Amérique.

L'objectif du contrôle des exportations est d'éviter que des biens soient détournés d'un usage civil pacifique, de contrôler les matériels de guerre et, pour certains États, de contrôler des exportations stratégiques.

Les sanctions économiques et financières sont un instrument de politique étrangère des États ou groupe d'États. Elles visent à interdire, restreindre ou

contraindre le commerce de biens, de technologies et de services ciblés, et peuvent inclure des mesures à l'égard de personnes ou d'entités liées aux États ou groupe d'États. Sont ainsi visés des territoires, des personnes physiques ou morales identifiées susceptibles de représenter un danger, des biens, des équipements ou des produits classés « à risques ».

Le respect des dispositions sur la concurrence

Les sociétés du Groupe Bolloré ⁽²⁾ doivent respecter, partout où elles exercent leurs activités, les règles du droit de la concurrence édictées par les États, l'Union européenne et toute organisation internationale, ces dernières prohibant entre autres les ententes, accords, projets, arrangements formels ou informels, ou comportements coordonnés entre concurrents ayant pour objet la fixation de leurs prix, la répartition de leurs territoires, de leurs parts de marché ou de leurs clients.

Politique Groupe

Depuis sa création, le Groupe Bolloré est engagé dans une démarche éthique reposant sur des engagements partagés par l'ensemble de ses filiales.

Signataire du Pacte mondial des Nations unies depuis 2003, le Groupe Bolloré s'est engagé à soutenir les principes fondamentaux du Pacte mondial relatifs aux droits humains, aux normes du travail, à l'environnement et à la lutte contre la corruption. En sa qualité de signataire, le Groupe s'engage à intégrer les dix principes du Pacte mondial dans sa stratégie, sa culture et ses opérations quotidiennes, mais également à exprimer clairement son engagement à ses employés, à ses partenaires, à ses clients et au public.

Le Groupe Bolloré condamne la corruption, le trafic d'influence et les pratiques anticoncurrentielles. Il veille à la transparence financière, au respect des programmes de sanctions économiques, à la protection des données personnelles. Il prévient les atteintes à l'environnement, aux droits humains et aux libertés fondamentales, à la santé et à la sécurité des personnes. Il lutte enfin contre toute forme de discrimination et de harcèlement.

Parce que les actes individuels ne doivent pas compromettre l'engagement collectif, il est de la responsabilité de chacun des collaborateurs, mandataires et partenaires commerciaux de l'ensemble des sociétés du Groupe d'y adhérer. Le Groupe Bolloré ne tolère aucun manquement à son Code de conduite et incite ses parties prenantes à signaler tous agissements qui y seraient contraires. Les auteurs de comportements proscrits s'exposent à des sanctions disciplinaires ou à des poursuites judiciaires dans le respect du droit applicable.

(1) Article 17 de la loi Sapin II, l. 2° : « [...] Lorsque la société établit des comptes consolidés, les obligations définies au présent article portent sur la société elle-même ainsi que sur l'ensemble de ses filiales, au sens de l'article L. 233-1 du Code de commerce, ou des sociétés qu'elle contrôle, au sens de l'article L. 233-3 du même Code. Les filiales ou sociétés contrôlées qui dépassent les seuils mentionnés au présent l sont réputées satisfaire aux obligations prévues au présent article dès lors que la société qui les contrôle, au sens du même article L. 233-3, met en œuvre les mesures et procédures prévues au II du présent article. » Pour encadrer les activités de communication, le groupe Vivendi dispose de son propre dispositif éthique, applicable à ses sociétés et adapté à leurs métiers.

(2) La société elle-même ainsi que sur l'ensemble de ses filiales, au sens de l'article L. 233-1 du Code de commerce, ou des sociétés qu'elle contrôle, au sens de l'article L. 233-3 du même Code.

1.2.2.1.2. ASSURER LA CONFORMITÉ AUX STANDARDS LES PLUS STRICTS

Le Groupe Bolloré entend répondre aux attentes de l'ensemble de ses parties prenantes en matière d'éthique des affaires. À cette fin, une organisation dédiée veille à la mise en œuvre effective d'un programme inspiré des meilleurs standards en la matière⁽¹⁾ dans les trois domaines de la conformité que sont la prévention de la corruption et du trafic d'influence, la prévention des pratiques anticoncurrentielles et le respect du contrôle des exportations et des programmes de sanctions économiques.

Gouvernance de la conformité

Le respect des engagements du Groupe Bolloré repose sur un dispositif efficace et cohérent, commun à toutes les activités, mis en œuvre notamment par une organisation en charge de veiller à son application :

- le Comité d'audit du Conseil d'administration, qui, dans son suivi de l'efficacité des systèmes de contrôle interne et de gestion des risques, suit le système de conformité dans ses trois domaines ;
- la Direction générale, qui fixe les objectifs et orientations du Groupe et s'assure que ceux-ci soient communiqués à l'ensemble des collaborateurs ;
- le Comité éthique – RSE et anticorruption, qui définit et coordonne le déploiement de la démarche RSE au sein du Groupe et à ce titre suit avec une particulière attention la mise en œuvre et l'efficacité du système de conformité du Groupe tel que décrit plus haut ;
- le Directeur de la conformité Groupe, qui est responsable de la mise en œuvre du programme de conformité : il rend compte de son effectivité auprès du Comité d'audit et au Comité éthique – RSE et anticorruption du Groupe, aux Présidents et Directeurs généraux du Groupe et des activités. Dans cette mission, il s'appuie sur : la Direction de la conformité du Groupe, composée de neuf collaborateurs (responsables, analystes, assistante et alternants) ; un réseau « de proximité » (Directeur de la conformité, délégués régionaux et locaux dédiés en tout ou partie à la fonction) fonctionnellement rattaché à la Direction conformité du Groupe, qui, avec les fonctions opérationnelles, veille à la mise en œuvre des politiques et des process ; les fonctions support, notamment les achats et le middle office, la DRH, la DSI, la finance, le juridique et le QHSE ; des experts extérieurs.

Le programme de conformité en matière de lutte contre la corruption et le trafic d'influence, de lutte contre les pratiques anticoncurrentielles et de respect des sanctions internationales

Le Groupe Bolloré a déployé un programme de conformité inspiré des standards internationaux⁽²⁾ en la matière visant à prévenir, détecter et dissuader et reposant sur les piliers suivants :

• L'engagement de l'instance dirigeante

Au plus haut niveau, l'instance dirigeante du Groupe promeut une culture d'intégrité, de transparence et de conformité.

En matière d'anticorruption, les recommandations de l'AFA, inspirées des meilleurs standards internationaux, complètent le dispositif mis en place par la loi Sapin II et constituent à ce titre le référentiel anticorruption français. C'est ce référentiel qui a été adopté par le Groupe Bolloré en mettant en place en janvier 2018 un projet spécifique d'adaptation de son système anticorruption à ces recommandations.

Cet engagement se matérialise notamment par l'approbation du dispositif de prévention et de détection de la corruption, mais également par le Code de conduite du Groupe. Il s'appuie notamment sur l'adoption d'une politique de tolérance zéro face au risque de corruption, la prise en compte de l'anticorruption dans les procédures et politiques, la gouvernance du programme de prévention et de détection de la corruption, et la mise en œuvre d'une politique de communication spécifique.

Il en va de même en ce qui concerne la lutte contre les pratiques anticoncurrentielles, le respect des sanctions internationales et le contrôle des exportations en termes d'approbation des dispositifs, de Code de conduite, de prise en compte dans les procédures et politiques, de gouvernance des programmes et de mise en œuvre d'une politique de communication spécifique.

• Un Code de conduite

La démarche éthique du Groupe Bolloré repose sur des valeurs et des principes incarnés et appliqués par l'ensemble de ses dirigeants et collaborateurs dans le monde. Le Code de conduite du Groupe Bolloré est accessible sur le site Internet du Groupe. Il détaille, pour l'ensemble des employés et partenaires des sociétés du Groupe, les comportements attendus dans leurs opérations

quotidiennes et le dispositif d'application, en particulier dans les trois domaines de la conformité. Pour une meilleure compréhension par tous, il est actuellement disponible en français, anglais, espagnol, portugais, allemand, chinois, japonais, néerlandais, italien, tchèque, indonésien, khmer, coréen, vietnamien, birman et thaï.

• Un dispositif d'alerte

Ce dispositif d'alerte professionnelle permet aux membres du personnel des sociétés du Groupe Bolloré et aux collaborateurs extérieurs et occasionnels du Groupe de porter à sa connaissance un crime ou un délit, une violation de la loi ou du règlement, une menace pour l'intérêt général ou un manquement présumé au Code de conduite du Groupe Bolloré, résultant des activités des sociétés du Groupe ou de leurs sous-traitants ou fournisseurs. Accessible par Internet à l'adresse alert.bolloré.com, ce dispositif de signalement ne se substitue pas aux modes classiques de remontée d'informations tels que la voie hiérarchique qu'il complète (voir chapitre 2 – Plan de vigilance du Groupe Bolloré, 2.2.2.2. Procédures d'évaluation, suivi de la performance et des mesures mises en œuvre).

• La cartographie des risques

La cartographie des risques de corruption et de trafic d'influence permet la mobilisation de l'organisation grâce à une méthode et un système commun, exposé plus haut dans la description du risque. Elle constitue le socle de la stratégie de gestion des risques de corruption du Groupe Bolloré.

Dans le domaine des sanctions, une analyse a été réalisée au sein des activités de transport et de logistique afin de mettre en œuvre des process permettant d'atténuer les risques identifiés.

• L'évaluation des tiers

Le Groupe Bolloré veille à ce que ses intermédiaires, fournisseurs, sous-traitants et autres partenaires commerciaux adhèrent à une même éthique des affaires. Un dispositif fondé sur une approche par les risques a pour objet de s'assurer de leur conformité à notre Code de conduite, y compris en matière de sanctions économiques (voir chapitre 2 – Plan de vigilance du Groupe Bolloré).

• Les contrôles comptables anticorruption

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

• Le dispositif de formation

Nous nous assurons que nos collaborateurs ont une bonne compréhension du Code de conduite et nous formons spécifiquement les employés identifiés comme exposés à un risque. Des sessions de formation sont organisées en présentiel ou à distance (e-learning) pour promouvoir le Code de conduite, le dispositif d'alerte professionnelle et les différentes procédures spécifiques à la lutte contre la corruption, contre les pratiques anticoncurrentielles et au respect des sanctions internationales.

• Le dispositif de contrôle et d'évaluation interne du système

Un reporting dédié vise à collecter des informations sur nos différents systèmes anticorruption, et une démarche spécifique de contrôle des dispositifs est menée par l'audit interne du Groupe.

Faits marquants

En matière d'anticorruption, notre projet spécifique d'adaptation du système anticorruption aux recommandations de l'AFA, lancé en janvier 2018, a cédé la place à la mise en œuvre d'actions de long terme dans ce domaine. L'année 2021 a par ailleurs été marquée par le contrôle de l'effectivité du dispositif par l'Agence française anticorruption dans le cadre de la convention judiciaire d'intérêt public (CJIP). Ce contrôle concerne la société elle-même, ainsi que l'ensemble de ses filiales, au sens de l'article L. 233-1 du Code de commerce, ou des sociétés qu'elle contrôle, au sens de l'article L. 233-3 du même Code.

Par ailleurs, en 2021 comme les années précédentes, les très nombreuses sollicitations de la part des tiers au cours de l'année ont amené la Direction de la conformité à se mobiliser afin de répondre aux attentes des parties prenantes dans le domaine de l'anticorruption, mais aussi dans celui du contrôle des exportations et du respect des sanctions internationales, à nouveau très présent pendant l'exercice.

(1) Notamment les recommandations de l'Agence française anticorruption (AFA) ainsi que celles des principales autorités de régulation dans ces domaines.

(2) Notamment les lignes directrices de l'AFA, du FCPA américain, de l'OFAC américain et du Serious Fraud Office britannique.

Avec sa vaste implantation géographique, le Groupe a à nouveau été confronté au cours de l'année, sur tous ses métiers et territoires et sur l'ensemble de ses activités, aux conséquences de la crise sanitaire actuelle. Enfin, l'évolution de l'enquête Togo Guinée est détaillée au sein du chapitre 3 – 1.3. Risques juridiques.

Résultats et indicateurs de performance

Dans ces conditions, les résultats de l'année sont globalement à la hauteur des objectifs de déploiement fixés ; une intense activité a mobilisé toutes les équipes en respectant les directives de confinement : si certains retards ont inévitablement jalonné les mises en œuvre, ils n'ont pas remis en cause la dynamique d'implantation rendue possible par l'engagement réaffirmé de l'instance dirigeante du Groupe.

Afin d'illustrer cette dynamique, on peut mentionner pour 2021 :

• L'engagement de l'instance dirigeante. Cet engagement est notamment matérialisé :

- par le suivi de la mise en œuvre et de l'efficacité du programme de conformité anticorruption, de respect des règles de la concurrence et des sanctions internationales par les trois instances de gouvernance que sont le Comité d'audit du Groupe, le Comité éthique – RSE et anticorruption et, mois après mois, par les Présidents et Directeurs généraux du Groupe et des activités ; par les communications réalisées par ces mêmes instances dirigeantes au siège et sur le terrain, comme celle sur la mise en place du dispositif d'alerte au niveau mondial, l'un des thèmes centraux de la communication autour de la Journée mondiale anticorruption du 9 décembre 2021 ; mobilisation renouvelée à l'occasion de cette journée avec une approche à distance rendue possible par l'organisation, avec des moyens informatiques dédiés, notamment un webinaire à destination de l'ensemble des collaborateurs disposant d'une adresse e-mail, de quatre webinaires pour les régions ASPAC/MESA, Europe, Afrique et Amériques. Ces webinaires, animés par les représentants des Directions régionales, opérationnelles et commerciales, ainsi que des responsables de la Direction conformité du Groupe et leurs délégués conformité locaux, ont aussi permis d'incarner la dimension locale de l'engagement du Groupe. Au global, les différentes communications pour cette journée ont généré un total de 8 244 vues, dont 4 926 participants en direct et 3 318 vues en replay ;
- par l'appréciation de la performance des principaux managers des filiales de Bolloré Transport & Logistics, la mise en place et la tenue des comités anticorruption. Ces comités sont le relais local de l'engagement des instances dirigeantes dans chacune des entités du Groupe ;
- par le suivi du processus concernant les tiers. Pour les intermédiaires : screening des intermédiaires déjà en place et mise en place de la procédure pour tout nouvel intermédiaire ; le suivi du processus concernant les fournisseurs centraux et la mise en place du processus pour les fournisseurs locaux ; la conception et la diffusion d'une procédure pour les clients du Groupe ;
- par le suivi de la formation : déploiement de la nouvelle formation conformité Groupe, sur la base de sept modules e-learning, par les catégories de métiers les plus exposées aux risques de corruption.

• Le Code de conduite

Le nouveau Code élaboré en 2020 est pleinement aligné sur la politique de responsabilité sociale et environnementale du Groupe Bolloré, exprimée dans sa Charte Éthique et RSE et dans son rapport annuel « Tous responsables et engagés », en particulier pour les domaines de la conformité que sont la corruption, les sanctions internationales et les pratiques anticoncurrentielles. Le Code de conduite définit la politique du Groupe et détaille, pour l'ensemble de ses employés et partenaires, les comportements attendus dans leurs opérations quotidiennes. Ce Code décrit les situations sensibles pouvant survenir dans la conduite de nos activités (par exemple, des cadeaux et invitations inconvenants et les paiements de facilitation) et fournit également des recommandations pour les prévenir, les identifier et les signaler. L'année 2021 a été consacrée au processus d'information sur ce nouveau Code de conduite dans nos filiales : information collective, lorsque la filiale est dotée de règlement(s) intérieur(s), intégration du Code de conduite et, le cas échéant, procédure de consultation des instances, autorités ou services compétents si nécessaire. Parmi nos filiales concernées par les obligations définies par l'article 17 de la loi Sapin II ⁽¹⁾, 236 filiales ont achevé ce processus d'information collective, représentant un effectif supérieur à 95 % des effectifs des filiales concernées.

• Le dispositif d'alerte

Après le déploiement effectué les exercices précédents pour la France, en 2021, le déploiement international a été rendu possible avec l'accès en ligne disponible sur le site du Groupe et la communication effectuée, précisant à nouveau les conditions d'exercice et la protection des lanceurs d'alerte, notamment lors des sensibilisations réalisées au cours de l'année dans le module sur le Code de conduite, dans les sept modules de formation et lors de la Journée mondiale anticorruption du 9 décembre 2021.

• La cartographie des risques de corruption

Le Groupe dispose de trois cartographies des risques de corruption et de trafic d'influence, réalisées en adoptant une approche par les risques :

- pour la cartographie des activités de BTL, en 2018 (BU Ports & Shipping, Railways, Logistics, Energy) ;
- pour la cartographie des activités de la division Bretagne et celle de Systèmes & Télécom, les cartographies ont été entamées en 2019 et finalisées en 2020 ; Le Groupe mettra à jour les cartographies en 2022 selon une méthodologie uniformisée permettant une consolidation au niveau du Groupe.

• Les tiers

La démarche d'évaluation des risques pour les intermédiaires, les fournisseurs et les clients du Groupe répond aux exigences du référentiel anticorruption, tout en s'adaptant à son modèle économique et à son organisation opérationnelle. En 2021, elle a été mise en application pour l'ensemble des intermédiaires du Groupe, pour toutes ses activités.

Concernant les fournisseurs « centraux », la mise en application des différentes politiques, fonction des risques par type d'achat, s'est très largement poursuivie avec une application de la politique pour l'ensemble des nouveaux fournisseurs de cette catégorie pendant l'année et un processus avancé d'évaluation déjà en activité avant la mise en place des politiques pour cette catégorie.

Concernant les fournisseurs locaux, une collecte des fournisseurs à évaluer a été réalisée en fonction de la politique applicable pour cette catégorie. L'évaluation sera finalisée en 2022 au terme d'une mise à jour de la collecte.

La politique d'évaluation de l'intégrité des clients a été finalisée et diffusée fin 2021 pour nos différentes activités ; elle sera mise en application en 2022.

En ce qui concerne le respect des sanctions internationales, l'approche commune développée permet aussi d'identifier les éventuels tiers à risques.

• Les contrôles comptables anticorruption

La démarche d'identification des contrôles à effectuer menée à partir de la cartographie des risques et la matérialisation des actions à mener lors de ces contrôles aux différents niveaux de l'organisation ayant été finalisée lors des exercices précédents, ces contrôles ont été déployés en 2021 : de nombreuses missions d'assistance à mise en œuvre des contrôles comptables Sapin II ont été réalisées ; les contrôles de troisième niveau portant sur les contrôles comptables anticorruption ont commencé à se déployer au printemps 2021 lors des audits terrains des filiales.

Le respect des sanctions internationales est suivi à travers des contrôles financiers existants.

• Le dispositif de formation

Complétant la formation massive des employés, entreprise les années précédentes, des outils propres au Groupe ont été mis en place permettant de réaliser une formation destinée aux personnels les plus exposés dans sept domaines clés en matière de conformité couvrant à la fois l'anticorruption, les pratiques anticoncurrentielles et les sanctions internationales.

En 2021, 8 modules e-learning ont été déployés dans le monde entier. L'objectif de cette campagne était double : s'assurer que l'ensemble des collaborateurs du Groupe aient une bonne compréhension de son Code de conduite et former les plus exposés pour leur permettre d'identifier des situations à risque et d'y remédier.

Plus de 23 000 collaborateurs ont participé à cette campagne :

- 93 % des collaborateurs disposant d'une adresse e-mail ont achevé le module Code de conduite ;
- 92 % des modules e-learning complémentaires assignés aux collaborateurs identifiés comme exposés ont été achevés.

• Le dispositif de contrôle et d'évaluation interne

Sur la base d'une démarche spécifique d'audit du dispositif général de conformité anticorruption, destinée à apprécier ses différentes composantes et réalisée en 2020 par l'audit interne du Groupe, un dispositif de troisième niveau a été élaboré et revu, pour l'année 2021, par le Comité éthique – RSE et anticorruption, qui s'est réuni le 24 février 2022.

(1) « [...] Lorsque la société établit des comptes consolidés, les obligations définies au présent article portent sur la société elle-même ainsi que sur l'ensemble de ses filiales, au sens de l'article L. 233-1 du Code de commerce, ou des sociétés qu'elle contrôle, au sens de l'article L. 233-3 du même Code. »

1.2.2.1.3. LUTTE CONTRE L'ÉVASION FISCALE

Suite à l'entrée en vigueur de la loi n° 2018-898 du 23 octobre 2018 relative à la lutte contre la fraude fiscale, sociale et douanière et des dispositions de l'article L. 22-10-36 du Code de commerce, le Groupe a lancé plusieurs actions en vue de se conformer aux exigences de ladite loi. S'agissant de l'objectif de lutte contre l'évasion fiscale, bien que le Groupe disposât déjà de processus internes permettant de répondre aux exigences de cette loi, certains ont encore fait l'objet d'adaptation.

Gestion du risque fiscal au niveau du Groupe Bolloré

Dans un souci de prévention des risques fiscaux, des modes d'organisation adéquats ont été mis en place au niveau du Groupe, afin de s'assurer que l'impôt est correctement calculé et payé dans les délais dans les États dans lesquels il est dû. Il en est de même concernant les obligations déclaratives dont les sociétés du Groupe sont redevables. Lorsqu'une société du Groupe fait l'objet d'un contrôle fiscal, le personnel adéquat et/ou des conseils extérieurs sont affectés à cette procédure de contrôle, afin de faciliter son bon déroulement et permettre sa clôture dans les meilleurs délais.

Le Groupe Bolloré veille également au respect des principes suivants :

- le respect des règles fiscales applicables à son activité, conformément aux conventions internationales et aux lois nationales dans tous les pays où le Groupe est implanté ;
- la transparence à l'égard des administrations fiscales afin d'entretenir des relations de qualité évitant au Groupe tout risque de réputation, lorsque la législation locale et les usages l'autorisent. Le Groupe Bolloré considère que de telles relations procurent des avantages à long terme, bénéficiant aussi bien au Groupe qu'aux autorités fiscales locales ;
- la lutte contre l'évasion fiscale en refusant la localisation de bénéfices dans les paradis fiscaux. Des localisations dans des États à régime fiscal privilégié

sont possibles lorsqu'elles sont économiquement justifiées, c'est-à-dire lorsque leur motivation n'est pas principalement fiscale ;

- la conformité de sa politique fiscale à sa stratégie de développement durable en s'interdisant toute opération dont le but aurait pour finalité la recherche d'un profit essentiellement fiscal, sauf s'il est expressément prévu par le législateur.

Démarches et procédures mises en place dans le cadre de la lutte contre l'évasion fiscale

Une partie fiscale a été ajoutée au Code de conduite du Groupe afin de présenter la politique du Groupe pour assurer la lutte contre l'évasion fiscale et les comportements à suivre pour respecter ces engagements.

Par ailleurs, au sein de notre dispositif d'alerte professionnelle, un site Internet dédié est accessible notamment aux collaborateurs et partenaires commerciaux du Groupe, afin de signaler des actes constitutifs ou susceptibles de constituer un cas d'évasion fiscale.

Le Groupe a continué à sensibiliser l'ensemble du personnel du Groupe et ses partenaires commerciaux au sujet de prévention et de lutte contre l'évasion fiscale.

Les équipes juridiques et fiscales du Groupe Bolloré sont d'ores et déjà déployées au niveau central et local et veillent à conseiller et assister quotidiennement les opérationnels du Groupe afin de garantir la bonne conformité aux lois et aux réglementations applicables, notamment dans le cadre de la lutte contre l'évasion fiscale. A cet effet, elles peuvent faire appel à des experts et conseils juridiques et fiscaux externes, en particulier des cabinets d'avocats.

1.2.2.2. PROMOUVOIR LES DROITS HUMAINS DANS NOTRE CHAÎNE DE VALEUR

1.2.2.2.1. RISQUES LIÉS AUX DROITS HUMAINS

Risques liés aux droits humains ⁽¹⁾

Priorisation des risques liés aux droits humains

Transport et logistique			Logistique pétrolière	Stockage d'électricité et systèmes		Communication
Bolloré Ports	Bolloré Railways	Bolloré Logistics	Bolloré Energy	Division Bretagne	Blue Systems	Vivendi

(1) Risque prioritaire extra-financier.

En bleu : risque extra-financier prioritaire à l'échelle de la business unit et/ou division.

En gris : risque extra-financier non prioritaire à l'échelle de la business unit et/ou division.

La forte présence à l'international conduit le Groupe à employer de nombreuses personnes, directement ou indirectement, dans un contexte institutionnel variant d'un pays à l'autre, où les droits humains sont parfois réputés menacés. C'est pourquoi le respect et la promotion des droits humains ont été définis comme un axe prioritaire pour le Groupe, couvrant des enjeux tels que la garantie de conditions de travail décentes, la promotion d'un dialogue social et la liberté d'association des syndicats, le principe de non-discrimination (respect des droits des individus indépendamment de leurs origines, leur genre, leur orientation sexuelle, leur appartenance politique ou syndicale, ou leur état de santé, etc.) et la lutte contre toute forme de harcèlement. À noter que le travail forcé et le travail des enfants constituent pour le Groupe une priorité absolue en termes de prévention et d'action. Ces risques sont encadrés par les mesures et contrôles internes, notamment mis en place dans le cadre du recrutement des collaborateurs.

L'identification et le traitement de ces risques font l'objet de mesures, visant tant le périmètre interne du Groupe que sa chaîne d'approvisionnement et de sous-traitance, qui sont détaillées dans le chapitre consacré au plan de vigilance du Groupe (voir chapitre – Plan de vigilance du Groupe Bolloré).

Ces risques n'ont pas été identifiés parmi les risques prioritaires de la division Communication, au regard de la nature de ses activités. Pour plus d'informations sur la maîtrise des risques RSE prioritaires de la division Communication (voir document d'enregistrement universel 2021 de Vivendi – chapitre 2 – 2.2. Les principaux risques et opportunités extra-financiers).

Politique Groupe

Le Groupe s'efforce de mettre en place une gouvernance qui reflète ses valeurs dans les pays où il opère. Adhérent au Pacte mondial des Nations unies depuis 2003, le Groupe s'engage à suivre et appliquer les principes de respect des droits de l'Homme. En inscrivant cet enjeu comme pilier fondamental de sa

stratégie RSE, le Groupe Bolloré a formalisé des engagements dédiés au sein de son dispositif éthique Groupe, composé notamment du Code de conduite, de la Charte Éthique et RSE Groupe, de la Charte achats responsables, de la Charte diversité et inclusion et de la Charte droits humains.

Le Code de conduite fixe les comportements attendus de toutes les personnes agissant au nom du Groupe Bolloré et formalise les recommandations pour prévenir, identifier et signaler les agissements contraires. La Charte Éthique et RSE, signée par Cyrille Bolloré, Président-directeur général du Groupe, recense les grands engagements associés aux axes de la stratégie du Groupe, dont le pilier « Agir avec intégrité dans la conduite de nos affaires et promouvoir les droits humains ». Elle constitue le socle d'engagements fondamentaux du Groupe à partir duquel découlent des politiques ou procédures plus approfondies selon les enjeux identifiés comme prioritaires. C'est à ce titre que la Charte droits humains ou encore la Charte achats responsables du Groupe intègrent et renforcent ce dispositif éthique en structurant une démarche spécifique adossée à des standards internationaux dont tout particulièrement :

- la Charte internationale des droits de l'homme ;
 - les principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme ;
 - les principes de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales ;
 - les conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail ;
 - les recommandations de l'Agence française anticorruption.
- Les engagements exprimés au sein de la Charte droits humains Groupe s'inscrivent également dans les objectifs de développement durable de l'ONU (ODD) et sont articulés autour de trois axes :
- le respect des droits des travailleurs dans toute notre chaîne de valeur ;
 - le respect des droits fondamentaux des communautés riveraines de nos activités ;
 - la recherche constante d'une contribution sociétale positive.

Afin de respecter les engagements exprimés au sein de la Charte, la démarche repose sur une répartition des missions entre :

- le Groupe, qui assure un rôle de sensibilisation, de formation, de mobilisation, d'articulation, de mutualisation et de reporting confié à la Direction RSE Groupe ;
- les divisions et filiales, en charge de la mise en œuvre opérationnelle en intégrant les spécificités propres à leurs métiers, ainsi que l'exigence d'adaptation aux territoires d'implantations, confiée à une Direction, un référent RSE ou un référent éthique, nommés sous la responsabilité de leurs Directions générales.

La gouvernance des enjeux éthiques est assurée par le Comité éthique – RSE et anticorruption, qui se réunit une à deux fois par an afin d'établir les lignes directrices (voir section 1.1.3. – Gouvernance de la RSE) qui seront appliquées par les services concernés et déployées auprès des services opérationnels. Ces engagements impliquent l'ensemble des collaborateurs et appellent à la mise en place de dispositifs de diligence raisonnable appropriés, permettant d'identifier, de prévenir et d'atténuer les risques d'atteintes graves, de la part des divisions et filiales du Groupe.

Objectifs et avancement

Domaine d'action	Objectifs Groupe	Horizon	Avancement au 31/12/2021	Avancement au 31/12/2020
Gouvernance	<ul style="list-style-type: none"> • Pérenniser l'organisation du Comité de pilotage opérationnel droits humains 	Annuel	<ul style="list-style-type: none"> • Comité de pilotage Droits Humains se réunissant au moins une fois par an 	<ul style="list-style-type: none"> • Création d'un Comité de pilotage opérationnel en 2019
Communication/ Sensibilisation	<ul style="list-style-type: none"> • 80 % de participation au e-learning droits humains 	2021	<ul style="list-style-type: none"> • 77 % de participation au e-learning droits humains (au 31 décembre 2021) • 93 % des collaborateurs ont par ailleurs été sensibilisés sur ces enjeux à travers le module du Code de conduite 	<ul style="list-style-type: none"> • 50 % de complétion en 2020 de l'e-learning sur les droits humains ciblant la sensibilisation de plus de 22 500 collaborateurs (au 31 décembre 2020)
	<ul style="list-style-type: none"> • 100 % des acheteurs sensibilisés par le module d'e-learning droits humains Groupe 	2021	<ul style="list-style-type: none"> • Objectif atteint 	<ul style="list-style-type: none"> • Au moins un atelier de travail sur les droits humains réalisé avec les quatre familles d'achat (achats généraux, fret, production, travaux/infrastructures) Objectif atteint
	<ul style="list-style-type: none"> • 100 % des RH sensibilisés par le module d'e-learning droits humains Groupe 	2022	<ul style="list-style-type: none"> • 79 % des collaborateurs associés aux métiers RH ont suivi le module de sensibilisation aux droits humains 	<ul style="list-style-type: none"> • ND
	<ul style="list-style-type: none"> • 100 % des patrons pays sensibilisés aux droits humains 	2021	<ul style="list-style-type: none"> • 71 % des patrons pays ont suivi le module de sensibilisation aux droits humains 	<ul style="list-style-type: none"> • ND
	<ul style="list-style-type: none"> • Intégration de l'e-learning dans le parcours d'intégration des nouveaux arrivants 	2021	<ul style="list-style-type: none"> • Objectif atteint 	<ul style="list-style-type: none"> • E-learning intégré systématiquement depuis 2020
État des lieux	<ul style="list-style-type: none"> • Cartographie des risques droits humains 	2021	<ul style="list-style-type: none"> • Objectif atteint 	<ul style="list-style-type: none"> • Réalisation d'un état des lieux droits humains (BTL) en 2020
	<ul style="list-style-type: none"> • Identification des pays/secteurs logistiques clients et des thématiques droits humains prioritaires à traiter pour élaboration de plans d'action ciblés 	2022	<ul style="list-style-type: none"> • Un périmètre prioritaire de 48 entités a été identifié, ainsi qu'un périmètre de vigilance renforcée composé de 13 entités 	<ul style="list-style-type: none"> • En cours de réalisation (en attente des données issues de la cartographie des risques)
	<ul style="list-style-type: none"> • Identification des risques achats locaux 	2022	<ul style="list-style-type: none"> • Poursuite des travaux 	<ul style="list-style-type: none"> • En cours de réalisation (mission pilote sur le département des achats)
Formalisation des engagements dans les chartes Groupe : Charte droits humains, Charte achats responsables	<ul style="list-style-type: none"> • Mettre en place des indicateurs de suivi de la transmission de la Charte achats responsables et du Code de conduite aux fournisseurs 	2021	<ul style="list-style-type: none"> • La Charte achats responsables, la Charte Éthique & RSE et le Code de conduite ont été transmis à 100 % des fournisseurs en 2021 	<ul style="list-style-type: none"> • Chartes droits humains et achats responsables diffusées à plus de 22 500 collaborateurs par la newsletter RSE interne • 100 % des acheteurs de la Direction des achats siège ont reçu la Charte achats responsables en 2020 • Charte achats responsables intégrée à 100 % des nouveaux contrats depuis sa mise à disposition en 2020
	<ul style="list-style-type: none"> • Intégration d'une clause RSE/droits humains dans les contrats fournisseurs 	2020-2021	<ul style="list-style-type: none"> • Plus de 80 % des contrats fournisseurs 2021 ont intégré une clause RSE et une clause compliance 	<ul style="list-style-type: none"> • Clause RSE mise à disposition des acheteurs pour intégration dans les contrats depuis octobre 2020 • Intégration systématique de la clause dans les contrats achats travaux depuis sa mise à disposition
	<ul style="list-style-type: none"> • Déploiement de plans d'action et d'indicateurs de suivi associés sur les pays/entités prioritaires et/ou sur les thématiques prioritaires identifiées dans le cadre de la cartographie des risques 	2022	<ul style="list-style-type: none"> • Déploiement d'indicateurs de suivis (intégrés dans le plan de vigilance Groupe), des travaux se poursuivent pour formaliser un plan d'action en réponse à la démarche de cartographie des risques droits humains 	<ul style="list-style-type: none"> • Non réalisé
	Contrôle	<ul style="list-style-type: none"> • Intégration de critères droits humains dans l'évaluation des fournisseurs 	2022	<ul style="list-style-type: none"> • Travaux en cours
<ul style="list-style-type: none"> • Mise en place d'une démarche d'audit droits humains 		2022	<ul style="list-style-type: none"> • Non réalisé 	<ul style="list-style-type: none"> • Non réalisé

1.2.2.2. LE RESPECT DES DROITS DES TRAVAILLEURS SUR TOUTE LA CHAÎNE DE VALEUR

En matière de promotion et de respect des droits humains, le Groupe place la santé, la sécurité et la qualité des conditions de travail des personnes comme un enjeu majeur, et sur l'ensemble de sa chaîne de valeur. Le premier plan d'action droits humains du Groupe, déployé sur la période 2019-2020 et construit dans une approche cyclique autour de trois aspects clés (communication, sensibilisation et formalisation), a permis :

- de structurer l'approche droits humains Groupe ;
- d'inscrire de nouveaux process dans la conduite de ses opérations ;
- de poursuivre le déploiement et la bonne appropriation de ces enjeux.

Les démarches initiées en 2021 ont consisté en particulier à renforcer la culture de vigilance auprès des collaborateurs, ainsi que les dispositifs déployés à l'égard des fournisseurs et sous-traitants.

Les collaborateurs

Le respect des droits des travailleurs repose notamment sur les enjeux suivants : la santé et la sécurité des personnes intervenant dans le cadre des activités du Groupe, la rémunération, la gestion du temps de travail et des congés payés, la représentation des salariés, ainsi que la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants, explicités et illustrés par des indicateurs au sein du plan de vigilance du Groupe.

En 2021, le Comité de pilotage droits humains intégrant les interlocuteurs RSE des divisions et filiales du Groupe, ainsi que les fonctions support (juridique, ressources humaines, achats, compliance, communication, etc.), s'est concentré

sur l'analyse des résultats de la démarche de cartographie des enjeux droits humains de Bolloré Transport & Logistics initiée fin 2019, pour validation du périmètre identifié comme prioritaire (voir section 2.3.2.1. Cartographie des risques droits humains, au sein du Plan de vigilance du Groupe Bolloré). 48 entités ont été identifiées comme prioritaires, situées à 75 % sur le continent africain, dont 13 entités devant faire l'objet d'une vigilance renforcée.

Cette démarche de cartographie, développée au sein du compte rendu du plan de vigilance du Groupe, a également permis d'identifier les bonnes pratiques et de constater la bonne appropriation des processus et politiques Groupe en local. La prochaine réunion, qui se tiendra au premier semestre 2022, portera sur la validation du nouveau plan d'action droits humains, structuré autour de trois typologies d'actions :

- le lancement d'actions correctives au regard des enjeux identifiés ;
- la poursuite de l'analyse sur le périmètre prioritaire avec le renforcement d'indicateurs de suivis et la fixation d'objectifs ;
- le déploiement de chantier de long terme.

Afin de garantir la bonne appropriation de ses principes et engagements auprès des collaborateurs, le Groupe déploie des actions de sensibilisation sur les enjeux droits humains : une conférence a été donnée en 2019 auprès des comités de directions, des managers du siège, ainsi que des équipes achats et RH ; des modules de sensibilisation (module de sensibilisation aux droits humains et module de sensibilisation au Code de conduite) ont été élaborés et déployés en 2020 et 2021, permettant la sensibilisation de plus de 90 % des collaborateurs.

