

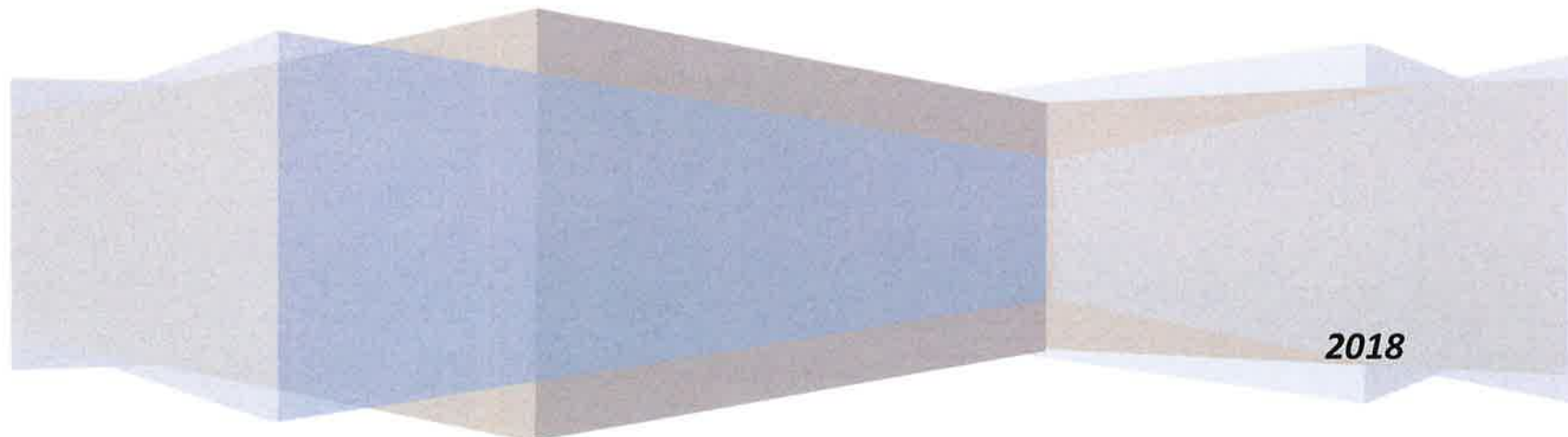
Getlink



Communication sur le Progrès

Niveau GC Advanced

Chaker LAJILI



2018

1. Déclaration de soutien continu par le Président-Directeur général (PDG)

En signant en 2013 le Pacte Mondial de l'ONU, Getlink s'est ouvertement engagé à en respecter les dix principes fondateurs et à les promouvoir auprès de ses parties prenantes.

Ces principes sont intégrés au cœur de l'organisation, de sa stratégie et de sa culture, au travers, notamment, de sa Charte Ethique et Comportements, d'une politique de ressources humaines portée sur une gestion efficace du capital humain et de la Charte Relations fournisseur responsables à laquelle le Groupe a adhéré dès 2012. Cet exposé décrit les engagements et actions mises en œuvre par le Groupe et ses équipes pour intégrer ces principes au cœur de l'organisation.

Afin d'aller toujours plus loin dans cette démarche, nous avons notamment publié en 2018 une nouvelle charte Ethique et Comportements, plus illustrative et pédagogique. Basée sur 13 principes et règles de conduite, elle sert de guide à chaque collaborateur du Groupe pour s'inscrire dans une démarche éthique exemplaire. La charte lance par ailleurs le programme « Get Compliant » qui rythmera l'année 2019.

La volonté de Getlink demeure celle de renforcer, chaque année, son approche de responsabilité sociétale afin que sa croissance puisse être réalisée conformément aux Principes du Pacte Mondial des Nations Unies.

Je suis heureux de réaffirmer le soutien continu de Getlink en faveur du Pacte Mondial de l'ONU et de renouveler son engagement à faire de ses principes une partie intégrante de sa stratégie, de ses opérations quotidiennes et de sa culture organisationnelle pour l'année 2019.



Jacques Gounon, Président-Directeur général

Le 3 avril 2019

QUESTIONS PRELIMINAIRES LIEES A L'ORGANISATION

1. Votre COP contient-elle, si pertinent, une description de politiques et de pratiques liées aux opérations de votre entreprise dans des pays affectés par un conflit ?

Aucune opération de Getlink n'est réalisée dans des zones à haut risque et / ou dans des pays affectés par des conflits. L'essentiel des activités du Groupe s'exercent en France et en Angleterre.

2. Comment l'exactitude et le périmètre des informations de votre COP est-elle évaluée par un tiers crédible ?

Soucieux de fournir une information fiable, Getlink demande chaque année un avis à un organisme tiers indépendant sur la qualité de ses procédures de reporting et de remontée des informations sociales et environnementales. En 2018, l'audit a été mené par le cabinet Mazars. Le rapport 2018 a permis d'apprécier la conformité de la Déclaration de Performance Extra Financière aux dispositions réglementaires. Il a également permis de s'assurer qu'elle présente le modèle d'affaires et les 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.

La présente COP reprend les données et informations relatives à l'exercice 2018, lesquelles sont publiées dans le Document de Référence 2018 du Groupe. <https://www.getlinkgroup.com/uploadedFiles/assets-fr/Actionnaires-Investisseurs/Publications/Doc-Reference/Document-de-reference-2018-Getlink-SE.pdf>

3. Votre COP intègre-t-elle de hauts standards de transparence et divulgation ?

La démarche de reporting social et environnemental de Getlink s'appuie sur les dispositions légales et réglementaires des articles L. 225-102-1, R. 225-105 et R. 225-105-1 du code de commerce et sur les principes de transparence de la Global Reporting Initiative (GRI).

Le Groupe détaille au point 6.8 du chapitre 6 de son Document de Référence l'existence des différents indicateurs au travers d'un tableau de concordance assurant la lisibilité des informations publiées et leur correspondance avec les normes du Grenelle 2 et de la GRI G4.

Le Groupe a conduit dès 2015, conformément aux recommandations de l'International Integrated Reporting Council (IIRC) et de la Global Reporting Initiative (GRI), une analyse de matérialité.

Les indicateurs suivants ont été audités par un organisme tiers indépendant à un niveau d'assurance raisonnable

<u>Indicateurs sociaux</u>	Avis sur la sincérité	Rapport d'assurance raisonnable
Effectifs fin de période, répartition par sexe	X	X
Âge moyen	X	X
Taux d'encadrement	X	X
Taux d'emploi non permanent	X	X
Nombre d'heures de formation	X	X
Moyenne d'heures de formation par salarié	x	x
Taux de fréquence des accidents du travail	X	X
Taux de gravité des accidents de travail	X	X
Taux d'absentéisme	X	X
Nombre de stagiaires et d'alternants	X	X

<u>Indicateurs environnementaux</u>	Avis sur la sincérité	Rapport d'assurance raisonnable
Emissions de GES	X	X
Déchets produits (dangereux, non dangereux)	X	X
Taux de valorisation des déchets	X	X
<u>Indicateurs sociétaux</u>	Avis sur la sincérité	Rapport d'assurance raisonnable
Indice composite de performance RSE	X	X

Indicateurs RSE social & environnement exercice 2018 (synthèses)



Synthèse données
sociales 2018.pdf

[Synthèse données sociales 2018.pdf](#)



Synthèse données
environnementales :

[Synthèse données environnementales 2018.pdf](#)



I. *Implanter les 10 principes dans la stratégie et les opérations*


Critère 1 : La COP décrit l'intégration dans les fonctions stratégiques et les unités opérationnelles

Les bonnes pratiques en place au sein du Groupe	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Politiques, procédures et activités pertinentes planifiées pour remplir ce critère 	<p>Getlink s'est doté d'une politique RSE formelle, portée et soutenue au plus haut niveau de l'organisation par le Président-Directeur général et le conseil d'administration. Entrée en vigueur en 2015, cette politique décline les principes, les enjeux et les engagements du Groupe. Des objectifs RSE sont définis chaque année et font partie des objectifs assignés aux directeurs et responsables des différentes entités du Groupe.</p>
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Donner la responsabilité exécutive de la stratégie RSE aux fonctions pertinentes 	<p>Les engagements RSE stratégiques du Groupe et leur mise en œuvre sont présentés au comité corporate et au conseil d'administration. Le conseil d'administration est composé dans le respect des principes de diversité et de complémentarité des compétences, au service de la stratégie de l'entreprise. La sélection des membres du conseil et de ses comités spécialisés se fait sur la base de la matrice des compétences (présentée au chapitre 4 du présent Document de Référence) qui permet d'identifier la prise en compte des compétences relatives aux impacts économiques, environnementaux et sociaux, au travers des critères « gouvernance-RSE », « ressources humaines », « gestion des risques ». En particulier, pour ce qui concerne les compétences liées à la RSE des membres actuels du conseil d'administration.</p> <p>Le comité corporate a notamment pour mission d'examiner les performances du Groupe en matière d'environnement et les orientations stratégiques destinées à promouvoir la gestion environnementale, préserver les ressources naturelles et limiter les impacts de l'activité du Groupe sur l'environnement.</p> <p>Le comité des nominations a décidé, dès 2015, la création d'un indice composite de performance RSE stable, pertinent, et équilibré : le Groupe a fait réaliser, par un conseil externe, un benchmark sur les pratiques d'entreprises du CAC 40 et a fait conduire une enquête qualitative auprès de ses parties prenantes internes et externes. Cette démarche a permis d'identifier quatre thèmes en lien direct avec les activités du Groupe :</p>

		<p>santé / sécurité, climat social, émissions de gaz à effet de serre et satisfaction clients. Pour chacun de ces thèmes, ont été déterminés des indicateurs et des cibles permettant de calculer un taux de réalisation de l'indice composite, en fonction des cibles fixées pour chaque thème.</p> <p>Au fil des années, l'engagement RSE du Groupe est devenu partie intégrante de sa stratégie économique : les cadres dirigeants, au travers des plans d'action de préférence convertibles en actions ordinaires et le Président-directeur général au travers de son bonus annuel, assument une responsabilité directe sur les enjeux RSE : l'indice composite RSE est retenu pour le calcul de 10 % de la rémunération variable annuelle du Président-directeur général.</p> <p>Les plans d'actions opérationnels intègrent des critères RSE. Des objectifs RSE sont définis chaque année et font partie des objectifs assignés aux directeurs et responsables des différentes entités du Groupe. Ils sont examinés et évalués lors des entretiens annuels individuels.</p> <p>Le management opérationnel de la RSE a adopté un fonctionnement en réseau. Le processus de reporting RSE témoigne depuis plus de 10 ans de la volonté de transparence du Groupe sur ces thèmes. L'éthique irrigue les pratiques managériales et opérationnelles. La Charte Ethique est le texte de référence pour inspirer les choix des collaborateurs, guider leurs actions au quotidien et leur permettre de construire chaque jour ensemble, la confiance des parties prenantes, levier majeur de création de valeur pour le Groupe.</p>	<p><i>Cf. Doc de Réf, p. 206</i></p>
	<p>➤ Aligner les stratégies, objectifs et formes d'incitation avec la stratégie RSE</p>	<p>Dans sa dimension stratégique, le comité a examiné différents projets au cours de l'année 2018 de développement et de suivi l'avancement du projet de passage de câbles de haute tension en courant continu dans le Tunnel, avec une capacité d'interconnexion entre la France et l'Angleterre.</p> <p>Dans sa dimension environnementale, le comité a contribué à la formalisation de la politique RSE du Groupe qui fixe la priorité environnementale d'un programme pluriannuel en matière de développement durable, structuré autour de thèmes employés dans la</p>	

		<p>stratégie globale de responsabilité sociale et détaillant les objectifs et exigences de chaque proposition.</p> <p>Le 18 décembre 2018, le comité a fusionné avec le comité éthique et gouvernement d'entreprise pour devenir le comité <i>corporate</i>.</p> <p>Pour 2018, le comité des nominations a maintenu l'indice composite de performance RSE : resserré, stable, pertinent et équilibré, cet indice est structuré autour de quatre thèmes en lien direct avec les activités du Groupe : santé / sécurité, climat social, émissions de gaz à effet de serre et satisfaction clients. Pour chacun de ces thèmes, ont été déterminés des indicateurs et des cibles permettant de calculer un taux de réalisation de l'indice composite, en fonction des cibles fixées pour chaque thème. Cet indice est retenu pour le calcul de 10 % de la rémunération variable annuelle du Président-Directeur général et 10 % dans les plans d'attribution d'actions gratuites sous conditions de performance. L'indice composite a été audité, en 2018, dans le cadre de la mission de vérification des informations sociales par les commissaires aux comptes.</p>	
	<p>➤ Attribuer la responsabilité RSE à un individu ou un groupe au sein de chaque unité ou filiale</p>	<p>La direction générale de chacune des entités du Groupe a la responsabilité de la vérification, de la collecte et de la transmission des informations RSE à la Direction générale <i>corporate</i>.</p> <p>Les données sont contrôlées et validées par les entités du Groupe et consolidées sur l'intégralité du périmètre par la Direction des Ressources humaines du Groupe.</p> <p>https://www.getlinkgroup.com/uploadedFiles/assets-fr/Actionnaires-Investisseurs/Publications/Doc-Reference/Document-de-reference-2018-Getlink-SE.pdf</p>	

	<ul style="list-style-type: none"> ➤ S'assurer que les différentes fonctions de l'entreprise se coordonnent pour une maximisation de la performance et éviter les impacts négatifs 	La Direction des Ressources humaines Groupe coordonne l'ensemble des contributions et actions RSE au niveau des différentes filiales.	
Critère 2 : La COP décrit la mise en œuvre dans la chaîne de valeur			
Les bonnes pratiques en place au sein du Groupe	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Politiques, procédures et activités pertinentes planifiées pour remplir ce critère 	Le Groupe s'efforce de formaliser de manière précise les résultats des dialogues menés aux différents niveaux de son organisation. En 2015, il a conduit une analyse de matérialité, visant à identifier les enjeux éthiques, sociaux ou environnementaux internes et externes les plus significatifs pour l'entreprise, au regard de l'impact potentiellement important sur ses parties prenantes, son environnement ou sa performance économique.	
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Analyse de chaque segment de la chaîne de valeur 	L'analyse de matérialité, qui a intégré la consultation des principales parties prenantes internes et externes du Groupe, a permis d'identifier et hiérarchiser les principaux enjeux RSE internes et externes du Groupe. Elle a également permis d'identifier les opportunités et risques présents et futurs susceptibles d'impacter d'une manière significative ses parties prenantes, son environnement ou sa performance économique.	
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Communication des politiques et attentes en direction des fournisseurs et les autres partenaires 	<p>Porteuses des valeurs et des engagements du Groupe en matière de RSE, les directions Achats des différentes entités ont pris des mesures qui, au-delà de la remise de la Charte Ethique et Comportements à l'occasion de tout nouveau contrat, visent à exiger de leurs fournisseurs et sous-traitants le respect de ses principes fondamentaux.</p> <p>Des questionnaires santé-sécurité, environnement et qualité sont envoyés par la direction des Achats aux sous-traitants et fournisseurs en lice. Leurs réponses entrent en ligne de compte dans le processus de sélection</p>	 Questionnaire Développement ...  Questionnaire Santé-Sécurité


	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Mettre en œuvre des mécanismes de surveillance et d'assurance (audits, contrôles) pour la conformité des pratiques 	<p>Un département d'audit interne est en place au sein du Groupe dont le rôle est de s'assurer de la conformité des pratiques</p>	
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Sensibilisation, formation et autres formes de renforcement des compétences avec les fournisseurs et autres partenaires 	<p>Getlink est signataire depuis janvier 2012 de la Charte Relations fournisseur responsables. Cette charte se décline en dix engagements pour des achats responsables, permettant d'assurer une vraie relation partenariale entre donneurs d'ordres et leurs fournisseurs, dans le respect des droits et devoirs respectifs. Elle engage notamment à assurer une équité financière vis-à-vis des fournisseurs, à respecter le principe de transparence, à intégrer la problématique environnementale ou encore, à veiller à la responsabilité territoriale de son entreprise. Elle constitue en cela une action destinée à prévenir la corruption.</p> <p>Le Groupe participe en outre aux comités de pilotage de la <u>charte et du label « Relations fournisseur responsables »</u> et manifeste clairement sa volonté de s'inscrire dans cette démarche de labellisation en prolongement de la mise en œuvre des dix engagements de la charte.</p>	