Indicateurs de suivi du module de sensibilisation aux droits humains

(en pourcentage)	Afrique	Amériques	Asie-Pacifique	Europe et Moyen-Orient	France DROM-COM	Total
Part de collaborateurs formés au module droits humains	71,1	81,7	89,4	85	74	77

Fournisseurs et sous-traitants

Le Groupe concentre ses efforts dans la mise en place et le déploiement de mesures lui permettant d'exercer sa vigilance raisonnable à l'égard des fournisseurs et sous-traitants, dans la continuité des dispositifs mis en place pour les collaborateurs. La Charte droits humains stipule que les contractants et partenaires commerciaux du Groupe doivent souscrire à ses principes, qui sont également rappelés au sein de la Charte achats responsables publiée en 2020. Le déploiement de la démarche achats responsables se traduit en particulier par :

- une approche de diligence raisonnable menée dans la sélection des fournisseurs et sous-traitants, qui reçoivent systématiquement le dispositif éthique en amont de la relation contractuelle afin qu'ils puissent s'y conformer. Bien que le processus de sélection et d'évaluation des fournisseurs ne soit pas organisé de manière consolidée au sein d'un seul et même outil de pilotage, la Direction des achats Groupe, ainsi que les filiales prennent en compte des critères éthiques et compliance dans leurs process d'achats au-delà de critères standards financiers, administratifs et techniques, répondant aux engagements du Groupe ;

- une politique d'évaluation de l'intégrité des fournisseurs et sous-traitants, formalisée par la Direction de la conformité ;
- la constitution en 2020 d'un département achats responsables, travaillant notamment au renforcement des aspects droits humains dans les procédures éthiques ;
- l'élaboration et l'insertion d'une clause RSE et d'une clause compliance au sein des contrats, illustrant la concrétisation de la démarche achats responsables du Groupe ;
- l'élaboration de lignes directrices et l'organisation de réunions de sensibilisations spécifiques afin d'accompagner les juristes et les équipes achats dans les négociations avec les partenaires commerciaux concernant l'insertion de la clause.

En 2021 :

- 100 % des entreprises sous-traitantes et fournisseurs gérés en central ont reçu la Charte achats responsables Groupe ;
- 100 % des effectifs des équipes achats ont été sensibilisés aux enjeux éthiques et droits humains, à travers les modules de sensibilisation ou des sessions dédiées ;
- 80 % des nouveaux contrats ont intégré la clause RSE.

1.2.2.3. LE RESPECT DES DROITS FONDAMENTAUX DES COMMUNAUTÉS ET RIVERAINS DE NOS ACTIVITÉS, ET LA RECHERCHE CONSTANTE D'UNE CONTRIBUTION SOCIÉTALE POSITIVE

Dans le cadre de sa démarche de cartographie des risques et de contextualisation des enjeux relatifs aux droits humains, le Groupe Bolloré a identifié cet aspect comme pilier de son engagement en ce que ses opérations sont susceptibles d'impacter les populations locales et communautés riveraines de ses sites d'exploitation, et ce, tout particulièrement dans les pays en développement. Conformément à la démarche décrite au sein de son plan de vigilance, les entités du Groupe Bolloré déploient des processus de diligence raisonnable tournés vers ces parties prenantes externes afin :

- d'assurer leur sécurité vis-à-vis des activités du Groupe (voir section 1.2.1.2.2. Promouvoir un dialogue social et des conditions de travail de qualité) ;
- de proposer un dialogue ouvert afin de garantir le droit à un consentement libre et éclairé, ainsi que des dispositifs de concertation (rencontre avec les autorités publiques, les communautés riveraines), et mettre à leur disposition un système leur permettant de soumettre des alertes et éventuelles plaintes (voir paragraphe « Mise en œuvre d'un mécanisme d'alerte et de recueil des signalements » au sein du plan de vigilance Groupe) ;
- de promouvoir le droit à un environnement sain, en préservant l'environnement et prévenant les impacts affectant la qualité de l'air, des sols, l'accès

à l'eau potable et aux ressources naturelles ainsi que les nuisances (voir section 1.2.3. Innover face aux grands enjeux environnementaux).

Le Groupe s'inscrit également dans une démarche de progrès, consistant à déployer tous les moyens raisonnables appropriés destinés à optimiser les externalités positives générées par ses activités, tout au long de sa chaîne de valeur. Par ailleurs, l'engagement en faveur du développement des territoires constitue un axe majeur de la stratégie RSE Groupe (voir section 1.1.2. Cartographie des risques extra-financiers du Groupe Bolloré). Parfois premier employeur dans des territoires fortement impactés par des enjeux de développement (chômage, déficit infrastructurel, etc.), le Groupe renforce son empreinte sociétale positive, notamment à travers ses actions de mécénat (voir section 1.2.4.3. Politique de mécénat), mais également à travers ses activités, qui contribuent au désenclavement des territoires et à l'innovation au regard des enjeux énergétiques, et au dynamisme économique (achats locaux, taxation et impôts). Plus de 90 % des collaborateurs sont recrutés en local, avec près de la moitié sur le continent africain. Le Groupe Bolloré s'appuie sur de nombreux partenariats avec les écoles et universités de ses territoires d'implantation, et contribue ainsi au dynamisme des régions dans lequel il opère. La politique de formation – notamment ouverte aux salariés des

entreprises sous-traitantes dans certains territoires –, ainsi que la couverture santé et les campagnes de vaccination proposées aux collaborateurs et leurs ayants droit dans des régions en déficit d'infrastructures sanitaires, participent également à une contribution sociétale positive.

Mesurer l'influence positive des activités du Groupe à travers des études d'impact

Depuis 2017, le Groupe Bolloré s'appuie sur la mesure de l'empreinte socio-économique de Bolloré Transport & Logistics, pour qui les enjeux droits humains sont prioritaires dans les territoires d'implantation concernés, et a ainsi réalisé plusieurs études sur les impacts générés par ses différentes activités, et ce, notamment en matière de valeur créée, mais également sur la santé et l'éducation.

Ces études ont d'abord été effectuées au Cameroun, au Gabon, au Congo et aux Comores, puis menées en 2019 en Sierra Leone, au Kenya, en Tanzanie et en Ouganda. Suspendues en 2020 en raison de la crise sanitaire, elles reprennent progressivement et, en 2021, une nouvelle étude en Guinée a été menée à l'aide de l'outil de reporting RSE du Groupe.

Dans un premier temps, un audit interne des données quantitatives et qualitatives est mené avec les responsables projets corporate et les managers

achats, finance, RH, RSE, etc. des pays concernés. Puis, dans un souci de transparence, l'application de la méthode de calcul, les données d'entrée et les résultats de chaque étude sont vérifiés par un cabinet de conseil externe qui en valide la sincérité et les conclusions. Le cabinet valide pour chacune des études l'analyse de l'empreinte socio-économique de Bolloré Transport & Logistics grâce à un outil de calcul spécifique réalisé pour ce périmètre. Le modèle conçu s'appuie sur l'utilisation des tableaux entrées-sorties symétriques permettant de modéliser les interdépendances entre l'ensemble des secteurs d'activité d'une économie donnée (travaux de l'économiste Leontief).

Depuis 2018, le Groupe Bolloré réalise des études d'impact socio-économique qui font état de près de 11 000 emplois directs, 108 832 emplois indirects et 36 920 emplois induits, générés par les activités des entités des business units de Bolloré Logistics, Bolloré Ports et Bolloré Railways de ce périmètre ⁽¹⁾. Ainsi, les résultats des différentes études d'impact du Groupe attestent de l'ancrage territorial positif de l'entreprise sur les emplois et de la contribution au dynamisme des territoires. À titre d'exemple, l'étude réalisée en 2021 en Guinée a identifié près de 32 millions d'euros d'investissements en infrastructure et équipements, et 33 millions d'euros d'achats de biens et services sur le marché national (voir section 1.2.4.2.2. Dynamiser les territoires).

1.2.3. INNOVER FACE AUX GRANDS ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX

Afin de soutenir les adaptations nécessaires à un développement durable, telles que la réduction de l'empreinte des activités humaines sur l'environnement ou encore la promotion de la transition énergétique, le Groupe Bolloré met en œuvre une stratégie climat et continue à investir sur le long terme afin de proposer des produits et services bas carbone, innovants et connectés.

1.2.3.1. Contribuer à l'atténuation du changement climatique

Afin d'optimiser la lisibilité des engagements du Groupe, la présentation de l'enjeu « risques et opportunités liés au changement climatique » est aligné sur les recommandations de la TCFD (Task Force on Climate-Related Financial Disclosures) (voir section 1.3.3.2. Table de correspondance TCFD).

1.2.3.1.1. RISQUES ET OPPORTUNITÉS LIÉS AU CHANGEMENT CLIMATIQUE

Priorisation des risques et opportunités liés au changement climatique ⁽¹⁾

Transport et logistique			Logistique pétrolière	Stockage d'électricité et systèmes		Communication
Bolloré Ports	Bolloré Railways	Bolloré Logistics	Bolloré Energy	Division Bretagne	Blue Systems	Vivendi

(1) Risque prioritaire extra-financier.

En bleu : risque extra-financier prioritaire à l'échelle de la business unit et/ou division.

En gris : risque extra-financier non prioritaire à l'échelle de la business unit et/ou division.

Le Groupe Bolloré a identifié les enjeux associés au changement climatique comme prioritaires pour l'ensemble de ses activités. En 2020, un travail de cartographie des risques et opportunités liés au climat a été réalisé au niveau Groupe avec l'accompagnement d'un cabinet d'experts et a permis d'identifier les principaux risques physiques et de transition portés sur ses activités vis-à-vis de l'augmentation des événements climatiques extrêmes, l'impact du prix du carbone sur les opérations, ainsi que les opportunités liées à l'évolution des marchés et des technologies, aux enjeux de compétitivité ou encore de réputation.

Sur le périmètre Transport et logistique (hors logistique pétrolière), une analyse des risques physiques a été réalisée en 2020 sur l'ensemble de ses coordonnées GPS, pour les sites en propriété et en location, afin d'évaluer la résilience des sites face au changement climatique. Réalisées par un cabinet d'experts, ces analyses et projections ont permis d'identifier les risques et les niveaux d'exposition des sites face aux éléments suivants : hausse des températures à l'horizon 2035 selon le modèle climatique RCP8.5, risque de

submersion marine, risque d'inondations par débordement de rivière ou par hausse de pluviométrie à l'horizon 2030-2035, et risques actuels de cyclones.

En parallèle, Bolloré Transport & Logistics en Afrique, qui représente plus de 78 % des émissions des scopes 1 et 2 du Groupe Bolloré (hors Communication), a fait appel à un cabinet spécialisé en 2020 pour évaluer l'empreinte carbone de ses activités et identifier les postes les plus émetteurs afin d'initier des plans d'action dédiés dans les filiales.

Ces risques n'ont pas été identifiés parmi les risques prioritaires de la division Communication, au regard de la nature de ses activités. Pour plus d'informations sur la maîtrise des risques RSE prioritaires de la division Communication (voir document d'enregistrement universel 2021 de Vivendi – chapitre 2 – 2.2. Les principaux risques et opportunités extra-financiers). Néanmoins, l'identification des risques et opportunités liés au changement climatique pour la division Communication est décrite dans le chapitre 2 – Performance extra-financière du document d'enregistrement universel 2021 de Vivendi (voir section 2.3. Les principaux risques liés au changement climatique).

(1) Trois études en 2018 (Cameroun, Gabon, Congo), cinq en 2019 (Comores, Sierra Leone, Kenya, Tanzanie, Ouganda) et une étude en Guinée en 2021.

Les principaux risques et opportunités liés au climat des divisions du Groupe

Transport et logistique		
Risque physique	Impact de l'augmentation de la température sur les opérations directes, en particulier sur l'aptitude au travail et les frais de refroidissement	<p>L'augmentation chronique des températures pourrait entraîner une augmentation des dépenses énergétiques et investissements nécessaires pour assurer le confort des employés ainsi que pour maintenir l'intégrité des produits. Par ailleurs, les vagues de chaleur, plus fréquentes notamment dans les régions équatoriales, pourraient impacter significativement la productivité des travailleurs. Du fait de la forte présence de Bolloré Logistics, Bolloré Ports et Bolloré Railways en Afrique et en Asie-Pacifique (près de 70 % des effectifs Bolloré hors division Communication en 2021) et de l'importance du travail en extérieur, ces business units sont particulièrement exposées à ce risque.</p> <p>À noter que ces enjeux liés au climat ont également des répercussions sur les contextes économiques et sociaux des pays, et peuvent impacter le droit à un environnement sain, ainsi que les moyens de subsistance des populations locales.</p>
Risque et opportunité de transition	Impact de la tarification du carbone sur les opérations	<p>Le renforcement du contrôle des émissions de GES, notamment par le biais de la taxe sur le carbone et du système d'échange de droits d'émission, tant de la part des pays que des organisations (ex. : l'Organisation maritime internationale), pourrait avoir un impact sur le secteur du transport et de la logistique. L'exposition à ce risque des activités de Bolloré Transport & Logistics, liée à l'intensité énergétique de ses activités, représente néanmoins une opportunité de développement d'un avantage concurrentiel par sa capacité à proposer des solutions de transport et de logistique à faible intensité de carbone.</p> <p>En effet, à mesure que les clients cherchent à réduire les émissions de GES dans leur chaîne d'approvisionnement et à surveiller de plus près les émissions du scope 3, la demande de transports et de logistique bas carbone devrait augmenter. Par conséquent, le fait de proposer des solutions dont l'empreinte carbone est inférieure à la moyenne du marché et/ou de développer des solutions de transport et logistique à faible intensité carbone pourrait contribuer à créer un avantage concurrentiel et à gagner des parts de marché. Avec son offre multimodale reposant sur l'aérien, le maritime, mais aussi sur le ferroviaire, Bolloré Transport & Logistics a un avantage concurrentiel dans la réduction de ses émissions.</p>
Logistique pétrolière		
Risque et opportunité de transition	Impact de la tarification du carbone sur les opérations	<p>La transition vers des sources d'énergies renouvelables entraînera une baisse de la demande en produits pétroliers, ce qui pourrait affecter le marché de la logistique pétrolière sur le long terme. À l'instar d'autres sociétés de logistiques et de distributions pétrolières, Bolloré Energy voit dans cette transition une opportunité par le développement de produits énergétiques liquides à faibles émissions de CO₂ : biocarburants, carburants synthétiques.</p>
Stockage d'électricité et systèmes		
Division Bretagne		
Opportunité de transition	Électrification des transports	<p>Le secteur du transport, individuel et collectif, est actuellement en profonde transformation, notamment sous l'effet des tendances à l'électrification. Selon l'AIE (Global EV Outlook 2019), les ventes de véhicules électriques dans le monde ont dépassé les 2 millions d'unités en 2019, doublant presque le nombre de nouvelles ventes de voitures électriques. Les ventes de véhicules électriques devraient atteindre 32 millions d'unités d'ici à 2030, soit une croissance annuelle de 15 % entre 2020 et 2030. Blue Solutions, avec son offre de batteries, notamment à destination des constructeurs de bus électriques, et Bluebus, en tant que fabricant de bus électriques, sont positionnés pour profiter de la croissance de ce marché.</p>
	Développement d'une centrale de stockage de batteries à l'échelle industrielle	<p>Alors que le coût de levier des sources d'énergies intermittentes renouvelables, telles que l'énergie solaire ou éolienne, diminue et que leur part dans le mix électrique augmente, la nécessité de fournir une production ininterrompue avec des sources d'énergies intermittentes devient critique. La demande de stockage sur le réseau à l'échelle des services publics devrait augmenter, offrant des opportunités de croissance pour Bluestorage.</p>
	Développement de solutions off-grid en Afrique	<p>Le développement de l'off-grid comme moyen d'électrification de l'Afrique et le fort ancrage du Groupe Bolloré dans la région offrent des perspectives de développement additionnelles. En effet, à l'horizon 2030, le parc solaire africain pourrait augmenter par un facteur de 10 à 20 (IEA WEO2019), laissant présager une croissance similaire du marché du stockage.</p>
Blue Systems		
Opportunité de transition	Développement d'une nouvelle ligne de services de mobilité (cf. diversification à partir des entreprises traditionnelles)	<p>La demande mondiale de mobilité croît rapidement et devrait doubler d'ici à 2050. Étant donné que les transports représentent déjà 25 % des émissions mondiales liées à l'énergie (AIE Global EV Outlook 2030), il est stratégique d'assurer une mobilité durable pour atteindre l'objectif fixé par l'accord de Paris. Les solutions proposées par Blue Systems (plateforme d'agrégation de données et de gestion de la mobilité, transport de passager par navette électrique, etc.) doivent permettre au Groupe de profiter du développement de ce marché à forte croissance.</p>

1.2.3.1.2. VERS LA MISE EN ŒUVRE D'UNE STRATÉGIE CLIMAT GROUPE

Gouvernance du Groupe face aux risques et opportunités liés au climat

À travers le Comité éthique – RSE et anticorruption, les Présidents et Vice-Présidents du Conseil d'administration participent à la revue et à l'orientation de la stratégie, des plans d'action et des décisions clés liés à la RSE, y compris l'analyse des risques et opportunités liés au changement climatique. En 2020, les risques liés au changement climatique ont fait partie des chantiers prioritaires adressés au Comité éthique – RSE et anticorruption, dont les comptes rendus sont transmis aux membres du Conseil d'administration. La performance des projets menés dans le cadre de la politique RSE, dont les enjeux relatifs au climat, fait l'objet d'un suivi hebdomadaire par la Directrice communication et RSE au Directeur financier et Vice-Président du Conseil d'administration du Groupe Bolloré.

Une analyse plus approfondie des risques associés aux enjeux climatiques va être initiée en 2022 pour prise en compte dans les processus globaux de gestion des risques du Groupe Bolloré et afin de répondre au nouveau règlement européen concernant la classification des activités économiques dites « durables » au sens de la taxonomie (voir section 1.1.5. Analyse de la durabilité des activités du Groupe Bolloré au regard de la classification de la taxonomie européenne).

Politique Groupe

En 2020, avec l'aide d'un cabinet spécialisé, le Groupe Bolloré a initié des travaux pour la mise en œuvre d'une stratégie de décarbonation à l'échelle du Groupe.

Cette démarche structurée et généralisée tend vers la définition d'objectifs de réduction quantifiés au regard d'un plan d'action et d'investissements permettant de réduire l'impact de l'ensemble des activités sur le climat à moyen et long termes.

Ces travaux ont été menés selon l'approche suivante :

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

Ces travaux, entérinés en mai 2020 par le Comité éthique – RSE et anticorruption, qui en suit régulièrement les avancées, se sont achevés à l'automne 2021. Ils permettent de conclure que le Groupe disposerait, pour les scopes 1 et 2, de leviers d'action suffisants pour atteindre en 2030 un objectif de réduction des émissions de gaz à effet de serre aligné sur une trajectoire 1,5 °C, à condition de prendre en compte l'année 2021 comme année de référence. Pour le scope 3, qui nécessite encore des ajustements de méthode de calcul, des actions supplémentaires sont à envisager pour tenir l'objectif 1,5 °C.

Au cours de l'exercice 2022, des évolutions de périmètre significatives sont attendues, faisant évoluer le périmètre de consolidation du Groupe. Ces évolutions en cours remettent donc en cause le périmètre d'engagement de la stratégie climat du Groupe. Par ailleurs, tenant compte des exigences des standards en matière de stratégie climat (Greenhouse Gas Protocol et Science-Based Target initiative) qui demandent de réévaluer les émissions de GES de l'année de référence à chaque évolution significative du périmètre de consolidation, le Groupe envisage de reporter la formulation de sa trajectoire de décarbonation pour se fixer un objectif à l'horizon 2030 et piloter un plan d'action et d'investissements sur la base d'un périmètre stabilisé.

En parallèle, les indicateurs environnementaux objectifs et validés en mai 2020 lors du Comité éthique – RSE et anticorruption permettent de suivre et de piloter le bénéfice environnemental des actions déjà déployées au sein des filiales.

Objectifs et avancement

Domaine d'action	Objectifs Groupe	Horizon	Avancement au 31/12/2021	Avancement au 31/12/2020
Gouvernance et stratégie	<ul style="list-style-type: none"> • Mettre en place une stratégie climat Groupe pour homogénéiser les stratégies climat des business units du Groupe 	2022	<ul style="list-style-type: none"> • Analyse de l'empreinte carbone du Groupe identification de leviers de décarbonation, et définition d'objectifs de réduction de GES (échéance des travaux reportée à 2023) • 38 % des émissions de GES du Groupe (hors Vivendi) couvertes par une stratégie climatique objectivée (correspondant aux scopes 1, 2 et 3 du périmètre Bolloré Logistics) 	<ul style="list-style-type: none"> • Les travaux pour la mise en œuvre d'une stratégie climatique Groupe couvrant l'ensemble des business units ont été initiés et validés par le Comité éthique – RSE et anticorruption en 2020 • 45 % des émissions de GES du Groupe (hors Vivendi) couvertes par une stratégie climatique objectivée (correspondant aux scopes 1, 2 et 3 du périmètre Bolloré Logistics)
Taxonomie	<ul style="list-style-type: none"> • En réponse à la taxonomie européenne : développer la capacité du Groupe à identifier les investissements (Opex et Capex) et chiffres d'affaires pour le développement de produits et services bas carbone 	2021 (pour publication en 2022)	<ul style="list-style-type: none"> • Publication du chiffre d'affaires, des Capex et Opex des segments d'activités identifiés comme éligibles au règlement taxonomie 	<ul style="list-style-type: none"> • Montant du chiffre d'affaires lié aux produits et services bas carbone (non consolidé, en attente de la finalisation du référentiel de la taxonomie pour mise en place)
Reporting des émissions de GES	<ul style="list-style-type: none"> • Optimisation continue du reporting des émissions de GES scopes 1, 2 et 3 (précision, fiabilité, pilotage) 	Annuel	<ul style="list-style-type: none"> • Poursuite de l'optimisation de l'exhaustivité et la fiabilité des données remontées en local (reporting Green Terminal, projet MAPS, travaux sur les entités multisites, etc.) • Intégration des familles RSE dans les extractions de l'outil de suivi des consommations carburants (Maximo) déployés sur BTL Afrique • Poursuite de l'approfondissement du calcul du scope 3 dans une logique d'amélioration continue de la précision et l'exhaustivité des données prises en compte dans ce bilan 	<ul style="list-style-type: none"> • Des travaux sont également menés depuis 2019 en lien direct avec les entités locales pour optimiser toujours l'exhaustivité et la fiabilité des données remontées (projet MAPS, travaux sur les entités multisites, etc.) • Étude de la faisabilité d'un rapprochement des méthodologies du reporting RSE avec le reporting de consommations de carburant déployé sur les sites du Groupe • Depuis 2019, le Groupe a entamé un travail d'approfondissement du calcul de son scope 3. Le Groupe poursuivra cette démarche dans une logique d'amélioration continue de la précision et l'exhaustivité des données prises en compte dans ce bilan

Les objectifs relatifs aux investissements dans les produits et services bas carbone, ainsi qu'à la gestion de l'empreinte des activités (efficacité énergétique, énergies renouvelables, etc.), sont mentionnés dans ce chapitre 2 – 1.2.3.1.4. Management du Groupe pour réduire l'impact de ses activités sur le changement climatique.

1.2.3.1.3. RÉSILIENCE DE LA STRATÉGIE DE L'ORGANISATION : PLACER LA MAÎTRISE DE NOTRE EMPREINTE CARBONE AU CŒUR DE NOS PRODUITS ET SERVICES

Politique Groupe

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

Objectifs et avancement

Domaine d'action	Objectifs Groupe	Horizon	Avancement au 31/12/2021	Avancement au 31/12/2020
Diversification et investissements dans le développement de produits et services bas carbone	<ul style="list-style-type: none"> Favoriser le développement de produits et services en faveur de la lutte contre le changement climatique 	2021-2025	<ul style="list-style-type: none"> Exemples de développements et investissements dans des produits et services bas carbone (non consolidé, en cours de mise en place) : R&D dans les batteries LMP® (4^e génération), processus de labellisation Green Terminal, commercialisation de biocarburants (Biofioul Évolution, Koolza, etc.), solutions logistiques bas carbone 	<ul style="list-style-type: none"> Exemples de développements et investissements dans des produits et services bas carbone (non consolidé, en cours de mise en place) : électromobilité, Smart Mobility, supply chain durable, biofioul, etc.

Des initiatives concrètes en faveur du développement de produits et services bas carbone menées au sein de chacune des activités

L'engagement du Groupe est notamment illustré par les initiatives concrètes menées par ses divisions, ainsi que par les investissements réalisés en faveur du développement de produits et services bas carbone.

• Transport et logistique

Bolloré Ports

Soucieux de proposer aux partenaires publics, aux clients et aux usagers de ses terminaux des solutions logistiques à la fois performantes et écoresponsables, Bolloré Ports a lancé un processus de labellisation de ses installations, le « Green Terminal ». Validé par Bureau Veritas, il a pour objectif de contribuer à la réduction de l'empreinte carbone de ses activités en s'appuyant sur une méthodologie précise couvrant l'ensemble des préoccupations environnementales (voir section 1.2.3.1.4. Management du Groupe pour réduire l'impact de ses activités sur le changement climatique). Dans le cadre de ce processus, Bolloré Ports a pour objectif d'accélérer ses investissements dans la construction et la modernisation d'infrastructures portuaires à moindre impact environnemental grâce à des solutions innovantes, plus performantes et à faible émission carbone. En 2021, plus de 24,4 millions d'euros ont été investis dans l'achat d'engins de manutention électrique et en faveur d'actions d'optimisation de performance énergétique (installation d'éclairages LED, réfection des caniveaux, drainages, etc.).

Bolloré Railways

À travers le développement du transport ferroviaire en Afrique, Bolloré Railways propose une alternative permettant d'améliorer la performance carbone du transport, le rail étant de fait moins consommateur et émetteur d'émissions carbone que la route. En 2021, les locomotives de traction de Bolloré Railways (entités Camrail et Sitarail) ont émis 60 651 t CO₂e. Le poids total de marchandises transporté sur les deux réseaux s'élève à 2 554 423 tonnes pour une distance commerciale moyenne de 763 km. En comparaison, pour le même tonnage transporté, les émissions associées au transport de marchandises par camion s'élèvent à 143 982 t CO₂e⁽¹⁾. Ainsi, à distance égale et avec une capacité de charge plus importante, le transport ferroviaire de fret émet 2,37 fois moins d'émissions de gaz à effet de serre que le transport routier de fret en Côte d'Ivoire, Burkina Faso et Cameroun. S'inscrivant dans la même démarche que Bolloré Ports pour réduire les émissions de GES de ses activités, Bolloré Railways a procédé en 2020 au calcul de son Bilan Carbone accompagné d'un cabinet spécialisé, dont les travaux se poursuivent en 2022 pour formaliser sa trajectoire bas carbone et fixer un objectif de réduction (voir section 1.2.3.1.4. Management du Groupe pour réduire l'impact de ses activités sur le changement climatique). Par ailleurs, en octobre 2021, Bolloré Railways a participé à une table ronde organisée par l'IUC (International Union of Railways) dans le cadre de la semaine africaine du climat de la CCNUCC (Convention-cadre des Nations unies sur les changements

climatiques), afin de renouveler son engagement à contribuer au développement du transport ferroviaire en Afrique, tout en œuvrant à réduire son empreinte carbone.

Bolloré Logistics

Représentant plus de 38 % des émissions de GES du scope 3 du Groupe Bolloré, et afin de contribuer à la décarbonation du secteur, Bolloré Logistics a défini en 2020 un engagement sur le total de son scope 3 aval des émissions carbone liées à l'exécution des services de transport. Validée par le Président-directeur général, cette cible de réduction fixe - 30 % en absolu d'ici à 2030 (base : année 2019). La fixation de cet objectif s'inscrit dans une trajectoire « well-below 2 degrees » et s'appuie sur les méthodologies de l'initiative Science-Based Targets. Pour renforcer son engagement, Bolloré Logistics a décidé de soumettre en 2022 ses cibles de réduction carbone auprès de l'initiative Science-Based Targets et ajustera à ce titre l'ensemble de ses objectifs avec les dernières recommandations et approches méthodologiques sectorielles.

Une feuille de route déjà établie sur ce scope et décrite ci-après a fait l'objet d'un renforcement au cours de l'année 2021 et se poursuit en 2022, notamment via l'approfondissement de sa stratégie sur l'ambition net-zéro. Proposer des solutions écoresponsables à ses clients est en effet une démarche ancrée chez Bolloré Logistics depuis plusieurs années :

- par sa participation active aux initiatives environnementales du secteur international transport et logistique pour renforcer ses offres écoresponsables dédiées aux clients et contribuer à une meilleure performance environnementale de l'ensemble du secteur (voir section 1.2.4.2.3. Construire et maintenir un dialogue avec les parties prenantes). En matière de lutte contre le changement climatique, Bolloré Logistics a rejoint une nouvelle initiative en 2021 : la French Business Climate Pledge ;
- par l'accompagnement de ses clients à réduire l'impact environnemental de leur chaîne d'approvisionnement, à travers, d'une part, l'accélération des travaux de standardisation d'une offre de solutions de transport durable pour tous les clients et, d'autre part, la poursuite du programme de réduction carbone (et pollution atmosphérique ou sonore selon la pertinence) sur mesure avec les clients grands comptes de Bolloré Logistics en amont et au cours de l'exécution du contrat. Les solutions bas carbone incluent : la conception de réseaux logistiques permettant une meilleure performance, l'optimisation du chargement, le suivi des envois urgents, la sélection des transporteurs performants, la sélection de modes alternatifs bas carbone pour le pré/post-acheminement, tels que le passage de l'aérien vers le maritime ou l'approche multimodale air/mer - route/rail. Venant renforcer la démarche, Bolloré Logistics propose à ses clients le Powering Sustainable Logistics PACT, dont l'ambition est de les accompagner vers une supply chain plus durable et de formaliser conjointement les objectifs de réduction, y compris sur les problématiques d'emballage ;
- par l'intégration de solutions digitales internes permettant progressivement de systématiser la prise en compte du critère CO₂e (comparatif de la solution la plus performante en termes d'émission) dans les outils standards d'aide à la

(1) Facteur d'émissions d'un ensemble articulé - châssis porte-conteneurs, PTR4 40T - 0,103 kg CO₂e/tonne.km (source : Base Carbone Ademe).

décision. En complément les équipes locales s'appuient sur leur écosystème pour identifier des outils d'optimisation visant un gain CO₂e significatif sur les segments de transport nationaux et les adapter aux problématiques métiers. Par exemple, l'outil déployé en Belgique a pour objectif de donner automatiquement aux clients toutes les options intermodales pour le transport entre Anvers et le terminal ferroviaire ou fluvial intérieur ;

- par le renforcement de la pertinence de l'information transmise aux clients sur les émissions de GES et de polluants atmosphériques liées au transport grâce à un tableau de bord CO₂e automatisé. Relié directement au système informatique de gestion des transports, ce tableau de bord permet aux clients d'obtenir des indicateurs de performance sur les composants clés, et une vue détaillée de chacune des expéditions de marchandises (émissions CO₂e par segment et mode de transport, par origine/destination, ainsi que les principaux polluants atmosphériques). En 2021, plus de 2 000 tableaux de bord CO₂e client ont été générés ;
- par la conception de réseaux logistiques bas carbone et de solutions de supply chain durables incluant systématiquement des critères de performance environnementale à la sélection, et l'évaluation de ses fournisseurs et sous-traitants de transport : fret maritime, fret aérien, transport par route, voie ferrée ou transport fluvial (voir section 2. Plan de vigilance du Groupe Bolloré) ;
- par le développement de partenariats et solutions bas carbone avec les compagnies aériennes et maritimes. Pour le transport aérien, à travers ses partenariats Bolloré Logistics propose de plus en plus à ses clients d'opter pour le carburant aéronautique écoresponsable (SAF). Produit à partir d'huile de cuisson usagée, il permet une réduction des émissions carbone jusqu'à 80 %. Dès janvier 2021, Bolloré Logistics a rejoint le programme SAF d'Air France KLM Martinair Cargo (AFKLM Cargo). En complément, Bolloré Logistics USA et Mexico ont décidé de sponsoriser sur une période d'un an jusqu'à 30 % les achats de SAF effectués par leurs clients sur toutes les exportations avec son partenaire AFKLM Cargo. Mi-2021, afin d'étendre davantage cette alternative, Bolloré Logistics a déployé son offre AIRsaf disponible sur n'importe quelle ligne commerciale, pour un envoi ponctuel ou tout au long de l'année, quelle que soit la compagnie aérienne. Reposant sur les principes du « book and claim », le cadre de cette offre respecte les lignes directrices du Smart Freight Center et du GHG Protocol, et adopte des critères restrictifs pour promouvoir un carburant alternatif de qualité et de seconde génération. Sa traçabilité et la comptabilisation carbone associée seront assurées par une certification émise par un cabinet d'audit tiers indépendant. En 2021, Bolloré Logistics a ainsi vendu à prix coûtant près de 6 millions de litres de SAF, qui seront opérationnellement comptabilisés en 2022. Pour le transport maritime, Bolloré Logistics a lancé fin 2021 une offre dédiée, SEAalternative, donnant l'opportunité à ses clients d'opter pour le SMF (Sustainable Maritime Fuel), disponible sur n'importe quel trade lane et suivant le concept de bilan massique. Plusieurs carburants alternatifs tels que le GNL (gaz naturel liquéfié), le biogaz ou encore le biocarburant sont disponibles, permettant une réduction des émissions carbone de 25 % à 85 %. En 2021, 408 tonnes de CO₂e ont ainsi été évitées ;
- par la poursuite des investissements dans les véhicules bas carbone pour le transport terrestre en propre : deux véhicules roulant à l'Oleo 100 dans la région du Havre et une flotte de fourgonnettes électriques à Singapour dont les stations de recharge sont alimentées par l'énergie solaire ;
- par le développement croissant partout dans le monde de navettes exclusives avec ses partenaires routiers, utilisant une énergie alternative au diesel. Ainsi, en Chine et à Hong Kong, Bolloré Logistics a recours à plus de 120 véhicules électriques pour assurer ses services de livraison dans différentes villes. Au Luxembourg, Bolloré Logistics a sollicité son partenaire pour mettre à disposition de ses clients un camion alimenté en carburant produit à partir de matières premières végétales, 100 % renouvelable. Ce projet pilote lancé au deuxième trimestre 2021 alimente une navette qui effectue trois fois par semaine les trajets au départ de l'aéroport de Luxembourg-Findel vers celui de Paris-Roissy – Charles-de-Gaulle. Autre exemple aux États-Unis, pour un leader de l'industrie du luxe, un camion au biodiesel a été mis en circulation, et quatre camions au gaz naturel compressé sont planifiés pour début 2022, prévus pour rouler quasiment chaque jour de l'année. Pour aller plus loin dans les bénéfices environnementaux, les camions seront alimentés avec du gaz naturel renouvelable (RNG) permettant une réduction jusqu'à 87 % comparé au carburant diesel. En parallèle, chaque région a établi une cartographie locale des transporteurs disposant d'une flotte de véhicules bas carbone. Ces travaux sont enrichis constamment par l'outil de référencement des transporteurs routiers Link Partner ;
- par le déploiement de lignes de services réguliers par voie fluviale et ferroviaire : développement d'un service ferroviaire entre l'Europe et la Chine, entre le port de Mombasa et Nairobi au Kenya ; mise en place d'un service hebdomadaire de navette fluviale dans la vallée de la Seine en France, assuré en amont et en aval par des camions à gaz. En 2020, Bolloré Logistics

a opéré le premier transport de fret exclusivement ferroviaire de Djibouti à Indode en Éthiopie, dont les rails disposent d'une alimentation électrique ;

- par la compensation des émissions résiduelles disponible sur demande depuis 2011. Seuls les projets certifiés avec un haut standard de qualité, et présentant un double bénéfice social et environnemental, sont sélectionnés. Début 2021, Bolloré Logistics a renouvelé son programme de neutralité carbone en finançant, par l'intermédiaire de Carbonfund.org, un projet de revalorisation des déchets en énergie pour le compte de la société CYY Bio Power Co. Ltd, située à Pong Daeng, en Thaïlande. Toutes les émissions de CO₂ liées aux expéditions LCL (less than container) sont ainsi mesurées et compensées par le financement de ce projet pour capturer le méthane produit par le traitement des eaux usées. Le gaz capturé est alors transformé en biocarburant pour remplacer le carburant fossile utilisé au sein de l'usine et en électricité, le surplus étant vendu et injecté sur le réseau. Ce programme est également bénéfique pour les communautés environnantes, puisqu'il contribue à l'amélioration de la qualité de l'air et finance en partie le réseau d'élimination des déchets par la vente de l'électricité générée. Il a par ailleurs reçu la certification Gold Standard, qui atteste de sa qualité, et est régulièrement audité par la fondation Carbonfund.org et par un cabinet indépendant. Ce projet a permis de compenser 13 000 tonnes de CO₂ en 2021, représentant plus de 82 % des émissions liées aux services de groupage sur le projet en Thaïlande ;
- par la formation des équipes commerciales qui sont les premiers vecteurs des solutions de supply chain durables de Bolloré Logistics auprès des clients. En 2021, plus de 1 400 heures de formation sur ces thématiques ont été réalisées auprès des équipes commerciales dans le monde, et de nombreuses sessions de sensibilisation ont été menées en France et aux Amériques. En outre, afin de renforcer et harmoniser les connaissances et compétences des équipes commerciales dans le monde, un challenge mondial centré sur la supply chain écoresponsable prévu pour déploiement début 2022. Il permettra à chacun de s'intégrer dans un parcours spécifique et séquentiel – sensibilisation, formation, action – visant la qualification au sein de l'entreprise de « green champions ». Par ailleurs, la sensibilisation des collaborateurs et dirigeants sur la lutte contre le changement climatique est un élément important de la feuille de route de Bolloré Logistics. Des Fresques du Climat ont été organisées auprès du Comex central, du Comex Asie-Pacifique et des collaborateurs ; 180 parties prenantes internes ont suivi des ateliers sur cette période. Afin de sensibiliser les clients, Bolloré Logistics Chili s'est associé à la Fundación Reforestemos, pour planter au nom de ses clients plus de 5 677 arbres en 2021. À l'occasion de la Journée de la Terre, chaque client a reçu en cadeau un certificat personnalisé avec la géolocalisation de son arbre ;
- par l'animation du challenge annuel AcTogether (première édition en 2020), compétition interpays invitant les collaborateurs à réaliser localement des actions RSE, contribuant notamment à la réduction de l'empreinte carbone de Bolloré Logistics, y compris sur le scope 3 aval lié à l'exécution des services de transport.

Bolloré Logistics a fait de l'offre de solutions supply chain durable un axe fort de la phase 2 du développement du B.Lab (stratégie d'innovation de l'entreprise). Une équipe multigéographique et multidisciplinaire, regroupant une quinzaine d'experts internes, se réunit tous les trimestres afin d'industrialiser et de structurer toutes les initiatives visant des solutions écoresponsables de bout en bout et des innovations transformatrices au sein de l'entreprise. Au-delà de l'avancement des projets, l'objectif est également de former un réseau d'experts mondial relié directement à la feuille de route constitutive de l'engagement de réduction carbone sur le scope 3 aval, permettant de renforcer l'esprit d'innovation et la volonté des équipes pour accompagner ses clients sur cette voie et ainsi contribuer à la décarbonation du secteur.

• Logistique pétrolière

La stratégie développée par Bolloré Energy afin de s'inscrire dans la transition énergétique est liée notamment aux enjeux sectoriels. Depuis 2018, Bolloré Energy diversifie sa gamme de produits pour proposer à ses clients des alternatives plus propres en diminuant la part fossile des produits qu'elle distribue. Pionnier de la distribution de biofioul en France avec le lancement en 2019 du Biofioul Évolution contenant 5 % d'huile de colza (F5), Bolloré Energy propose à ses clients depuis janvier 2022 un biofioul F30 contenant 30 % de biocarburant (F30). Cette augmentation de la proportion d'huile de colza dans le produit lui permettra ainsi de répondre aux demandes du gouvernement en restant en dessous du seuil de 250 grammes de CO₂ par kilowattheure annoncé lors de la Convention citoyenne pour le climat. Afin de préparer et déployer la commercialisation du F30 en janvier 2022, une « taskforce » réunissant plusieurs experts de Bolloré Energy a été créée en septembre 2020.

En 2021, Bolloré Energy a lancé la commercialisation de son biodiesel B100, le Koolza 100, ainsi que le carburant de synthèse Izipure créé à partir d'huiles

usagées et permettant de réduire les émissions de CO₂ d'au moins 85 %. Afin de promouvoir ces « produits spéciaux » regroupant le biofioul, le biodiesel B100 (Koolza 100), Izipure et le gazole B10, ainsi qu'une gamme de produits additivés comme l'AdBlue®, une nouvelle organisation commerciale a été créée début 2020.

En novembre 2021, Bolloré Energy a également participé au salon Solutrans à Lyon Eurexpo qui rassemble les acteurs de toute la filière du véhicule industriel et urbain, et dont le thème cette année était « les solutions durables connectées pour une filière de transport responsable ». À cette occasion, Bolloré Energy y a présenté le Koolza 100 et Izipure les derniers nés de sa gamme de produits spéciaux dédiés aux transporteurs routiers.

Koolza 100, le biodiesel B100 de Bolloré Energy

En octobre 2021, Bolloré Energy a lancé la commercialisation du biodiesel B100 sous l'appellation « Koolza 100 ». Produit uniquement à partir de colza cultivé et transformé en France, ce biocarburant constitue une alternative écologique au diesel fossile avec une autonomie équivalente. Il permet notamment de réduire les émissions de CO₂ de 60 % et les émissions de particules fines de 80 %. Réservée à une clientèle de professionnels (transporteurs, industrie ferroviaire...), le Koolza 100 est compatible avec la plupart des camions disponibles sur le marché, permettant ainsi de réduire considérablement leur impact carbone sans avoir à investir dans une nouvelle flotte.

Bolloré Energy a par ailleurs décidé de promouvoir l'usage de ce carburant auprès de ses fournisseurs de transport d'hydrocarbure pour assurer la logistique des produits pétroliers qu'elle distribue. Dès la fin 2022, plus de 30 % de ses livraisons seront effectuées par des camions utilisant ces nouveaux carburants avec l'objectif d'atteindre 100 % en 2023.

Enfin, Bolloré Energy a été le fournisseur exclusif de la SNCF de son biocarburant B100 lors de la phase d'essais en service commercial sur la ligne Paris-Granville entre avril et juin 2021. Cette expérimentation s'est inscrite dans le cadre du programme Planète de SNCF Voyageurs pour faciliter l'accès de tous à la mobilité durable.

Biofioul Évolution en 2021 en quelques chiffres

- 36 000 m³ de Biofioul Évolution livré sur le réseau détail à plus de 19 700 clients.
- Objectif à vision 2022 de vendre 120 000 m³ de Biofioul Évolution.

• Stockage d'électricité et systèmes

Division Bretagne

Le stockage d'électricité est un enjeu technologique majeur pour faire face aux défis climatiques. Les batteries électriques sont devenues le catalyseur de l'innovation dans le domaine de la mobilité et du développement des énergies renouvelables. En 2021, près de 18 millions d'euros ont été investis sur des projets de R&D servant la transition énergétique (batterie, Bluebus, Bluestorage, électromobilité).

De par ses activités de production de batteries électriques LMP® avec sa filiale Blue Solutions, de production de solutions de transport propres au sein de sa filiale Bluebus, de commercialisation de solutions de stockage d'énergie chez Bluestorage et de son activité de films plastiques, la division Bretagne accompagne la transition énergétique. Des initiatives concrètes sont déployées au sein de chacune de ses activités, à travers notamment :

Le développement de la batterie LMP® de Blue Solutions, une technologie unique : la technologie Lithium Métal Polymère (LMP®) est l'aboutissement d'un programme de recherche et développement ambitieux, débuté depuis près de trente ans pour mettre sur le marché des batteries à haute densité énergétique destinées à de nombreuses applications. Le Groupe Bolloré a investi plus de 3 milliards d'euros et recruté plus de 2 000 personnes pour développer cette technologie « tout-solide ». Fort de sa position de leader mondial des films pour condensateurs, le Groupe Bolloré a fait du stockage de l'électricité un axe de développement majeur. Composées de films fins issus des techniques d'extrusion maîtrisées par le Groupe Bolloré, les batteries LMP® se distinguent par leur forte densité énergétique, leur sécurité d'utilisation et leur insensibilité aux températures extérieures. Ces batteries sont en mesure de satisfaire de nombreux marchés et de répondre aux deux principaux enjeux de la transition énergétique : le développement de transports bas carbone via leur intégration dans des véhicules électriques (marché de l'électromobilité) et la gestion intelligente de l'énergie par le développement de solutions stationnaires.

La conception de produits respectueux de l'environnement : les batteries LMP® ne contiennent pas de cobalt, de cadmium ou de nickel, et ont ainsi l'avantage d'être plus respectueuses de l'environnement que la plupart des autres technologies de batteries. Des évaluations environnementales, type analyse de cycle de vie, encadrées par la norme ISO 14040, sont réalisées depuis 2013 sur les batteries LMP®, les Bluebus et Bluestorage. L'évaluation de la nouvelle génération de batterie LMP® (IT3) a montré que son empreinte carbone ramenée au kWh stocké a été diminuée d'un tiers environ par rapport

à la génération précédente (périmètre Cradle To Gate : de l'extraction des matières premières jusqu'aux portes de l'usine de production Blue Solutions). Ce résultat a été obtenu grâce à un travail de conception porté sur l'augmentation de la densité d'énergie, ainsi que l'optimisation du casing et de l'électronique.

Afin d'adresser le marché du véhicule électrique individuel, Blue Solutions concentre depuis 2021 ses efforts de R&D sur le développement d'une nouvelle technologie de batteries tout-solide, dite de 4^e génération. Un plan de R&D ambitieux a été lancé pour assurer la commercialisation dès 2026 d'une batterie adaptée aux besoins des constructeurs automobiles en termes de performance et qualité environnementale.

La batterie LMP®, une solution performante pour les bus et les véhicules logistiques : Blue Solutions a la volonté de s'inscrire durablement sur le marché de l'électromobilité, en devenant leader sur le marché des bus électriques. La batterie tout-solide LMP® est plébiscitée par les gestionnaires de transport urbain pour sa sécurité, sa grande autonomie, sa longue durée de vie et sa facilité d'intégration. En 2020, Blue Solutions a conclu un contrat d'approvisionnement exclusif avec le groupe Daimler pour sa nouvelle gamme d'eCitaro équipée de batteries LMP®. En 2021, ce sont près de 308 bus eCitaro de 12 mètres et eCitaro G de 18 mètres équipés de batteries LMP® qui ont été livrés aux villes clientes d'Evobus. Un partenariat signé avec la société Actia permet de distribuer la technologie LMP® dans 16 pays. En 2021, le constructeur australien de bus Denning a été le premier client d'Actia à mettre en circulation un bus de 12 mètres équipé des batteries de Blue Solutions à Sydney (Australie). Par ailleurs, en collaboration avec Blue Solutions, la société Gaussin a développé un tracteur 100 % électrique dédié à la manutention portuaire, dont les premiers tracteurs APM 75T HE ont été livrés en 2020 sur les ports du Qatar et d'Abidjan. En 2021, 7 tracteurs électriques ont été livrés à CentrePort à Wellington (Nouvelle-Zélande), 1 tracteur a été livré à DP World à Dubai, et 2 nouveaux tracteurs sont attendus à Freetown Terminal au Sierra Leone en 2022.

Bluebus, premier fabricant français de bus 100 % électriques : à travers sa société Bluebus, le Groupe Bolloré poursuit ses efforts de développement pour répondre aux défis technologiques de la mobilité de demain et accompagner les enjeux de la transition énergétique. Solution de transport en commun sobre en carbone et silencieuse pour les zones urbaines et périurbaines, les véhicules Bluebus de 6 mètres et 12 mètres répondent aux exigences environnementales. Ils allient haute technologie et performance grâce à leurs batteries LMP® dernière génération. Aujourd'hui, près de 500 Bluebus sont en exploitation, dans une soixantaine de villes dans le monde. En 2021, Bluebus a lancé une nouvelle version de son produit phare, le Bluebus 6 mètres, destiné aux collectivités souhaitant acquérir une flotte plus respectueuse de l'environnement. Ce nouveau véhicule est équipé d'un chargeur intégré et dispose d'une grande autonomie, représentant un gain de 25 % par rapport à la version précédente. Le support de France Relance a notamment permis d'accélérer le développement de cette nouvelle version du Bluebus 6 mètres. Par ailleurs, en 2021 et pour la quatrième fois consécutive, Bluebus a remporté l'appel d'offres massif lancé par la RATP et Île-de-France Mobilités pour la fourniture de 82 Bluebus 12 mètres (ce quatrième contrat pourrait représenter une commande maximale de 158 bus) dans le cadre de son ambitieux plan Bus 2025 destiné à développer un réseau de transport bas carbone en Île-de-France.

Les solutions de stockage d'énergie innovantes : solutions essentielles au développement des énergies renouvelables, les applications stationnaires développées par Bluestorage, filiale de Blue Solutions depuis 2014, s'appuient sur les nouvelles performances de ses batteries Lithium Métal Polymère (LMP®). Connectées au réseau électrique, elles permettent de stocker l'énergie pour sécuriser les réseaux et d'intégrer les énergies renouvelables. Hors réseau, les batteries permettent de stocker de l'énergie électrique d'origine renouvelable (panneaux photovoltaïques notamment) afin d'assurer la fourniture d'électricité dans des zones qui en sont dépourvues.

En 2019, Blue Solutions a signé un contrat de référence avec RTE pour la fourniture d'un système de stockage par batteries (LMP®) sur son site expérimental de Ventavon (Hautes-Alpes), dans le cadre du projet Ringo. Première mondiale, cette expérimentation testera la gestion automatique des surplus de production d'électricité renouvelable au service du réseau de transport d'électricité. Sélectionné pour accueillir une batterie d'une capacité de stockage de 10 MW, soit approximativement la consommation de 10 000 foyers, le site de Ventavon a fait l'objet de travaux d'aménagement et de raccordement au réseau électrique existant entre 2020 et 2021. Fin 2021, RTE a lancé l'installation des premières batteries et la phase d'essais techniques avant la mise en service prévue en juin 2022. Avec cette expérimentation, RTE et ses partenaires, dont Blue Solutions et Engie Solutions (qui intègre des produits et systèmes SCLE), participent au développement d'une filière française du stockage de l'électricité, qui constitue un enjeu industriel fort.

L'écoconception au cœur des solutions d'emballage : la division Bretagne intègre également l'activité de production de films d'emballage rétractables ultra-fins, reconnue comme l'un des principaux fabricants mondiaux. Ces films se caractérisent par leur extrême finesse, leur haute performance et leur niveau de recyclabilité. Pour la protection et la mise en valeur des produits industriels et des biens de grande consommation, les films Bolphane R³ (réduire, recycler, réutiliser) répondent particulièrement bien aux enjeux de réduction à la source :

- réduire : plus fins mais tout aussi résistants et performants, ils permettent aux industriels et consommateurs de minimiser l'utilisation de matière et leur empreinte carbone ;
- recycler : à base de polyéthylène bi-orienté (BO-PE), les films Bolphane R³ peuvent être valorisés par recyclage mécanique dans le flux du polyéthylène flexible (SPI code 4/PE-LD), conformément aux réglementations en cours ;
- réutiliser : guidé par son esprit novateur, le Groupe propose des films à base de résines biosourcées et matières recyclées.

En 2020, la division a développé deux nouvelles références de film Bolphane écoconçues :

- Bolphane BRi, constitué de 30 % de matière recyclée incorporée : cette matière secondaire est directement issue des chutes de fabrication de l'usine de Quimper ;
- Bolphane B-Nat[®], constitué de 20 % à 40 % de matière biosourcée : le polyéthylène utilisé provient de l'éthanol dérivé de la culture de canne à sucre.

En 2021, Bolloré a développé le premier film rétractable barrière, à la fois recyclable, contenant des polymères circulaires issus du recyclage, et apte au contact alimentaire. Le film rétractable OXBTEC_RCB[®] (Recyclable Circular-Based) est fabriqué avec des polymères issus de déchets plastiques post-consommateurs. Les ambitions de la gamme sont de proposer des produits toujours plus performants pour réduire le gaspillage alimentaire, encourager la recyclabilité et agir pour l'économie circulaire, en réduisant l'empreinte carbone.

Blue Systems

De par ses solutions d'optimisation des flux de personnes, de matériels et de données, Blue Systems apporte une réponse aux nouvelles problématiques des entreprises et des villes, et accompagne la transition énergétique.

Des solutions de transport collectif propre : avec sa filiale Bluestation, le Groupe Bolloré offre un service de navettes électriques (Bluebus 6 mètres) à disposition de ses collaborateurs en Île-de-France. Bluestation propose également un service régulier de navettes à des sociétés externes telles que la Fondation Louis Vuitton, et des prestations occasionnelles lors d'événements tels que la Paris Fashion Week[®] pour la Fédération de la haute couture et de la mode ou encore le Mondial de l'auto de Paris avec Engie.

Des solutions innovantes pour accompagner la mobilité de demain : pour faire face aux nouveaux enjeux (environnementaux, de flux de population ou d'infrastructures), liés notamment au développement rapide de nouvelles solutions de mobilité dans les villes, Blue Systems a développé une plateforme logicielle innovante : Smart Mobility Platform. En proposant des services liés à la gestion intelligente, en temps réel, des données de la mobilité et des infrastructures utilisées, la BU Smart Mobility se positionne ainsi en acteur de confiance et accompagne ses partenaires vers une mobilité plus connectée et plus durable. Ainsi, pendant des pics de pollution par exemple, la ville peut facilement délimiter des zones dans lesquelles la circulation automobile est interdite. Elle peut également décider de privilégier les mobilités douces ou zéro émission plutôt que des véhicules thermiques.

Développée en synergie avec sa filiale Polyconseil, cette solution est une réponse numérique d'intermédiation permettant aux villes :

- de réguler les opérateurs de mobilité ;
- d'optimiser l'usage qui est fait de l'espace public ;
- de planifier et synchroniser les services de mobilité dans un contexte changeant.

La solution Smart Mobility est aujourd'hui déployée dans 9 villes et a été lancée en 2021 dans les villes de Londres et New York. Un projet est également en cours à Santa Monica (Los Angeles) pour la supervision des livraisons urbaines via des véhicules autonomes, en vue de décarboner le centre urbain avec moins de livraisons transporteurs (plus de 9 400 trajets de livraison effectués via des véhicules autonomes en 2021, soit 35 751 miles parcourus).

Smart Mobility : chiffres clés 2021

- Nombre de véhicules supervisés : 50 000 (vélos, trottinettes, voitures en autopartage, véhicules autonomes).
- Nombre de trajets analysés : 30 millions.

L'écoconception des produits : de la conception à la fin de vie, IER et Automatic Systems, filiales de Blue Systems, cherchent à concevoir leurs produits de manière durable et à réduire leur impact environnemental tout au long de leur cycle de vie. IER favorise par exemple l'utilisation de pièces issues d'une production locale (près de 50 % des pièces produites), permettant ainsi de réduire notablement l'impact carbone lié au transport. À ce jour, IER a réalisé trois analyses carbone du cycle de vie (sur une borne libre-service aéroportuaire et deux bornes de charge), afin de mesurer la quantité en kg équivalent CO₂ émise par le produit sur sa durée de vie. Ainsi, selon le calculateur de l'Ademe, une borne d'enregistrement en libre-service (aéroports) représente sur cinq ans 2 489,3 kg équivalent CO₂. La borne de recharge de véhicule représente 776 435 kg équivalent CO₂ sur sept ans.

De son côté, Automatic Systems impose à la R&D de concevoir des produits dont le taux de recyclabilité est supérieur à 80 % (selon la norme internationale IEC 62635). Les choix des matières et des techniques de fabrication (traitement de surface, peinture, soudure, collage...) sont déterminants pour garantir ce taux minimal et fournir des produits dont l'impact environnemental est optimisé tout au long de leur cycle de vie (jusqu'au démantèlement). De plus, les consommations d'énergie des équipements ainsi que leur niveau de bruit, au repos ou en fonctionnement, sont objectivés dans les cahiers des charges.

Des services innovants pour réduire les émissions carbone des clients tout au long de la supply chain : à travers la BU Track & Trace, IER accompagne ses clients dans l'optimisation de leur supply chain (entrepôts, véhicules, transports, points de vente, lieux publics et voirie) grâce à ses solutions de traçabilité. À titre d'exemple, dans la grande distribution, IER travaille depuis plus de quinze ans, en partenariat avec Auchan et COGIT sur la traçabilité de la filière fruits et légumes afin de suivre les produits du producteur jusqu'au client final, d'automatiser les opérations logistiques et de migrer d'un support jetable vers un réutilisable. Grâce au système de RFID, ce sont ainsi plus de 7 millions de cassettes plastiques qui sont tracées par an, permettant ainsi d'avoir moins de 0,5 % de mouvements en évaporation (pertes) et d'optimiser les chargements de camion.

Des actions de progrès très concrètes ont également été mises en place pour ses clients et facilitent le travail de l'exploitant tout en respectant l'environnement :

- l'équipement des bornes avec des solutions natives d'économie d'énergie, à savoir l'allumage et l'extinction automatique programmée ou la mise en place systématique d'alimentation à rendement énergétique élevé ;
- le développement d'un système d'information français proposant des solutions d'optimisation des tournées de livraison pour maximiser l'utilisation de la flotte de véhicules, réaliser le moins de kilomètres possible tout en assurant le respect des engagements horaires, permettant par la proximité de réduire les émissions de GES ;
- la mise à disposition d'applications mobiles à destination des chauffeurs pour optimiser le plan de transport, le suivi des colis et maximiser la dématérialisation de documents.

La business unit Polyconseil a, quant à elle, défini en 2021 une Charte RSE qui pose sa politique et ses engagements en matière de RSE. Signataire du manifeste Planet Tech'Care, Polyconseil s'engage pour un numérique plus respectueux de l'environnement et a dans ce cadre participé en décembre 2021 au GreenTech Forum. Polyconseil positionne sa démarche « Tech for Good » au service de la transition énergétique à travers ses travaux initiés en 2019 pour la refonte d'un outil permettant aux entreprises de déclarer leurs émissions polluantes ainsi que leurs déchets, dans le cadre d'une mission pour le ministère de la Transition écologique et solidaire. Des travaux ont également été menés avec le BRGM (Bureau de recherches géologiques et minières) sur le développement d'une base de données centralisant l'ensemble des déclarations de déchets en France dans une démarche d'économie circulaire.

1.2.3.1.4. MANAGEMENT DU GROUPE POUR RÉDUIRE L'IMPACT DE SES ACTIVITÉS SUR LE CHANGEMENT CLIMATIQUE

Politique Groupe

Afin de réduire ses émissions de gaz à effet de serre (GES), le Groupe s'est fixé pour objectif la mise en œuvre d'une approche de gestion de consommation d'énergie basée sur :

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

En effet, des efforts conséquents sont menés au quotidien par l'ensemble des divisions pour réduire les consommations, optimiser les charges d'exploitation et réduire l'impact de ses activités sur le changement climatique. Si les sites industriels sont les plus gros consommateurs et font l'objet d'attentions particulières, le Groupe Bolloré prend également soin d'optimiser les consommations de ses sites tertiaires. La gestion durable du parc immobilier et des infrastructures fait également partie des préoccupations du Groupe, qui œuvre de manière volontaire afin de contribuer à répondre à des enjeux plus larges tels que le changement climatique. 76 % des entités couvertes par un système de management incluant la prise en compte de l'environnement détiennent au moins un site certifié ou labellisé par un référentiel environnemental reconnu (HQE, LEED, EDGE, ISO 14001, ISO 50001, Green Terminal ou Engagement Biodiversité).

Objectifs et avancement

Domaine d'action	Objectifs Groupe	Horizon	Avancement au 31/12/2021	Avancement au 31/12/2020
Réduction des émissions de GES	<ul style="list-style-type: none"> • Mettre en œuvre une approche de gestion de consommation d'énergie basée sur : <ul style="list-style-type: none"> – la sobriété énergétique (consommations, écogestes, etc.) ; – l'efficacité énergétique (investissements pour la performance énergétique des équipements) 	2022	<ul style="list-style-type: none"> • Poursuite du déploiement de divers programmes dédiés à l'optimisation des consommations : challenge AcTogether déployé chez Bolloré Transport & Logistics, déploiement d'une feuille de route « sobriété carbone » dédiée pour les pays les plus émetteurs scopes 1 et 2 de Bolloré Logistics, poursuite du déploiement de la labellisation Green Terminal chez Bolloré Ports 	<ul style="list-style-type: none"> • Mise en œuvre de divers programmes dédiés à l'optimisation des consommations : challenge AcTogether de Bolloré Transport & Logistics, la feuille de route « sobriété carbone » dédiée pour les 14 pays les plus émetteurs scopes 1 et 2 de Bolloré Logistics, la démarche Green Terminal de Bolloré Ports, etc.
Énergies renouvelables	<ul style="list-style-type: none"> • Renforcer la part de la consommation d'électricité issue de sources d'énergies renouvelables (certificat de garantie d'origine) 	2022	<ul style="list-style-type: none"> • Part de la consommation d'électricité issue de sources d'origine renouvelable : 37 %, contre 20 % en 2020 (hors Communication) 	<ul style="list-style-type: none"> • Part de la consommation d'électricité issue de sources d'origine renouvelable : 20 %, contre 12,5 % en 2019 (hors Communication)

Des actions déclinées au sein de chacune des activités pour réduire l'impact de nos activités sur le changement climatique

• Transport et logistique

Bolloré Ports

Représentant 39 % des émissions de GES du Groupe (scopes 1 et 2), et en alignement avec la démarche globale portée par Bolloré Transport & Logistics en Afrique pour réduire l'impact de ses activités sur le changement climatique, Bolloré Ports a lancé en 2020 une démarche sur l'ensemble de ses activités. En 2021, Bolloré Ports a procédé au calcul de son Bilan Carbone accompagné d'un cabinet spécialisé, dont les travaux se poursuivent en 2022 afin d'aboutir à la formalisation de sa trajectoire bas carbone et d'un objectif de réduction d'ici à 2030 (base 2019).

Pour atteindre cet objectif de réduction, de nombreuses actions sont déjà déployées, telles que le projet « MAPS », dont l'objectif est d'identifier des leviers de décarbonation adaptés aux spécificités de chaque terminal. Menée sous la supervision du Directeur technique du Sierra Leone et en coordination avec la Direction QHSE de Bolloré Ports et la Direction RSE Groupe, cette démarche passe par la réalisation d'un état des lieux du nombre et des types d'équipements sur chaque terminal, ainsi que l'analyse de la répartition des consommations énergétiques entre les équipements et les sources d'énergie utilisées. Par ailleurs, en 2021, Bolloré Ports s'est doté d'un processus de labellisation de ses installations pour réduire l'impact carbone de ses activités portuaires : le Green Terminal.

Green Terminal : le processus de labellisation environnemental des terminaux de Bolloré Ports

Élaborée en collaboration avec Bureau Veritas, cette démarche vise au déploiement d'un système de management environnemental renforcé dont le pilotage consiste au dépassement volontaire de la norme ISO 14001. Le label repose sur huit piliers fondamentaux, intégrant notamment : la conduite d'analyses d'impact environnementales dans le cadre de projets, la construction d'infrastructures conformes aux standards internationaux, le déploiement de solutions et d'équipements de manutention respectueux de l'environnement favorisant la transition énergétique, la mise en œuvre de solutions digitales pour faciliter les échanges de données, l'optimisation de la

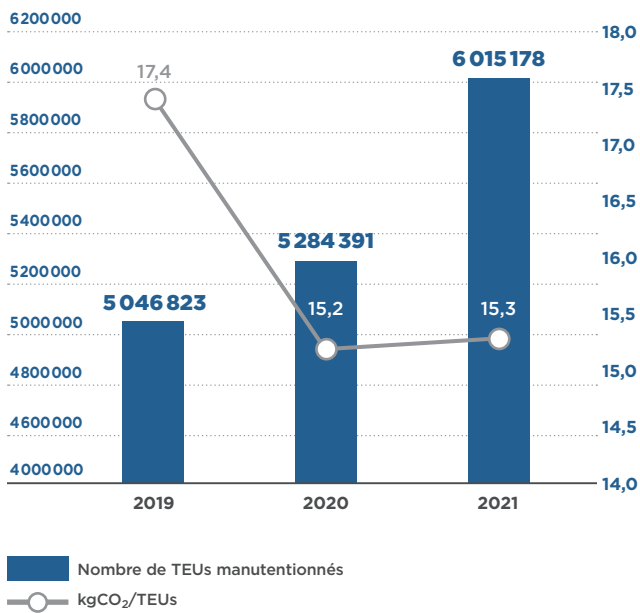
gestion des déchets (collecte, valorisation, recyclage) avec les partenaires agréés, le traitement des eaux et l'amélioration de la qualité de l'air, et enfin la formation et la sensibilisation des collaborateurs aux bonnes pratiques liées aux enjeux environnementaux. Applicable à l'ensemble des terminaux portuaires, cinq terminaux sont aujourd'hui labellisés Green Terminal, et la labellisation de cinq autres terminaux est prévue pour 2022 (incluant les terminaux à conteneurs de Dili [Timor oriental] et CIT [Côte d'Ivoire], en cours de construction, qui ont inclus les exigences du Green Terminal dès la phase de conception). L'intégralité des terminaux est engagée dans la démarche.

Bolloré Ports investit chaque année dans la construction et la valorisation d'infrastructures portuaires. Ces investissements et son engagement environnemental suivent des critères de développement durable stricts (Green Terminal), les normes environnementales locales et contribuent à réduire l'empreinte carbone et les émissions de gaz à effets de serre. En moyenne, 10 % de l'investissement total pour la construction ou la réhabilitation d'un site est consacré à l'environnement, hors équipements de manutention portuaire.

Par ailleurs, la multiplication d'initiatives techniques environnementales œuvrant à l'amélioration de la performance énergétique des ports témoigne des efforts menés par Bolloré Ports ces dernières années pour réduire l'impact de ses activités sur l'environnement. Parmi les actions mises en œuvre, on peut noter le raccordement systématique des ports aux réseaux publics d'électricité (lorsque le réseau est fiable) ou encore les investissements réalisés dans l'acquisition de nouveaux engins électriques de manutention. En effet, disposant d'un parc de portiques de quai (STS) entièrement électrique, Bolloré Ports a entamé le renouvellement progressif de ses portiques de parc (RTG) au profit d'eRTG, dont la part atteint aujourd'hui 32 % du nombre total de RTG. La part de tracteurs électriques Gaussin alimentés par les batteries LMP® de Blue Solutions représente 10 % du nombre total de tracteurs.

Depuis 2019, les émissions de gaz à effet de serre ramenées aux volumes manutentionnés relevant des engins de manutention, des groupes électrogènes et centrales sur l'ensemble des terminaux portuaires ont diminué de 12 % du fait de l'acquisition de nouveaux engins électriques, et principalement de leur raccordement au réseau public d'électricité, permettant ainsi de diminuer fortement le recours aux groupes électrogènes et centrales.

kgCO₂ émis par TEUs manutentionnés
(scope 1 : Groupes électrogènes/centrales + engins de manutention)



Les études d'impact environnemental : dans le cadre des projets, des études techniques sont réalisées pour toute nouvelle construction, débouchant sur l'attribution d'une note sur la qualité de la construction et la prise en compte des enjeux associés à l'eau, l'air, les sols et la consommation énergétique. Des études d'impact environnemental sont également requises pour les programmes de réhabilitation des infrastructures, au sein desquelles sont évaluées également les conséquences du changement climatique. Il est à noter que ces études sont réalisées de manière systématique.

Bolloré Railways

Représentant 20 % des émissions de GES du Groupe (scopes 1 et 2), Bolloré Railways s'inscrit dans la même démarche que Bolloré Ports pour réduire les émissions de GES de ses activités et a procédé au calcul de son Bilan Carbone accompagné d'un cabinet spécialisé, dont les travaux se poursuivent en 2022 afin d'aboutir à la formalisation de sa trajectoire bas carbone et d'un objectif de réduction d'ici à 2030 (base 2019).

Participant à l'optimisation de sa performance énergétique, Bolloré Railways investit régulièrement pour le renouvellement de ses locomotives par des modèles plus performants et moins consommateurs d'énergies fossiles permettant de réduire leur impact sur l'environnement. Depuis 2015, deux livraisons de nouvelles locomotives ont été effectuées chez Sitarail, permettant ainsi de passer de 1,43 L par Tkm sur les anciennes locomotives à 0,69 L par Tkm grâce aux locomotives de dernière génération. En conséquence, Sitarail privilégie au maximum les nouvelles locomotives pour le transport de fret (assuré à ce jour à plus de 45 %). Chez Camrail, un travail de fond a été mené en 2020 sur les motorisations pour assurer leur efficacité. En 2021, le cahier des charges pour l'achat de quatre nouvelles locomotives attendues à fin 2022-début 2023 a été finalisé.

Bolloré Railways place également parmi ses priorités l'amélioration de son plan de transport de marchandises, notamment grâce à l'optimisation des chargements des wagons à la montée et à la descente. Par ailleurs, des panneaux solaires sont installés sur certains sites de Sitarail. Si les gares sont en majorité alimentées par le réseau national électrique, la production d'électricité par l'énergie solaire est systématiquement étudiée, et privilégiée lorsque l'environnement s'y prête, et ce, tout au long de la ligne ferroviaire (petites gares de brousse, passages à niveau, etc.). Les actions en faveur de l'environnement, comme l'arrêt du moteur des locomotives en cas de stationnement prolongé, participent à la réduction des émissions de GES.

Bolloré Logistics

Représentant 34 % des émissions de GES du Groupe Bolloré (scopes 1 et 2), et dans le cadre du déploiement de son programme RSE « Powering Sustainable Logistics », Bolloré Logistics s'est engagé à réduire les émissions de GES de ses activités en propre. Basée sur l'approche méthodologique de l'initiative Science-Based Targets, la cible a été calculée avec la méthode de contraction absolue des émissions et est alignée avec la trajectoire 1,5 °C. Elle fixe un objectif de réduction des émissions de GES de 43 % sur ses scopes 1 et 2 en absolu d'ici à 2027 pour l'ensemble de son réseau (base de référence : année

2017). En 2022, afin de renforcer ses engagements, Bolloré Logistics soumettra ses cibles de réduction carbone auprès de l'initiative Science-Based Targets, et ajustera à ce titre l'ensemble de ses objectifs avec les dernières recommandations et approches méthodologiques sectorielles.

Pour atteindre sa cible de réduction, Bolloré Logistics a travaillé sur une feuille de route globale présentée et validée par le Comité exécutif. Elle combine des solutions axées sur le comportement humain avec des solutions technologiques :

- pour l'ensemble des sites de Bolloré Logistics : campagnes d'écogestes annuelles, bilan « Green IT », challenge annuel RSE interpays AcTogether, renforcement de la politique d'immobilier durable, orientations sur le remplacement des flottes de véhicules (de transport, de manutention, de service, de fonction) par des solutions plus performantes sur le plan environnemental, orientations budgétaires pour des investissements et dépenses contribuant aux objectifs de réduction carbone ;
- pour les pays les plus émetteurs des scopes 1 et 2 : analyse énergétique des sites clés, contrôle et optimisation de la consommation d'électricité en entrepôt et bureaux via des solutions de pilotage et d'intelligence artificielle, optimisation des systèmes de climatisation, équipements et véhicules bas carbone, isolation, installation d'équipements d'énergie renouvelable, achat d'électricité verte (REC/GO).

Dans un premier temps, afin de soutenir les pays prioritaires sur les scopes 1 et 2, représentant respectivement 86 % et 74 % des émissions de GES des activités de Bolloré Logistics sur l'année de référence de l'objectif de réduction carbone, un accompagnement personnalisé a été opéré avec le support d'un cabinet spécialisé en stratégie carbone auprès des équipes locales dans la définition de plans d'action de réduction carbone, adaptés au profil du pays et des activités. Trois thèmes centraux sont intégrés – bâtiment/chauffage, climatisation et flotte de véhicules, et engins – sur lesquels trois axes principaux sont analysés – sobriété, efficacité et énergie renouvelable. L'objectif de la démarche est de permettre de mesurer les gains générés par une vingtaine d'actions de réduction potentielles et ainsi évaluer si la stratégie climatique actuelle et les actions de réduction planifiées sont en phase avec la trajectoire établie. Au cours de l'année 2021, les plans d'action ont été définis et ont fait l'objet de nombreux échanges avec les équipes locales au sein du réseau. Un premier outil de pilotage du plan climat a été mis en place pour regrouper l'ensemble des investissements et actions planifiés, établir des scénarios et mesurer l'impact au regard de la trajectoire définie. Mi-2021, il a été décidé d'étendre progressivement la démarche à l'ensemble des entités du réseau.

En parallèle de ces travaux, le réseau Bolloré Logistics a accéléré en 2021 le développement d'actions d'efficacité énergétique, notamment sur l'éclairage des entrepôts et bâtiments tertiaires, qui représente jusqu'à 30 % de la facture énergétique. En Asie-Pacifique, près de 30 actions de changement d'éclairage classique par la technologie LED ont été réalisées, permettant d'économiser plus de 400 tonnes de CO₂ par an, et de réaliser jusqu'à 10 % d'économies financières pour certains sites. En Europe, une quinzaine d'actions de ce type sont en cours ou prêtes à être lancées. Concernant le système de climatisation dans les bâtiments, une action particulièrement significative a été réalisée à Singapour sur le site du Blue Hub (certifié Green Mark Platinum et LEED® Gold) avec la mise en place de procédures opérationnelles normalisées (SOPs) et d'un système de surveillance afin d'analyser l'usage de l'énergie dans le bâtiment et d'identifier les utilisations inappropriées. En effet, le contexte sanitaire engendré par la pandémie de Covid-19 a fait varier les flux d'employés, engendrant des difficultés pour le système de climatisation du bâtiment à s'adapter et à fonctionner à son niveau optimal. Par ailleurs, l'optimisation de la performance des équipements pour la logistique de groupes froids s'est également développée, comme à Rungis, où le renouvellement des deux groupes moteurs de réfrigération de l'entrepôt réfrigéré de 5 600 m² a été acté avec une installation l'usage de 2022, permettant un gain énergétique de près de 400 MWh. Enfin, la formation à l'écoconduite destinée aux chauffeurs des véhicules en propre, des voitures de fonction et service a été déployée dans plusieurs régions du monde (France et DROM-COM, Australie, ou encore en région Grande Chine).

Sur le volet des énergies renouvelables, Bolloré Logistics Singapour a finalisé le projet d'équipement en panneaux solaires sur la toiture du Green Hub début 2020. Avec plus de 2 400 panneaux solaires, le système a produit 2 284 MWh depuis son installation à fin décembre 2021 et a représenté 27 % de la consommation d'électricité du hub en 2021. Près de 10 études d'installation de panneaux solaires sont actuellement à l'étude, principalement en Afrique, Asie-Pacifique et en France. Outre la production d'énergie renouvelable, certains sites s'approvisionnent en électricité « verte » par l'achat de certificat d'énergie renouvelable (EAC type iREC, GO). C'est le cas à Singapour, où, en complément de l'énergie solaire produite, 32 % de la consommation d'électricité en 2021 ont été couverts par des achats de certificats iREC avec une exigence de provenir de projets locaux (projets de biomasse et d'énergie

solaire). En France, cela concerne 20 % des agences en 2021, représentant 45 % de la consommation électrique nationale. Pour s'assurer des meilleures pratiques au sein du réseau de Bolloré Logistics en matière d'achat d'électricité verte, la définition d'un guide établissant des lignes directrices, notamment en termes de processus, de règles et de sélection des EAC, a débuté au quatrième trimestre avec le support d'un cabinet de conseil expert. Il sera déployé en interne début 2022 auprès des directions locales. Enfin, l'animation du challenge annuel AcTogether, compétition interpays invitant les collaborateurs à réaliser localement des actions RSE, permet de contribuer à la réduction de l'impact environnemental de Bolloré Logistics. L'efficacité énergétique des bâtiments et équipements, et la réduction des émissions GES est un thème majeur de ce projet. À travers AcTogether, près de 100 actions dans le monde ont été enregistrées en 2021 concernant la sensibilisation des collaborateurs à l'environnement (hors actions QHSE) (voir section 1.2.4.2.3. Construire et maintenir un dialogue avec les parties prenantes).