Politiques et procédures fiables concernant les Droits de l'Homme

Principe 1: Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme dans leur sphère d'influence

Principe 2: Les entreprises sont invitées à veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'Homme

Critère 3 : La Cop décrit les engagements, stratégies ou politiques précis dans le domaine des Droits de l'Homme

Les bonnes pratiques en place au sein du Groupe	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Politiques, procédures et activités pertinentes planifiées pour remplir ce critère 	<p>Getlink s'engage à travers sa <i>Charte Éthique et Comportements</i> conformément aux principes du Pacte Mondial. Cette charte « décrit les principes d'actions qui doivent inspirer les comportements de chaque collaborateur en toutes circonstances et en tous pays, ce en référence aux Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales ».</p> <p>La charte a été approuvée par le Conseil d'administration du Groupe en Janvier 2013.</p> <p>https://www.getlinkgroup.com/uploadedFiles/assets-fr/Fournisseurs/pdf/Charte-Ethique-Comportements-Getlink-2019.pdf</p>	 Charte-Ethique-Co mportements-Getlin
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Engagement à se conformer à toutes les lois en vigueur 	<ul style="list-style-type: none"> - Getlink adhère depuis 2013 aux principes de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme de 1948 et aux conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail (OIT). - Le Groupe applique une politique de ressources humaines équitable et conforme aux lois. Il prohibe notamment toute discrimination fondée sur un motif illicite, tels le sexe, l'âge, les mœurs, l'appartenance à une ethnie ou à une nationalité, les handicaps, les opinions ou engagements religieux, politiques ou syndicaux. 	
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Déclaration d'engagement pour le respect et le soutien des droits de l'Homme approuvée au plus haut niveau 	<p>Dans sa déclaration de soutien, le Président Directeur Général, a formalisé l'engagement du Groupe dans le respect des dix principes fondateurs du Pacte Mondial parmi lesquels le principe des droits de l'Homme.</p>	
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Déclaration d'engagement envers le personnel et les parties prenantes en matière des droits de l'Homme 	<ul style="list-style-type: none"> - Dans sa <i>Charte Éthique et Comportements</i>, le Groupe appelle à : « Soutenir et promouvoir les engagements de Getlink en la matière, être respectueux des autres, rejeter toute forme de discrimination, d'intimidation ou de harcèlement à l'égard d'autres collaborateurs, de clients ou personnes entretenant une relation avec Getlink et traiter nos collègues et partenaires commerciaux comme nous aimerions qu'ils nous traitent. ». 	

		<ul style="list-style-type: none"> - Getlink respecte les lois relatives au respect de la vie privée des collaborateurs, notamment celles qui régissent les fichiers informatiques. - La Charte Ethique est remise systématiquement à l'occasion de la signature d'un contrat à un fournisseur, à sous-traitant et à un salarié, qui ont l'obligation de se conformer à ses principes. - Getlink a adhéré à la Charte Relations fournisseur responsables en 2012. 	
	➤ Déclaration d'engagement communiquée en interne et externe	La Charte Ethique du Groupe est communiquée en interne à l'ensemble du personnel sur l'intranet Groupe et les intranets de chaque filiale et en externe sur le site internet du Groupe.	
	➤ Autres bonnes pratiques	Le Groupe exige de ses partenaires (sous-traitants-fournisseurs) un engagement clair quant au respect des droits de l'Homme.	
Critère 4 : La Cop décrit les systèmes de management en place pour intégrer les principes des Droits de l'Homme			
Les bonnes pratiques en place au sein du Groupe	➤ Politiques, procédures et activités pertinentes planifiées pour remplir ce critère	Les politiques des ressources humaines des différentes filiales du Groupe sont élaborées en fonction de critères qui militent en faveur d'une parfaite égalité des chances et des traitements entre tous les salariés. Une Direction Ressources humaines Groupe veille à l'application des politiques au sein des filiales et au respect des principes qui y sont énumérés.	
	➤ Processus pour s'assurer que les droits de l'Homme internationaux sont respectés	La quasi-totalité des effectifs du Groupe se trouvent en France et en UK. Les rares personnes se trouvant en dehors de ces deux pays opèrent dans d'autres pays européens (Allemagne, Espagne, Pays Bas). La Charte éthique et comportements ainsi que les politiques des ressources humaines engagent toutes les filiales à se conformer aux règles en matière du respect des droits de l'Homme	
	➤ Sensibilisation interne et formation sur les droits de l'Homme	La diffusion en interne sur les différents sites intranet des filiales (en versions française et anglaise) et sur le site intranet Groupe, et en externe sur le site internet du Groupe de la Charte Ethique et	

		Comportements participe de cette campagne de sensibilisation entreprise par le Groupe.	
	➤ Mécanismes de plainte au niveau opérationnel pour les parties prenantes potentiellement impactées par les activités de l'entreprise	Un Référent Ethique est désigné par le Groupe pour répondre à toute partie prenante qui rencontrerait des difficultés ou aurait des interrogations concernant la délimitation ou l'application des règles de la Charte Ethique.	
Critère 5: La Cop décrit les mécanismes de contrôle et d'évaluation en place pour l'intégration des principes liés aux Droits de l'Homme			
Les bonnes pratiques en place au sein du Groupe	➤ Politiques, procédures et activités pertinentes planifiées pour remplir ce critère	La Charte Ethique et Comportements précise dans son paragraphe premier avec clarté que : « Conformément aux principes du Pacte mondial des Nations Unies (Global Compact) en matière de Droits de l'homme, Getlink prohibe toute violation des droits de l'Homme ». Les politiques des ressources humaines de chaque filiale appellent sans ambages à l'intégration et au respect des principes liés aux Droits de l'Homme.	
	➤ Système pour surveiller l'efficacité et la mise en œuvre des politiques des droits de l'Homme	Les différentes directions des ressources humaines des filiales et la Direction des Ressources humaines Groupe s'assurent et veillent à la mise en œuvre des politiques relatives au respect des droits de l'homme et à l'application de la Charte Ethique du Groupe.	
	➤ Suivi des retours d'informations internes et externes	Des audits et des contrôles sont effectués par les directions sécurité et Développement durable et Achats des filiales auprès des fournisseurs et prestataires pour s'assurer du respect de la charte du Groupe. En interne, un dialogue social nourri permet d'échanger régulièrement avec les représentants du personnel à la fois au sein des représentations propres à chaque pays et au sein du Comité de la Société européenne, qui regroupe des représentants des syndicats français et britanniques.	
	➤ Mécanismes de plainte légitimes, accessibles, réguliers, équitables, transparents, compatibles avec la loi, sources d'apprentissage continu, basés sur l'engagement et le dialogue	Un Référent Ethique est désigné par le Groupe pour répondre à toute partie prenante qui rencontrerait des difficultés ou aurait des interrogations concernant la délimitation ou l'application des règles de la Charte Ethique.	