En matière d'immobilier, Bolloré Logistics est engagée dans une politique d'immobilier durable depuis 2012, avec huit bâtiments présentant de fortes caractéristiques environnementales. Cette politique a été renforcée à travers une Charte « Bâtiment responsable Bolloré Logistics », signée en 2019 par le Président-directeur général et le Directeur immobilier-infrastructures. Ce document invite les directions locales à aligner leurs objectifs d'investissement et de coûts d'exploitation avec la réduction de l'empreinte environnementale, en travaillant sur quatre grands axes indissociables :

- réduire l'empreinte carbone du bâtiment lors de la construction et en exploitation ;
- intégrer la biodiversité et ses services écosystémiques dès la conception ;
- créer de la qualité de vie au travail au service du bien-être, de la créativité et de la performance ;
- adapter l'immobilier aux risques climatiques en confortant sa résilience.

Afin de démontrer cet alignement, Bolloré Logistics a formalisé un engagement systématique d'obtention de certification environnementale lors de la phase de construction, quelles que soient la taille et la localisation du nouveau bâtiment. Par exemple, concernant la construction de grands hubs logistiques, la réalisation fera systématiquement l'objet d'une double certification LEED® et BiodiverCity®.

Parc immobilier de Bolloré Logistics dont la performance environnementale est certifiée

- Singapour (2012) : plateforme logistique de 42 000 m² certifiée LEED® Gold et BCA Green Mark Platinum + 20 000 m² opérationnels en 2017 ;
- Nantes (2015) : bâtiment tertiaire de 2 700 m² certifié HQE® Exceptionnel et labellisé BiodiverCity®, certifié Engagement Biodiversité par Ecocert ;
- Roissy (2015) : plateforme logistique de fret aérien de 30 000 m² certifiée HQE® Exceptionnel, LEED® Gold et Bâtiment biosourcé et bâtiment tertiaire de 7 500 m² certifié HQE® Excellent et Bâtiment biosourcé, labellisé BiodiverCity®, certifié Engagement Biodiversité par Ecocert ;
- Le Havre (2016) : plateforme logistique de 24 000 m², LEED® 4 Silver et labellisé BiodiverCity®, certifiée Engagement Biodiversité par Ecocert ;
- Melbourne (2016) : plateforme logistique de 10 000 m² certifiée 5 Star Green – Australian excellence ;
- Heathrow (2017) : plateforme logistique de fret aérien de 6 400 m² ayant une certification de performance EPC A-Energy et classée dans le top 25 de la norme environnementale BREEAM® ;
- Miami (2018) : plateforme logistique de 25 000 m², LEED® Gold ;
- Singapour (2019) : plateforme logistique BlueHub de 50 000 m² certifiée LEED® Gold, BCA Green Mark Platinum et labellisée BiodiverCity® (premier site labellisé en Asie-Pacifique), certifiée Engagement Biodiversité par Ecocert. De multiples systèmes d'efficacité environnementale ont été intégrés dans cet entrepôt : système avancé de gestion de l'énergie basé sur l'Internet des objets (IoT) pour l'analyse prédictive des bâtiments, système intelligent de contrôle de la luminosité, système de recyclage des eaux de pluie, contrôle de la consommation d'énergie et d'eau, capteur photoélectrique pour collecter la lumière du jour, broyeur d'aliments pour une cantine sans déchet ;
- Lyon (2021) : bâtiment tertiaire de 1 400 m² certifié BREEAM® Good et nommé « Site engagé pour la nature » ;
- Fos-sur-Mer (2021) : Green Hub de 4 680 m² certifié BREEAM®, entrepôt sous température dirigée et certifié produits bio, site bénéficiant de la Charte d'aménagement intérieur Bolloré Logistics ;

- Mexico (2021) : bâtiment tertiaire de 800 m² certifié LEED Gold, bâtiment autonome et durable doté d'une technologie de pointe comprenant des installations de CVC (chauffage, ventilation et climatisation) et le traitement des eaux usées ;
- Strasbourg (2022) : Green Hub de 10 000 m² et bâtiment tertiaire de 400 m² certifiés BREEAM® Very Good et BREEAM® In-Use, entrepôt sous température dirigée, site bénéficiant de la Charte d'aménagement intérieur Bolloré Logistics.

Logistique pétrolière

Bolloré Energy travaille au quotidien à la performance environnementale de ses sites, tant d'un point de vue de maîtrise des risques de pollution (certification 14001, réhabilitation en fin de vie des dépôts pétroliers, etc.) que de performance énergétique des sites (certification ISO 50001 [pour SFDM], optimisation énergétique de son parc de véhicules, renouvelé généralement entre 5 % à 8 % chaque année).

Afin d'améliorer sa performance environnementale et dans le cadre de sa certification ISO 14001, Bolloré Energy a mis à jour sa politique de suivi des consommations d'électricité sur ses dépôts primaires. De nouveaux indicateurs ont été mis en place pour assurer un suivi plus régulier et plus précis des consommations. Certifié ISO 14001 et ISO 50001, SFDM a également mis en place des actions d'amélioration de son système de pompage afin d'optimiser sa performance énergétique. Ainsi, SFDM s'est engagée depuis 2015 dans la réduction de sa consommation d'énergie, en limitant notamment le recours à l'usage de l'énergie thermique en phase de pompage sur le pipeline de sorte à tendre vers un taux d'utilisation des moteurs électriques représentant 90 % du total des utilisations des moteurs exploités. À titre indicatif, un moteur thermique consomme 40 % d'énergie de plus qu'un moteur électrique pour un rendement inférieur de 15 %. Le pipeline DMM comptabilise, de Donges à Saint-Baussant, 34 moteurs affectés au pompage des flux, 18 moteurs électriques, et 16 moteurs thermiques, pour une consommation énergétique moyenne de 31 Wh par Tkm transportée. Cette démarche liée à une action d'optimisation permanente des débits de pompage sur la ligne permet à la SFDM une meilleure maîtrise de sa consommation d'énergie, et de réduire les impacts environnementaux et les coûts associés à son activité de transport. Les actions de sensibilisation autour des émissions de gaz à effet de serre se sont appuyées sur le formateur « conduite rationnelle », qui a formé 39 conducteurs en 2021.

Suite à l'audit énergétique de 2015, Bolloré Energy a poursuivi en 2021 le renouvellement de la flotte de véhicules pétroliers : 14 camions ont été commandés (norme Euro 6), représentant un montant d'environ 2 millions d'euros. En 2021, 80 % de la flotte répond aux normes Euro 5 ou Euro 6.

Stockage d'électricité et systèmes

Division Bretagne

Depuis 2021, les usines françaises de la division Bretagne sont alimentées en électricité garantie à 97 % d'origine renouvelable. Blue Solutions Canada consomme l'électricité du réseau Hydro-Québec, d'origine renouvelable à quasi 100 %. Les activités de production de la division Bretagne représentant près de 33 % de la consommation d'électricité totale du Groupe Bolloré, la contractualisation de contrats de garanties de consommation d'énergie renouvelable a un fort impact sur la part d'électricité issue d'origine renouvelable consommée à l'échelle du Groupe.

Par ailleurs, la mise en place d'éclairages LED sur plusieurs sites de la division Bretagne (usine Odet, atelier de production Bolloré Films diélectriques et bâtiment logistique de Blue Solutions Canada) a également eu lieu en 2021.

Blue Systems

En 2020, le plan d'action énergétique d'IER, filiale de Blue Systems, initié en 2016 et réalisé à plus de 80 %, a été renouvelé jusqu'en 2025. Il se concentrera sur la performance énergétique des bâtiments et les activités de transports (interne, parc véhicules). Pour autant, les actions de régulation de chauffage et l'installation d'éclairages en LED menées depuis 2016 se poursuivent. En 2021, Automatic Systems Belgique a fortement investi en faveur de l'optimisation de la performance énergétique des bâtiments du site de Mercator en Belgique (éclairage LED commandé par détecteurs de présence, moquette acoustique, meilleure répartition des climatiseurs, fournisseurs locaux de matériaux).

Concernant les consommations d'énergie, elles sont suivies mensuellement afin de détecter d'éventuelles dérives. Automatic Systems Belgique a par ailleurs souscrit un contrat garantissant la part d'énergies renouvelables consommées.

1.2.3.1.5. INDICATEURS POUR MESURER LES RISQUES ET OPPORTUNITÉS LIÉS AU CHANGEMENT CLIMATIQUE

Afin d'atteindre ses objectifs, le Groupe Bolloré suit un ensemble d'indicateurs afin de piloter et mesurer sa performance :

- évolution des émissions de GES scopes 1 et 2 (incluant la mesure des consommations de carburant, d'électricité, de chauffage, etc.) ;

- mesure des émissions de GES scope 3 (incluant la mesure des émissions de GES relatives aux déchets, au transport de personnes et aux produits et services du Groupe) ;
- part de la consommation d'énergies issue de sources d'origine renouvelable.

Indicateurs de suivi des émissions de GES du Groupe Bolloré ⁽¹⁾

(en tonnes éq. CO ₂)	Transport et logistique	Logistique pétrolière	Stockage d'électricité et systèmes	Autres	2021	2020	2020 pro forma	2019	Variation 2020-2021	Taux de couverture
Émissions GES liées à la consommation d'énergie scope 1 ⁽²⁾	257 987	7 106	5 071	440	270 605	256 317	255 888	275 098	+ 6 %	100 %
Émissions GES liées à la consommation d'énergie scope 2 ⁽³⁾	61 307	734	6 855	109	69 006	72 664	72 332	71 574	- 5 %	100 %
Émissions GES liées à la consommation d'énergie scope 2 ⁽³⁾ – Market-Based	57 718	1 077	1 265	176	60 236	66 279	67 046	-	- 9 %	100 %
Émissions GES liées à la consommation d'énergie – scope 1 et scope 2	319 295	7 840	11 926	550	339 610	328 981	328 220	346 672	+ 3 %	100 %
Émissions GES – scope 3 ⁽⁴⁾	4 175 847	6 530 079	10 460	315	10 716 700	7 242 202	86 661	7 844 817	+ 48 %	100 %
TOTAL DES ÉMISSIONS GES SCOPES 1, 2 ET 3	4 495 142	6 537 919	22 386	865	11 056 311	7 571 183		8 191 489	+ 46 %	100 %

(1) Ces indicateurs portent sur le périmètre Groupe Bolloré, hors division Communication, par souci de lisibilité avec les actions présentées qualitativement dans ce chapitre.

Les données Groupe consolidées, incluant la division Communication, sont néanmoins disponibles dans les tableaux de synthèse en fin de chapitre (voir chapitre 2 – 1.3.2. Tableaux de synthèse des indicateurs environnementaux). Plus d'informations sur les politiques et plans d'action déployés dans la division Communication sont disponibles au sein de la déclaration de performance extra-financière 2021 de Vivendi.

(2) Le scope 1 correspond aux émissions directes, comme la consommation d'énergie hors électricité, la combustion de carburant, les émissions des procédés industriels et les émissions fugitives liées aux fluides frigorigènes.

(3) Le scope 2 correspond aux émissions indirectes liées à l'énergie, telles que la consommation d'électricité ou la consommation de vapeur, froid ou chaleur via des réseaux de distribution.

(4) Le scope 3 correspond à l'amont de l'énergie, les déchets, la combustion des produits pétroliers et les émissions liées au transport de marchandises lors des prestations de commissions de transport et aux déplacements professionnels. L'historique du scope 3 ne peut être comparable à la valeur 2019 du fait de changements méthodologiques et de l'augmentation de l'exhaustivité des postes calculés.

La méthodologie de calcul utilisée est celle de la base carbone de l'Ademe en date du 4 janvier 2022.

À l'international, les facteurs d'émission de certaines consommations énergétiques n'étant pas disponibles, le facteur d'émission français a été appliqué. Pour les émissions de GES liées à l'électricité, lorsque le facteur d'émission n'existait pas, celui du pays limitrophe le plus élevé a été retenu.

Remarques concernant les taux d'incertitudes suivant les facteurs d'émission employés :

Pour les scopes 1 et 2, le niveau d'incertitude à l'échelle du Groupe se situe entre 5 % et 30 % selon les postes, selon les taux communiqués sur la base carbone de l'Ademe.

Si le Groupe concourt à affiner continuellement la fiabilité et la précision de ses données, les taux d'incertitude liés aux postes émetteurs relevant du scope 3 sont variables : tandis que les taux liés à l'amont de l'énergie se situent autour de 5 %, d'autres taux, tels que ceux des déplacements professionnels et de prestations de transport, peuvent atteindre 70 %.

La répartition des émissions de GES par zone géographique et poste d'émission est disponible en chapitre 2 – 1.3.2. Tableaux de synthèse des indicateurs environnementaux.

Indicateurs de suivi de la part d'électricité issue d'origine renouvelable consommée dans le Groupe Bolloré ⁽¹⁾

	2021	2020
Consommation totale d'électricité (en MWh)	278 604	282 765
Consommation d'électricité d'origine renouvelable (en MWh) ⁽²⁾	101 734	56 426
Part de la consommation d'électricité d'origine renouvelable (en %)	37 %	20 %

(1) Ces indicateurs portent sur le périmètre Groupe Bolloré, hors division Communication, par souci de lisibilité avec les actions présentées qualitativement dans ce chapitre.

Les données Groupe consolidées, incluant la division Communication, sont néanmoins disponibles en chapitre 2 – 1.3.2. Tableaux de synthèse des indicateurs environnementaux. Plus d'informations sur les politiques et plans d'action déployés dans la division Communication sont disponibles au sein de la déclaration de performance extra-financière 2020 de Vivendi.

(2) Sont concernées les entités suivantes : Bolloré Logistics Singapore, Bolloré Logistics UK, Bolloré Logistics Italy, Bolloré Logistics France, Blue Solutions, Bolloré Bretagne, Blue Solutions Canada, Bolloré Logistics Spain et Bluebus.

1.2.3.2. RÉDUIRE LES IMPACTS ENVIRONNEMENTAUX LIÉS À NOS ACTIVITÉS

Les politiques menées en termes de prévention des situations de pollutions locales et accidents industriels, gestion des déchets, gestion de l'eau, protection de la biodiversité sont autant d'actions déployées par le Groupe et ses divisions au quotidien pour assurer la maîtrise de ses risques prioritaires.

1.2.3.2.1. LES RISQUES DE POLLUTION LOCALE, ACCIDENTS INDUSTRIELS ET GESTION DES MATIÈRES DANGEREUSES ⁽¹⁾

Priorisation des risques liés à la prévention des risques de pollution locale et gestion des matières dangereuses

Transport et logistique			Logistique pétrolière	Stockage d'électricité et systèmes		Communication
Bolloré Ports	Bolloré Railways	Bolloré Logistics	Bolloré Energy	Division Bretagne	Blue Systems	Vivendi

(1) Risque prioritaire extra-financier.

En bleu : risque extra-financier prioritaire à l'échelle de la business unit et/ou division.

En gris : risque extra-financier non prioritaire à l'échelle de la business unit et/ou division.

Du fait de son activité industrielle, le Groupe Bolloré a identifié comme prioritaires les risques de pollution locale et liés aux accidents industriels. Le transport et le stockage de produits dangereux ou la survenance d'accidents industriels ou d'incendies représentent notamment des risques environnementaux majeurs et constituent une priorité absolue en matière de

prévention. Ces risques n'ont pas été identifiés parmi les risques prioritaires de la division Communication, au regard de la nature de ses activités. Pour plus d'informations sur la maîtrise des risques RSE prioritaires de la division Communication (voir document d'enregistrement universel 2021 de Vivendi – chapitre 2 – 2.2. Les principaux risques et opportunités extra-financiers).

1.2.3.2.2. PRÉVENIR LES RISQUES DE POLLUTIONS LOCALES ET LES ACCIDENTS INDUSTRIELS

Politique Groupe

La maîtrise de l'empreinte environnementale des sites du Groupe passe par le déploiement de systèmes de management environnemental (SME) ou de mesures et contrôles spécifiques suivant des référentiels reconnus tels que la norme ISO 14001 sur le management de l'environnement ou répondant aux réglementations strictes telles que Seveso ou ICPE pour les sites industriels. Les sites font l'objet d'analyses de risques industriels et environnementaux qui constituent de fait un outil d'aide à la décision afin de répertorier les actions préventives ou correctives à mettre en place (ex. : mesures de prévention en cas de transport ou stockage de matières dangereuses, inventaire des sources de déchets dangereux ou encore la mesure et l'analyse des émissions dans l'air, l'eau et les sols). Cette démarche d'amélioration continue s'inscrit au cœur du cycle de vigilance environnementale mis en œuvre au sein des entités du Groupe afin de prévenir les risques de pollutions locales et d'accidents industriels.

De plus, les activités font l'objet d'audits internes et externes réguliers réalisés dans le cadre des réglementations et certifications. Ces processus définis permettent d'assurer le reporting, l'analyse, l'enregistrement et la correction des incidents, accidents et non-conformités pouvant entraîner des pollutions. Si les politiques mises en œuvre et indicateurs de performance tendent vers une homogénéisation au niveau du Groupe, ces derniers conservent

inévitamment les spécificités propres aux enjeux de chaque métier et activité. Chaque business unit met en place des plans de réponse aux situations d'urgence, basés sur le résultat des cartographies des risques. Pour assurer le suivi de la performance environnementale, les Directions générales des business units établissent des objectifs et des cibles, mesurables et cohérents avec la politique QHSE pour les fonctions et niveaux pertinents au sein de l'organisation. L'atteinte des cibles est surveillée lors de réunions des Comités exécutifs et/ou de revue de Direction QHSE annuelle.

Objectifs et avancement

Afin d'homogénéiser les politiques et indicateurs de suivi des différentes business units du Groupe, un socle d'indicateurs relatif aux risques liés à l'environnement, commun à l'ensemble des divisions (hors Vivendi) est déployé depuis 2019 (voir tableaux « Indicateurs de suivi du management environnemental du Groupe Bolloré » et « Indicateurs de suivi des incidents environnementaux du Groupe Bolloré »). Ce travail a encore été renforcé par la fixation d'objectifs raisonnables, validés début 2021 par la Direction générale (membres du Comité éthique – RSE et anticorruption) et cohérents avec la démarche d'amélioration continue inscrite au cœur des politiques existantes.

Domaine d'action	Objectifs Groupe	Horizon	Avancement au 31/12/2021	Avancement au 31/12/2020
Engagement des instances dirigeantes dans le suivi de la performance du Groupe à préserver l'environnement	<ul style="list-style-type: none"> 100 % des business units doivent avoir une politique environnementale signée par la Direction 	2022-2025	<ul style="list-style-type: none"> 82 % des entités juridiques intégrées au reporting RSE ⁽¹⁾ déclarent avoir une politique environnementale 	<ul style="list-style-type: none"> 79 % des entités juridiques intégrées au reporting RSE ⁽¹⁾ déclarent avoir une politique environnementale
Implémentation de systèmes de management de l'environnement	<ul style="list-style-type: none"> 100 % de l'effectif des entités juridiques intégrées au périmètre de reporting RSE ⁽¹⁾ couvert par un système de management de l'environnement 	2022	<ul style="list-style-type: none"> 99 % de l'effectif est couvert par un système de management de l'environnement ⁽¹⁾ 	<ul style="list-style-type: none"> 97 % de l'effectif est couvert par un système de management de l'environnement ⁽¹⁾
Certification des systèmes de management	<ul style="list-style-type: none"> 70 % des entités juridiques ⁽¹⁾ couvertes par un système de management de l'environnement ont au moins un site certifié ou labellisé par un référentiel environnemental (ex. : ISO 14001, ISO 50001, Green Terminal, etc.) 	2022	<ul style="list-style-type: none"> 76 % des entités juridiques ⁽¹⁾ couvertes par un système de management de l'environnement ont au moins un site certifié ou labellisé par un référentiel environnemental (ex. : ISO 14001, ISO 50001, Green Terminal, etc.) 	<ul style="list-style-type: none"> 50 % des entités juridiques ⁽¹⁾ couvertes par un système de management de l'environnement ont au moins un site certifié ou labellisé par un référentiel environnemental (ex. : ISO 14001, ISO 50001, Green Terminal, etc.)
Prévention des pollutions et gestion des matières dangereuses	<ul style="list-style-type: none"> 100 % des entités juridiques amenées à stocker ou transporter des matières dangereuses équipées de dispositifs de prévention des pollutions 	2022	<ul style="list-style-type: none"> 50 % des entités déclarent être amenées à manutentionner et/ou à stocker des matières dangereuses Dont 81 % déclarent être équipées d'un dispositif de prévention des pollutions 	<ul style="list-style-type: none"> 48 % des entités déclarent être amenées à manutentionner et/ou à stocker des matières dangereuses Dont 78 % déclarent être équipées d'un dispositif de prévention des pollutions
	<ul style="list-style-type: none"> Cartographie et/ou évaluation des risques environnementaux à réaliser a minima sur 100 % des entités déclarant des sites industriels (mise à jour tous les deux ans) 	2022	<ul style="list-style-type: none"> 51 % des entités qui précisent détenir des sites industriels déclarent avoir réalisé une cartographie des risques environnementaux ou une analyse environnementale (évaluation des aspects environnementaux significatifs), dont 97 % déclarent l'avoir mise à jour dans les deux ans 	<ul style="list-style-type: none"> 49 % des entités qui précisent détenir des sites industriels déclarent avoir réalisé une cartographie des risques environnementaux ou une analyse environnementale (évaluation des aspects environnementaux significatifs), dont 93 % déclarent l'avoir mise à jour dans les deux ans

(1) Voir chapitre 2 – 1.3.2.1. Note méthodologique du reporting RSE.

Des mesures de préventions adaptées pour chacune des activités

• Transport et Logistique

Les activités de transport et de logistique sont particulièrement exposées aux risques de pollution locale et de transport et stockage des matières dangereuses. Ainsi, depuis 2010, une cartographie des risques au regard des matières dangereuses manutentionnées, stockées et transportées de Bolloré Transport & Logistics recense notamment trois risques prioritaires pour les activités de transport et logistique :

- le transport d'hydrocarbures pour les réseaux ferrés ;
- le stockage d'ammonitrates pour les activités de logistique ;
- la manutention de conteneurs de classes 1, 6 et 7 pour les activités portuaires avec des mesures de sécurités dites « enlèvements sous palans ».

En 2020, les process de gestion des matières dangereuses des entités Bolloré Ports et Bolloré Railways ont par ailleurs été restructurés au regard des mises à jour réglementaires des classifications et sur base des référentiels internationaux reconnus.

Les plans de réponse aux situations d'urgence sont établis conformément aux directives des Directions générales. Les entités mettent en place des process de suivi de la performance, ainsi que des actions correctives et des objectifs en lien avec ceux de la division. Chaque business unit s'assure que les collaborateurs, y compris le personnel sous-traitant travaillant sur le site, sont correctement informés de la procédure d'intervention d'urgence.

Bolloré Ports

Les entités portuaires sont gérées dans le respect des grands critères de management environnemental propres à la norme ISO 14001. Au total, 7 terminaux à conteneurs sur un total de 13 sont certifiés ISO 14001 (soit 53 %), en comptant la certification de 2 terminaux supplémentaires en 2021 (Bénin Terminal et Congo Pointe-Noire). De plus, Bolloré Ports prévoit, dans son plan de certification ISO 14001, la certification de deux terminaux actuellement en construction (CIT Côte d'Ivoire et Tibar Bay Project au Timor oriental) pour 2022.

En outre, désireux d'aller au-delà des exigences de la norme ISO 14001, la démarche de labellisation Green Terminal mise en œuvre par Bolloré Ports en 2020 vise la prise en considération d'enjeux environnementaux clés telles que : les usines de traitement, les modalités de construction résultantes des études d'impact social et environnemental, les rejets contrôlés en mer ou en réseau après traitement, en vue de limiter l'impact des constructions et/ou d'exploitation des terminaux sur les communautés avoisinantes.

En amont de chaque implémentation, de projets de développement ou de modifications d'installations portuaires, les entités portuaires et ferroviaires procèdent à des études d'impact environnemental, en concertation avec les parties prenantes. Soumises aux autorités locales compétentes et autres parties prenantes (ex. : banques), ces études permettent la prise en compte des populations locales et de l'environnement au plus tôt du processus de développement pour assurer la préservation de leur environnement (biodiversité, pollution des sols, etc.) et le bien-être des communautés riveraines (sécurité, maintien, voire amélioration, des conditions de vie). À l'issue de ce processus, un arrêté d'approbation environnemental est obtenu. Un programme de contrôle ou suivi et de surveillance de l'environnement est alors mis en place pour vérifier la pertinence et l'efficacité des mesures de protection de l'environnement proposées dans le plan de gestion environnementale et sociale (PGES) faisant la synthèse de toutes les mesures préconisées par les études d'impact environnemental.

Concernant les activités portuaires, les risques les plus sensibles en matière de pollution locale, qu'elle soit graduelle ou accidentelle, renvoient aux pertes de confinement, aux fuites ou émissions de substances polluantes ou de produits dangereux présents sur site, au transport et à la manutention de produits dangereux et aux déchets générés par les activités. Afin de réduire les impacts sur l'environnement où sont exercées des activités présentant des risques de déversements accidentels (huiles, hydrocarbures, autres produits industriels), les terminaux à conteneurs disposent de dispositifs de rétention. Conformément aux lois et réglementations locales, ainsi qu'aux règles QHSE établies par les entités, toutes les nouvelles installations portuaires sont équipées de réseaux d'eaux de pluie, d'eaux souillées et d'eaux polluées, aboutissant dans des dispositifs de décantation avant rejet dans les réseaux

de ville ou à la mer après contrôle. Par exemple au Congo (Congo Terminal), au Cameroun (Kribi Terminal) et au Ghana (MPS), les eaux usées après traitement sont analysées par un laboratoire agréé par les autorités de tutelle, et les huiles usées sont récupérées par une entreprise spécialisée dans le traitement de ce type de déchets.

L'accident lié à un effondrement de portique constitue en outre le risque majeur d'accident industriel pour les activités portuaires. En effet, le non-respect des règles de navigation et d'accostage des bateaux arrivant sur les terminaux est responsable d'une accidentologie importante sur les équipements à travers le monde. En cas d'accident majeur, un plan de gestion de crise est piloté au niveau du siège de Bolloré Ports et peut déboucher sur un plan d'urgence qui conduit à plan de continuité d'activité déployé par l'entité concernée.

En 2021, Bolloré Ports a renforcé la sensibilisation de ses partenaires à la pénibilité et la spécificité de manutention et de stockage de conteneurs dangereux, notamment les enlèvements ou réceptions sous palans, tant en termes de planification qu'en termes d'impact sur les productivités navires. La gestion des conteneurs dangereux doit suivre un processus spécifique clairement défini par le Groupe Bolloré et communiqué aux tiers.

Bolloré Railways

De par la nature même de l'activité ferroviaire et du type de déchets générés (huiles usagées, chiffons souillés, déchets plastiques, filtres à huiles et à essence, émissions de fumées...) (voir section 1.2.3.2.3. Optimiser la gestion des déchets et favoriser l'économie circulaire), les activités ferroviaires ont un impact sur l'environnement. Le risque de déversement accidentel d'hydrocarbures lors du transport des hydrocarbures par wagon-citerne est mis en évidence comme risque majeur au sein de la cartographie des risques réalisée en 2019.

Toutes les entités Bolloré Railways sont équipées de dispositifs de prévention des pollutions pour l'intervention en cas de déversement accidentel d'hydrocarbures sur la voie ferrée, tels que des kits antipollution, des motopompes, des bâches géotextiles, des réservoirs, etc. Les concessions ferroviaires disposent également de bacs de rétention afin de réduire les impacts sur l'environnement où sont exercées des activités présentant des risques de déversements accidentels (huiles, hydrocarbures, autres produits industriels). Les équipes opérationnelles et de sécurité sont formées régulièrement aux techniques d'intervention de réponses aux situations d'urgences sur les trains d'hydrocarbures, telles que des départs de feu, le déversement d'hydrocarbures, ou encore à l'utilisation des kits antipollution. Enfin, depuis 2018, la société Camrail a signé un protocole de partenariat avec le centre de recherche Hydrac (Hydrocarbures Analyses Contrôles) pour l'analyse physicochimique des eaux de rejet et des sols pollués aux hydrocarbures. Sitarail a également mis en service huit wagons miradors dédiés à la surveillance des rames de trains hydrocarbures en circulation. Principalement mis en œuvre pour assurer la sûreté des convois, ce dispositif de surveillance permet également de détecter et d'alerter en cas d'incident environnemental.

Des mesures de prévention mises en place concernant la manipulation des traverses créosotées

Historiquement, Bolloré Railways exploite des réseaux pouvant encore contenir des traverses de chemin de fer créosotées : un mélange d'huiles extraites de charbon ou de goudron de bois, utilisé notamment comme traitement préventif du bois. Compte tenu du risque que représentent l'exposition et la manipulation de ces traverses, Bolloré Railways a mis en place un plan d'action spécifique pour éviter toute contamination du personnel et des tiers par ce produit, dont l'une des principales actions consiste à remplacer les traverses créosotées par des traverses en béton. De plus, la problématique de gestion des traverses de bois créosotées est prise en compte dès les premières études de faisabilité des projets de renouvellement des lignes ferroviaires. Dans le cadre du projet de renouvellement de la ligne ferroviaire entre Douala et Yaoundé, une étude d'impact environnemental et social a été réalisée, et un plan de gestion des traverses de bois créosotées a été proposé. Par ailleurs, Camrail a fait appel en juillet 2020, à l'ONG Réseau camerounais des organisations de droit de l'homme (Recodh) pour établir un état des lieux de l'utilisation des traverses de bois créosotées par les populations riveraines et procéder à leur information et sensibilisation sur les dangers de l'utilisation des traverses de bois créosotées à des fins domestiques. Des campagnes d'information et de sensibilisation ont été organisées dans 173 localités.

En outre, les agents de Camrail et ses sous-traitants sont régulièrement sensibilisés à ces enjeux et aux risques environnementaux et sanitaires. Deux espaces ont été construits ou aménagés pour le stockage des traverses créosotées usagées dans les meilleures conditions, ainsi qu'un décanteur pour la collecte des eaux de l'aire de stockage. Un programme médical a été mis en place pour le suivi des agents et ex-agents.

Bolloré Logistics

Chez Bolloré Logistics, le management de l'environnement est encadré par la politique QHSE, en conformité avec la norme ISO 14001. L'obtention en 2020 de la triple certification SMI (incluant les certifications ISO 14001, ISO 9001 et ISO 45001) multisites pour l'ensemble des entités des régions Amériques, Europe, Moyen-Orient et Asie-Pacifique est encore venu renforcer son engagement. En 2021, cette démarche de certification SMI globale a été étendue au continent africain, dont 100 % des entités étaient déjà couvertes par un système de management environnemental.

En raison des enjeux associés aux risques de pollution locale, Bolloré Logistics accorde une attention spécifique à la prévention d'accidents industriels et encadre scrupuleusement ses activités de stockage et transport des matières dangereuses sur l'ensemble de sa chaîne logistique, en particulier le transport d'hydrocarbures et de cyanure en Afrique. La gestion des marchandises dangereuses est strictement encadrée par les politiques et le manuel QHSE de la division, intégrant l'évaluation des risques, les stratégies de prévention et de maîtrise des risques, les autorisations réglementaires, les modalités de réception, la ségrégation, le contrôle des marchandises, la manutention, mais aussi les instructions et la formation du personnel. En outre, Bolloré Logistics met en place des mesures de maîtrise et de prévention des déversements, pendant toutes les opérations de manutention de produits chimiques (chargement/déchargement, stockage, transfert, etc.), afin de minimiser les effets des déversements de produits chimiques sur la santé et l'environnement, sur le site comme en dehors.

Selon l'activité, le territoire d'implantation ou les spécificités du site, des mesures spécifiques sont instaurées. Par exemple, les zones de stockage de produits chimiques disposent de moyens de confinement des déversements afin d'en contrôler les écoulements accidentels et des kits comprenant des produits absorbants (granulés, plaques, boudins absorbants) sont mis à disposition. Les matériaux contaminés sont traités, de façon sûre et adéquate, via un prestataire spécialisé dans le traitement des déchets dangereux. Des bacs de rétention sont disponibles pour contenir des récipients présentant des fuites.

Les entrepôts et yards exploités par Bolloré Logistics disposent de moyens internes de prévention, de protection et d'intervention, composés notamment :

- de moyens de protection contre les incendies (extincteurs, robinets d'incendie armés, désenfumage, etc.) en fonction du niveau de risque que présentent les activités ;
- de procédures visant à assurer une bonne tenue générale et un niveau de maintenance des installations ;
- des inspections internes régulières de manière à vérifier le bon état et l'accessibilité des moyens de lutte contre l'incendie et dispositifs de secours, le respect des règles de sécurité, etc. ;
- de procédures spécifiques telles que la délivrance de permis de travail avant réalisation de certaines interventions à risques (ex. : travaux par points chauds) ;
- de dispositifs visant à la sécurisation des installations contre le risque de malveillance ;
- de certifications spécifiques déployées pour le transport de produits chimiques présentant des risques particuliers, telles que la certification ICMI (International Cyanide Management Code) détenue par les entités réalisant des opérations de transport de cyanure de sodium.

En outre, Bolloré Logistics a formalisé ses exigences fondamentales en matière de QHSE pour la conception d'entrepôts, mais aussi pour les yards : un manuel énumère les standards requis dans les domaines QHSE et sûreté qu'il convient de respecter lors de la construction de nouveaux entrepôts, d'extension, de modification de locaux ou encore lors de la location d'entrepôt. Des formations dédiées à la manutention et au transport de marchandises dangereuses sont également dispensées auprès du personnel (IMDG, IATA, ADR, CFR49...).

Des exercices d'intervention sont réalisés par les entités de manière à tester l'efficacité des procédures, ainsi que des équipements d'urgence à disposition, mais également de la bonne connaissance des règles à suivre par le personnel. Des exercices de gestion de crise avec simulation de déversement sont également mis en œuvre. Les membres de la cellule de gestion de crise locale ont travaillé de concert avec les plus hautes autorités civiles, administratives, police et militaires spécialisées.

Concernant les sous-traitants chargés d'assurer le transport de marchandises dangereuses, ceux-ci sont sélectionnés selon la liste des fournisseurs qualifiés enregistrés dans la plateforme Link Partner, dont la sélection est basée sur plusieurs critères suivant la procédure Vendor Management (conformité aux réglementations, qualité de service, qualification du personnel, matériel mis à disposition en bon état, approprié, correctement entretenu...). En fonction de la sensibilité des marchandises dangereuses pouvant être transportées, un audit de préqualification est réalisé pour vérifier les informations fournies par le sous-traitant.

• **Logistique pétrolière**

Soumis à des réglementations obligatoires très strictes relatives à son activité (sites Seveso, ICPE, etc.), Bolloré Energy déploie au quotidien un système de management de l'environnement permettant la maîtrise des risques environnementaux, tels que le risque de déversement d'hydrocarbures lors de chargement ou de déchargements, mais aussi le risque d'incendie des locaux et de stockage de produits dangereux. Ces enjeux sont encadrés par la politique générale environnement, santé et sécurité de Bolloré Energy, qui s'appuie notamment sur la certification ISO 14001. En 2021, quatre auditeurs internes ont été formés sur la certification ISO 14001.

Depuis 2017, Bolloré Energy s'est engagé dans une démarche volontaire de certification selon la norme ISO 14001:2015 pour 100 % de ses dépôts pétroliers Seveso, allant au-delà des exigences réglementaires minimales. Ainsi, 100 % des dépôts massifs sont couverts par un système de management environnemental et une politique spécifique environnement.

Ces démarches stratégiques ont permis à Bolloré Energy de réduire ses impacts environnementaux et représentent un gage de responsabilité vis-à-vis des problématiques environnementales, mais aussi un gage de confiance pour ses parties prenantes.

En outre, Bolloré Energy a mis en place des contrôles techniques préventifs sur l'ensemble de ses installations afin de permettre un suivi plus approfondi des dépôts et la correction des éventuelles anomalies. Des exercices de gestion de crise sont réalisés chaque année, en complément des exercices liés au plan d'opération interne (Seveso), permettant aux collaborateurs de s'exercer techniquement aux bonnes pratiques. Ces exercices mobilisent non seulement le personnel opérationnel sur site, mais également des externes (pompiers, etc.). De plus, des exercices de « cellules de crise » sont organisés et mobilisent notamment le personnel du siège. En 2021, deux exercices de cellule de crise ont été organisés sur le site de Gerzat, impliquant la préfecture pour l'un d'entre eux (sur un scénario de type « feu de cuvette de rétention »).

• **Stockage d'électricité et systèmes**

Division Bretagne

L'ensemble des usines bretonnes sont couvertes par un système de management environnemental commun, et Blue Solutions Canada a mis en place son propre système environnemental. Les activités Blue Solutions France (2019), Blue Solutions Canada (2020), Bluebus (2020) et Bolloré Films diélectriques (2011) sont certifiées ISO 14001. La certification de l'activité Bolloré Films packaging est prévue pour 2022. En 2021, 14 audits internes ISO 14001 ont été réalisés sur les sites de la division Bretagne.