<u>Politiques et procédures fiables concernant les Normes du travail</u>			
<i>Principe 3: Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective</i> <i>Principe 4 : l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire</i> <i>Principe 5 : L'abolition effective du travail des enfants</i> <i>Principe 6 : L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession</i>			
Critère 6 : La COP formule des engagements, stratégies ou politiques précis dans le domaine des normes de travail			
Les bonnes pratiques en place au sein du Groupe	<p>➤ Politiques, procédures et activités pertinentes planifiées pour remplir ce critère</p>	<p>Getlink s'investit en tant qu'employeur responsable faisant de l'épanouissement et du développement personnel de ses collaborateurs un élément essentiel de sa stratégie d'entreprise.</p> <p>Les politiques des ressources humaines sont élaborées en fonction de critères qui militent en faveur d'une parfaite égalité des chances et des traitements entre tous les salariés du Groupe, et ce, tout au long de leur parcours professionnel.</p> <p>L'axe principal de la politique de formation de Getlink est de maintenir un haut niveau de performance opérationnelle des équipes susceptible d'accompagner les évolutions des activités de l'entreprise.</p> <p>Le Groupe s'est doté d'un centre de formation, le Centre International de Formation Ferroviaire de la Côte d'opale (CIFFCO), qui met en œuvre des actions de formation essentiellement dédiées à des activités du domaine ferroviaire.</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>En 2018, près de 108 000 heures ont été consacrées à la formation professionnelle des salariés, soit en moyenne plus de 30 heures de formation par salarié. Le coût de la formation, qui représente près de 3,2% de la masse salariale, a atteint, en 2018 4 973 086 euros contre 4 441 494 euros en 2017.</i> 	<p><i>Cf. Document de Référence, chapitre 6.3.2. ; p.209</i></p>

		<p>Les politiques de ressources humaines reconnaissent l'apport de chaque salarié, compte tenu de ses qualifications, de son niveau de responsabilité et des performances individuelles.</p> <p>Getlink veille au respect par toutes ses filiales de leurs obligations légales et contractuelles en matière de temps de travail.</p>	
	<p>➤ Référence aux conventions et normes internationales</p>	<p>La politique RSE de Getlink s'inscrit dans le respect des droits fondamentaux tels que définis dans les grands principes internationaux : la déclaration universelle des droits de l'Homme de 1948 et la déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail de l'Organisation Internationale du Travail, les principes directeurs de l'OCDE à l'attention des entreprises multinationales ainsi que les principes du Pacte mondial des Nations-Unies (Global Compact). Getlink soutient, adhère et participe activement au World Forum de l'Economie responsable et aux valeurs qu'il promeut.</p>	
	<p>➤ Politique d'entreprise écrite pour respecter les droits du travail nationaux, respecter les standards internationaux dans les activités internationales, et engager le dialogue avec les représentant d'employés (internationales, nationales ou sectorielles)</p>	<p>Tous les collaborateurs du Groupe disposent d'instances de représentation du personnel, avec lesquelles les différentes directions des ressources humaines, la direction des ressources humaines Groupe et les directions du Groupe entretiennent un dialogue nourri.</p> <p>Getlink veille au respect par toutes ses filiales de leurs obligations légales et contractuelles en matière de temps de travail. Au Royaume-Uni, la durée hebdomadaire moyenne de travail pour les salariés de la filiale ESL est de 37 heures (ou 1 924 heures par an) selon le contrat individuel et les accords avec l'organisation syndicale Unite et les instances représentatives du personnel.</p> <p>En France, le temps de travail des salariés (à l'exception de certains cadres supérieurs et dirigeants) est organisé sur la base d'une durée hebdomadaire, qui ne doit pas, sur un an, excéder en moyenne 35 heures, et en tout état de cause, le plafond de 1 600 heures au cours de l'année.</p>	

		<p>Le Groupe fait de « l'amélioration de la sécurité et de la santé au travail une préoccupation majeure avec l'ambition renouvelée et affirmée du zéro accident ».</p>	
	<p>➤ Intégration de références aux principes des normes du travail dans les contrats des fournisseurs et autres partenaires</p>	<p>Les conditions générales d'achat (Point 17) contiennent des rappels des obligations légales en matière sociale et font référence à l'obligation pour les fournisseurs de respecter les principes fondamentaux de la Charte Ethique et comportements.</p>	
	<p>➤ Engagements spécifiques et politiques des Ressources Humaines alignés avec les priorités de développement national ou les priorités de travail décent dans les pays d'opération</p>	<p>Getlink s'attache à promouvoir la diversité comme levier de performances pour mieux refléter la société dans laquelle il évolue :</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est un levier important de la politique de diversité du Groupe. Le respect des principes d'égalité entre les femmes et les hommes se traduit par l'application d'une politique équitable en matière de recrutement, d'accès à la formation, de rémunération et de promotion. Dans ce cadre ESGIE va, en 2019, ouvrir des discussions sur la négociation d'un accord collectif, afin de procéder au renouvellement de l'accord collectif relatif à l'égalité professionnelle actuellement en vigueur. Cette action réaffirme la volonté de Getlink de promouvoir les femmes et de mettre en place des actions de sensibilisation dans le prolongement du projet de Charte relative à l'égalité professionnelle.</i> • <i>Les filiales Socorail et Europorte France ont signé des accords relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en 2018. Elles entendent ainsi prendre des mesures concrètes et efficaces en faveur des femmes afin de leur garantir une égalité salariale à situation comparable.</i> • <i>Au Royaume-Uni, le système de rémunération « Rate for the Job » et la méthode HAY assurent une rémunération équitable.</i> • <i>Depuis 2015, le Groupe a notamment mis en place un partenariat avec l'association « Capital Filles », qui a pour but de créer des marrainages entre des professionnelles et des jeunes filles de lycées techniques pour promouvoir l'accès des femmes à des filières traditionnellement masculines. En 2018, 3 parrainages ont été noués au sein du lycée Léonard de Vinci (HQE) de la ville de Calais.</i> 	<p><i>Cf. Document de Référence, chapitre 6.3.2 ; p.208</i></p>

		<p>Getlink s'attache également à promouvoir la diversité comme levier de performance pour mieux refléter la société dans laquelle il évolue, c'est ainsi qu'il s'est engagé :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Depuis 2014, aux côtés du Réseau Alliances, en faveur d'un programme d'accompagnement à l'emploi qui s'adresse particulièrement aux jeunes issus de la diversité. Appelé Groupe de Dynamique d'Embauche (GDE), ce dispositif mobilise, pendant une durée de neuf mois, des salariés du Groupe, qui, dans une démarche volontaire, ont choisi de s'impliquer dans l'accompagnement de ces jeunes. • Eurotunnel a accueilli des jeunes filles âgées de 8 à 10 ans lors d'un atelier d'initiation à la programmation. Cette démarche s'inscrit dans la volonté d'éveiller les jeunes filles aux métiers du numérique dès leur plus jeune âge. 	
	<p>➤ Participation et leadership dans les efforts plus larges des organisations d'employeurs (niveau international et national) pour relever collectivement les défis concernant les normes du travail dans les pays d'opération, éventuellement dans une approche tripartite (entreprises, syndicats, gouvernements)</p>	<p>Le handicap est une autre dimension importante de la politique de diversité du Groupe, qui soutient l'insertion, la formation professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap. En même temps qu'il favorise le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, le Groupe collabore avec le secteur protégé et adapté en faisant appel à des entreprises d'insertion par le travail de personnes handicapées et / ou à des centres d'aide par le travail. C'est ainsi qu'un accord, toujours en cours, a été conclu en 2010 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés entre l'AFAPEI (Association Frontalière des Parents et Amis de l'Enfance Inadaptée) et ESGIE. Le 23 juillet 2013, une convention cadre de partenariat a été signée entre le Groupe et l'Association des Paralysés de France (APF Entreprises), par laquelle le Groupe s'engage à solliciter l'APF pour toute prestation entrant dans ses domaines de compétence. Dans le cadre de ce partenariat, ESGIE a fréquemment sollicité l'APF pour différentes prestations. Cette collaboration assure une activité à temps plein pour deux personnes en contrat à durée indéterminée.</p> <p>Comme en 2017, le Groupe a mené en interne, en 2018, plusieurs actions de sensibilisation sur le handicap avec la société spécialisée</p>	<p><i>Cf. Document de Référence, chapitre 6.2.4 ; p.204</i></p>

		« Made in TH », incluant, un ambassadeur dédié, l'organisation d'une permanence mensuelle sur site, la conduite d'entretiens et la mise en place de mesures d'accompagnement. Par ailleurs, une action de formation a été mise en place dans le cadre d'un partenariat entre Getlink et une agence de travail temporaire d'insertion spécialisée dans l'accompagnement des personnes handicapées. Parallèlement, une autre action a été conduite avec la Direccte des Hauts- de- France, qui a permis l'insertion d'un travailleur handicapé pour un contrat de prestation d'un an.	
<i>Critère 7 : La COP décrit les systèmes de management en place pour intégrer les principes relatifs au travail</i>			
<i>Les bonnes pratiques en place au sein du Groupe</i>	➤ Politiques, procédures et activités pertinentes planifiées pour remplir ce critère	La direction des ressources humaines Groupe a mis en place un reporting de suivi mensuel sur un ensemble d'indicateurs sociaux (santé, sécurité, absentéisme, turnover, formation, etc.) qui implique toutes les filiales du Groupe. Ceci lui permet de mesurer les progrès réalisés par rapport aux objectifs fixés ou de proposer des solutions en cas de détérioration de la situation sociale de l'entreprise.	<i>Cf. Document de Référence, chapitre 4.2.5 ; p.176</i>
	➤ Evaluations des risques et impacts concernant les normes du travail	Un comité de sécurité et sûreté veille a pour vocation de suivre les questions de sécurité et de sûreté dans chacun de secteurs d'activité du Groupe. Le comité assure le suivi des indicateurs de sécurité individuelle et collective et celui des programmes d'action correspondants. Le comité suit également les indicateurs des accidents de travail des salariés de la Liaison Fixe et des sous-traitants présents sur le site ; il appuie les démarches lancées en vue de l'amélioration des résultats dans ce domaine. En particulier celles visant à développer la culture de sécurité dans l'entreprise. Les questions de sûreté (prévention des tentatives clandestines de traversée de la Manche ou d'intrusions illégales sur le site de Coquelles, coordination avec les autorités des Etats pour le renforcement des contrôles, cyber-sécurité) restent une préoccupation importante pour le comité. En 2018, le comité s'est réuni cinq fois sur des sujets relatifs à la Concession, deux fois sur des sujets relatifs à Europorte. Entre le début de l'année et le 20 février 2019, le comité s'est réuni deux fois dont une réunion spécifique au dossier ElecLink pour apprécier les diligences de	

		<p>l'entreprise dans les travaux et études de sécurité et sûreté d'ensemble du projet.</p> <p>Il est à noter également que :</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Chaque filiale du Groupe dispose de sa propre direction de sécurité qui s'emploie à promouvoir une culture de prévention en matière de sécurité, l'objectif étant d'aboutir progressivement à un environnement de travail sûr et salubre. C'est ainsi qu'un suivi régulier des performances sécurité est assuré par chacune des entités dans le cadre d'une recherche d'amélioration continue et de déploiement d'actions correctives éventuellement nécessaire.</i> • <i>L'ensemble des événements de sécurité est enregistré et analysé afin de faire l'objet de recommandations puis de plans d'actions.</i> • <i>Une analyse de matérialité, qui a intégré la consultation des principales parties prenantes internes et externes du Groupe, a permis d'identifier et hiérarchiser les principaux enjeux RSE internes et externes du Groupe. Elle a également permis d'identifier les opportunités et risques présents et futurs susceptibles d'impacter de manière significative ses parties prenantes, son environnement et / ou sa performance économique.</i> 	
	<p>➤ Mécanismes de dialogue avec les syndicats</p>	<p>La mise en œuvre de formes efficaces de dialogue social avec les salariés a été identifiée, lors de l'exercice de matérialité conduit par le cabinet KPMG, comme un enjeu très important. Le Groupe accorde une place importante au dialogue social, particulièrement dans le cadre des négociations avec les instances représentatives du personnel. Le Groupe a en effet œuvré, de longue date, à l'instauration de relations sociales pérennes et constructives avec l'ensemble de ses collaborateurs.</p> <p>Au cours de l'exercice 2018, 19 accords majoritaires ont été signés par les filiales du Groupe portant sur des thèmes tels que <i>l'égalité femmes / hommes, les fins de carrières ou les négociations salariales</i>. 8 accords ont été signés au niveau du Groupe.</p>	<p><i>Cf. Document de Référence, chapitre 6.3.2 ; p.209</i></p>
	<p>➤ Attribution des responsabilités relatives aux normes de travail dans l'organisation</p>	<p>Les Direction des ressources humaines des filiales, appuyées par la direction RH Groupe, sont en charge de la définition et de la mise en application de la politique sociale.</p>	

		<p>Concernant l'hygiène/santé/sécurité, les directions sécurité de chaque filiale du Groupe, les comités sociaux et économiques (CSE) par le biais des Commissions de santé, de sécurité et des conditions de travail (CSSCT) ou Occupational Health Service au Royaume-Uni ainsi que les services de médecine du travail coopèrent. L'ensemble de ces acteurs veillent à la protection de la santé des salariés ainsi qu'à l'amélioration de leurs conditions de travail. Ils analysent les risques professionnels et vérifient-y compris par des enquêtes et des inspections- le respect des règles en vigueur.</p> <p>Au sein du conseil d'administration, Un comité de sécurité et de sûreté veille à ce que les dispositifs et procédures propres à assurer la sécurité des clients, des salariés, des sous-traitants et de l'ensemble des parties prenantes soient en place.</p>	
	<p>➤ Sensibilisation interne et formation sur les normes du travail dans l'organisation</p>	<p>Getlink a poursuivi en 2018 ses actions en matière de santé et sécurité à travers l'organisation de sessions de sensibilisation et de formation à destination de ses collaborateurs :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Une campagne de sensibilisation, intitulée « La sécurité fait son cinéma », a été lancée par la direction générale d'Eurotunnel en 2016, et s'est poursuivie en 2018, sous l'appellation « La minute sécurité ». Basée sur des vidéos de format court diffusées sur l'intranet de l'entreprise, cette campagne vise à susciter une prise de conscience plus grande autour de la sécurité et à promouvoir et à partager les meilleures pratiques ;</i> ▪ <i>La semaine de la sécurité organisée en juin 2018 sur l'ensemble des sites Europorte a porté cette année sur le thème « la sécurité au travail » et plus précisément, les accidents de travail et la mise en place d'un plan d'action pour les réduire.</i> <p>Le Groupe poursuit par ailleurs une dynamique de progrès par :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>La formation en s'engageant à accentuer une culture commune dans le domaine de la sécurité et en organisant des formations dédiées pour les collaborateurs du Groupe. Plus de 23 000 heures de formation ont été en effet consacrées à la sécurité en 2018.</i> 	<p><i>Cf. Document de Référence, chapitre 6.3.1 ; p.207</i></p>

		<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>L'innovation et le progrès technique : Getlink donne les moyens à ses collaborateurs de travailler en sécurité, grâce aux équipements, à des systèmes performants, aux innovations.</i> ▪ <i>Un renforcement de l'implication et de la mobilisation des lignes hiérarchiques de proximité et le suivi, l'écoute et par des actions de prévention mises en œuvre par le service de santé au travail.</i> 	
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Engagement actif avec les fournisseurs concernant les défis relatifs aux normes de travail 	<p>Les conditions générales d'achat, ainsi que les appels d'offres et cahiers des charges contiennent des rappels aux obligations légales en matière sociale et au respect des principes fondamentaux de la Charte éthique du Groupe.</p> <p>Des questionnaires santé / sécurité sont envoyés aux fournisseurs et sous-traitants lors des appels d'offres</p>	
Critère 8 : La COP décrit les mécanismes de contrôle et d'évaluation en place pour l'intégration des principes liés aux normes du travail			
Les bonnes pratiques en place au sein du Groupe	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Politiques, procédures et activités pertinentes planifiées pour remplir ce critère 	<p>Le référentiel de contrôle et les procédures du reporting et d'informations d'indicateurs sociaux du Groupe sont régulièrement revus et mis à jour.</p> <p>Ces procédures définissent les rôles et les responsabilités de chaque acteur du processus du reporting, les méthodes de collecte de l'information, les contrôles, la consolidation et l'évaluation des informations transmises par les différentes directions des ressources humaines des filiales.</p>	
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Système pour tracer et mesurer la performance 	<p>Chaque filiale dispose de son système de saisie des indicateurs sociaux, lesquels sont consolidés au niveau de la direction des ressources humaines Groupe.</p>	
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Dialogue avec les représentants des organisations des travailleurs pour vérifier les progrès effectués et identifier les priorités pour l'avenir 	<p>En France, chaque filiale dispose de son Comité social et économique et de sa Commission de sécurité, de santé et des conditions de travail qui se réunissent selon les règles de fonctionnement propres à chaque comité.</p>	

		Au Royaume-Uni, le <i>Company Council et le Safety, Health and Environment Committee</i> sont les deux instances pour les salariés ESL avec lesquelles est instauré un dialogue permanent.	
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Audits ou autres mesures pour contrôler et améliorer les normes de travail dans les entreprises dans la chaînes logistiques en ligne avec les normes de travail internationales 	Des audits sont régulièrement effectués par le service de l'audit qualité des différentes filiales.	