Trois risques principaux ont été identifiés pour les activités de la division Bretagne et font l'objet de mesures d'atténuation dédiées :

- les risques d'incendie : systèmes d'extinction et de détection, formation et exercices incendie incluant des scénarios de déversement accidentel (14 exercices réalisés en 2021) ;
- les risques de pollution des eaux : équipement en bassin d'orage permettant de récupérer les hydrocarbures des eaux de ruissellement et de contenir les eaux polluées en cas d'incendie ou de déversement accidentel. Tout stockage de liquide est placé sur rétention ;
- les risques de pollution de l'air, qui passent par le traitement des rejets de composés organiques volatils (COV) par oxydation thermique sur le site Batteries.

Chaque année, les sites font l'objet d'investissements conséquents pour maîtriser les risques environnementaux (par exemple en 2021 : installation d'un caisson anti-explosion et achat d'armoires de sécurité pour le stockage de produits chimiques pour les usines en Bretagne).

Par ailleurs, il est à noter que la technologie de fabrication de batteries LMP® « tout-solide » a l'avantage d'écartier les risques environnementaux liés à

l'écoulement de liquide dangereux ou à la formation d'atmosphère explosive en milieu confiné. En outre, les batteries LMP® sont exemptes de SVHC (Substance of Very High Concern), selon le règlement REACH, et de CMR (produits cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction) selon le règlement CLP.

Des contrôles périodiques des installations selon la réglementation en vigueur sont effectués. Les interventions de prestataires et de transporteurs sur nos sites font l'objet de plans de prévention et de protocoles de sécurité.

De plus, un conseiller à la sécurité gère le transport de marchandises dangereuses pour l'ensemble des activités de la Bretagne. Son rôle est notamment de conseiller la Direction et de s'assurer que les exigences relatives au transport de marchandises dangereuses sont bien respectées, notamment dans le cadre de l'expédition des produits et déchets concernés par cette réglementation. En 2021, 32 personnes ont été formées au transport de matières dangereuses.

Des séances de sensibilisation aux enjeux environnementaux sont régulièrement menées sur les sites de la division Bretagne (diffusion de tableaux de bord, flashes infos, etc.).

Blue Systems

L'ensemble des entités IER et Automatic Systems, filiales de Blue Systems, déploient un système de management environnemental. Les principaux sites de production d'Automatic Systems Belgique sont certifiés ISO 14001:2015. En 2019, Automatic Systems Belgique a fait l'objet d'un audit dans le cadre du renouvellement de la certification ISO 14001. En 2021, les sites en France et au Canada ont commencé à planifier la démarche pour une certification à vision 2023-2024. Des audits sécurité sont réalisés régulièrement (mensuellement pour le site de Besançon et trimestriellement pour Automatic Systems France). Un audit interne est également mené chaque année chez Automatic Systems Belgique, dans le cadre du déploiement de la solution « BLED » (bruit, lumière, énergie, déchets), où chaque responsable de processus a en charge son évaluation vis-à-vis de certaines thématiques environnementales.

Dans le cadre de sa certification ISO 14001, Automatic Systems Belgique a réalisé une cartographie de ses risques environnementaux. Ce travail a également été réalisé sur tous les sites d'IER France en 2020, en vue d'une certification ISO 14001 prochaine. Les principaux risques sont :

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

À ce jour, tous les sites français d'IER et d'EASIER sont équipés de solutions de stockage et traitement des produits chimiques (nettoyants, détergents, aérosols, dégriffants, etc.). En complément des mesures de santé et de sécurité déployées pour les collaborateurs, des mesures ont été prises par IER et EASIER pour réduire les risques en imposant des instructions spécifiques à la gestion des produits chimiques, ainsi que des règles adaptées en fonction des métiers pour la gestion des risques professionnels.

Des campagnes d'information internes sont réalisées pour sensibiliser les salariés à la démarche environnementale : écogestes, tri des déchets, diffusion de la Charte environnementale IER, chantier 5S, journées citoyennes, campagne de DEEE. Par ailleurs, fin 2021, un groupe de travail dédié au développement durable a été mis en place chez Automatic Systems afin de définir un plan d'action à trois ans. Une étude de matérialité est en cours de réalisation. Un plan de communication interne est également en cours et s'articulera sur les quatre axes définis par le Groupe, ainsi que sur les ODD prioritaires identifiés (premier rapport d'activité prévu pour fin 2022).

Indicateurs de suivi du management environnemental du Groupe Bolloré

Indicateurs ⁽¹⁾ de suivi des systèmes de management environnemental du Groupe Bolloré ⁽²⁾

(en pourcentage)	2021				Total 2021	Total 2020	Variation 2021-2020
	Transport et logistique	Logistique pétrolière	Stockage d'électricité et systèmes	Autres			
Part de l'effectif couvert par un système de management de l'environnement	100	100	88	78	99	97	+ 2
Part des entités ayant mis en place un système de management de l'environnement	100	100	90	33	97	95	+ 2
Dont la part d'entités ayant au moins un site certifié ou labellisé par un référentiel environnemental (ex. : ISO 14001, ISO 50001, Green Terminal, etc.)	80	40	56	0	76	50	+ 26

(1) Ces indicateurs sont issus du reporting RSE (voir chapitre 2 – 1.3.2.1. Note méthodologique du reporting RSE).

(2) Ces indicateurs portent sur le périmètre Groupe Bolloré, hors Vivendi, le risque de pollution locale lié au transport et/ou stockage des matières dangereuses n'ayant pas été identifié parmi les risques prioritaires au regard des activités de la division Communication.

Indicateurs ⁽¹⁾ de suivi des incidents environnementaux du Groupe Bolloré ⁽²⁾

	Transport et logistique ⁽³⁾	Logistique pétrolière ⁽⁴⁾	Stockage d'électricité et systèmes ⁽⁵⁾	Autres	Total 2021	Total 2020
Nombre d'incidents environnementaux	113	0	1	NC	114	116

NC : non communiqué.

(1) Ces indicateurs portent sur le périmètre du reporting RSE (voir section 1.3.2.1. Note méthodologique du reporting RSE).

(2) Ces indicateurs portent sur le périmètre Groupe Bolloré, hors Vivendi, le risque de pollution locale lié au transport et/ou stockage des matières dangereuses n'ayant pas été identifié parmi les risques prioritaires au regard des activités de la division Communication.

(3) Événement graduel (périmètre ports et rail), incidentiel et/ou accidentel (déversement de produits, émissions de vapeurs ou gaz de produits, rejet de produits à l'extérieur du site sans traitement avant rejet dans le milieu naturel...) pouvant endommager les écosystèmes ou les ressources naturelles.

(4) Nombre d'accidents déclarés au titre du conseiller à la sécurité en transport de marchandises dangereuses nécessitant une déclaration à l'administration de tutelle.

(5) Nombre d'accidents environnementaux ayant entraîné une pollution.

1.2.3.2.3. OPTIMISER LA GESTION DES DÉCHETS ET FAVORISER L'ÉCONOMIE CIRCULAIRE

Politique Groupe

Le Groupe porte une attention particulière au suivi de ses déchets dans les différents sites en France et à l'international, dont la gestion fait partie des mesures mises en œuvre pour réduire ses risques de pollutions locales (stockage de matières dangereuses notamment). Le suivi concerne les déchets « dangereux » (déchets qui, en raison de leur réactivité, de leur inflammabilité, de leur toxicité ou d'autres propriétés dangereuses, ne peuvent être éliminés par les mêmes voies que les autres déchets sans créer de risques pour les personnes ou l'environnement) et les déchets « non dangereux » (qui ne présentent aucun risque pour les personnes et l'environnement). Les résultats du reporting permettent de suivre la production de déchets dangereux et non dangereux des sites industriels des entités intégrées au reporting RSE (voir section 1.3.2.1. Note méthodologique du reporting RSE) et d'identifier la part

valorisée ou recyclée. Depuis 2020, ils sont intégrés dans le calcul du scope 3 du Groupe Bolloré.

Les déchets dangereux sont issus des activités de la division Transport et logistique (notamment en Afrique où un traitement spécifique est appliqué aux huiles usagées), de la division Stockage d'électricité et systèmes (usines de production de batteries, et DEEE chez IER) et de Bolloré Energy (dépôts pétroliers où les hydrocarbures résiduels sont soit traités par valorisation thermique, soit enfouis).

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

Objectifs et avancement

Domaine d'action	Objectifs Groupe	Horizon	Avancement au 31/12/2021	Avancement au 31/12/2020
Gestion des déchets et économie circulaire	<ul style="list-style-type: none"> Mettre en place des stratégies 4R : réduire, réparer, recycler, réutiliser Renforcer la part de déchets recyclés/valorisés 	2022	<ul style="list-style-type: none"> 31 % des déchets dangereux valorisés ou recyclés en 2021, contre 38 % en 2020 ⁽¹⁾ 55 % de déchets non dangereux valorisés ou recyclés en 2021, contre 48 % en 2020 ⁽¹⁾ 	<ul style="list-style-type: none"> 38 % de déchets dangereux valorisés ou recyclés en 2020, contre 31 % en 2019 ⁽¹⁾ 48 % de déchets non dangereux valorisés ou recyclés en 2020, contre 41 % en 2019 ⁽¹⁾

(1) Indicateurs issus du reporting RSE (voir section 1.3.2.1. Note méthodologique du reporting RSE).

Les spécificités liées à la gestion des déchets et à l'économie circulaire au sein des activités du Groupe

• Transport et logistique

Les entités de la division Bolloré Transport & Logistics s'appliquent à confier l'ensemble de leurs déchets à des prestataires agréés par les ministères de l'Environnement des pays dans lesquels ils exercent leurs activités, afin de se doter du meilleur niveau de traitement disponible sur le territoire concerné. Concernant les activités de Bolloré Ports et Bolloré Railways, des audits environnementaux menés par les autorités de tutelle sont réalisés annuellement avec délivrance d'un certificat, et ce, conformément aux lois existantes dans chaque pays. Des procédures spécifiques ont notamment été mises en œuvre sur les activités des chantiers navals et les activités ferroviaires, qui sont les plus émettrices de déchets dangereux.

Bolloré Ports

Chez Bolloré Ports, le renforcement du reporting interne intégrant le suivi précis par catégorie de déchets a permis d'optimiser leur traçabilité. Par exemple, les huiles usagées – qui constituent le principal déchet des ports en Afrique – sont recyclées via un traitement spécifique en partenariat avec des pétroliers, notamment Total, et cimentiers, au Cameroun, en Côte d'Ivoire et au Sénégal. Ainsi, en 2021, la production d'huiles usagées a diminué de 9 % par rapport à l'année précédente. Bolloré Ports concourt en outre à augmenter continuellement la part de déchets valorisés. Ainsi, près de 83 % des huiles usagées générées par les activités ont été recyclées en 2021, soit une augmentation de 14 % par rapport à 2020. La gestion des déchets repose notamment sur le référentiel ISO 14001.

Le déploiement du processus de labellisation Green Terminal validé par Bureau Veritas a également permis d'optimiser le suivi des déchets, par la promotion des bonnes pratiques sur les terminaux telles que l'établissement de plans de déchets, l'investissement dans des équipements favorisant le traitement optimal des déchets, l'optimisation du traitement des déchets livrés par les utilisateurs des terminaux (navires, locataires et opérateurs), par l'intégration de critères dédiés dans les appels d'offres associés au contrat de concession et de bail, etc. En Côte d'Ivoire, la démarche de gestion de déchets mise en œuvre sur le chantier naval de Carena représente une pratique exemplaire. Par ailleurs, dans le cadre de projets de construction, un dispositif de suivi des déchets liés à la construction a été mis en place (pour CIT, Dili et Haïti).

Bolloré Railways

Les activités ferroviaires sont plus spécifiquement concernées par la gestion des déchets métalliques. Ces déchets sont revendus et valorisés par des prestataires externes. De même, en sus de son système de management QHSE, les deux réseaux ferrés Camrail et Sitarail appliquent des procédures spécifiques de gestion des déchets, y compris les déchets spéciaux et déchets dangereux (boues, sciures, terres souillées par les hydrocarbures), ainsi que les rebuts d'installations ferroviaires et matériel usagés (ex. : chez Camrail, mise à disposition contre un franc symbolique d'huiles de vidanges à des structures agréées dans la valorisation des déchets) (voir section 1.2.3.2.2. Prévenir les risques de pollutions locales et les accidents industriels/Bolloré Railways – zoom sur le traitement des traverses créosotées). Par ailleurs, les locomotives de nouvelle génération présentent l'avantage d'avoir une fréquence réduite des cycles de maintenance préconisée par les constructeurs (par rapport aux anciennes locomotives), diminuant ainsi la production de déchets (huiles usagées, etc.) liés aux opérations de maintenance, et ainsi l'impact environnemental.

Bolloré Logistics

Chez Bolloré Logistics, les déchets produits par les sites sont traités conformément aux réglementations locales et aux procédures de gestion des déchets définies par l'entité, s'appuyant sur les lignes directrices fixées par la Direction QHSE Corporate. Chaque entité met en œuvre et maintient un plan de gestion des déchets. Les déchets sont confiés à des sociétés spécialisées en charge du transport et de leur traitement (valorisation, élimination...). En attendant leur collecte, les déchets sont placés dans des conditionnements adaptés et conservés sur des aires de stockage prévues à cet effet.

L'amélioration des processus de suivi, de tri et de valorisation des déchets au sein des entités, ainsi qu'une plus grande sensibilisation des collaborateurs ont permis une hausse de la part des déchets dangereux et non dangereux

valorisés ou recyclés. À titre d'exemple, le taux de recyclage ou de valorisation des déchets dangereux de Bolloré Logistics France est passé de 78 % en 2020 à 89 % en 2021. Concernant les déchets non dangereux, le taux de recyclage ou de valorisation est passé de 59 % en 2020 à 71 % en 2021.

De plus, dans le cadre de l'enrichissement de son offre de solutions supply chain durables, Bolloré Logistics poursuit ses travaux liés à l'optimisation des emballages et le développement de projets d'économie circulaire, avec comme objectifs la réduction des emballages carton et plastique, et un approvisionnement en consommables plus respectueux de l'environnement. À travers le développement du projet « REcycle », Bolloré Logistics promeut ainsi la réutilisation des emballages et consommables utilisés pour le transport et la logistique, telles que les housses de palette avion, les éco-wraps – utilisées sur les palettes de pré et post-acheminement, les kits isothermes à l'intérieur de conteneurs. Les équipes ont développé en parallèle une application digitale dédiée afin de permettre la gestion de ces consommables (réservation d'emballage en fonction des besoins, visibilité du stock de ces emballages réutilisables à travers le monde, accompagnement dans leur gestion douanière, etc.). Par exemple, au Canada, des kits isothermes réutilisables ont été déployés pendant l'hiver pour les exportations conteneurisées d'un client depuis la France. Aux États-Unis, des solutions d'éco-wraps (emballage réutilisable enveloppant une palette pour remplacer le filmage plastique) ont été utilisées entre plusieurs points de collecte chez le client et les centres opérationnels de Bolloré Logistics. Ces initiatives ont permis d'éviter près de trois tonnes de plastique en seulement six mois.

D'autres solutions déjà existantes concernent l'utilisation de bacs plastique pliables réutilisables pour la livraison urbaine ou encore l'appel à des prestataires externes pour la réparation de palettes en bois, voire leur réutilisation. À Singapour, l'activité de logistique contractuelle étant très significative, toutes ces solutions liées aux emballages et à l'approvisionnement de consommables durables ont été mis en œuvre. Plus de 400 références de consommables sont désormais monitorés dans un outil dédié et le développement durable est l'un des six critères faisant l'objet d'une analyse annuelle de performance des principaux fournisseurs ; 78 % du poids total des consommables achetés proviennent de sources recyclées ou réutilisées. En 2021, sur l'activité logistique contractuelle, une feuille de route développement durable a été mise en place pour 80 % des grands comptes et pour 100 % des appels d'offres.

Dans le cadre du challenge annuel Actogether, plus de 180 actions liées à la gestion des déchets dans les bureaux et entrepôts, favorisant la mise en place de la politique 4R (Réduire, Réutiliser, Réparer, Recycler) ou centrés sur les emballages écoresponsables ont été finalisées en 2021. Impliquant fortement les collaborateurs, ces actions ont permis d'éviter 1 200 tonnes de CO₂e. Des actions très diverses ont été réalisées, comme l'amélioration du processus de gestion des déchets suite à un audit sur deux principaux sites en Australie, permettant le recyclage de tonnes de cartons et plastiques plutôt qu'une mise en décharge. Au Bangladesh, Bolloré Logistics promeut la réutilisation d'ordinateurs fixes et portables en organisant une vente aux enchères auprès des salariés, permettant un accroissement de la durée de vie des équipements informatiques en les rendant accessibles. D'autres actions ont concerné l'élimination des déchets plastiques dans les bureaux, l'amélioration du tri et du taux de recyclage, la nature des consommables en entrepôt et des fournitures bureaux utilisés, le déchetage des cartons usagés pour caler les produits dans un colis, l'usage et les matériaux du papier adhésif, la seconde vie des équipements, etc.

Emballages : favoriser l'écoconception et le sourcing écoresponsable

Sur les plateformes logistiques de Roissy – Charles-de-Gaulle et Le Havre, les équipes de Bolloré Logistics emploient désormais un film de protection pour filmer les palettes composé à plus de 80 % de plastique recyclé pour tous les affrètements. Sur la plateforme logistique de Miami, depuis le premier trimestre 2021, tous les films plastiques traditionnels pour palettes utilisés pour les activités de logistique contractuelle sont remplacés par un film biodégradable ; la solution a ensuite été déployée dans un autre entrepôt à Dallas. Ce film est fabriqué à partir de ressources naturelles, végétales et renouvelables, et est certifié 100 % USDA. À Singapour, l'entreprise a introduit début 2020, un film étirable de 12 microns d'épaisseur, versus 23 microns auparavant, dont les tests ont démontré leur efficacité pour protéger les palettes. Cette nouvelle solution a permis d'économiser près de six tonnes de plastique en 2021, associé à une réduction de coût.

• **Stockage d'électricité et systèmes**

Division Bretagne

Les déchets de la division Bretagne sont gérés de la manière suivante :

- réduction à la source :
 - les chutes de fabrication de film diélectrique et de certaines gammes de film d'emballage sont broyées et réextrudées afin de les transformer en matière première secondaire. Ces sous-produits sont revendus à des clients ou sont susceptibles d'être réutilisés dans notre process de film d'emballage (gamme BRi utilisant 30 % de matière recyclée postindustrielle) ;
 - utilisation de praticables retournables sur l'activité Bluebus afin de limiter les déchets d'emballages ;
- les déchets générés sont triés et orientés en priorité vers des filières de recyclage ;
- les déchets non recyclables des usines bretonnes sont orientés vers des filières de valorisation énergétique. Aucun déchet ne part en filière d'enfouissement.

Par ailleurs, la recyclabilité des batteries LMP® est une priorité pour Blue Solutions, qui s'engage à créer une chaîne de valeur durable dans laquelle plus de 80 % de ses matières premières métalliques sont réutilisées ou recyclées. En effet, tous les packs de batteries sont démontés pour récupérer les matériaux recyclables (tels que l'aluminium, le cuivre ou les cartes électroniques), qui sont ensuite traités par la filière standard de recyclage. En complément, Blue Solutions développe depuis 2020 une solution innovante et brevetée pour extraire, recycler et réutiliser le lithium-métal des batteries usagées et en fin de vie. L'objectif est de récupérer du lithium sous une forme pouvant être réutilisable, après purification, dans les batteries

fabriquées. Les résultats obtenus sur ce prototype sont très prometteurs : jusqu'à 90 % du lithium-métal peut être extrait, et le taux de pureté obtenu permet sa valorisation. Plus de 440 000 euros ont été investis à date, et Blue Solutions continue à améliorer et à développer ce procédé afin de le déployer de manière industrielle.

Blue Systems

Les produits fabriqués par IER, d'une durée de vie souvent supérieure à dix ans, composés en majorité de métaux, sont recyclables à plus de 80 % et valorisés sur le marché des déchets. IER n'est pas directement amené à consommer des matières premières dans la mesure où ses activités reposent essentiellement sur de l'assemblage. Néanmoins, depuis 2014, 90 % des produits sont livrés dans des emballages écoresponsables (bois et cartons valorisables).

Par ailleurs, en réponse à la réglementation (directive européenne 2002/96/CE), IER met en place une solution complète de récupération et de retraitement de ses produits en fin de vie. Depuis 2009, elle a contractualisé une solution de traitement avec une entreprise certifiée et agréée, et adhère en France depuis le 1^{er} juillet 2013 à un éco-organisme agréé par l'État. IER propose également à ses clients de profiter des solutions de recyclage qu'elle a mises en place avec ses prestataires certifiés pour les produits antérieurs non concernés par la réglementation, ainsi que pour les installations hors Europe. C'est le cas en Amérique du Nord, où le recyclage des produits électroniques en fin de vie n'est pas encore réglementé : IER, à la demande du client, propose une offre de démontage, emballage et rapatriement des équipements à l'usine. Le métal récupéré est alors recyclé, et les déchets électroniques, transférés à des organismes spécialisés.

Indicateurs ⁽¹⁾ de suivi des déchets du Groupe Bolloré ⁽²⁾

	2021				Total 2021	Total 2020	Total 2019	Taux de couverture 2021 ⁽³⁾
	Transport et logistique	Logistique pétrolière	Stockage d'électricité et systèmes	Autres				
Quantité totale de déchets dangereux (en tonnes)	8 858	1 971	974	0	11 802	9 442	9 079	100 %
Dont part des déchets dangereux recyclés ou valorisés (en %)	15	81	74	0	31	38	31	100 %
Quantité totale de déchets non dangereux (ou banals) (en tonnes)	19 196	161	4 664	1	24 021	22 268	21 183	100 %
Dont part des déchets non dangereux recyclés ou valorisés (en %)	45	92	96	100	55	48	41	100 %

(1) Les quantités de déchets reportées par le Groupe Bolloré (hors Communication), dans le tableau ci-dessus, concernent uniquement les sociétés ayant une activité industrielle.
 (2) Ces indicateurs portent sur le périmètre Groupe Bolloré, hors Vivendi, le risque de pollution locale lié au transport et/ou stockage des matières dangereuses n'ayant pas été identifié parmi les risques prioritaires au regard des activités de la division Communication. Les données Groupe consolidées, incluant la division Communication, sont néanmoins disponibles dans les tableaux de synthèse en fin de chapitre (voir chapitre 2 – 1.3.2. Tableaux de synthèse des indicateurs environnementaux). Plus d'informations sur les politiques et plans d'action déployés dans la division Communication sont disponibles au sein de la déclaration de performance extra-financière 2021 de Vivendi.

1.2.3.2.4. OPTIMISER LA GESTION DE L'EAU

Face à l'importance de ce sujet à l'échelle mondiale, le Groupe prend ses responsabilités pour suivre, optimiser sa consommation et prévenir tout risque de pollution de l'eau via le traitement des eaux souillées. La gestion de l'eau est notamment prise en compte dans les systèmes de management environnementaux mis en œuvre par les entités du Groupe (voir section 1.2.3.2.2. Prévenir les risques de pollutions locales et les accidents industriels).

Ainsi, dans le cadre de son reporting environnemental, le Groupe suit attentivement ses consommations d'eau dans une perspective constante d'optimisation de la ressource. Par principe, toutes les installations critiques doivent être équipées pour assurer le traitement des eaux usées conformément aux réglementations locales.

Objectifs et avancement

Domaine d'action	Objectifs Groupe	Horizon	Avancement au 31/12/2021	Avancement au 31/12/2020
Gestion de l'eau	<ul style="list-style-type: none"> • Mettre en œuvre des actions de réduction des consommations d'eau et/ou prévention des fuites/pertes sur les réseaux d'eau 	2022	<ul style="list-style-type: none"> • Déploiement de dispositifs permettant un suivi continu des variations du débit afin d'identifier les éventuelles fuites et mise en place de systèmes de gestion performants pour maîtriser la consommation d'eau chez Bolloré Ports, Bolloré Railways et Bolloré Logistics • Actions locales à travers le réseau dans le cadre du Green Terminal chez Bolloré Ports et du programme AcTogether chez Bolloré Logistics (réduction des consommations, récupération et retraitement des eaux de pluie, etc.) 	À mettre en place

Les spécificités liées à la gestion de l'eau au sein des activités du Groupe

• Transport et logistique

Bolloré Ports

Dans le cadre du déploiement de son label Green Terminal, Bolloré Ports souhaite faire de la protection des ressources en eau et de la maîtrise de leur consommation les pierres angulaires de sa stratégie pour la promotion d'une logistique écoresponsable. Pour ce faire, il déploie au sein des infrastructures qu'il opère des plans de gestion de l'eau, qui s'appuient sur des dispositifs spécifiques permettant un suivi continu des variations du débit afin d'identifier les éventuelles fuites et des systèmes de gestion performants pour maîtriser la consommation d'eau (surveillance continue de la demande d'eau pour identifier les fuites, buses de pulvérisation sur les robinets d'eau, débits commandés par capteur, bassins secs, etc.), et veille à la sensibilisation du personnel.

Dans le cadre des nouveaux projets, et pour répondre aux exigences environnementales les plus sévères, toutes les nouvelles installations portuaires telles que Kribi au Cameroun, Tuticorin en Inde, MPS II au Ghana sont équipées de leurs propres réseaux et usines de retraitement et d'épuration des eaux usées, eaux souillées, eaux pluviales et eaux d'orages. Il en est de même pour les terminaux actuellement en cours de construction tels que Côte d'Ivoire Terminal, Dili au Timor oriental et le terminal RoRo de Terra à Abidjan.

Bolloré Railways

Les contraintes locales et le stress hydrique sont également pris en compte dans la gestion des consommations d'eau et dans les plans d'action des activités ferroviaires. Des forages ont par exemple été réalisés et sont exploités

par les employés et les populations riveraines dans les localités non connectées au réseau d'eau potable. C'est le cas des localités de Kihoan en Côte d'Ivoire et Siby, Béréga au Burkina Faso. Un suivi de l'état de fonctionnement des forages est effectué mensuellement, et des analyses physico-chimiques sont effectuées pour veiller à la potabilité des eaux. Sitarail a ainsi réhabilité des bâtiments équipés de puits de recueillement d'eau. Enfin, chez Camrail, les terres éventuellement souillées sont récupérées et stockées dans une aire de traitement, où un traitement physico-chimique est effectué. Une fois cette dissociation faite, l'eau est conduite dans un séparateur et, par écrémage, le polluant est récupéré et les eaux propres sont libérées dans la nature.

Bolloré Logistics

Pour les activités de Bolloré Logistics, l'utilisation de l'eau étant majoritairement liée aux installations sanitaires et au nettoyage, le risque hydrique n'a pas été identifié comme matériel. Les consommations d'eau sont suivies dans toutes les entités à l'aide des compteurs sur le réseau ou des factures. Une politique de réduction des consommations d'eau est mise en place, notamment via l'équipement de bacs de récupération des eaux de pluie sur des sites du réseau. L'optimisation de la consommation d'eau est également prise en compte dans les nouvelles constructions, et l'utilisation quotidienne fait l'objet de campagnes d'écogestes auprès des collaborateurs. En 2021, une action innovante de transformation de l'humidité de l'air en eau potable a été mise en place dans l'agence de Rémire-Montjoly, en Guyane, et a remporté le trophée de la meilleure action du challenge AcTogether. Les équipes de cette agence ont en effet décidé de tester une fontaine à eau branchée sur le réseau électrique et sans branchement réseau eau, et ont ainsi pu économiser un total de 4 800 litres d'eau sur l'année.

Indicateur Indicateurs de suivi de la consommation d'eau ⁽¹⁾

(en m ³)	2021 ⁽³⁾				Total 2021	Total 2020	Total 2019
	Transport et logistique	Logistique pétrolière	Stockage d'électricité et systèmes	Autres			
Consommation d'eau ⁽²⁾	1 546 905	67 360	19 539	7 310	1 641 115	1 484 073	1 636 558

(1) Cet indicateur porte sur le périmètre Groupe Bolloré, hors division Communication, par souci de lisibilité avec les actions présentées qualitativement dans ce chapitre.

(2) Comprend l'eau de réseau et l'eau prélevée dans le milieu naturel.

(3) Taux de couverture 2021 : 100 % du périmètre de reporting RSE Bolloré.

1.2.3.2.5. PRÉSERVER LA BIODIVERSITÉ

Le Groupe Bolloré a conscience de l'importance de la prise en compte des enjeux relatifs à la biodiversité dans l'exercice de ses activités. Cela se matérialise à travers diverses actions menées, telles que la politique biodiversité déployée par Bolloré Logistics ou encore les études d'impacts réalisées en amont des nouvelles constructions portuaires ou ferroviaires. On peut également citer les actions de partenariat avec des acteurs externes, telles que la collaboration de Bolloré Transport & Logistics Congo Brazzaville avec des ONG de protection de la biodiversité, afin d'œuvrer pour la préservation des tortues marines et des chimpanzés, deux espèces en danger critique d'extinction.

Les mesures prises pour préserver la biodiversité au sein des activités du Groupe

• Transport et logistique

Bolloré Ports

Avant d'entreprendre tout projet de construction ou de modernisation de ses infrastructures portuaires, Bolloré Ports fait appel à des organismes indépendants pour réaliser des études techniques et environnementales qui sont ensuite transmises à l'autorité nationale en charge de l'environnement. Ces études, qui intègrent la prise en compte de la biodiversité, reflètent la volonté de Bolloré Ports de concilier ses besoins opérationnels et la préservation de la diversité biologique des milieux dans lesquels il s'est implanté.

Au Timor oriental, où Bolloré Ports a démarré début 2022 les activités du port en eaux profondes de Tibar Bay, des études environnementales lancées avec le concours de la Banque mondiale ont permis de définir les mesures compensatoires à mettre en œuvre pour reconstituer une zone de mangrove et préserver la faune marine par la mise en place d'un récif pour protéger les tortues. Au Ghana, Meridian Port Services (MPS) met en œuvre depuis 2018 un programme pour la conservation des tortues marines qui consiste à

transférer en toute sécurité les œufs de tortue se trouvant menacés dans leur milieu naturel vers une écloserie fermée reproduisant leur environnement. Ce programme comporte en outre la formation de huit employés chargés de patrouiller, avec des volontaires, sur les 9 km de plage qui s'étendent de Old Ningo à Prampram. Enfin, depuis mars 2021, Congo Terminal a lancé une série de journées de sensibilisation des familles à la préservation de la biodiversité. En partenariat avec l'ONG Écocentre Renatura, Congo Terminal sensibilise des centaines de familles de Pointe-Noire aux enjeux des tortues marines, aux méfaits du braconnage et aux implications de l'eau pour la planète.

Enfin, dans le cadre de la Journée mondiale de la biodiversité, Bolloré Transport & Logistics Bénin a signé un accord de partenariat avec plusieurs ONG de protection et de préservation de la mangrove, ainsi qu'avec l'association des femmes productrices de sel de Togbin-Adouanko. Cet accord vise à soutenir financièrement la mise en œuvre d'actions d'entretien, de surveillance et de préservation, et à soutenir les femmes productrices de sel pour les encourager à protéger la forêt de mangrove (essentiel à la survie de nombreuses espèces animales et végétales) par le biais de leurs activités.

Bolloré Railways

Bolloré Railways lutte également contre le transport illégal de produits issus de la faune ou de la flore. Par exemple, depuis juin 2005, une convention signée entre Camrail et le ministère des Forêts et de la Faune camerounais a permis la mise en place d'un projet d'appui au programme de protection de la faune et d'éradication du transport des produits fauniques par chemin de fer. Une ONG a été retenue afin d'accompagner le processus dans la zone du projet (section Ngaoundéré-Yaoundé). Camrail s'est essentiellement engagé à :

- permettre et faciliter les missions de contrôle des produits fauniques à bord des trains dans les gares et emprises ;
- autoriser les missions de contrôle des produits ligneux dans les gares de départ ou d'arrivée de ces produits, et obligatoirement avant leur incorporation dans les trains ;

- mettre à disposition du ministère des Forêts et de la Faune, dans la limite de ses possibilités, des moyens logistiques essentiels pour faciliter les missions de contrôle.

Chaque année, des séances de sensibilisation, des contrôles des colis et bagages à bord des trains ont eu lieu, avec à la clé une forte implication des communautés riveraines du rail.

Enfin, l'utilisation de pesticides aux abords des voies pour le désherbage est contrôlée, et seuls les pesticides homologués par l'administration en charge de la protection de l'environnement sont autorisés chez Camrail. Chez Sitarail, le désherbage se fait manuellement.

Bolloré Logistics

Désireux de réduire l'empreinte environnementale de ses activités, Bolloré Logistics s'engage depuis huit ans en partenariat avec un cabinet de conseil en écologie dans une politique active en faveur de la biodiversité portée par une Charte Biodiversité, intégrée depuis 2018 dans son programme RSE Powering Sustainable Logistics. Cette politique a été déployée en France sur des sites pilotes : les hubs logistiques à Roissy, au Havre et le site de Nantes, tous labellisés BiodiverCity® par le CIBI (Conseil international Biodiversité et Immobilier), ainsi que le siège social à Puteaux. Depuis 2019, elle se développe à l'international avec le Blue Hub de Singapour, premier site en Asie à avoir obtenu la labellisation BiodiverCity®, et la Charte « Bâtiment responsable Bolloré Logistics », qui stipule que toute nouvelle construction d'envergure, comme les grands hubs logistiques, soit certifiée avec un standard environnemental et labellisée BiodiverCity®.

Membre fondateur et administrateur du CIBI, Bolloré Logistics compte parmi les entreprises pionnières en France à avoir mis en place un système de management de la biodiversité (SMB), certifié « Engagement Biodiversité » par Ecocert® depuis 2015, qui permet de suivre la mise en place d'actions locales en faveur de la biodiversité sur ses sites labellisés BiodiverCity®, avec la réalisation d'inventaires faune-flore tous les cinq ans. Un comité de pilotage de la politique biodiversité, animé par une écologue et réunissant plus d'une cinquantaine de représentants, dont 16 ambassadeurs Biodiversité, est tenu tous les semestres afin de mettre en œuvre les 15 actions du SMB et de suivre leur évolution au plus près.

Depuis 2016, Bolloré Logistics travaille sur une base de données écologiques de son patrimoine foncier dans le monde afin de définir des plans d'action locaux adaptés en partenariat avec des écologues : 82 % des sites de Bolloré Logistics ont été analysés et 100 % des sites reconnus à potentiel écologique (81 sites) ont fait l'objet d'un diagnostic spécifique (environnement, surface, emprise, occupation du sol, zones protégées, etc.). La déclinaison et le suivi de la politique biodiversité de Bolloré Logistics sur ses sites certifiés par Ecocert® ont permis d'identifier des actions pouvant être dupliquées dans son réseau international, notamment via le challenge interne AcTogether. Ainsi, en 2021, plus de 370 actions en faveur de la biodiversité ont ainsi été menées dans 41 pays, avec à la clé 47 500 m² d'espaces verts gérés sans pesticides, 7 493 arbres plantés, 31 abris installés pour la faune et les ruches, et 1 215 tonnes de CO₂e

économisées grâce à de nombreuses actions en faveur de la mobilité douce, d'achat de produits respectueux de l'environnement, de réduction et de recyclage des déchets (diminution de la consommation de papier, d'objets en plastique à usage unique dans les bureaux, de réutilisation et optimisation des consommables en carton, plastique et bois dans la supply chain, etc.)

Enfin, une évaluation des impacts de l'entreprise (mais aussi de ses clients et fournisseurs) sur la biodiversité selon une approche inspirée de l'ACV (analyse de cycle de vie) tirée de l'expérience ISO 14001 des sites a été lancée fin 2020. Pour ce faire, un partenariat a été signé début 2022 avec un laboratoire de recherche de l'université Le Havre Normandie pour étudier l'impact et les marges de progrès de l'entreprise tout au long de sa chaîne de valeur.

L'entreprise s'étant engagée dès 2018 dans la démarche Act4nature portée par l'association EPE (Entreprises pour l'environnement), elle a publié le résultat de ses actions en faveur de la biodiversité menées pendant deux ans, notamment via la première édition du challenge AcTogether, sur le site Act4nature international. Forte de cette expérience, l'entreprise a décidé de maintenir son ambition en rejoignant l'initiative Entreprises engagées pour la nature – Act4nature France et de renforcer sa politique en faveur de la biodiversité avec des engagements volontaires déployés à l'international à l'horizon 2025. Les sites Bolloré Logistics mettant en place un plan d'action couvrant les trois axes de la Charte Biodiversité reçoivent désormais un certificat interne « Site engagé pour la nature ». En 2021, Bolloré Logistics a ainsi été reconnue Entreprise engagée pour la nature par l'Office français de la biodiversité pour ses engagements spécifiques en France et en outre-mer à l'horizon 2025 via Act4nature France.

Les 12 engagements individuels de Bolloré Logistics à l'horizon 2025 sont publiés sur la plateforme Act4nature France. Et les engagements en faveur de la biodiversité du programme RSE Powering Sustainable Logistics sont :

- la mise en place d'un plan d'action biodiversité sur 35 sites à l'international d'ici à 2025 (15 sites engagés pour la nature nommés fin 2021) ;
- 100 % des nouvelles constructions de hubs logistiques certifiées avec un standard de construction durable et une labellisation BiodiverCity® avec un inventaire faune-flore tous les cinq ans ;
- l'engagement à doubler les espaces intérieurs en aménagement biophilique en 2025, vs 2019, pour favoriser le bien-être au travail des salariés (150 000 m² bénéficient de la Charte d'aménagement intérieur intégrant la qualité de vie au travail et du verdissage des locaux, soit + 13 % en 2021) ;
- le renforcement de la lutte contre le trafic illégal d'espèces protégées par la CITES et de bois rares (mesures FLEGT) avec la signature de la Déclaration du palais de Buckingham en 2020 et la réalisation d'un plan d'action à finaliser d'ici à 2025 ;
- une analyse environnementale pour 100 % des sites français avec un plan d'action de prévention des pollutions des sols, de l'eau et de l'air d'ici à 2025 ;
- 50 % des collaborateurs sensibilisés à la biodiversité et au changement climatique à fin 2022 (13 400 à fin 2021).

1.2.4. S'ENGAGER À LONG TERME POUR LE DÉVELOPPEMENT DES TERRITOIRES

En sa qualité d'acteur économique mondial majeur, le Groupe mène une politique volontariste dans les domaines de l'accès à l'éducation, à la formation et aux soins. Il met en place des partenariats pérennes sur des thématiques en

lien avec ses activités et ses valeurs, en développant des synergies avec les acteurs locaux des territoires au sein desquels il est implanté.

1.2.4.1. RISQUES ET OPPORTUNITÉS LIÉS AUX RELATIONS AVEC LES COMMUNAUTÉS LOCALES ⁽¹⁾

Priorisation des risques et opportunités liés aux relations avec les communautés locales

Transport et logistique			Logistique pétrolière	Stockage d'électricité et systèmes		Communication
Bolloré Ports	Bolloré Railways	Bolloré Logistics	Bolloré Energy	Division Bretagne	Blue Systems	Vivendi

(1) Risque et opportunité prioritaires.

En bleu : risque extra-financier prioritaire à l'échelle de la business unit et/ou division.

En gris : risque extra-financier non prioritaire à l'échelle de la business unit et/ou division.

Implanté dans 111 pays, dont 47 en Afrique, le Groupe Bolloré, au travers de ses activités et de ses relations avec les communautés locales, est un acteur incontournable du développement social et économique des territoires. Il se doit donc de prévenir, d'atténuer et de compenser les externalités négatives générées par son activité, tout en maximisant les impacts bénéfiques pour les populations locales et ses territoires d'implantation.

Ces risques n'ont pas été identifiés parmi les risques prioritaires de la division Communication, au regard de la nature de ses activités. Pour plus d'informations sur la maîtrise des risques RSE prioritaires de la division Communication (voir document d'enregistrement universel 2021 de Vivendi – chapitre 2 – 2.2. Les principaux risques et opportunités extra-financiers).

1.2.4.2. UN GROUPE ENGAGÉ POUR LE DÉVELOPPEMENT DES POPULATIONS ET DES TERRITOIRES

Politique Groupe

Dans toutes ses activités, le Groupe compte parmi ses enjeux prioritaires la contribution au développement des territoires sur lesquels il est implanté, qui passe avant toute chose par le recrutement et la formation de collaborateurs locaux, par ses investissements et par le dialogue entretenu avec les communautés riveraines de ses implantations. Le Groupe contribue directement ou indirectement à l'essor de l'économie locale et au développement de services publics, essentiellement en Afrique, où le Groupe joue un rôle de moteur de la transformation logistique et industrielle avec la division Bolloré Transport & Logistics. Les relations nouées avec les riverains et différents acteurs locaux lui permettent de s'inscrire au mieux dans la dynamique des territoires et d'être au plus proche de leurs enjeux.

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

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

Objectifs et avancement

Fidèle à son ADN et à ses valeurs, le Groupe Bolloré inscrit ses activités dans le long terme et s'est engagé à concilier ses performances économiques avec sa mission sociétale et la préservation de l'environnement. Afin d'évaluer les impacts positifs des activités du Groupe, et notamment de la division Bolloré Transport & Logistics, sur les pays en Afrique à l'échelle nationale, le Groupe réalise depuis 2018 des études d'impact socio-économique, qui visent à être progressivement étendues à d'autres pays du continent africain grâce notamment à l'intégration en 2021 du questionnaire de diagnostic dans l'outil de reporting RSE du Groupe, qui facilitera leur déploiement et la régularité des mises à jour (voir sections 1.2.2.2. Promouvoir les droits humains dans notre chaîne de valeur et 1.2.4.2.2. Dynamiser les territoires).

Afin d'assurer un meilleur suivi de cet indicateur, des objectifs raisonnables ont été fixés, et validés début 2021 par la Direction générale (membres du Comité éthique – RSE et anticorruption).

Domaine d'action	Objectifs Groupe	Horizon	Avancement au 31/12/2021	Avancement au 31/12/2020
Études d'impact social, économique et environnemental	<ul style="list-style-type: none"> • Systématisation de la réalisation d'études d'impact social et environnemental en amont des projets de construction pour lesquels ce type d'étude est pertinent 	2022	<ul style="list-style-type: none"> • 100 % des projets de construction initiés en 2021 ont fait l'objet d'une étude d'impact social et environnemental lorsque celle-ci était pertinente 	<ul style="list-style-type: none"> • Suivi de l'indicateur et atteinte de l'objectif à déployer sur l'ensemble des filiales du Groupe
	<ul style="list-style-type: none"> • Déploiement des études d'impact socio-économique pays sur les territoires d'implantation du Groupe en Afrique retenus 	2022	<ul style="list-style-type: none"> • Intégration du questionnaire dans l'outil de reporting Groupe et déploiement sur la Guinée-Conakry en 2021 	<ul style="list-style-type: none"> • Intégration du questionnaire en cours dans l'outil de reporting Groupe

1.2.4.2.1. CONTRIBUER ET PROMOUVOIR L'EMPLOI LOCAL

En 2021, le Groupe a mesuré son impact en termes d'emploi local, et on observe que la représentativité des collaborateurs locaux reste stable. En effet, sur les 37 496 salariés du Groupe Bolloré présents au 31 décembre 2021, 99,1 % des collaborateurs sont des collaborateurs locaux, contre 99 % des collaborateurs en 2020.

La proportion de managers sur chacun des continents est globalement dans la moyenne du Groupe, avec un taux légèrement plus élevé en France, berceau

historique du Groupe et de son siège social. La représentativité des femmes est très favorable dans toutes les zones hors Afrique, avec des ratios proches d'une mixité femmes-hommes. En Afrique, la représentation des femmes reste bien en deçà de la moyenne du Groupe et de nos exigences en matière de diversité.

La représentativité des managers locaux reste élevée tant pour les hommes (91 %) que pour les femmes (95 %).

Indicateurs ⁽¹⁾ de suivi des effectifs par zone géographique ⁽²⁾

	2021				2020		
	Effectif	Dont part des femmes	Dont part des managers	Dont part de managers locaux	Effectif	Dont part des femmes	Dont part des managers
Total effectifs	37 496	31 %	16 %	15 %	36 681	30 %	15 %
Effectifs en Afrique	20 158	18 %	15 %	14 %	20 230	17 %	14 %
Effectifs en France DROM-COM	7 676	43 %	19 %	19 %	7 408	42 %	20 %
Effectifs en Asie-Pacifique	5 830	50 %	17 %	15 %	5 645	49 %	16 %
Effectifs en Europe hors France	2 101	43 %	15 %	13 %	1 907	42 %	14 %
Effectifs aux Amériques	1 731	48 %	18 %	17 %	1 491	46 %	15 %

(1) Ces indicateurs sont issus du reporting social (voir chapitre 2 – 1.3.1.1. Note méthodologique du reporting social).

(2) Ces indicateurs portent sur le périmètre Groupe Bolloré, hors division Communication, le risque lié aux relations avec les communautés locales n'ayant pas été identifié comme prioritaire au regard des activités de la division. Plus d'informations sur les risques extra-financiers, politiques et plans d'action déployés dans la division Communication sont disponibles au sein du chapitre 2 – Performance extra-financière dans le document d'enregistrement universel de Vivendi.

1.2.4.2.2. DYNAMISER LES TERRITOIRES

Par ses investissements dans les infrastructures portuaires et ferroviaires, ses solutions logistiques de pointe, mais aussi le développement dans le stockage d'électricité, le Groupe Bolloré contribue à la croissance économique des pays au sein desquels il est implanté. Il exerce une activité non seulement en matière d'emplois directs, mais rayonne également de manière indirecte via les achats réalisés auprès des fournisseurs et prestataires locaux (voir section 1.2.2.2.3. Le respect des droits fondamentaux des communautés et riverains de nos activités) et la recherche constante d'une contribution sociétale positive. Plus de 150 millions d'euros d'investissements en Afrique en 2021.

Impacts des investissements des activités du Groupe sur le développement des territoires

• Transport et logistique

À travers la division Bolloré Transport & Logistics, le Groupe Bolloré est présent en Afrique depuis de nombreuses années et y consacre la majeure partie de ses investissements. Toutes les installations logistiques, industrielles et commerciales opérées avec des partenaires de référence et les États sont moteurs de création d'emplois (54 % des 37 496 collaborateurs du Groupe sont en Afrique) et favorisent la fluidité logistique nécessaire à l'essor des activités industrielles des pays.

En 2021, Bolloré Transport & Logistics a rejoint le programme VIVE, qui a pour objectif de créer des chaînes d'approvisionnement entièrement durables basé sur l'amélioration continue, afin de mieux assurer le développement de la région. Piloté par son partenaire local de services en chaîne logistique Czarnikow, Bolloré Transport & Logistics en Afrique de l'Est va bénéficier d'un audit de durabilité et d'un plan d'amélioration sur trois ans afin de répondre aux préoccupations

actuelles et futures de ses clients et de ses parties prenantes. Les filiales kényane et tanzanienne de Bolloré Transport & Logistics prendront part à cette initiative.

Par ailleurs, les résultats des études d'impact socio-économique réalisés en 2018 (Cameroun, Gabon, Congo), 2019 (Comores, Sierra Leone, Kenya, Tanzanie, Ouganda) et 2021 (Guinée-Conakry) attestent de l'ancrage territorial du Groupe à travers son impact positif sur :

- la création d'emplois (directs, indirects et induits) ;
- la contribution des activités à l'économie du pays par les achats locaux de biens et de services ;
- la contribution des activités au PIB local ;
- la contribution aux services publics ;
- le développement des collaborateurs (formation, transfert de compétence, promotion, etc.) ;
- le développement des communautés locales.

Les initiatives sociales et sociétales menées par les filiales dans les domaines de la santé et de l'éducation contribuent également à la création de valeur locale, en soutenant par exemple l'entrepreneuriat des jeunes (voir section 1.2.4.3. Politique de mécénat).

En 2021, Bolloré Transport & Logistics a mené une étude d'empreinte socio-économique en Guinée-Conakry. Présent sur le territoire depuis 2011 à travers la manutention portuaire (Terminal de Conakry) et la logistique (Bolloré Transport & Logistics Guinée), la vision intégrée de Bolloré Transport & Logistics en Guinée permet de développer une approche globale pour favoriser la fluidité logistique nécessaire à l'essor des activités industrielles du pays. Toutes les installations logistiques, industrielles et commerciales opérées avec des partenaires de référence et l'État sont moteurs de création d'emplois et de richesses pour la Guinée.

Résultats de l'étude d'empreinte socio-économique de la Guinée-Conakry menée en 2021

Emplois ⁽¹⁾	Dont femmes	Emplois indirects ⁽²⁾	Emplois induits ⁽³⁾	Couverture maladie (en euros) ⁽⁴⁾	Investissements en infrastructures et équipements (en millions d'euros)	Contributions au service public (en millions d'euros)	Achats de biens et services sur le marché national (en millions d'euros)	Nombre d'actions sociétales	Montant des actions (en euros)
637	69	37 491	9 298	494 000	31,8	17	33,2	5	693 000

(1) Emplois directs générés en un an par les business units Bolloré Logistics, Bolloré Ports et Bolloré Railways (incluant les dockers et journaliers).

(2) Emplois indirects générés en un an chez les prestataires et dans la chaîne de fournisseurs locaux.

(3) Emplois induits en un an dans l'économie marchande guinéenne, via la consommation des ménages des employés et des prestataires locaux.

(4) Couverture maladie des employés directs et de leurs ayants droits.

Bolloré Ports

En tant que premier opérateur portuaire avec 21 concessions en exploitation, et grâce à son savoir-faire unique dans la gestion des corridors et ses schémas logistiques adaptés en fonction des pays, Bolloré Ports facilite l'import et l'export jusque dans les zones les plus isolées.

En outre, les achats stratégiques tels que les portiques de quais, portiques de parcs, tracteurs de parc, informatique dédiée à la manutention portuaire (Terminal Operating System) génèrent à l'importation sur les territoires locaux des droits et taxes de douanes au titre des recettes fiscales. Les grands postes d'achats locaux sont : les achats d'hydrocarbures, les pièces détachées, l'énergie (eau, électricité, gaz), les prestations d'assurance, banque et juridique (intermédiation financière), les activités de sous-traitance technique, de restauration, etc.

Par ailleurs, Bolloré Ports met son expertise à disposition des institutions locales afin de contribuer à la formation technique et professionnelle des jeunes et ainsi faciliter leur insertion professionnelle, contribuant au développement socio-économique des pays (voir section 1.2.4.3. Politique de Mécénat – B'Excellence : le nouveau programme international de bourses académiques labellisé Earthtalent by Bolloré).

Bolloré Railways

À travers ses deux concessions ferroviaires en Afrique de l'Ouest, Bolloré Railways est un maillon essentiel au développement des pays qu'il traverse et un véritable soutien aux économies locales. Le chemin de fer est un outil de transport compétitif qui permet l'exportation des productions agricoles (coton, sésame, cajou et bois) et l'alimentation des économies nationales (hydrocarbures, engrais, matériaux de construction, biens de consommation courante). Alternative écologique à la route, le rail permet de fluidifier la circulation des biens et des personnes entre les pays frontaliers et contribue

au désenclavement des pays de l'hinterland. En 2021, Camrail a lancé son train express entre Douala et Yaoundé avec plus de 500 places disponibles. Le rail réduit de surcroît la congestion, dans un contexte d'urbanisation et de développement des villes africaines.

Le profil achats de l'activité de concession ferroviaire est majoritairement dominé par les équipements (achat de locomotives, voitures, wagons, pièces détachées) qui génèrent un montant élevé de droits et taxes à l'importation au bénéfice des pays d'implantation. En outre, les achats locaux, au titre de la sous-traitance locale et prestations de service (ex. : entretien des voies), participent largement à l'essor des économies locales. En effet, les chemins de fer font appel à un grand nombre d'entreprises locales dans le cadre de la conduite de leurs opérations de maintenance de la voie ferrée et des installations (65 millions de m² pour les 2 000 km des deux réseaux), générant près de 3 000 emplois indirects de sous-traitance. Sitarail travaille avec 200 entreprises locales et exige que les entreprises chargées de l'exécution de certains travaux recrutent de la main-d'œuvre locale surtout chez les jeunes en recherche d'emploi. En 2021, Camrail a recruté 119 jeunes diplômés retenus dans le cadre du concours de recrutement organisé par l'entité en partenariat avec le centre de formation professionnelle et continue de Douala. Lancée en 2017, cette initiative a permis à plus de 347 jeunes Camerounais d'être formés et recrutés chez Camrail.

Bolloré Logistics

Chez Bolloré Logistics, les achats locaux regroupent principalement des frais de sous-traitance (sécurité, gardiennage, loyer...), la location de matériel et l'achat de carburant. Toutes les installations logistiques, industrielles et commerciales opérées avec des partenaires de référence et les États sont moteurs de création d'emplois et de richesses pour les pays d'implantation de l'entreprise, et contribuent au désenclavement des territoires et à leur dynamisme économique (achats locaux, taxations et impôts).

Bolloré Logistics participe également à la création d'emplois indirects et induits en favorisant l'approvisionnement en matériaux et en biens dans les pays où elle opère et la sous-traitance des tâches appropriées à des entreprises locales. Au-delà de la création d'emplois, l'entreprise contribue à améliorer l'employabilité des populations locales à travers :

- le transfert de connaissances et la formation ;
- le développement des compétences des citoyens locaux (formation des collaborateurs, actions solidaires en faveur de l'éducation et de la formation des jeunes) ;
- l'amélioration des performances et la capacité des entreprises locales à soutenir la croissance économique (mise en application des normes d'entreprise dans toute sa chaîne de valeur, actions solidaires en faveur d'entreprises locales dans ce domaine, promotion de la coopération en matière d'éducation, de formation, de R&D des entreprises).

En 2021, Bolloré Logistics s'est associé avec Business France, membre fondateur de la Team France Export, comme partenaire expert de son guide pratique « Carnet de l'eXPORT », afin de soutenir le développement des PME à l'international. Bolloré Logistics et la Team France Export apportent dans ce guide un accompagnement spécifique et des conseils sur les marchés de la part d'experts pour identifier les meilleures solutions à toutes les entreprises souhaitant se lancer à l'international ou professionnaliser leurs démarches export.

Depuis 2012, Bolloré Transport & Logistics Sénégal noue un partenariat avec le Centre de formation des métiers portuaires et de la logistique (CFMPL), qui constitue un vivier pour leurs recrutements, notamment pour les profils en conduite d'engins pour le Sénégal, où les conducteurs sont certifiés par le centre. Par sa présence à Dakar et à Suzhou, Kedge Business School est également un partenaire privilégié de Bolloré Logistics pour recruter des profils supply chain/logistique/achats. Enfin, Bolloré Logistics Singapour a été le Gold Sponsor du seul événement TEDxUniversity qui s'est déroulé dans le

pays en 2021. Ce partenariat a permis aux nombreux étudiants présents du réseau des 48 000 alumnis de l'Essec de favoriser leurs échanges avec la filiale et de répondre aux offres de stage de l'entreprise.

• **Stockage d'électricité et systèmes**

Division Bretagne

Attentive à son impact sur l'environnement et au développement du tissu économique local, la division Bretagne privilégie autant que possible la proximité de ses fournisseurs. Elle travaille avec des ateliers protégés CAT (centre d'aide au travail) et Esat locaux (établissements et services d'aide par le travail), notamment pour l'achat de fournitures de bureau et de palettes en bois, et l'entretien des espaces verts. En 2021, plus de 13 000 euros ont été versés par Blue Solutions dans le cadre des partenariats avec les CAT.

Par ailleurs, les sites de production des bus électriques Bluebus 6 mètres et 12 mètres et des batteries LMP® Blue Solutions sont labellisés Origine France Garantie. Cette distinction assure aux consommateurs la traçabilité d'un produit en donnant une indication de provenance claire et objective, et certifie ainsi que les Bluebus construits dans l'usine de Quimper acquièrent leurs caractéristiques essentielles en France. Cette stratégie d'amélioration constante de ces véhicules 100 % français permet également de dynamiser une filière de production qui emploie à ce jour, à Ergué-Gabéric en Bretagne, 150 personnes pour la production des bus et 300 personnes pour la production des batteries. Enfin, dans le cadre du projet Ringo mené avec RTE sur la gestion automatisée de stockage d'électricité à grande échelle sur le site de Ventavon (Hautes-Alpes) (voir section 1.2.3.1.3. Résilience de la stratégie de l'organisation : placer la maîtrise de notre empreinte carbone au cœur de nos produits et services), Blue Solutions contribue au tissu économique local avec 90 % des entreprises impliquées issues des Hautes-Alpes ou des Alpes-de-Haute-Provence, et des retombées économiques locales de 500 000 euros.

1.2.4.2.3. CONSTRUIRE ET MAINTENIR UN DIALOGUE AVEC LES PARTIES PRENANTES

Bien que le dialogue avec les parties prenantes ne soit pas encore organisé de manière homogène à un niveau Groupe, les divisions et les filiales assurent un dialogue permanent avec leurs parties prenantes. Les impacts inhérents à

leurs activités constituent en effet un aspect fondamental des relations entretenues.

Objectifs et avancement

Domaine d'action	Objectifs Groupe	Horizon	Avancement au 31/12/2021	Avancement au 31/12/2020
Construire et maintenir un dialogue avec les parties prenantes	• Lancement d'une démarche de dialogue avec une sélection de parties prenantes représentatives pour le Groupe	2022	• Développement d'une méthode d'identification des parties prenantes internes et externes au niveau du Groupe Bolloré (réunions d'échanges impliquant les parties prenantes internes pour recueillir leur perception des attentes des parties prenantes externes)	Non réalisé
	• Identification des bonnes pratiques et des points d'attention existants dans le cadre des projets industriels menés par les filiales	2022	• Étude systématique des principales exigences de contenu national/local lors d'un appel d'offres pour un projet industriel chez Bolloré Logistics (ex. : législation nationale relative aux exigences en matière de contenu national/local ; contenu communautaire/sites ; emploi local ; formation locale ; approvisionnement local ; sous-traitance locale, etc.)	En cours en 2020, à formaliser
	• Déploiement de la méthodologie dans les filiales	2024	Non réalisé	Non réalisé

Illustration du dialogue avec les parties prenantes au sein des activités

• **Transport et logistique**

Afin de mener au mieux ses activités et d'être un partenaire apprécié et contributif de ses communautés hôtes, la division Bolloré Transport & Logistics entretient au quotidien le dialogue avec les parties prenantes des territoires sur lesquels elle est implantée.

Bolloré Ports

Chez Bolloré Ports, le dialogue avec les parties prenantes conduit dans le cadre de ses activités s'illustre par les comités de suivi mis en place avec les communautés locales en fonction de l'implantation des terminaux (ex. : Freetown, Haïti, Dili). Ces rencontres sont établies au préalable, et la fréquence peut varier selon les sujets, les activités et les problématiques du moment. Les comités de suivi, gérés par la Direction générale, garante de la qualité du dialogue, peuvent être mobilisés pour établir un bilan ou encore pour identifier les besoins rencontrés par les parties prenantes avoisinantes aux

sites. Par ailleurs, les communautés locales sont consultées au préalable de chaque projet d'extension ou de modification des sites, notamment dans le cadre des études d'impact.

En 2021, Bolloré Ports a également participé à plusieurs tables rondes avec le ministère de la Transition écologique, les directeurs des ports européens et Bureau Veritas afin de leur faire un retour d'expérience sur le label Green Terminal et un partage de bonnes pratiques, en vue de la création d'un label green européen.

Bolloré Railways

Bolloré Railways mène à l'égal de Bolloré Ports des comités de suivi avec les communautés locales, où sont identifiés leurs besoins et préoccupations. En outre, un processus d'information et de consultation des parties prenantes est mis en place avant chaque projet d'extension ou de modification des sites, notamment dans le cadre des études d'impact. Par exemple, dans la conduite de l'étude d'impact environnemental et social du programme de réhabilitation des infrastructures (PRI), Sitarail a organisé des séances de consultation publique avec les collectivités territoriales et élus locaux, les organisations locales (chefs de villages et de communautés,

présidents des coopératives agricoles, etc.), les ONG et toute personne susceptible d'être impactée par le projet.

En outre, en 2020, une experte chargée de l'information et de la sensibilisation des communautés riveraines sur la prévention des violences basées sur le genre et des violences contre les enfants, ainsi que sur le mécanisme de gestion des plaintes, a été recrutée par Camrail sur recommandation de la Banque mondiale. Quatre sessions de formation de deux jours ont été organisées, permettant ainsi de former plus de 360 leaders communautaires (chefs de villages, relais, points de contact femmes) dans 135 villages. Le personnel de Camrail (principalement les responsables QHSE) et ses sous-traitants ont également été formés sur ces enjeux (8 sessions de un jour, permettant ainsi de former plus de 250 personnes), et des points de contact ont ainsi été identifiés dans les différentes directions et chez les sous-traitants.

Bolloré Logistics

Centrée sur les clients, Bolloré Logistics s'attache à entretenir un dialogue quotidien pour répondre à leurs besoins actuels et futurs afin de les accompagner dans une croissance durable. Chaque année, Bolloré Logistics mène une enquête de satisfaction auprès de ses clients pour qu'ils puissent faire part de leur retour d'expérience et pour permettre d'identifier des axes d'amélioration à mener par région, pays et industrie. En 2021, plus de 1 300 clients ont répondu à l'enquête de satisfaction. Des revues d'activité régulières avec les clients et les fournisseurs permettent également d'échanger et de faire progresser les plans d'action environnementaux. Par ailleurs, des ateliers d'innovation avec les clients, basés sur une approche de « design thinking » et centrés sur le transport et la logistique durable, sont organisés dans les deux centres d'innovation B.Lab au siège à Puteaux et à Singapour (voir section 1.2.3.1.3. Résilience de la stratégie de l'organisation : placer la maîtrise de notre empreinte carbone au cœur de nos produits et services).

Parallèlement, Bolloré Logistics poursuit ses travaux au sein du secteur transport et logistique. À titre d'exemple, en France, les équipes participent aux ateliers organisés par la Commission du développement durable de la Fédération française des transports et de la logistique (TLF) et de l'initiative SupplyChain4Good, pilotée par France Supply Chain by Aslog. L'entreprise a également participé à la récente co-initiative internationale CDP-Ademe, nommée « ACT », pour apporter sa connaissance sectorielle sur les aspects méthodologiques. Au niveau international, en sus de la participation aux initiatives locales, Bolloré Logistics participe à différentes initiatives sectorielles internationales visant un objectif commun de lutte contre le changement climatique telles qu'EcoTransIT®, Clean Cargo Working Group, Sustainable Air Freight Alliance, Getting to Zero Coalition et Global Logistics Emissions Council.

Le challenge AcTogether, une compétition interpays qui renforce le dialogue avec les parties prenantes internes

Bolloré Logistics a renforcé le dialogue avec ses parties prenantes internes dans la mise en place depuis début 2020 du challenge annuel AcTogether, compétition interpays visant à engager et fédérer les collaborateurs autour d'objectifs communs de développement durable, directement liés à son programme RSE « Powering Sustainable Logistics ». Cette dynamique collective invite chaque collaborateur à réaliser, individuellement ou en

équipe, des actions RSE, et ainsi partager des bonnes pratiques et initiatives locales à travers une plateforme digitale. Ainsi, Bolloré Logistics renforce le lien entre les politiques centrales et les actions locales du réseau, dans ses 111 territoires d'implantation.

Pour cette deuxième édition du challenge, 807 actions ont été réalisées à travers le monde, dont 62 % d'actions environnementales (gestion des déchets, efficacité énergétique et CO₂ avec performance des bâtiments, plan de transport bas carbone, solutions d'emballage durable et économie circulaire) et 35 % d'actions sociales (bien-être au travail, prévention de la santé, diversité et inclusion, etc.). Cette deuxième édition affiche une belle progression, avec une hausse de 62 % des actions finalisées par rapport à l'édition 2020 ; 8 pays supplémentaires ont participé, regroupant un total de 55 pays impliqués ; et près de trois fois plus de tonnes carbone ont été évitées à travers la réalisation des actions.

• Logistique pétrolière

Chez Bolloré Energy, des commissions de suivi de site avec les associations de riverains et services de l'État, au sein de la préfecture, sont mises en place chaque année, conformément à la réglementation s'appliquant aux sites Seveso seuil Haut. Deux commissions de suivi de site se sont tenues en 2021 pour les sites de Chasseneuil-du-Poitou et de Strasbourg, qui ont permis de rencontrer l'ensemble des parties prenantes. Par ailleurs, un exercice PPI a eu lieu sur le site de Gerzat.

En outre, dans le cadre de la crise sanitaire, les activités de stockage et de distribution de produits pétroliers ont été considérées comme essentielles au bon fonctionnement des pays pour assurer la continuité du service public et satisfaire les besoins de leurs clients. Ainsi, en 2021, 260 chauffeurs livreurs ont continué à sillonner quotidiennement la France pour remplir les cuves de fioul des particuliers, des collectivités, mais aussi des hôpitaux et approvisionner en gazole non routier les agriculteurs.

• Stockage d'électricité et systèmes

Blue Systems

Inscrit depuis son origine dans l'ADN des activités d'autopartage, Blue Systems continue naturellement à entretenir un dialogue essentiel avec ses parties prenantes telles que les autorités locales, dans la mesure où sa solution Smart Mobility a pour objectif de les accompagner dans la gestion des services de mobilité et des infrastructures. Grâce à cet outil de régulation, la ville peut offrir aux opérateurs un accès équitable à l'espace urbain en assurant un équilibre entre les différentes solutions et en veillant à créer une offre de mobilité globale et complémentaire aux réseaux de transports existants. Elle permet aux opérateurs de transport de collaborer de manière efficace pour maximiser l'utilisation des ressources de la ville et organiser les services de mobilité pour le bénéfice des usagers.

Grâce à la relation de confiance entretenue entre Blue Systems et la ville de New York, la plateforme Smart Mobility a été déployée en 2021 sur le territoire. Lancée par la Direction des transports de la ville, la solution Smart Mobility lui permet d'accompagner les opérateurs en facilitant leur raccordement à la plateforme et d'assurer le monitoring, la régulation et la verbalisation en temps réel des opérateurs de mobilité partagée (vélos, trottinettes et scooters). Des réflexions sont en cours pour y ajouter le suivi des véhicules à quatre roues comme les taxis et les VTC.

1.2.4.2.4. ENGAGER DES ACTIONS SOCIÉTALES AU BÉNÉFICE DES POPULATIONS LOCALES

La solidarité reflète l'une des valeurs fondamentales du Groupe. La politique de solidarité du Groupe Bolloré et les actions menées chaque année dans ce cadre s'articulent autour de la Fondation de la 2^e chance, du foyer Jean-Bosco, d'actions sociétales ciblées et de la Direction de l'engagement solidaire international et mécénat Groupe (voir section 1.2.4.3. Politique de mécénat).

La Fondation de la 2^e chance : lutter contre l'exclusion et promouvoir l'engagement solidaire

Créée en juin 1998 à l'initiative de Vincent Bolloré, la Fondation de la 2^e chance est reconnue d'utilité publique depuis 2006. Sous la présidence de Marie Bolloré, la Fondation accompagne des femmes et des hommes de 18 à 62 ans ayant traversé de lourdes épreuves de vie, aujourd'hui en situation de grande précarité, mais manifestant une réelle volonté de rebondir. Elle leur offre un soutien financier et humain pour mener à bien un projet professionnel réaliste et durable : une création ou reprise d'entreprise (financement jusqu'à 8 000 euros), une formation qualifiante (financement jusqu'à 5 000 euros).

Ce coup de pouce financier est accompagné obligatoirement d'un parrainage professionnel et humain du lauréat, jusqu'à la réalisation complète de son

projet. L'action continue de la Fondation repose sur une équipe de salariés et de bénévoles. Six salariés coordonnent l'ensemble des acteurs de la Fondation au siège, hébergé par le Groupe Bolloré. Un réseau actif de 1 000 bénévoles assure les fonctions de délégués de sites, d'instructeurs et de parrains sur tout le territoire.

Au cours des deux décennies, la Fondation de la 2^e chance a aidé 8 800 personnes à rebondir. En 2021, ce sont 246 nouveaux lauréats qui ont pu être soutenus, avec une aide moyenne par dossier de 2 869 euros. 75 % des candidats ont bénéficié d'une aide dans le cadre d'une formation et 25 % pour une création d'entreprise. Les lauréats entre 25 et 44 ans représentent 54 % des projets soutenus.

Les collaborateurs du Groupe Bolloré en Bretagne (Nantes/Quimper/Rennes) s'impliquent dans la Fondation de la 2^e chance et s'engagent à soutenir la réinsertion sociale des personnes en grande difficulté. En 2021, 20 porteurs de projets ont été accompagnés dans le cadre de formations et/ou de reconversions professionnelles. La pandémie de Covid-19 a fragilisé encore davantage l'équilibre social et financier des candidats et lauréats de la Fondation de la 2^e chance.

Le foyer Jean-Bosco

Le Groupe a acquis l'ancienne maison des Petites Sœurs des Pauvres, bâtie en 1896 et située rue de Varize à Paris dans le 16^e arrondissement, entièrement restaurée entre 2012 et novembre 2015. Elle dispose maintenant de plus de 160 chambres, destinées principalement à l'accueil de jeunes étudiants provinciaux et étrangers, mais également de chambres d'accueil pour de jeunes malades et des personnes âgées. Cette année, parmi les 100 étudiants et 10 résidents seniors présents, on peut compter de nombreuses nationalités différentes venant d'Europe, du Moyen-Orient et d'Asie. Les étudiants ont créé une chorale et un orchestre, et participent chaque semaine à un service caritatif dans Paris. Le foyer Jean-Bosco est un lieu de partage solidaire, fraternel et intergénérationnel. C'est une innovation qui permettra à chacun de développer ses propres talents tout en apprenant à vivre ensemble.

Les actions sociétales phares de 2021

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

Le Marathon Day, la course solidaire du Groupe Bolloré

Compte tenu du contexte sanitaire, le Marathon Day, la course solidaire du Groupe Bolloré, s'est tenu pour sa sixième édition dans un format hybride à la fois digital et physique. À cette occasion, plus de 12 000 collaborateurs se sont rassemblés dans 91 pays avec un même objectif : parcourir le plus grand nombre de kilomètres en marchant, courant, en pédalant ou en dansant. Les collaborateurs se sont investis à l'occasion de cette sixième édition du Marathon Day, et des actions solidaires ont été menées localement, notamment au Sénégal, au Cameroun, au Congo et au Brésil. Bolloré Transport & Logistics Sénégal a choisi de soutenir la Pouponnière Lamine Coulibaly de Kaolack, centre qui accueille depuis 2011 des enfants orphelins de 0 à 18 mois, et de lui apporter son aide pour faciliter la prise en charge des pensionnaires en contexte de crise liée à la pandémie de Covid-19. Au Cameroun, huit salles de classes et six latrines de l'école communale bilingue de Mambanda (Douala) ont été rénovées, les élèves ont bénéficié de matériel scolaire, et des kits anti-Covid-19 ont été offerts aux enseignants. Au Congo, une salle multimédia équipée d'une douzaine d'ordinateurs avec connexion Internet à haut débit a été gracieusement mise à disposition des étudiants de l'École supérieure de commerce et de gestion (DGC) pour faciliter leur apprentissage. Au Brésil, une bibliothèque pour enfants a été installée dans les locaux d'une ONG à São Paulo. En adéquation avec la politique de mécénat en faveur de la jeunesse, le Groupe a choisi de remettre des dons à des associations de soutien à la jeunesse et aux populations vulnérables dans les pays ayant réussi mobiliser le plus grand nombre de participants.

• Autres événements solidaires

Pour fédérer les collaborateurs autour d'événements solidaires d'envergure, des supports de communication sont créés au siège puis adaptés localement pour mobiliser les équipes. La division Bolloré Transport & Logistics mène des actions multiformes, les bonnes pratiques sont partagées entre les pays et dupliquées comme :

- **la Journée internationale des droits des femmes, le 8 mars.** Dans la région Asie-Pacifique, Bolloré Logistics a organisé deux sessions virtuelles du Women's Leadership Forum avec leurs leaderships féminins, auxquelles plus de 500 salariés ont participé. En Centrafrique, Bolloré Transport & Logistics a également organisé un temps d'échange sur le leadership au féminin. Chez BTL Mali, les collaboratrices se sont réunies durant une journée pour parler des inégalités de droits hommes-femmes et des violences faites aux femmes, avec comme invité la directrice de L'Amaldeme (Association malienne de lutte contre les déficiences mentales chez l'enfant). Enfin, cette année les entités de Bolloré Transport & Logistics ont participé à la campagne mondiale #ChooseToChallenge pour appeler à

1.2.4.3. POLITIQUE DE MÉCÉNAT

Le Groupe Bolloré a harmonisé, en 2018, sa politique de mécénat international, sous le label « Earthtalent by Bolloré », garant de la transparence financière et de l'impact sociétal généré par les projets associatifs soutenus par le Groupe en faveur des communautés locales. Savoir redonner une partie de ce que nous avons eu la chance de recevoir est une valeur profondément ancrée dans l'ADN du Groupe Bolloré, qui a choisi, comme axe prioritaire, le soutien à l'autonomisation de la jeunesse, tout en restant très engagé pour répondre à l'urgence humanitaire et sanitaire.

l'égalité, comme en témoignent les photos reçues du Pakistan, du Congo, de la Tanzanie, de Dubaï, de Miami, etc. ;

- **Earth Hour, le 26 mars.** Pour la troisième année consécutive, le Groupe Bolloré s'est associé à l'initiative mondiale du WWF, Earth Hour, en invitant les collaborateurs du monde entier à éteindre de façon symbolique leurs lumières pendant une heure. Cette initiative vient réaffirmer l'engagement de l'entreprise vis-à-vis des enjeux environnementaux ;

- **Octobre rose.** Tout au long du mois d'octobre 2021, les collaborateurs de Bolloré Transport & Logistics se sont mobilisés en déployant de nombreuses actions de sensibilisation et de prévention dans plus de 25 pays pour soutenir la lutte contre le cancer du sein. Au siège, le 21 octobre, les collaborateurs ont pu porter les couleurs d'Octobre rose et ont reçu un kit de sensibilisation pour mieux comprendre les enjeux de cette mobilisation. Bolloré Transport & Logistics et le Service de santé au travail se sont associés aux professionnels de santé du groupe hospitalier Saint-Joseph pour proposer aux collaboratrices un atelier de prévention sur l'autopalpation. Des vidéos de sensibilisation « Apprendre et comprendre l'autopalpation » et « Prévenir la maladie par l'activité physique » ont également été diffusées à l'ensemble des collaboratrices. Les collaboratrices de Bolloré Logistics USA et Bolloré Logistics South Africa ont pu bénéficier d'un screening sur site ;

- **lutte contre le VIH-sida.** Chaque année, les entités mettent en œuvre diverses mesures de prévention, à travers notamment l'organisation de campagnes de vaccination, de dépistage ou de sensibilisation pour lutter contre les infections sexuellement transmissibles (IST) et le VIH-sida (voir section 1.2.1.1.5. Protéger la santé). En 2021, au Bénin, Bolloré Transport & Logistics s'est associé à l'ONG Racines pour soutenir financièrement la prise en charge des enfants atteints du virus du sida. Cette initiative prévoit de mettre à leur disposition un programme de soutien à la scolarisation ou à l'apprentissage, un suivi médical et psychologique approprié, et un accompagnement nutritionnel adéquat. À terme, elle vise également à accompagner les mères de ces jeunes enfants pour favoriser leur autonomisation. Au Congo, ce sont plus de 500 collégiens qui ont été sensibilisés et qui se sont vu offrir des dépistages volontaires, non seulement du sida, mais aussi d'autres maladies sexuellement transmissibles. Enfin, Bolloré Transport & Logistics Côte d'Ivoire a offert une aire de jeu aux enfants atteints par la maladie de la ville de Daloa, au centre-ouest de la Côte d'Ivoire. Cette action a été réalisée en partenariat avec l'ONG SEV-CI, engagée depuis près de dix ans dans la prévention, les soins et le traitement du VIH-sida ;

- **collecte solidaire.** Au mois de décembre, Bolloré Transport & Logistics a organisé une collecte solidaire sur ses sites de Puteaux, Suresnes et Vaucresson pour venir en aide aux étudiants en situation de précarité. Ainsi, près de 30 cartons de dons de denrées alimentaires et de produits d'hygiène de première nécessité ont été recueillis et remis à l'antenne étudiante du secours populaire du 92 pour être directement distribués aux étudiants les plus nécessiteux sur le campus de Nanterre.