Politiques et procédures fiables concernant la protection de l'environnement


Principe 7 : Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement

Principe 8 : Les entreprises sont invitées à entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement

Principe 9 : Les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement

Critère 9 : La COP formule des engagements, stratégies ou politiques précis dans le domaine du respect de l'environnement

<i>Les bonnes pratiques en place au sein du Groupe</i>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Politiques, procédures et activités pertinentes planifiées pour remplir ce critère 	Getlink s'est doté d'une politique RSE formelle, portée et soutenue au plus haut niveau de l'organisation par le Président-Directeur général et le conseil d'administration. Entrée en vigueur en 2015, cette politique décline les principes, les enjeux et les engagements du Groupe. Des objectifs RSE sont définis chaque année et font partie des objectifs assignés aux directeurs et responsables des différentes entités du Groupe.	
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Référence aux conventions internationales et à d'autres dispositifs internationaux 	La politique RSE de Getlink s'inscrit dans le respect des droits fondamentaux tels que définis dans les grands principes internationaux : la déclaration universelle des droits de l'Homme de 1948 et la déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail de l'Organisation Internationale du Travail, les principes directeurs de l'OCDE à l'attention des entreprises multinationales ainsi que les principes du Pacte mondial des Nations-Unies (Global Compact). Getlink soutient, adhère et participe activement au World Forum de l'Economie responsable et aux valeurs qu'il promeut.	

	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Réflexion sur la pertinence de la gestion durable de l'environnement pour l'entreprise 	<p>L'exercice de matérialité conduit par KPMG a permis de classer la politique générale en matière d'environnement parmi les enjeux prioritaires et la formation des salariés sur l'environnement parmi les enjeux importants pour Getlink.</p> <p>L'engagement environnemental du Groupe se focalise sur les enjeux jugés les plus matériels, tels qu'identifiés dans le cadre de l'analyse de matérialité :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ La <i>politique générale en matière de gestion de l'environnement et notamment la formation des salariés en matière d'environnement</i> ; ▪ La <i>gestion des consommations d'énergie et le recours aux énergies renouvelables</i> ; ▪ La <i>politique d'économie circulaire et la gestion des déchets</i>. 	<p>Cf. Document de Référence, chapitre 6.5.</p> <p> Questionnaire Développement dur</p>
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Politique d'entreprise écrite sur la gestion durable de l'environnement 	<p>Dans sa Charte RSE, le Groupe a identifié cinq enjeux majeurs, qui répondent aux questions centrales énoncées par les grands textes fondateurs et les différents référentiels et normes internationaux (Global compact, GRI, ISO 26000). Parmi ces enjeux, considérés comme importants, l'enjeu environnemental a été identifié comme prioritaire</p>	
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Intégration de standards environnementaux minimums dans les contrats avec les fournisseurs et autres partenaires 	<p>Les conditions générales d'achat, ainsi que les appels d'offre et cahiers des charges contiennent des rappels aux obligations légales en matière sociale et au respect des principes fondamentaux de la Charte éthique du Groupe.</p> <p>Un questionnaire « Développement durable » est envoyé aux fournisseurs et sous-traitants lors des appels d'offres.</p> <p>Un article « Exigences environnementales » a par ailleurs été inséré dans les contrats des sous-traitants.</p>	
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Engagements spécifiques et objectifs pour des années déterminées 	<p>Dans sa Politique RSE, le Groupe s'engage pour l'année 2018 à agir en cohérence avec les principes du développement durable et conformément aux 3 principes du Pacte mondial relatifs à l'environnement. Pour y parvenir, le Groupe agit sur quatre axes :</p>	

		<ul style="list-style-type: none"> • <i>réduire les impacts environnementaux de ses propres opérations, en mettant l'accent sur la baisse des émissions de gaz à effet de serre, la réduction de nos consommations d'énergie, l'accroissement de la flotte des voitures électriques et l'optimisation de la gestion des déchets ;</i> • <i>sensibiliser le personnel aux gestes éco-citoyens ;</i> • <i>choisir des produits innovants et respectueux de l'environnement ;</i> • <i>renforcer les actions en faveur de la protection de la diversité.</i> <p>Au-delà de ces engagements, Getlink porte une attention particulière à l'approche environnementale de ses fournisseurs, auxquels il est demandé la mise en œuvre d'actions en faveur de la protection de l'environnement.</p> <p>Le Groupe s'est fixé pour 2019 un objectif de valorisation supérieure à 95 %, à périmètre constant.</p> <p>Le Groupe promeut par ailleurs un plan de digitalisation pour tendre vers une démarche zéro papier.</p> <p>Eurotunnel s'est fixé comme objectif de mettre en place un plan de recyclage des gobelets plastiques dans les bâtiments administratifs de la partie française de la Concession.</p> <p>Pour suivre l'évolution de ses émissions de gaz à effet de serre, Getlink a établi un indicateur, à savoir, pour le périmètre du Groupe, le ratio gaz à effet de serre sur chiffre d'affaires. Getlink s'est fixé pour objectif de réduire ce ratio de 5% minimum sur cinq ans à taux de change et périmètre constants.</p>	<p><i>Cf. Document de Référence ; chapitre 6, point 6.5. ; pp.213-214</i></p>
<p>Critère 10 : La COP décrit les systèmes de management en place pour intégrer les principes relatifs à la gestion de l'environnement</p>			
<p>Les bonnes pratiques en</p>	<p>➤ Politiques, procédures et activités pertinentes planifiées pour remplir ce critère</p>	<p>Getlink a mis en place une politique de suivi et de gestion des émissions de gaz à effet de serre de ses filiales et ce, en anticipation de la parution des décrets d'application de l'article 228 – II de la loi dite « Grenelle 2 »</p>	

<p>place au sein du Groupe</p>		<p>relatifs à l'information que doit obligatoirement fournir toute personne qui commercialise ou organise une prestation de transport, sur la quantité de dioxyde de carbone émise par le ou les modes de transport utilisé pour réaliser cette prestation.</p> <p>Getlink est certifié The Carbon Trust Standard depuis 2009. La maîtrise de la gestion des émissions de gaz à effet de serre a fait l'objet d'un audit en 2011 par cette organisation indépendante qui a établi à 2010 le « point zéro » en matière d'émissions de gaz à effet de serre pour l'ensemble des activités du Groupe. En 2017, Getlink a obtenu, sur le périmètre de la Liaison Fixe, le renouvellement de la certification Carbon Trust Standard pour sa politique et ses résultats en matière de réduction de son empreinte carbone sur la période 2015-2016. Le renouvellement de cette certification couvrant la période 2017-2018 sera soumis à un audit au cours du second trimestre 2019.</p>	<p><i>Cf. Document de Référence ; chapitre 6, point 6.5 ; p.212</i></p>
	<p>➤ Evaluations des risques et impacts environnementaux</p>	<p>Une revue de risque est conduite chaque année sur l'ensemble des activités du Groupe et des filiales par les services de l'audit interne et le risque management.</p> <p>Ces risques sont décrits au chapitre 4 du Document de référence.</p> <p>En application de la loi no 76-663 du 19 juillet 1976 relative aux installations classées pour la protection de l'environnement (ICPE), les sites du terminal de Coquelles et de Sangatte constituent des ICPE du fait des éventuels dangers ou inconvénients que peuvent représenter pour la commodité du voisinage, la santé et la sécurité, la nature et l'environnement, les activités notamment de réfrigération, climatisation, stockage et utilisation de liquides inflammables, atelier d'entretien, peintures. Ces activités sont énumérées dans une nomenclature qui, en fonction de la gravité des dangers ou des inconvénients qu'elles peuvent engendrer, les soumet, soit à déclaration, soit à demande d'autorisation auprès de la préfecture du Pas-de-Calais et sont contrôlées par la direction régionale de l'environnement, de l'aménagement et du logement (DREAL). De même, en application de la loi no 92-3 du 3 janvier</p>	