Enfin, les filiales de Bolloré Transport & Logistics, à l'écoute des besoins des communautés locales et des structures éducatives de proximité, continuent de mener diverses actions. En vue de faciliter l'accès à l'éducation au plus grand nombre, des kits de fournitures et de matériel pédagogique sont régulièrement distribués en complément de participations récurrentes à des travaux de rénovation des infrastructures.

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

Enfin, dans le cadre du démantèlement des panneaux photovoltaïques des Canal Olympia, Bluestorage a fait don de panneaux solaires à l'association Électriciens sans Frontières (Yaoundé, Cameroun) dans le cadre de la réhabilitation électrique de l'hôpital Sainte-Thérèse à Moutourwa et du complexe scolaire de Midjivin, tous deux gérés par les Filles de la Charité.

Ainsi, en 2021, le soutien humain, financier et matériel du Groupe a bénéficié à plus de 55 000 personnes dans 49 pays, dont 30 000 jeunes par l'intermédiaire d'associations œuvrant principalement dans le domaine de l'éducation, la formation professionnelle et l'entrepreneuriat.

• Be Earthtalent : la communauté des collaborateurs engagés

Développée de manière expérimentale en 2021 auprès de plus de 5 800 salariés, la communauté des collaborateurs engagés « Be Earthtalent »,

offre l'opportunité aux collaborateurs du Groupe Bolloré en France et à Singapour de se mobiliser auprès d'associations de proximité. Un an après son lancement, ce sont plus de 300 collaborateurs membres du programme et plus de 90 membres pleinement actifs auprès des 56 associations partenaires proposant plus de 100 missions de bénévolat, à distance ou sur le terrain.

B'Excellence : le nouveau programme international de bourses académiques labellisé EarthTalent by Bolloré

En 2021, le Groupe Bolloré a lancé la création d'un programme international de bourses académiques « B'Excellence ». Labellisé EarthTalent by Bolloré, ce programme a pour objectif d'apporter un soutien financier aux étudiants (jeunes âgés de 15 à 26 ans) ayant un parcours académique d'excellence

mais n'ayant pas les ressources financières nécessaires pour poursuivre leurs études.

Au cours de cette année, ce programme a notamment permis à Ange-Paola Ouanhi, étudiante en première année au centre de formation professionnelle de San Pedro en Côte d'Ivoire, de bénéficier d'une bourse d'études et d'entamer à la rentrée de septembre une formation de deux ans en CAP chaudronnerie au sein de l'Institut de formation technique de l'Ouest (Ifoto), à Cholet.

Au Niger, l'initiative de Yara LNC a permis à deux lycéens issus de milieu défavorisé de poursuivre leur parcours académique au lycée français de Niamey. Ces bourses mentorées par des collaborateurs BTL Niger prennent en charge l'intégralité de leurs frais de vie en internat, de leur scolarité et de leur accompagnement parascolaire (sport, culture, santé).

CHIFFRES CLÉS

- 366 projets à impact sociétal dans 49 pays, dont près de 70 % sur le continent africain.
- Plus de 55 000 bénéficiaires, dont près de 30 000 jeunes.
- 113 projets soutenus en 2021 contribuent à la réponse de l'ODD n° 4 « Éducation de qualité ».
- 55 projets soutenus en 2021 contribuent à la réponse de l'ODD n° 3 « Bonne santé et bien-être ».
- 29 projets en faveur des femmes.

FAITS MARQUANTS 2021

EarthTalent by Bolloré et Terminal Varreux Bolloré (TVB) ont participé au plan d'urgence initié par l'ONG Acted en Haïti pour venir en aide aux populations sinistrées par le séisme d'août 2021. Cette mobilisation a permis d'offrir un soutien matériel à l'hôpital Bernard-Meys et de participer au plan d'urgence pour l'approvisionnement en eau et en produits d'hygiène.

Parmi les actions notables menées en 2021 dans le cadre de EarthTalent by Bolloré, on note le lancement du projet de potabilisation de l'eau dans quatre

écoles de la Grande Comore financé par Moroni Terminal, filiale de Bolloré Ports. Avec le concours de l'ONG 2 Mains, Moroni Terminal s'est engagé, aux côtés du gouvernement, à améliorer l'accès à l'eau potable et à sensibiliser les enfants aux règles d'hygiène pour réduire le risque de propagation des maladies hydriques. Le projet vise à fournir à près de 4 000 élèves une solution autonome et durable pour le traitement de l'eau destinée à la consommation humaine.

1.3. Tableaux de synthèse des indicateurs de suivi de la performance extra-financière du Groupe Bolloré

1.3.1. TABLEAUX DE SYNTHÈSE DES INDICATEURS SOCIAUX

1.3.1.1. NOTE MÉTHODOLOGIQUE DU REPORTING SOCIAL

1.3.1.1.1. RÉFÉRENTIEL

Le reporting des indicateurs extra-financiers s'appuie sur le référentiel interne élaboré par le Groupe Bolloré : le protocole de reporting des données sociales. Ce dernier a été complètement refondu en 2018 afin de collecter les indicateurs

attendus et de permettre l'application des définitions, des règles de collecte, de validation et de consolidation homogènes au sein des entités du Groupe. Il a été diffusé à l'ensemble des acteurs concernés par le reporting social.

1.3.1.1.2. ORGANISATION

Les indicateurs ci-après ont été collectés et consolidés dans l'outil Enablon pour l'ensemble des activités du Groupe.

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

- au niveau central : la Direction des rémunérations et systèmes d'information ressources humaines du Groupe organise et supervise la remontée des informations durant toute la collecte. Elle consolide les indicateurs sociaux de l'ensemble des entités du Groupe ;
- au niveau division/zone : le correspondant de division ou zone géographique au sein de la division veille au bon déroulement du processus : il valide l'ensemble des indicateurs collectés sur son périmètre ; il fait

l'interface entre le niveau local et le niveau central pour son périmètre de responsabilités en cas de difficultés pour la remontée des données ;

- au niveau local : les correspondants locaux se chargent de saisir les indicateurs de collecte en respectant le protocole de reporting, et en apportant des commentaires en cas de variation significative des indicateurs par rapport à la précédente collecte.

L'outil Enablon a permis la mise en place d'un flux de validation des données à chaque niveau de l'organisation, permettant de fiabiliser la saisie des indicateurs et la pertinence des commentaires associés.

1.3.1.1.3. PÉRIODE DE COLLECTE ET PÉRIMÈTRE

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

Les données sont publiées sous format consolidé pour 2021 et intègrent les données du groupe Vivendi. Certains indicateurs sont détaillés par activité.

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

1.3.1.1.4. INDICATEURS

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

Les thèmes abordés dans la collecte sont les effectifs, la diversité, les mouvements de personnel, la formation, l'absentéisme, les relations professionnelles, l'organisation du travail et l'insertion professionnelle.

Pour certains indicateurs, l'intégralité du périmètre n'a pas toujours pu être prise en compte. En particulier :

- les nouvelles entités, entrant dans le périmètre de reporting en cours d'exercice, figurent uniquement dans les tableaux relatifs aux effectifs ;
- pour Vivendi, à compter de 2021, les entités dont l'effectif total au 31 décembre est inférieur à 15 ne reportent que les données relatives aux effectifs et aux mouvements d'effectifs (i.e. pas les données concernant la formation, l'absentéisme, la santé et la sécurité et les accords collectifs).

Afin d'assurer la comparabilité des indicateurs avec les données 2021 :

- les données sociales relatives aux exercices 2019 et 2020 ont été retraitées en excluant Universal Music Group, qui ne fait plus partie du périmètre de reporting au 31 décembre 2021 ;
- la version retraitée des données sociales 2019 et 2020 de Vivendi concernant la formation, l'absentéisme, la santé et la sécurité, et les accords

collectifs (i.e. toutes les données autres que les effectifs et les mouvements d'effectifs) exclut également les entités dont l'effectif total était inférieur à 15 au 31 décembre 2020, dans le respect des modalités mises en place pour le reporting social de Vivendi à compter de 2021.

1.3.1.1.5. CONTRÔLE ET VALIDATION

Afin de pouvoir assurer la fiabilité des indicateurs, la Direction des rémunérations et systèmes d'information des ressources humaines du Groupe a mis en place :

- des réunions préparatoires préalablement à l'ouverture de la collecte ;
- un guide utilisateur et des aides interactives ;
- une hotline qui assure un support auprès des correspondants.

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

- détecter les incohérences saisies dans l'outil de reporting ;
- s'assurer de la fiabilité des données par validation à deux niveaux (division et local).

Afin d'assurer la cohérence des données saisies dans l'outil de reporting, un contrôle est établi pour s'assurer de la pertinence des valeurs saisies pour les indicateurs de cette collecte, mais également en variation par rapport à la collecte de l'an passé.

En fonction des variations constatées, la validation des données saisies peut être bloquée ou un commentaire justificatif à apporter peut être requis pour la validation.

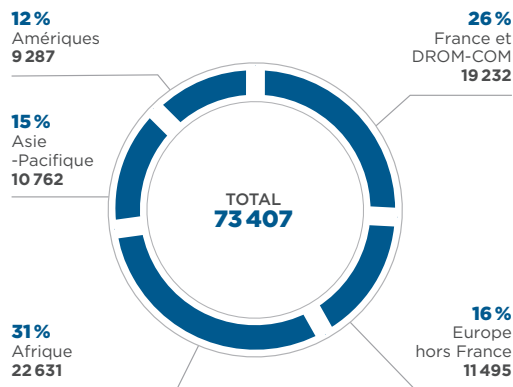
1.3.1.2. DONNÉES SOCIALES

1.3.1.2.1. EFFECTIF AU 31 DÉCEMBRE 2021 DU GROUPE BOLLORÉ

Effectifs par activité et zone géographique

	France et DROM-COM	Europe hors France	Afrique	Asie-Pacifique	Amériques	Total
Transport et logistique	5 122	1 807	20 158	5 812	1 346	34 245
Logistique pétrolière	833	47	–	–	–	880
Communication	11 556	9 394	2 473	4 932	7 556	35 911
Stockage d'électricité et systèmes	1 407	245	–	18	372	2 042
Autres (actifs agricoles, holdings)	314	2	–	–	13	329
TOTAL	19 232	11 495	22 631	10 762	9 287	73 407
EN POURCENTAGE	26,2	15,7	30,8	14,7	12,7	100,0

Répartition des effectifs par zone géographique



Effectifs par genre

	Hommes	Femmes	Total
Transport et logistique	23 496	10 749	34 245
Logistique pétrolière	616	264	880
Communication	16 959	18 952	35 911
Stockage d'électricité et systèmes	1 663	379	2 042
Autres (actifs agricoles, holdings)	172	157	329
TOTAL	42 906	30 501	73 407
EN POURCENTAGE	58,4	41,6	100,0

Effectifs par type de contrat

	CDI	CDD	Total
Transport et logistique	30 612	3 633	34 245
Logistique pétrolière	853	27	880
Communication	32 094	3 817	35 911
Stockage d'électricité et systèmes	1 993	49	2 042
Autres (actifs agricoles, holdings)	309	20	329
TOTAL	65 861	7 546	73 407
EN POURCENTAGE	89,7	10,3	100,0

Répartition des effectifs par genre

Effectif femmes  30 501

Effectif hommes  42 906

Répartition des effectifs par type de contrat

CDD  7 546

CDI  65 861

Effectifs par catégorie

	Managers	Dont femmes	Non-managers	Total
Transport et logistique	5 661	1 724	28 584	34 245
Logistique pétrolière	103	28	777	880
Communication	14 704	7 597	21 207	35 911
Stockage d'électricité et systèmes	315	54	1 727	2 042
Autres (actifs agricoles, holdings)	83	32	246	329
TOTAL	20 866	9 435	52 541	73 407
EN POURCENTAGE	28,4	45,2 ⁽¹⁾	71,6	100,0

(1) Nombre de managers femmes/Effectif total managers.

Effectifs par âge

	Moins de 25 ans	De 25 à 34 ans	De 35 à 44 ans	De 45 à 54 ans	55 ans et plus	Total
Transport et logistique	1 509	8 334	11 802	8 866	3 734	34 245
Logistique pétrolière	17	121	223	272	247	880
Communication	3 293	14 387	9 895	5 779	2 557	35 911
Stockage d'électricité et systèmes	101	451	563	579	348	2 042
Autres (actifs agricoles, holdings)	17	79	100	71	62	329
TOTAL	4 937	23 372	22 583	15 567	6 948	73 407
EN POURCENTAGE	6,7	31,8	30,8	21,2	9,5	100,0

Recrutements et départs

En 2021, le Groupe Bolloré a procédé à 15 487 recrutements, dont 63,8 % correspondent à des embauches sous contrat à durée indéterminée. Les effets de périmètres ainsi que les recrutements internes (mobilités et transformations de CDD en CDI) ne sont pas pris en compte.

Recrutements	Effectifs	%
Contrat à durée indéterminée (CDI)	9 885	63,8
Contrat à durée déterminée (CDD)	5 602	36,2
TOTAL	15 487	100,0

En 2021, le nombre total des départs s'élève à 14 019. Les effets de périmètre ainsi que les mobilités internes ne sont pas pris en compte dans les départs.

Départs	Effectifs	%
Démission (incluant ruptures d'un commun accord)	8 325	59,4
Fin de contrat à durée déterminée (CDD)	3 094	22,1
Licenciement économique	901	6,4
Licenciement non économique	959	6,8
Retraite	549	3,9
Autres	191	1,4
TOTAL	14 019	100,0

1.3.1.2.2. FORMATION

Effectifs formés

Au sein du Groupe Bolloré, 52 545 salariés ont suivi au moins une formation sur l'année 2021.

	Total	%
Transport et logistique	25 512	48,5
Logistique pétrolière	816	1,6
Communication	24 327	46,3
Stockage d'électricité et systèmes	1 764	3,4
Autres (actifs agricoles, holdings)	126	0,2
TOTAL	52 545	100,0

Heures de formation

Au total, 769 429 heures de formation ont été dispensées.

	Total	%
Transport et logistique	417 382	54,2
Logistique pétrolière	15 145	2,0
Communication	300 009	39,0
Stockage d'électricité et systèmes	33 347	4,3
Autres (actifs agricoles, holdings)	3 545	0,5
TOTAL	769 429	100,0

1.3.1.2.3. INDICATEURS SOCIAUX

	2021*	% de l'effectif Groupe	2020 ⁽¹⁾	% de l'effectif du Groupe	% de l'évolution 2020-2021	2019 ⁽¹⁾	% de l'effectif du Groupe	% de l'évolution 2019-2020
Effectifs par type de contrat								
Effectif en contrat à durée indéterminée (CDI)	65 861	89,7	63 728	91,0	3,3	67 191	89,7	- 5,2
Effectif en contrat à durée déterminée (CDD)	7 546	10,3	6 296	9,0	19,9	7 745	10,3	- 18,7
Effectifs par genre								
Effectif hommes	42 906	58,4	41 952	59,9	2,3	45 298	60,4	- 7,4
Effectif femmes	30 501	41,6	28 072	40,1	8,7	29 638	39,6	- 5,3
Effectifs par âge								
Salariés de moins de 25 ans	4 937	6,7	3 886	5,5	27,0	5 141	6,9	- 24,4
Salariés de 25 à 34 ans	23 372	31,8	22 752	32,5	2,7	25 279	33,7	- 10,0
Salariés de 35 à 44 ans	22 583	30,8	22 099	31,6	2,2	22 784	30,4	- 3,0
Salariés de 45 à 54 ans	15 567	21,2	14 777	21,1	5,3	15 045	20,1	- 1,8
Salariés de 55 ans et plus	6 948	9,5	6 510	9,3	6,7	6 687	8,9	- 2,6
Embauches								
Nombre d'embauches ⁽²⁾	15 487	-	10 389	-	49,1	14 515	-	- 28,4
Dont embauches en contrat à durée indéterminée (CDI)	9 885	63,8	5 662	54,5	74,6	9 242	63,7	- 38,7
Départs								
Nombre de départs ⁽³⁾	14 019	-	13 470	-	4,1	15 464	-	- 12,9
Dont nombre de licenciements économiques	901	6,4	2 399	17,8	- 62,4	1 052	6,8	128,0
Dont nombre de licenciements individuels	959	6,8	1 012	7,5	- 5,2	1 241	8,0	- 18,5
Formation professionnelle								
Nombre de salariés ⁽⁴⁾ ayant bénéficié d'actions de formation	52 545	74,9	40 002	58,4	31,4	43 830	62,8	- 8,7
Nombre d'heures de formation dispensées	769 429	-	627 446	-	22,6	806 461	-	- 22,2
Nombre moyen d'heures de formation dispensées par participant	14,6	-	15,7	-	- 6,6	18,4	-	- 14,8
Absentéisme								
Nombre de salariés ⁽⁴⁾ ayant eu au moins une journée d'absence	35 142	50,1	34 981	51,1	0,5	36 454	52,2	- 4,0
Nombre total de journées d'absence	514 873	-	571 188	-	- 9,9	519 950	-	9,9
Dont maladie	298 362	57,9	323 591	56,7	- 7,8	282 320	54,3	14,6
Dont maternité/paternité	148 588	28,9	144 254	25,3	3,0	148 978	28,7	- 3,2
Relations professionnelles et bilan des accords collectifs								
Nombre d'accords collectifs signés (France uniquement) ⁽⁴⁾	126	-	137	-	- 8,0	177	-	- 22,6
Nombre d'accords collectifs signés (monde hors France) ⁽⁵⁾	84	-	71	-	18,3	81	-	- 12,3
Organisation du temps de travail								
Effectif à temps plein	70 917	96,6	67 535	96,4	5,0	72 931	97,3	- 7,4
Effectif à temps partiel	2 490	3,4	2 489	3,6	0,0	2 005	2,7	24,1
Insertion professionnelle et handicap								
Nombre de personnes en situation de handicap	701	1,0	669	1,0	4,8	628	0,8	6,5

* À compter de 2021, pour Vivendi, les entités dont l'effectif total au 31 décembre est inférieur à 15 ne reportent que les données relatives aux effectifs et aux mouvements d'effectifs (i.e. pas les données concernant la formation, l'absentéisme, la santé et la sécurité et les accords collectifs). Les données relatives aux exercices précédents ont été retraitées en ce sens afin d'assurer leur comparabilité avec les données 2021.

(1) Afin d'assurer leur comparabilité avec les données 2021, les données relatives aux exercices 2019 et 2020 ont été retraitées en excluant Universal Music Group, qui ne fait plus partie du périmètre de reporting au 31 décembre 2021 (se reporter à la note méthodologique relative au reporting extra-financier section 1.3.1.1.).

(2) Recrutements externes CDI + recrutements CDD, hors mobilités internes, transformations de CDD en CDI et effets de périmètre.

(3) Hors mobilités internes, transformations de CDD en CDI et effets de périmètre.

(4) Sur le total des effectifs du Groupe hors entités entrant en périmètre en 2021 et, pour Vivendi, hors entités dont l'effectif au 31 décembre 2021 est inférieur à 15 (se reporter à la note méthodologique relative au reporting extra-financier section 1.3.1.1.).

(5) Périmètre Bolloré SE hors Vivendi.

1.3.2. TABLEAUX DE SYNTHÈSE DES INDICATEURS ENVIRONNEMENTAUX

1.3.2.1. NOTE MÉTHODOLOGIQUE DU REPORTING RSE

Conformément aux dispositions du décret n° 2017-1265 du 9 août 2017, visant à appliquer l'ordonnance n° 2017-1180 du 19 juillet 2017 relative à la publication d'informations non financières par certaines grandes entreprises et certains groupes d'entreprises, ainsi qu'aux recommandations de l'AMF concernant les informations à publier par les sociétés en matière de responsabilité sociale et environnementale, le Groupe a revu son protocole de reporting et a défini un tableau d'indicateurs significatifs au regard des risques identifiés sur ses activités diversifiées.

Les principes retenus dans ce protocole sont conformes notamment avec les lignes directrices de l'IFRS, de l'ISO 26000 et du Global Reporting Initiative

(GRI). Ce protocole est diffusé et appliqué à l'ensemble des entités qui collectent et communiquent au Groupe leurs informations extra-financières. Il est revu chaque année et définit les conditions de collecte et de vérification des données.

Le document d'enregistrement universel présente les axes stratégiques et les grands engagements sociaux, environnementaux et sociétaux du Groupe. Il est complété par le rapport RSE, qui regroupe les informations concernant les actions RSE des divisions.

1.3.2.1.1. PÉRIMÈTRE DE REPORTING

Le périmètre des sociétés interrogées correspond au périmètre financier d'intégration consolidée (hors sociétés mises en équivalence financières et opérationnelles) arrêté au 31 décembre 2020. Pour l'année 2021, le périmètre de reporting comprend les sociétés qui ont :

- un effectif supérieur ou égal à 20 personnes ; et/ou
- un chiffre d'affaires supérieur ou égal à 10 millions d'euros ; et
- au moins un an d'existence (réalisation d'un exercice comptable plein au 31 décembre) ⁽¹⁾.

Au regard de ces seuils, le reporting RSE Bolloré (hors Communication) couvre :

- 114 entités du Groupe (contre 237 entités dans le reporting RH) ;
- 90 % de l'effectif total 2020 du Groupe (hors Communication) ;
- 89 % du chiffre d'affaires 2020 du Groupe (hors Communication).

Au regard des seuils d'intégration relatifs au reporting RSE de Bolloré et au reporting environnemental de Vivendi (voir document d'enregistrement universel de Vivendi 2021 – chapitre 2 – 7.1.4.3. Périmètre du reporting environnemental), les indicateurs environnementaux consolidant la division

Communication publiés en 1.3.2.2. Données environnementales couvrent près de 90 % de l'effectif total du Groupe Bolloré (Vivendi inclus) en 2020.

Le Groupe Bolloré a mis en place un logiciel spécialisé en reporting RSE permettant une collecte décentralisée et une consolidation centralisée des indicateurs extra-financiers.

Cet outil est déployé dans toutes les entités des divisions de transport et logistique, de stockage d'électricité et systèmes, ainsi que dans les entités holding. L'ensemble des données de ces sociétés sont collectées dans un outil partagé, tandis que celles d'Havas et Vivendi, spécifiques à leurs activités, le sont dans un même outil, mais qui toutefois leur est propre.

La consolidation des données se fait en central par l'équipe RSE Groupe. Pour les entités multisites de la division Logistique, les données énergétiques et de déchets consolident à minima les sites les plus représentatifs.

Le reporting déchets s'adresse uniquement aux entités industrielles du Groupe Bolloré. Sont considérées comme entités industrielles, toutes les entités n'exerçant pas uniquement une activité de bureau.

1.3.2.1.2. MÉTHODOLOGIE DE REPORTING

Les points suivants décrivent la méthodologie employée pour le reporting.

Protocole de reporting

Ce document rappelle les enjeux du reporting RSE, décrit les rôles et responsabilités respectives des administrateurs, valideurs de rang un et deux, et des contributeurs, ainsi que l'organisation de la campagne. Il est diffusé à l'ensemble des personnes concernées avant le début de la campagne. Il est également archivé et mis à disposition de tous dans l'outil de reporting.

Indicateurs et référentiels

Une batterie d'indicateurs a été définie, couvrant l'ensemble des domaines de la RSE et répartis en plusieurs thèmes. Les indicateurs ont été mis à disposition de tous lors de l'envoi du protocole de reporting.

Questionnaire de reporting et contrôles de cohérence

Le questionnaire de reporting est divisé en cinq parties, liées les unes aux autres :

- structure de l'entité ;
- santé et sécurité ;
- maîtriser notre impact environnemental ;
- informations environnementales ;
- déchets.

Des tests de cohérences ont été mis en place afin de répondre aux demandes des Commissaires aux comptes dans l'optique d'améliorer la fiabilité du reporting.

Période de collecte

Les données sont collectées pour l'année (soit du 1^{er} janvier au 31 décembre). En 2021, la période de collecte des données a été avancée et s'est déroulée du 15 novembre au 15 janvier N+1. Dans le cas de données manquantes, des estimations peuvent être faites.

(1) Des ajustements de périmètre peuvent être réalisés par les divisions : exclusion de sociétés en raison de fermeture en cours d'année, de données non disponibles ou de l'inclusion de sociétés en dessous des seuils.

1.3.2.1.3. CALCUL DES ÉMISSIONS DE GES

Pour les scopes 1 et 2, les émissions de gaz à effet de serre présentées dans le document sont liées aux consommations énergétiques du Groupe et incluent celles de Vivendi. La méthode de calcul utilisée est celle de la base carbone de l'Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie (Ademe) en date du 4 janvier 2022. À l'international, les facteurs d'émission de certaines consommations énergétiques n'étant pas disponibles, c'est le facteur d'émission français qui a été appliqué. Pour les émissions de GES liées à l'électricité, lorsque le facteur d'émission n'existait pas, c'est celui du pays limitrophe le plus élevé qui a été retenu.

Une seconde fois, pour les données de 2021, le Groupe Bolloré a reporté ses émissions relevant du scope 2 selon la méthode market-based. Près de neuf entités ont déclaré avoir consommé de l'électricité issue de sources renouvelables ; pour chacune de ces entités, les instruments contractuels reconnus que sont les garanties d'origine renouvelable ont été analysés. Il s'agit des entités suivantes : Bolloré Logistics Singapore Pte Ltd, Bolloré Logistics UK Ltd, Bolloré Logistics France, Blue Solutions, Bolloré Bretagne, Blue Solutions Canada Inc. Bolloré Transport & Logistics Spain, Bolloré Logistics Italy et Bluebus. En accord avec les recommandations du GHG Protocol, un facteur d'émission communiqué par le fournisseur d'électricité

d'origine renouvelable a été utilisé, et un facteur résiduel propre au pays de l'entité a été appliqué, si ceux-là étaient toutefois disponibles.

Pour le scope, le Groupe a identifié les postes d'émissions les plus importants. Satisfaisant à son obligation d'affichage CO₂, des prestations de transport et d'informations auprès de ses clients, le Groupe Bolloré a développé un outil de calcul de ses émissions. Les données concernant les déplacements des collaborateurs concernent les données liées aux déplacements en avion et en train. Pour les déplacements en avion, le Groupe a différencié les vols moyen-courriers (inférieurs à 2 000 km) et les vols long-courriers. Pour les émissions liées aux déplacements en train, le Groupe a décidé d'utiliser le facteur d'émission pour les TER gazole dans la base carbone de l'Ademe. Le scope 3 correspond à l'amont de l'énergie, les déchets, la combustion des produits pétroliers et les émissions liées au transport de marchandises lors des prestations de commissions de transport et aux déplacements professionnels. Le scope 3 Bolloré Logistics relatif aux prestations de transport sous-traitées est calculé avec un facteur d'émissions unique par mode de transport affecté aux tonnes/kilomètres réelles issues des systèmes de gestion de la business unit. En 2022, la méthodologie sera mise à jour pour prendre en compte des facteurs d'émissions avec un niveau plus granulaire.

1.3.2.2. DONNÉES ENVIRONNEMENTALES

1.3.2.2.1. ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE

Émissions de gaz à effet de serre par scope

(en tonnes éq. CO ₂)	Transport et logistique	Logistique pétrolière	Stockage d'électricité et systèmes	Communication	Autres	2021	2020	2019	Variation 2020-2021
Émissions GES liées à la consommation d'énergie scope 1 ⁽¹⁾	257 987	7 106	5 071	14 764	440	285 369	271 580	289 283	+ 5 %
Émissions GES liées à la consommation d'énergie scope 2 ⁽²⁾	61 307	734	6 855	23 430	109	92 436	104 439	106 785	- 11 %
Émissions GES liées à la consommation d'énergie – scope 1 et scope 2	319 295	7 840	11 926	38 194	550	377 804	376 019	396 069	0 %
Émissions GES – scope 3 ⁽³⁾	4 175 847	6 530 079	10 460	111 622	315	10 828 322	7 374 288	8 024 932	+ 47 %
TOTAL DES ÉMISSIONS GES SCOPES 1, 2 ET 3	4 495 142	6 537 919	22 386	149 816	865	11 206 127	7 750 307	8 421 001	+ 45 %

(1) Le scope 1 correspond aux émissions directes, comme la consommation d'énergie hors électricité, la combustion de carburant, les émissions des procédés industriels et les émissions fugitives liées aux fluides frigorigènes.

(2) Le scope 2 correspond aux émissions indirectes liées à l'énergie, telles que la consommation d'électricité ou la consommation de vapeur, froid ou chaleur via des réseaux de distribution.

(3) Le scope 3 correspond à l'amont de l'énergie, les déchets, la combustion des produits pétroliers et les émissions liées au transport de marchandises lors des prestations de commissions de transport, et aux déplacements professionnels. Pour Vivendi (Communication), le scope 3 correspond aux autres émissions produites par les activités du Groupe qui ne sont pas comptabilisées dans les scopes 1 et 2 mais qui sont liées à la chaîne de valeur complète, par exemple : les achats de matières premières (papier, carton, plastiques...), la gestion des déchets générés par les activités des filiales de Vivendi, les déplacements professionnels des collaborateurs... Les émissions de gaz à effet de serre relatives aux achats de services et de contenus ainsi que les émissions générées par l'utilisation des produits et services vendus ne sont pas reprises dans les chiffres mentionnés ci-dessus en raison d'un degré d'incertitude élevé portant sur le calcul de ces émissions. En 2020, pour Vivendi, les postes d'émission suivants ont été ajoutés : émissions de GES liées aux achats de carton (hors emballage) utilisé pour la fabrication de produits, aux achats de bois utilisé dans la fabrication de produits et aux achats de papier pour l'impression de livres, et émissions liées au fret routier (Editis uniquement). L'historique du scope 3 ne peut être comparable à la valeur 2019 du fait de changements méthodologiques et de l'augmentation de l'exhaustivité des postes calculés. La méthodologie de calcul utilisée est celle de la base carbone de l'Ademe en date du 4 janvier 2022.

Remarques concernant les taux d'incertitudes suivant les facteurs d'émission employés :

Pour les scopes 1 et 2, le niveau d'incertitude à l'échelle du Groupe se situe entre 5 % et 30 % selon les postes, selon les taux communiqués sur la base carbone de l'Ademe.

Si le Groupe concourt à affiner continuellement la fiabilité et la précision de ses données, les taux d'incertitude liés aux postes émetteurs relevant du scope 3 sont variables : tandis que les taux liés à l'amont de l'énergie se situent autour de 5 %, d'autres taux, tels que ceux des déplacements professionnels et de prestations de transport, peuvent atteindre 70 %.

Détail du scope 3

(en tonnes éq. CO ₂) (hors Communication)	Transport et logistique	Logistique pétrolière	Stockage d'électricité et systèmes	Communication	Autres	2021	2020
Amont de l'énergie	69 538	2 086	2 091	–	135	73 851	71 965
Déchets	3 962	853	8 111	2 024	0	14 950	13 947
Combustion des produits pétroliers	–	6 527 129	–	–	–	6 527 129	3 928 985
Émissions liées au transport de marchandises lors des prestations de commissions de transport	4 098 654	–	–	–	–	4 098 654	3 226 368
Déplacements professionnels	3 693	11	257	11 277	180	15 418	32 548
TOTAL	4 175 847	6 530 079	10 460	13 301	315	10 730 001	7 273 814

Remarques concernant les taux d'incertitudes suivant les facteurs d'émission employés :

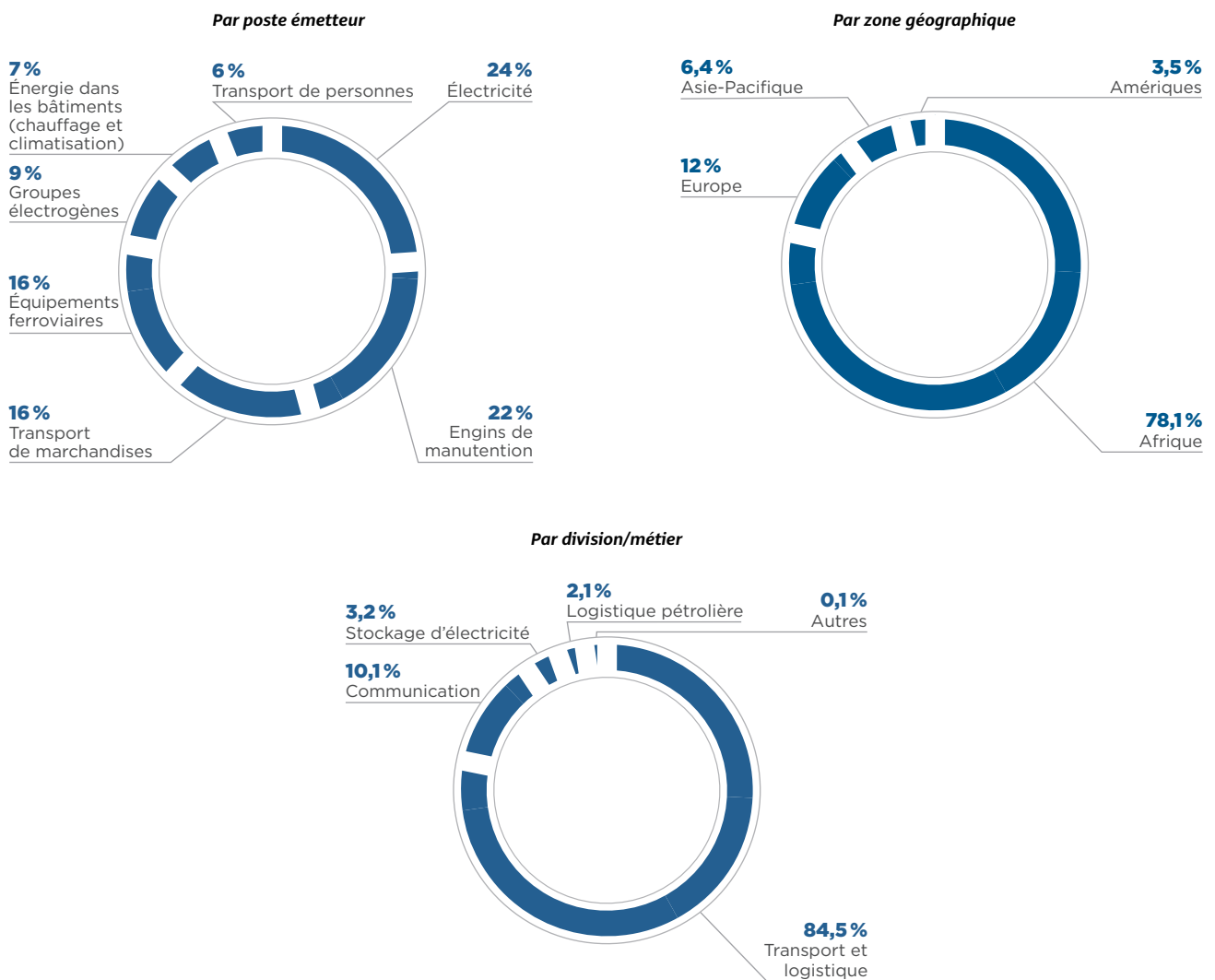
Pour les scopes 1 et 2, le niveau d'incertitude à l'échelle du Groupe se situe entre 5 % et 30 % selon les postes, selon les taux communiqués sur la base carbone de l'Ademe.

Si le Groupe concourt à affiner continuellement la fiabilité et la précision de ses données, les taux d'incertitude liés aux postes émetteurs relevant du scope 3 sont variables :

tandis que les taux liés à l'amont de l'énergie se situent autour de 5 %, d'autres taux, tels que ceux des déplacements professionnels et de prestations de transport, peuvent atteindre 70 %.

Les postes scope 3 de Vivendi présentés dans ce tableau sont les postes communs à Bolloré et Vivendi.