		<p>1992 sur l'eau, le Concessionnaire France Manche doit soumettre à autorisation de l'autorité administrative ses projets d'installations ou ouvrages situés en dehors du périmètre ICPE, ainsi que les travaux ou activités réalisés en dehors du périmètre ICPE, susceptibles de présenter des dangers pour la santé et la sécurité publique, de nuire au libre écoulement des eaux, de réduire la ressource en eau, d'accroître notablement le risque d'inondation ou de porter gravement atteinte à la qualité ou à la diversité du milieu aquatique.</p>	
	<p>➤ Evaluations de l'impact de cycle de vie des produits, assurant des politiques de gestion écologiques</p>	<p>Entreprise ferroviaire innovante et gestionnaire responsable d'infrastructures, Getlink se singularise, dès l'origine, par sa conception du développement durable, laquelle concilie performance économique, aménagement du territoire et impératif écologique :</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>une liaison souterraine qui évite toute interaction avec l'écosystème marin ;</i> • <i>un système de transport qui limite par nature les impacts sur l'environnement (pollue vingt fois moins que les ferries : un camion transporté à bord d'une Navette émet 8,8 kg de CO₂ au lieu de 158 kg sur un ferry) ;</i> • <i>la traction électrique adoptée est un facteur majeur de la réduction de l'empreinte carbone et des émissions de gaz à effet de serre ;</i> • <i>une politique d'économies au quotidien de l'énergie électrique (avec une électricité à 90 % d'origine nucléaire ou hydraulique, donc sans émanation de CO₂) ;</i> • <i>un passage des Navettes Camions de 30 à 32 wagons sans consommation énergétique supplémentaire significative ;</i> • <i>le remplacement des locomotives diesel pour les travaux et l'entretien par des wagons rendus autonomes grâce à une motorisation électrique alimentée par batteries ;</i> • <i>L'achat de nouveaux wagons pour l'acheminement par le rail de semi-remorques routiers sur des autoroutes ferroviaires est considéré de ce point de vue comme une action en faveur de la réalisation d'économies d'énergie.</i> • <i>La mise en exploitation de la première nouvelle Navette composée de 32 wagons d'autoroute ferroviaire, effective depuis fin décembre 2017, a</i> 	

		<p><i>permis de valoriser l'attribution des Certificats d'Economie d'Energie dans le cadre de l'opération CEE « Wagon d'autoroute ferroviaire ».</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Depuis 2016, suite à l'installation de variateurs électroniques nouvelle génération, moins consommateurs d'énergie l'entreprise peut moduler la variation des ventilateurs de refroidissement.</i> • <i>Fin 2018, la flotte de véhicules 100 % électriques circulant sur les terminaux de la Concession a atteint 38 véhicules.</i> • <i>Europorte France a mis en place une démarche éco conduite visant à sensibiliser les conducteurs de trains grandes lignes à l'impact de leur comportement de conduite sur les consommations d'énergie. Cette démarche prévoit également l'installation d'équipements techniques visant à réduire la consommation des locomotives, ainsi que des systèmes d'aide à la conduite, en fonction des caractéristiques du réseau et du train, permettant au conducteur de mieux appliquer la conduite économique. Europorte France utilise sept locomotives de moyenne puissance d'un nouveau modèle (Vossloh type DE18), qui pour une utilisation équivalente, permettent une réduction de la consommation de carburant de 15 à 20 % grâce à un système start & stop et à des moteurs.</i> <p>Selon les résultats de l'exercice de matérialité, la politique d'économie circulaire et la gestion des déchets figurent parmi les enjeux importants pour Getlink. Le Groupe applique une stratégie de collecte et traitement de déchets privilégiant la valorisation ou le réemploi. Les déchets produits sont essentiellement liés aux activités industrielles et leur nature et quantités peuvent fluctuer selon les années en fonction des projets conduits.</p> <p>Pour la partie française de la Liaison Fixe, les déchets industriels non dangereux sont triés afin <u>d'être valorisés à près de 97 %</u>. Ce processus a été possible grâce à l'émergence de nouvelles filières de combustible solide de récupération (CSR). Trois formes de valorisation sont possibles : la valorisation par amélioration du tri, le rachat de déchets puis exutoires, la valorisation ou reprise gratuite.</p> <p>Conformément au protocole de Montréal de 1992, des actions sont mises en œuvre pour réduire l'émission de l'ensemble des gaz</p>	<p><i>Cf. Document de Référence ; chapitre 6, point 6.5.1, p.214</i></p>
--	--	--	--

		<p>amenuisant la couche d’ozone. Le halon est en cours de démantèlement des infrastructures de la Liaison Fixe. Les gaz réfrigérants utilisés dans les canalisations de refroidissement de Sangatte et Shakespeare Cliff ont également remplacés en totalité pour la partie française et pour moitié pour la partie britannique par de nouveaux groupes froids, sans grand effet négatif sur l’environnement et présentant une meilleure performance énergétique.</p> <p>Depuis 2015, le Groupe met à disposition des clients voyageant à bord de voitures électriques des solutions de recharge rapides et gratuites, sur le site de la Liaison Fixe de Coquelles (Pas de Calais) et de Folkestone (Kent) : en trente minutes, ils peuvent ainsi charger 80 % de la capacité des batteries (chargeurs universels). Le nombre de clients empruntant la Navette Passager en voiture électrique est passé de 40 en 2014, 800 en 2015 à 5 805 en 2017 et à environ 10 000 en 2018.</p> <p>Disposant de réserves foncières importantes en France et au Royaume-Uni, les Concessionnaires ont implanté dès la construction du Tunnel des espaces naturels de plusieurs dizaines d’hectares dédiés à la préservation et au développement de la biodiversité :</p> <ul style="list-style-type: none"> • En France : Les « Jardins ordonnés », avec leurs sept hectares de plan d’eau, constituent une aire de repos très appréciée des espèces migratrices et un espace de nidification essentiel pour de nombreux oiseaux. • Au Royaume-Uni, la réserve naturelle de Samphire Hoe accueille chaque année plus de 80 000 visiteurs. 	<p><i>Cf. Document de Référence ; chapitre 6, point 6.5.1, p.213</i></p>
	<p>➤ Attribution des responsabilités dans l’organisation</p>	<p>Les différentes directions Sécurité et Développement durable des filiales assurent un suivi des consommations énergétiques.</p> <p>Le comité corporate examine les questions qui concernent les orientations environnementales du Groupe et en rend compte au conseil d’administration. Le Comité a notamment pour mission d’examiner les performances de l’ensemble des filiales du Groupe en matière d’environnement et les orientations stratégiques destinées à</p>	

		<p>promouvoir la gestion environnementale, préserver les ressources naturelles et limiter les impacts de l'activité du Groupe sur l'environnement.</p> <p>La Direction des ressources humaines Groupe assure un suivi et une consolidation des données environnementales des différentes entités du Groupe.</p>	
	➤ Sensibilisation interne et formation sur la gestion durable de l'environnement pour la direction et les employés	Dans le cadre d'un séminaire d'accueil dans l'entreprise, chaque nouveau salarié est informé de la politique environnementale de l'entreprise, ses objectifs et l'organisation mise en œuvre pour minimiser l'impact de son activité sur l'environnement.	
	➤ Autres bonnes pratiques	<p>Un écocompareur est disponible sur le site Internet « Le Shuttle », afin de permettre aux clients de calculer l'émission de CO₂ moyenne économisée en utilisant les Navettes Passagers.</p> <p>https://www.eurotunnel.com/fr/professionnels/autocaristes/eco-comparateur/</p>	

Critère 11 : La COP décrit les mécanismes de contrôle et d'évaluation en place pour l'intégration des principes liés à la gestion durable de l'environnement