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



1.3.2.2.2. CONSOMMATION D'ÉNERGIE

	Unité de mesure	Données 2021	Données 2020	Données 2019	Pourcentage de l'effectif total Groupe couvert par l'indicateur en 2021
Électricité					
Consommation d'électricité dans les bâtiments (bureaux, entrepôts, usines...) ⁽²⁾	MWh	374 545	272 370	388 640	100
Consommation d'électricité issue de sources renouvelables ^{(2) (4)}	MWh	119 272	128 687	–	100
Énergie dans les bâtiments (chauffage et climatisation)					
Quantité de chauffage urbain ou réseau de chaleur consommée ⁽²⁾	MWh	9 168	9 957	9 751	100
Quantité de fioul domestique consommée ⁽²⁾	m ³	1 152	639	884	100
Quantité de gaz naturel consommée ⁽²⁾	m ³	1 931 630	1 750 137	2 303 548	100
Groupes électrogènes					
Quantité de gazole (groupes électrogènes) consommée ⁽¹⁾	m ³	13 345	12 869	13 061	100
Quantité d'essence (groupes électrogènes) consommée ⁽¹⁾	m ³	11	11	252	100
Transport de marchandises					
Quantité de fioul lourd, diesel DDO (distillate diesel oil), consommée par la flotte dédiée au transport de marchandises ⁽¹⁾	m ³	38	61	208	100
Quantité de gazole consommée par la flotte dédiée au transport de marchandises ⁽¹⁾	m ³	23 934	19 983	21 893	100
Quantité d'essence consommée par la flotte dédiée au transport de marchandises ⁽¹⁾	m ³	123	119	78	100
Quantité de biodiesel consommée par la flotte dédiée au transport de marchandises ⁽¹⁾	m ³	64	–	–	100
Transport de personnes					
Quantité de gazole consommée par la flotte dédiée au transport de personnes ⁽²⁾	m ³	5 526	5 616	5 798	100
Quantité d'essence consommée par la flotte dédiée au transport de personnes ⁽²⁾	m ³	2 933	2 643	2 629	100
Quantité de GPL (gaz de pétrole liquéfié) consommée par la flotte dédiée au transport de personnes ⁽³⁾	m ³	2	0	1	100
Quantité de bioéthanol consommée par la flotte dédiée au transport de personnes ⁽¹⁾	m ³	11	–	–	100
Engins de manutention					
Quantité de gazole ou de GNR (gazole non routier) consommée par les engins de manutention ⁽¹⁾	m ³	31 281	29 590	31 010	100
Quantité de GPL (gaz de pétrole liquéfié) consommée par les engins de manutention ⁽¹⁾	m ³	1 111	991	1 202	100
Quantité de gaz naturel consommée par les engins de manutention ⁽¹⁾	m ³	1 171	5	1	100
Équipements ferroviaires					
Quantité de DDO (distillate diesel oil) consommée par les engins de traction ⁽¹⁾	m ³	10 703	10 533	12 715	100
Quantité de gazole consommée par les engins de traction ⁽¹⁾	m ³	12 123	14 699	15 165	100
Quantité de gazole ou de GNR (gazole non routier) consommée par les engins de manœuvre ⁽¹⁾	m ³	486	658	515	100
Quantité de DDO (distillate diesel oil) consommée par les engins de manœuvre ⁽¹⁾	m ³	87	20	126	100
Autres équipements					
Quantité de gazole ou de GNR (gazole non routier) consommée par les engins de travaux publics ⁽¹⁾	m ³	160	139	36	100
Quantité de gazole ou de GNR (gazole non routier) consommée par les engins divers ⁽¹⁾	m ³	323	314	146	100
Quantité d'essence consommée par les engins divers ⁽¹⁾	m ³	13	13	–	100

(1) Seules les entités du Groupe Bolloré sont concernées par cet indicateur.

(2) Les entités du Groupe Bolloré et Vivendi sont concernées par cet indicateur.

(3) Seules les entités du groupe Vivendi sont concernées par cet indicateur.

(4) Constitue la part renouvelable des consommations énergétiques. Pour Bolloré sont concernées les entités suivantes : Bolloré Logistics Singapore Pte Ltd, Bolloré Logistics UK Ltd, Bolloré Transport & Logistics France, Blue Solutions, Bolloré Bretagne, Blue Solutions Canada Inc., Bolloré Logistics Spain, Bolloré Logistics Italy et Bluebus.

1.3.2.2.3. TABLEAUX DES DÉCHETS

Déchets consolidés ^{(1) (2)}

	2021					Total 2021	Total 2020	Total 2019	Taux de couverture 2021
	Transport et logistique	Logistique pétrolière	Stockage d'électricité et systèmes	Communication	Autres				
Quantité totale de déchets dangereux (en tonnes)	8 858	1 971	974	681	0	12 483	9 442	9 079	100 %
Dont part des déchets dangereux recyclés ou valorisés (en %)	15	81	74	53		32	38	31	100 %
Quantité totale de déchets non dangereux (ou banals) (en tonnes)	19 196	161	4 664	20 237	1	44 259	22 268	21 183	100 %
Dont part des déchets non dangereux recyclés ou valorisés (en %)	45	92	96	91	100 %	71	48	41	100 %

(1) Les quantités de déchets reportées par le Groupe Bolloré (hors Communication), dans le tableau ci-dessus, concernent uniquement les sociétés ayant une activité industrielle.

(2) En 2020 et 2019, ces indicateurs portent sur le périmètre Groupe Bolloré, hors Vivendi. Les données 2021 comprennent les déchets générés par le groupe Vivendi, ce qui explique les hausses des valeurs reportées.

Déchets du Groupe Bolloré ⁽¹⁾

(en tonnes)	2021			2020		2019	
	Poids total	Pourcentage recyclés ou valorisés	Émission en tonnes éq. CO ₂	Poids total	Pourcentage recyclés ou valorisés	Poids total	Pourcentage recyclés ou valorisés
Déchets dangereux							
Bois traités ou souillés	10	1	0,1	1	0	1	66
Caoutchouc souillé	24	0	17	78	100	-	-
Emballages vides souillés	55	86	147	55	91	29	98
Autres déchets souillés (chiffons, sciures, filtres)	266	39	188	201	44	122	25
Eaux souillées	7 361	16	2	4 983	20	6 268	13
Hydrocarbures et huiles usagées	1 706	78	1 205	1 825	84	1 954	86
Peintures et solvants	101	17	71	13	20	3	36
Résidus de produits chimiques	126	2	89	126	26	135	44
Batteries et piles	245	58	16	101	35	98	31
Déchets d'équipements électriques et électroniques (DEEE)	51	75	1	42	84	40	94
Aérosols	5	71	3	3	44	2	32
Matériels infectieux d'infirmierie	93	95	87	141	99	49	87
Fourniture de bureau (cartouches d'imprimante/toners...)	7	39	0,1	10	32	7	30
Boues et terres souillées	876	1	619	204	7	-	-
Autres déchets dangereux	878	75	620	1 660	54	372	20
Déchets non dangereux							
Bois non traités et palettes	1 492	94	8	1 292	91	1 430	96
Cartons	2 672	97	433	2 230	96	1 523	98
Papier	554	71	564	869	80	479	62
Plastiques (bouteilles, emballages, sachets, films...)	3 124	99	8 360	2 228	95	2 075	93
Restes d'aliments	325	97	211	249	90	269	1
Déchets verts	14	53	0	17	31	12	25
Ferrailles	3 356	94	14	1 251	82	1 475	85
Autres métaux	112	99	0,5	91	84	52	100
Gravats et ballast	1	100	0,04	179	100	197	65
Semelles de frein	53	97	0,2	65	98	57	79
Caoutchouc	482	41	11	844	60	915	65
Textiles et nylon	2	0	0,1	2	0	15	0
Verres	4	71	0,2	19	19	12	50
DIB (déchets non triés)	11 700	16	257	12 753	19	11 830	6
Autres déchets non dangereux	129	10	3	180	14	842	98
Total							
Total déchets dangereux	11 802	31	3 064	9 442	38	9 079	31
Total déchets non dangereux	24 021	55	9 862	22 268	48	21 183	41

(1) Les quantités de déchets reportées par le Groupe Bolloré (hors Communication), dans le tableau ci-dessus, concernent uniquement les sociétés ayant une activité industrielle. Ces indicateurs portent sur le périmètre Groupe Bolloré hors Vivendi, le risque de pollution locale lié au transport et/ou stockage des matières dangereuses n'ayant pas été identifié parmi les risques prioritaires au regard des activités de la division Communication. Plus d'informations sur les politiques et plans d'action déployés dans la division Communication sont disponibles au sein de la déclaration de performance extra-financière de Vivendi.

1.3.3. TABLES

1.3.3.1. TABLE DE CONCORDANCE

Risques prioritaires extra-financiers	Informations requises par le décret n° 2017-1265	Informations publiées dans la déclaration de performance extra-financière 2021	Pacte mondial	GRI
Santé et sécurité des collaborateurs et des tiers	Conditions de santé et de sécurité au travail	1.2.1.1. Protéger la santé et assurer la sécurité des femmes et des hommes exposés dans le cadre de nos activités	#4-5	GRI 401 GRI 403
	Accidents du travail, notamment leur fréquence et leur gravité, ainsi que les maladies professionnelles			
	Mesures prises en faveur de la santé et de la sécurité des consommateurs			
Conditions de travail et dialogue social	Organisation du dialogue social, notamment les procédures d'information et de consultation du personnel et de négociation avec celui-ci	1.2.1.2.2. Promouvoir un dialogue social et des conditions de travail de qualité 1.3.1.2. Données sociales	#3	
	Bilan des accords signés avec les organisations syndicales ou les représentants du personnel, notamment en matière de santé et de sécurité au travail			
	Organisation du temps de travail			
	Respect des stipulations des conventions fondamentales de l'OIT relatives au respect de la liberté d'association et du droit de négociation collective	1.2.1.2.2. Promouvoir un dialogue social et des conditions de travail de qualité	#3	GRI 407
Attraction et rétention des compétences	Embauches et licenciements	1.2.1.2. Être un employeur attractif 1.3.1.2. Données sociales		GRI 401 et 402 GRI 201 et 202 GRI 405 GRI 404 GRI 401 GRI 401 GRI 406 GRI 406 GRI 405
	Rémunérations et leurs évolutions			
	Mesures prises en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes			
	Nombre total d'heures de formation			
	Effectif total et répartition des salariés par sexe, âge et zone géographique			
	Absentéisme			
	Politique de lutte contre les discriminations			
	Respect des stipulations des conventions fondamentales de l'OIT relatives à l'élimination des discriminations en matière d'emploi et de profession			
	Mesures prises en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées			
Droits humains	Prise en compte dans la politique d'achat des enjeux sociaux et environnementaux	1.2.2.2. Promouvoir les droits humains dans notre chaîne de valeur	#1-2	GRI 204 GRI 404 GRI 409 GRI 408 GRI 103, 406 et 411
	Prise en compte dans les relations avec les fournisseurs et les sous-traitants de leur responsabilité sociale et environnementale			
	Respect des stipulations des conventions fondamentales de l'OIT relatives à l'élimination du travail forcé ou obligatoire			
	Respect des stipulations des conventions fondamentales de l'OIT relatives à l'abolition effective du travail des enfants			
	Autres actions engagées en faveur des droits de l'homme			
	Informations relatives à la lutte contre la corruption : les actions engagées pour prévenir la corruption			

Risques prioritaires extra-financiers	Informations requises par le décret n° 2017-1265	Informations publiées dans la déclaration de performance extra-financière 2021	Pacte mondial	GRI
Pollution locale, accidents industriels et gestion des matières dangereuses	Politiques mises en œuvre en matière de formation, notamment en matière de protection de l'environnement	1.2.3.2.2. Prévenir les risques de pollutions locales et les accidents industriels		GRI 404
	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		GRI 103 et 307	
	Moyens consacrés à la prévention des risques environnementaux et des pollutions			
	Prise en compte de toute forme de pollution spécifique à une activité, notamment les nuisances sonores et lumineuses		GRI 301, 305, 306 et 413	
	Mesures de prévention, de recyclage, de réutilisation, d'autres formes de valorisation et d'élimination des déchets			
	Mesures de prévention, de réduction ou de réparation de rejets dans l'air, l'eau et le sol affectant gravement l'environnement		GRI 301, 305 et 306	
	Consommation d'eau et approvisionnement en eau en fonction des contraintes locales		GRI 303	
	Utilisation des sols		-	
	Protection de la biodiversité : mesures prises pour préserver ou restaurer la biodiversité		GRI 304	
	Consommation de matières premières et les mesures prises pour améliorer l'efficacité dans leur utilisation		1.2.3.1.3. Résilience de la stratégie de l'organisation : placer la maîtrise de notre empreinte carbone au cœur de nos produits et services	GRI 301
Consommation d'énergie, mesures prises pour améliorer l'efficacité énergétique et le recours aux énergies renouvelables	1.2.3.1. Contribuer à l'atténuation du changement climatique 1.3.2.2. Données environnementales	#7-8-9	GRI 302	
Risques et opportunités liés au changement climatique	Les postes significatifs d'émissions de gaz à effet de serre générés du fait de l'activité de la société, notamment par l'usage des biens et services qu'elle produit	1.2.3.1. Contribuer à l'atténuation du changement climatique 1.2.3.1.3. Résilience de la stratégie de l'organisation : placer la maîtrise de notre empreinte carbone au cœur de nos produits et services 1.3.2.2. Données environnementales		GRI 305
	Mesures prises pour l'adaptation aux conséquences du changement climatique		GRI 201, 302 et 305	
	Objectifs de réduction fixés volontairement à moyen et long terme pour réduire les émissions de gaz à effet de serre et les moyens mis en œuvre à cet effet		#7-8-9	GRI 305
	Montant des provisions et garanties pour risques en matière d'environnement		Note 11, tableau « Provisions et litiges »	-
Risques et opportunités liés aux relations avec les communautés locales	Impact de l'activité de la société en matière d'emploi et de développement local	1.2.4. S'engager à long terme pour le développement des territoires	-	GRI 203
		1.2.4. S'engager à long terme pour le développement des territoires	-	GRI 411
	Impact de l'activité de la société sur les populations riveraines ou locales	1.2.1.1. Protéger la santé et assurer la sécurité des femmes et des hommes exposés dans le cadre de nos activités	-	GRI 413
	Relations entretenues avec les parties prenantes de la société et modalités du dialogue avec celles-ci	1.2.4. S'engager à long terme pour le développement des territoires	-	GRI 413
		1.2.4. S'engager à long terme pour le développement des territoires	-	GRI 201
	Actions de partenariat ou de mécénat	1.2.4.3. Politique de mécénat	-	

Au regard de ses activités, la lutte contre le gaspillage alimentaire, la lutte contre la précarité alimentaire et le respect du bien-être animal et d'une alimentation responsable, équitable et durable ne font pas partie des risques prioritaires RSE pour le Groupe Bolloré.

1.3.3.2. TABLE DE CORRESPONDANCE TCFD

Le Groupe Bolloré soutient les recommandations de la TCFD (Task Force on Climate-related Financial Disclosures). La TCFD est un groupe de travail centré sur les informations financières liées au climat, créée dans le cadre du Conseil de stabilité financière du G20 à l'occasion de la COP21. Ce groupe de travail a structuré ses recommandations autour de quatre thèmes, représentant les aspects essentiels du fonctionnement des entreprises : la gouvernance, la stratégie, la gestion des risques, ainsi que les mesures et objectifs.

La table de correspondance ci-après sert de référence à l'égard des recommandations de la TCFD.

Thématique	Recommandation de la TCFD	Source de l'information (tirée du DEU ou du CDP) ⁽¹⁾
Gouvernance		
Décrire la gouvernance de l'organisation concernant les risques et opportunités relatifs au climat	a) Décrire la supervision des risques et opportunités relatifs au climat par le Conseil d'administration	a) DEU 2021 – chapitre 2 – 1.2.3.1.2. Vers la mise en œuvre d'une stratégie climat Groupe, « Gouvernance du Groupe face aux risques et opportunités climat » CDP Climate Change C1.1, C1.1a, C1.1b
	b) Décrire le rôle du management dans l'évaluation et la gestion des risques et opportunités relatifs au climat	b) DEU 2021 – chapitre 2 – 1.2.3.1.2. Vers la mise en œuvre d'une stratégie climat Groupe, « Gouvernance du Groupe face aux risques et opportunités climat » CDP Climate Change C1.2, C1.2a
Stratégie		
Décrire les impacts existants et potentiels des risques et opportunités relatifs au climat sur les activités de l'organisation, sa stratégie et sa planification financière, dans la mesure où l'information est pertinente	a) Décrire les risques et opportunités relatifs au climat que l'organisation a identifiés pour le court, moyen et long terme	a) DEU 2021 – chapitre 2 – 1.2.3.1.1. Risques et opportunités liés au changement climatique CDP Climate Change C2.1a, C2.1b, C2.2a
	b) Décrire les impacts des risques et opportunités relatifs au climat sur les activités de l'organisation, sa stratégie et sa planification financière	b) DEU 2021 – chapitre 2 – 1.2.3.1.1. Risques et opportunités liés au changement climatique CDP Climate Change C2.3, C2.3a, C2.4, C2.4a, C3.1, C3.1d, C3.1e, C3.1f
	c) Décrire la résilience de la stratégie de l'organisation, en prenant en considération différents scénarios relatifs au climat, y compris un scénario à 2 °C ou moins	c) DEU 2021 – chapitre 2 – 1.2.3.1.3. Résilience de la stratégie de l'organisation : placer la maîtrise de notre empreinte carbone au cœur de nos produits et services CDP Climate Change C3.1a, C3.1b, C3.1c, C3.1d
Management des risques		
Décrire comment l'organisation identifie, évalue et gère les risques relatifs au climat	a) Décrire les processus de l'organisation pour identifier et évaluer les risques relatifs au climat	a) DEU 2021 – chapitre 2 – 1.2.3.1.1. Risques et opportunités liés au changement climatique CDP Climate Change C2.2
	b) Décrire les processus de l'organisation pour gérer les risques relatifs au climat	b) DEU 2021 – chapitre 2 – 1.2.3.1.4. Management du Groupe pour réduire l'impact de ses activités sur le changement climatique CDP Climate Change C2.2d, C2.3a
	c) Décrire comment les processus pour identifier, évaluer et gérer les risques relatifs au climat sont intégrés dans le management des risques de l'organisation	c) DEU 2021 – chapitre 2 – 1.2.3.1.1. Risques et opportunités liés au changement climatique CDP Climate Change C3.1
Indicateurs et objectifs		
Décrire les indicateurs et objectifs utilisés pour évaluer et gérer les risques et opportunités relatifs au climat, dans la mesure où l'information est pertinente	a) Décrire les indicateurs utilisés par l'organisation pour évaluer les risques et opportunités relatifs au climat, en liaison avec sa stratégie et son processus de management des risques	a) DEU 2021 – chapitre 2 – 1.2.3.1.5. Indicateurs pour mesurer les risques et opportunités liés au changement climatique CDP Climate Change C6, C7, C8, C9, C11
	b) Publier les émissions de gaz à effet de serre (GES) de scope 1, scope 2, et, si c'est pertinent, scope 3, et les risques correspondants	b) DEU 2021 – chapitre 2 – 1.2.3.1.5. Indicateurs pour mesurer les risques et opportunités liés au changement climatique, « Indicateurs de suivi des émissions de GES du Groupe Bolloré » CDP Climate Change C5, C6, C7
	c) Décrire les objectifs utilisés par l'organisation pour gérer les risques et opportunités relatifs au climat, et sa performance par rapport aux objectifs	c) DEU 2021 – chapitre 2 – 1.2.3.1.2, 1.2.3.1.3, 1.2.3.1.4, « Objectifs et avancements » CDP Climate Change C4.1, C4.2

(1) DEU = document d'enregistrement universel 2021 du Groupe Bolloré.

CDP = réponse 2021 du Groupe Bolloré au questionnaire CDP Climate Change (disponible sur <https://www.cdp.net/fr>).

1.4. Rapport de l'organisme tiers indépendant sur la déclaration consolidée de performance extra-financière

À l'Assemblée générale,

En notre qualité d'organisme tiers indépendant (« tierce partie ») de votre société (ci-après « entité »), accrédité par le Cofrac (accréditation Cofrac inspection n° 3-1681, portée disponible sur www.cofrac.fr), nous avons mené des travaux visant à formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur la conformité de la déclaration consolidée de performance extra-financière, pour l'exercice clos le 31 décembre 2021 (ci-après la « Déclaration ») aux dispositions prévues à l'article R. 225-105 du

Code de commerce et sur la sincérité des informations historiques (constatées ou extrapolées) fournies en application du 3° du I et du II de l'article R. 225-105 du Code de commerce (ci-après les « Informations ») préparées selon les procédures de l'entité (ci-après le « Référentiel »), présentées dans le rapport de gestion en application des dispositions des articles L. 225-102-1, R. 225-105 et R. 225-105-1 du Code de commerce.

CONCLUSION

Sur la base des procédures que nous avons mises en œuvre, telles que décrites dans la partie « Nature et étendue des travaux », et des éléments que nous avons collectés, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que la déclaration consolidée de performance extra-

financière est conforme aux dispositions réglementaires applicables et que les Informations, prises dans leur ensemble, sont présentées, de manière sincère, conformément au Référentiel.

PRÉPARATION DE LA DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

L'absence de cadre de référence généralement accepté et communément utilisé ou de pratiques établies sur lesquels s'appuyer pour évaluer et mesurer les Informations permet d'utiliser des techniques de mesure différentes, mais acceptables, pouvant affecter la comparabilité entre les entités et dans le temps.

Par conséquent, les Informations doivent être lues et comprises en se référant au Référentiel, dont les éléments significatifs sont présentés dans la Déclaration.

LIMITES INHÉRENTES À LA PRÉPARATION DES INFORMATIONS

Les Informations peuvent être sujettes à une incertitude inhérente à l'état des connaissances scientifiques ou économiques et à la qualité des données externes utilisées. Certaines informations sont sensibles aux choix

méthodologiques, hypothèses et/ou estimations retenues pour leur établissement et présentées dans la Déclaration.

RESPONSABILITÉ DE L'ENTITÉ

Il appartient au Conseil d'administration :

- de sélectionner ou d'établir des critères appropriés pour la préparation des Informations ;
- d'établir une Déclaration conforme aux dispositions légales et réglementaires, incluant une présentation du modèle d'affaires, une description des principaux risques extra-financiers, une présentation des politiques appliquées au regard de ces risques, ainsi que les résultats de ces politiques, incluant des indicateurs clés de performance, et par ailleurs les

informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxonomie verte) ;

- ainsi que de mettre en place le contrôle interne qu'il estime nécessaire à l'établissement des Informations ne comportant pas d'anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs.

La Déclaration a été établie en appliquant le Référentiel de l'entité tel que mentionné ci-avant.

RESPONSABILITÉ DE L'ORGANISME TIERS INDÉPENDANT

Il nous appartient, sur la base de nos travaux, de formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur :

- la conformité de la Déclaration aux dispositions prévues à l'article R. 225-105 du Code de commerce ;
- la sincérité des informations historiques (constatées ou extrapolées) fournies en application du 3° du I et du II de l'article R. 225-105 du Code de commerce, à savoir les résultats des politiques, incluant des indicateurs clés de performance, et les actions, relatifs aux principaux risques.

Comme il nous appartient de formuler une conclusion indépendante sur les Informations telles que préparées par la Direction, nous ne sommes pas

autorisés à être impliqués dans la préparation desdites Informations, car cela pourrait compromettre notre indépendance.

Il ne nous appartient pas de nous prononcer sur :

- le respect par l'entité des autres dispositions légales et réglementaires applicables (notamment en matière d'informations prévues par l'article 8 du Règlement [UE] 2020/852 [taxonomie verte], de plan de vigilance et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale) ;
- la sincérité des informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxonomie verte) ;
- la conformité des produits et services aux réglementations applicables.

DISPOSITIONS RÉGLEMENTAIRES ET DOCTRINE PROFESSIONNELLE APPLICABLE

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément aux dispositions des articles A. 225-1 et suivants du Code de commerce, à la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des Commissaires aux comptes

relative à cette intervention tenant lieu de programme de vérification et à la norme internationale ISAE 3000 (révisée)⁽¹⁾.

(1) ISAE 3000 (révisée) – Assurance engagements other than audits or reviews of historical financial information.

INDÉPENDANCE ET CONTRÔLE QUALITÉ

Notre indépendance est définie par les dispositions prévues à l'article L. 822-11 du Code de commerce et le Code de déontologie de la profession. Par ailleurs, nous avons mis en place un système de contrôle qualité qui comprend des politiques et des procédures documentées visant à assurer

le respect des textes légaux et réglementaires applicables, des règles déontologiques et de la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des Commissaires aux comptes.

MOYENS ET RESSOURCES

Nos travaux ont mobilisé les compétences de six personnes et se sont déroulés entre septembre 2021 et avril 2022 sur une durée totale d'intervention de huit semaines.

Nous avons fait appel, pour nous assister dans la réalisation de nos travaux, à nos spécialistes en matière de développement durable et de responsabilité

sociétale. Nous avons mené cinq entretiens avec les personnes responsables de la préparation de la Déclaration, représentant notamment les Directions RSE, ressources humaines et conformité.

NATURE ET ÉTENDUE DES TRAVAUX

Nous avons planifié et effectué nos travaux en prenant en compte le risque d'anomalies significatives sur les Informations.

Nous estimons que les procédures que nous avons menées en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler une conclusion d'assurance modérée :

- nous avons pris connaissance de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation et de l'exposé des principaux risques ;
- nous avons apprécié le caractère approprié du Référentiel au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa fiabilité, sa neutralité et son caractère compréhensible, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur ;
- nous avons vérifié que la Déclaration couvre chaque catégorie d'information prévue au III de l'article L. 225-102-1 en matière sociale et environnementale ainsi que de respect des droits de l'Homme et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale ;
- nous avons vérifié que la Déclaration présente les informations prévues au II de l'article R. 225-105 lorsqu'elles sont pertinentes au regard des principaux risques et comprend, le cas échéant, une explication des raisons justifiant l'absence des informations requises par le 2^e alinéa du III de l'article L. 225-102-1 ;
- nous avons vérifié que la Déclaration présente le modèle d'affaires et une description des principaux risques liés à l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation, y compris, lorsque cela s'avère pertinent et proportionné, les risques créés par ses relations d'affaires, ses produits ou ses services, ainsi que les politiques, les actions et les résultats, incluant des indicateurs clés de performance afférents aux principaux risques ;
- nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour :
 - apprécier le processus de sélection et de validation des principaux risques ainsi que la cohérence des résultats, incluant les indicateurs clés de performance retenus, au regard des principaux risques et politiques présentés,
 - corroborer les informations qualitatives (actions et résultats) que nous avons considérées les plus importantes présentées en annexe 1. Pour certains risques (corruption et trafic d'influence, risques et opportunités liées aux relations avec les communautés locales, risques liés à l'attraction

et à la fidélisation des talents externes, risques liés à la pertinence culturelle des contenus, risques liés au dialogue avec les clients et usagers et leur satisfaction quant aux produits et services), nos travaux ont été réalisés au niveau de l'entité consolidante, pour les autres risques, des travaux ont été menés au niveau de l'entité consolidante et dans une sélection d'entités listées ci-après : Bolloré Energy, Owendo Container Terminal, Polyconseil, Conakry Terminal, Sitarail, Bolloré Transport et Logistics Cameroun, Bolloré Logistics France, Blue Solutions Canada, Bolloré Transport et Logistics Gabon, Bolloré Logistics Singapour ;

- nous avons vérifié que la Déclaration couvre le périmètre consolidé, à savoir l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation, conformément à l'article L. 233-16 avec les limites précisées dans la Déclaration ;
- nous avons pris connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par l'entité, et avons apprécié le processus de collecte visant à l'exhaustivité et à la sincérité des Informations ;
- pour les indicateurs clés de performance et les autres résultats quantitatifs que nous avons considérés les plus importants présentés en annexe 1, nous avons mis en œuvre :
 - des procédures analytiques consistant à vérifier la correcte consolidation des données collectées ainsi que la cohérence de leurs évolutions,
 - des tests de détail sur la base de sondages ou d'autres moyens de sélection, consistant à vérifier la correcte application des définitions et procédures et à rapprocher les données des pièces justificatives. Ces travaux ont été menés auprès d'une sélection d'entités contributrices listées ci-dessus et couvrent entre 15 % et 27 % des données consolidées sélectionnées pour ces tests (23 % des consommations d'eau de réseau, 27 % des consommations d'électricité, 15 % des effectifs) ;
- nous avons apprécié la cohérence d'ensemble de la Déclaration par rapport à notre connaissance de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation.

Les procédures mises en œuvre dans le cadre d'une mission d'assurance modérée sont moins étendues que celles requises pour une mission d'assurance raisonnable effectuée selon la doctrine professionnelle ; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus.

Paris-la Défense, le 23 mars 2022

L'organisme tiers indépendant
EY & Associés

Philippe Aubain
Associé, Développement Durable

ANNEXE 1 : INFORMATIONS CONSIDÉRÉES COMME LES PLUS IMPORTANTES

Informations sociales

Informations quantitatives (incluant les indicateurs clés de performance)

Effectifs et mouvements (en nombre d'embauches CDI, de départs et de licenciements) (en nombre)
 Nombre d'employés formés (en nombre)
 Nombre d'heures de formation (en nombre)
 Nombre d'accidents de travail avec arrêt (en nombre)
 Taux de fréquence
 Taux de gravité

Informations qualitatives (actions ou résultats)

- Les actions en faveur de l'attraction et la rétention des compétences
- Les mesures en faveur des conditions de travail et du dialogue social
- Les actions de prévention pour la santé et la sécurité des collaborateurs, usagers et tiers
- Les mesures liées à l'attraction et à la fidélisation des talents externes

Informations environnementales

Informations quantitatives (incluant les indicateurs clés de performance)

Quantité totale de déchets dangereux et part recyclée ou valorisée (en tonnes)
 Quantité totale de déchets non dangereux et part recyclée ou valorisée (en tonnes)
 Consommation d'eau (en m³)
 Consommation d'énergie par type d'énergie et par utilisation (MWh ou m³)
 Émissions de gaz à effet de serre de scopes 1 et 2 (en tonnes éq. CO₂)
 Émissions de gaz à effet de serre de scope 3 liées au transport de marchandises lors des prestations de commissions de transport (en tonnes éq. CO₂)
 Émission de gaz à effet de serre de scope 3 liées à la combustion des produits pétroliers vendus (en tonnes éq. CO₂)

Informations qualitatives (actions ou résultats)

- Les mesures de prévision des pollutions et de gestion des matières dangereuses
- Les actions de lutte contre le changement climatique (activités en propre et produits bas carbone)
- L'identification des principaux postes d'émissions de GES de scope 3
- La gestion de l'eau

Informations sociétales

Informations quantitatives (incluant les indicateurs clés de performance)

Part d'entités où les salariés peuvent bénéficier d'une représentation syndicale et/ou d'une représentation du personnel (en %)

Informations qualitatives (actions ou résultats)

- Les mesures en faveur des communautés locales
- Les actions concernant la pertinence culturelle des contenus
- Les mesures liées au dialogue avec les clients et usagers et leur satisfaction quant aux produits et services
- Les actions en faveur des droits de l'homme, en particulier le respect des conventions fondamentales de l'OIT
- Les actions engagées pour prévenir la corruption et l'évasion fiscale

2. Plan de vigilance du Groupe Bolloré

2.1. Introduction

2.1.1. CONTEXTE JURIDIQUE

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

- les droits humains et libertés fondamentales ;

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

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

2.1.2. LES MISSIONS DU GROUPE BOLLORÉ

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

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

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

- Les activités Communication sont encadrées par le groupe Vivendi.

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

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

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

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

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

Sont exclus du plan :

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

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

2.2. Méthodologie

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

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

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

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

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

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

2.2.1. PRINCIPES GÉNÉRAUX DE L'APPROCHE DE VIGILANCE GROUPE

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

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

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

2.2.2. MISE EN APPLICATION

2.2.2.1. CARTOGRAPHIE DES RISQUES VIGILANCE

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

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

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

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

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

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

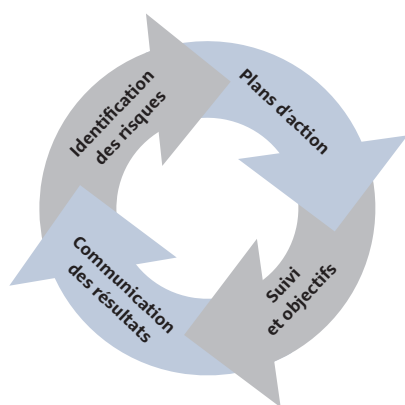
Catégories de risques vigilance (plan de vigilance)	Description du risque	Risques identifiés dans la cartographie des risques extra-financiers du Groupe Bolloré (DPEF)	Gouvernance du risque
Santé et sécurité	Ces risques renvoient aux enjeux relatifs à des conditions de travail sûres et décentes : prévention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

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

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

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

LA MISE EN PLACE DE CYCLES DE VIGILANCE



Dans le cadre de la construction de son dispositif de vigilance, le Groupe Bolloré a élaboré une approche dédiée, afin de répondre aux enjeux identifiés. Cette approche, par cycles de vigilance, repose sur quatre temps de l'exercice du devoir de vigilance : l'identification des risques, l'élaboration de plans d'action associés, le suivi de ces plans d'action et l'élaboration d'objectifs, et la reddition d'information sur les résultats des dispositifs mise en place. Cette méthodologie se retrouve dans la maîtrise des risques RSE présentée au sein de la DPEF (description des risques, politiques déployées, indicateurs, etc.). Elle permet, à chaque étape du cycle, de s'assurer que les choix appropriés sont opérés pour exercer une vigilance raisonnable et effective sur les enjeux prioritaires retenus. L'analyse de la performance des mesures déployées s'adosse ainsi à la mise en œuvre d'actions correctives dans une démarche d'amélioration continue.

Cette méthode entend aussi faciliter la pédagogie des dispositifs de vigilance auprès des différents publics intéressés, permettre leur implication, identifier les points d'amélioration et les adapter, le cas échéant. Le Groupe Bolloré explicite cette démarche au sein du compte rendu de son plan de vigilance à travers différents exemples, ci-après.

Par ailleurs, l'élaboration, la mise en œuvre et le déploiement de son système d'alerte professionnelle confèrent au Groupe de nouveaux outils pour piloter son approche vigilance et mesurer la performance de son approche.

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

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

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

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

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

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

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

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

LA DÉFINITION D'UNE ZONE GÉOGRAPHIQUE PRIORITAIRE

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

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



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

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

- infographie de la mise en œuvre du plan de vigilance du Groupe Bolloré ;
- démarche de vigilance sur les enjeux droits humains au sein de nos activités ;

- démarche de vigilance au sein de la chaîne d'approvisionnement ;
- illustration de l'approche par cycles de vigilance du Groupe ;
- tableau des indicateurs vigilance.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.3.2.1. CARTOGRAPHIE DES RISQUES DROITS HUMAINS

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

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

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

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

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

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

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

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

2.3.2.2. LES DROITS FONDAMENTAUX DES TRAVAILLEURS

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

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

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

LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ

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

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

LA RÉMUNÉRATION

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

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

LE TEMPS DE TRAVAIL ET LES CONGÉS PAYÉS

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

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

LA REPRÉSENTATION DES SALARIÉS

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

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

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

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

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

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

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

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

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

LA LUTTE CONTRE TOUTE FORME DE DISCRIMINATION ⁽¹⁾

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

LA CHARTE ACHATS RESPONSABLES GROUPE

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

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

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

Indicateurs de diffusion :

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

DÉPLOIEMENT DE LA CLAUSE RSE

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

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

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

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

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

CARTOGRAPHIE DES RISQUES ACHATS GROUPE

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

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

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

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

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

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

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

ACHATS HORS PRODUCTION

Périmètre

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

Sous-catégories

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

Risques

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

Processus vigilance spécifique

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

Indicateurs

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

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

ACHATS DE FRET

Périmètre

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

Sous-catégories

Transport maritime, transport aérien et transport routier.

Risques

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

Actions réalisées 2021

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

Actions en cours

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

Processus vigilance spécifique

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

Actions 2021 et actions en cours

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

Indicateurs

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

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

ACHATS INFRASTRUCTURES ET IMMOBILIERS

Périmètre

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

Risques

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

Processus vigilance spécifique

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

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

Actions 2021

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

Indicateurs

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

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

ACHATS INDUSTRIELS

Périmètre

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

Risques

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

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

Processus vigilance spécifique

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

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

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

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

Actions 2021 et en cours

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

Indicateurs

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

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

NA : non applicable.

2.3.3.3. OBJECTIFS

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

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

NOUVEAUX OBJECTIFS

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

2.3.4. APPROCHE PAR CYCLE DE VIGILANCE

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

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

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

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

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

2.3.4.1. CYCLE DE VIGILANCE EN RÉPONSE À LA CRISE SANITAIRE

IDENTIFICATION DU RISQUE

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

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

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

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

TRAITEMENT DU RISQUE

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

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

Mesures générales

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

Spécificités Bolloré Ports & Railways

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

Spécificités Bolloré Logistics

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

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

Spécificités Bolloré Energy

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

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

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

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

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

Spécificités des activités Stockage d'électricité et systèmes

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

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

Indicateurs 2021

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

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

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

IDENTIFICATION DU RISQUE

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

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

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

TRAITEMENT DU RISQUE

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

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

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

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

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

Certifications et référentiels suivis par la division

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

Cadre général de maîtrise des risques

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

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

• Encadrement de la sous-traitance

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

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

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

• **Gestion des produits dangereux**

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

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

• **Une vigilance spécifique selon les étapes**

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

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

Phase d'import

Préparation de la phase d'export des minerais

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

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

Phase d'export

Identification des risques

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

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

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

Organisation de l'export des minerais

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

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

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

Mesure de réduction des risques santé, sécurité et environnement

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

Consultation et dialogue avec les parties prenantes

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

Indicateurs cycle de vigilance mining

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

NA : non applicable.

2.3.5. TABLEAU DES INDICATEURS VIGILANCE

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

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

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

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

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

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

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

(3) Femmes formées / total femmes.

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

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