Les bonnes pratiques en place au sein du Groupe	<p>➤ Politiques, procédures et activités pertinentes planifiées pour remplir ce critère</p>	<p>Dès 2002, les Concessionnaires Eurotunnel ont mis en place un système de management de l'environnement basé sur les exigences de <u>la norme ISO 14001.</u></p> <p>Avec une démarche <u>d'évaluation SQAS Rail (Safety and Quality Assessment System)</u> tous les trois ans depuis 2014 pour l'ensemble du périmètre des filiales françaises d'Europorte, Europorte s'inscrit ainsi dans une démarche d'amélioration continue. Cette évaluation vient compléter les <u>certifications MASE et ISO 9001.</u></p> <p>Chez Socorail, la filiale d'Europorte spécialisée notamment dans la gestion logistique sur des sites industriels, les avancées réalisées en matière de protection de l'environnement et de sécurité sont saluées par le renouvellement des certifications ISO 9001 (Management de la</p>	<p><i>Cf. Document de Référence ; chapitre 6, point 6.5.1 p.213.</i></p>
--	---	--	--

		qualité), MASE (Manuel d'Amélioration Sécurité des Entreprises) et SQAS (Safety & Quality Assessment for Sustainability). La branche Gestion des Infrastructures de Socorail a lancé une démarche d'obtention du MASE en 2018 pour une certification prévue en 2019.	
	➤ Système pour tracer et mesurer la performance	L'ensemble des indicateurs environnementaux sont suivis par les différentes directions Sécurité et Développement Durable des filiales et par la Direction des ressources humaines Groupe et sont publiés une fois par an dans le Document de Référence, le Rapport d'activité et le Rapport RSE du groupe.	
	➤ Examen de la direction pour contrôle et améliorer les résultats	Le Comité Corporate a pour mission d'examiner les performances de l'ensemble des filiales du Groupe en matière d'environnement et les orientations stratégiques destinées à promouvoir la gestion environnementale, préserver les ressources naturelles et limiter les impacts de l'activité du Groupe sur l'environnement.	
	➤ Audits ou autres mesures pour contrôler et améliorer les normes de travail en ligne avec les normes de travail internationales	Depuis 2016, le Groupe travaille à la mise en place d'actions d'amélioration des performances énergétiques identifiées lors d'audits énergétiques complets des activités de la Concession.	
	➤ Résultats de l'intégration des principes relatifs à l'environnement	Le Groupe n'a pas constitué de provision pour risque en matière d'environnement, ni versé au cours de l'exercice, d'indemnités en exécution d'une décision judiciaire en matière d'atteinte à l'environnement. L'obligation de constituer une garantie financière, telle que définie par l'article L. 516-1 du Code de l'environnement pour couvrir d'éventuels dommages à l'environnement, ne s'applique pas aux activités du Groupe. Le Groupe n'a été soumis à aucune amende de quelque nature que ce soit ni n'a été sujet à des rapports de non-conformité liés à ses activités.	<i>Cf. Document de Référence ; chapitre 6, point 6.5.1 p.214</i>

<u>Politiques et procédures fiables concernant la lutte contre la corruption</u>			
<u>Principe 10: Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin</u>			
<u>Critère 12 : La COP formule des engagements, stratégies ou politiques précis dans le domaine de l'anti-corruption</u>			
Les bonnes pratiques en place au sein du Groupe	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Politiques, procédures et activités pertinentes planifiées pour remplir ce critère 	<p>La Charte éthique du Groupe déployée auprès de l'ensemble des collaborateurs et revue pour la dernière fois en décembre 2018, formalise l'ensemble des règles de conduite que s'impose Getlink, en donnant un cadre à chaque collaborateur afin de le guider dans ses choix et attitudes en faisant preuve de discernement.</p> <p>La Charte éthique présente de façon pédagogique les règles et les comportements à adopter par tous, illustrés par des exemples concrets. Elle précise également les rôles des managers et des collaborateurs dans la mise en œuvre de la Charte au quotidien. Elle est complétée par un dispositif d'alerte (Politique lanceur d'alerte) mis en place à destination des collaborateurs pour leur permettre de signaler directement au Compliance Officer du Groupe, toute suspicion de violation des règles applicables ou d'obtenir aide et conseil relativement à son contenu et son application.</p> <p>La procédure ACHA 0019 (code de déontologie) énonce les normes éthiques du Groupe. Ces normes assurent non seulement la conformité avec les lois et règlement applicables, mais au-delà des critères légaux, permettent de développer un climat de confiance dans les échanges entre les représentants du Groupe et les acteurs du monde extérieur. Chaque acheteur ou collaborateur du Groupe s'engage à respecter le code de déontologie et à rechercher des fournisseurs qui partagent ses engagements. Les procédures d'appel d'offres garantissent l'égalité de traitement des fournisseurs lors des consultations.</p>	Cf. Charte Ethique et Comportements Supra

		<p>Getlink s'est doté d'un programme spécifique de lutte contre la corruption et de sensibilisation aux pratiques éthiques (le Programme de Conformité). Ce programme a été complété d'outils de prévention aux risques. Piloté par une équipe fonctionnelle pluridisciplinaire, ce programme s'appuie sur un dispositif comprenant des outils de sensibilisation et un système d'alerte dans une démarche de prévention et d'amélioration continue. Dans une perspective d'amélioration continue, Getlink a décidé de déployer en 2019, une initiative de sensibilisation à la conformité dont l'éventail de contenus, de mécanismes et d'outils vise à offrir la flexibilité nécessaire au développement d'une approche qui répond aux besoins métiers et s'adapte à la culture de Getlink. Ce programme s'appelle « Get compliant 2019 ».</p>	<p><i>Cf. Document de Référence ; chapitre 6, point 6.4.2 ; p.211</i></p>
	<p>➤ Soutien de la direction envers la lutte contre la corruption</p>	<p>La Charte Ethique a été validée par le Conseil d'Administration en Janvier 2013.</p> <p>Les Directions Achats et Juridique, comme la Direction du Groupe soutiennent activement la lutte contre la corruption et sont très attentives à l'application des politiques et procédures en place.</p>	
	<p>➤ Politique formelle et publique de tolérance-zéro pour la corruption</p>	<p><u>La Charte Ethique</u> précise notamment que : « Aucun collaborateur de Getlink ne doit accorder directement ou indirectement à un tiers des avantages indus, de quelque nature qu'ils soient et par quelque moyen que ce soit, dans le but d'obtenir ou de maintenir une transaction commerciale ou un traitement de faveur.</p> <p>La corruption d'agents publics, sous toutes ses formes, est interdite ».</p> <p>Les relations entre Getlink et ses fournisseurs dépassent le simple achat de biens et de services. La procédure ACHA 0019 (code de déontologie) énonce les normes éthiques du Groupe. Ces normes assurent non seulement la conformité avec les lois et règlement applicables mais au-delà des critères légaux, permettent de développer un climat de</p>	

		<p>confiance dans les échanges entre les représentants du Groupe et les acteurs du monde extérieur.</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Chaque acheteur ou collaborateur du Groupe s'engage à respecter le code de déontologie et à rechercher des fournisseurs qui partagent ses engagements.</i> • <i>Les procédures d'appel d'offres en place au sein du Groupe garantissent l'égalité du traitement des fournisseurs lors des consultations.</i> • <i>Le non-respect des règles éthiques ou du code de déontologie par les salariés du Groupe peut faire l'objet de mesures disciplinaires.</i> • <i>Les Directions Achats des différentes entités ont pris des actions qui, au-delà de la référence faite dans tous les nouveaux contrats à la Charte Ethique et Comportements de Getlink, visent à exiger de leurs fournisseurs le respect de ses principes fondamentaux, et de souscrire à la Politique de Conformité (article 23). L'article 23.2.1 engage le fournisseur à « respecter la réglementation française en vigueur en matière de corruption, ainsi que la loi britannique sur la corruption, notamment le « Bribery Act 2010 » au Royaume-Uni.</i> <p>Depuis 2017, les entreprises sont responsables si l'une de leurs personnes associées (y compris les employés, clients, fournisseurs) facilite l'évasion fiscale au Royaume-Uni ou à l'étranger (UK Criminal Finances Act 2017). Le Groupe a réalisé une cartographie des risques de son exposition à la facilitation de l'évasion fiscale et les procédures de prévention associées sont actuellement mise en place.</p>	<p><i>Cf. Document de Référence ; chapitre 6, point 6.4.2 ; p.211</i></p>
	<p>➤ Autres bonnes pratiques</p>	<p>Getlink est signataire depuis janvier 2012 de la Charte Relations fournisseur responsables. Cette charte se décline en dix engagements pour des achats responsables, permettant d'assurer une vraie relation partenariale entre donneurs d'ordres et leurs fournisseurs, dans le respect des droits et devoirs respectifs. Elle engage notamment à assurer une équité financière vis-à-vis des fournisseurs, à respecter le principe de transparence, à intégrer la problématique environnementale ou encore, à veiller à la responsabilité territoriale de son entreprise. Elle constitue en cela une action destinée à prévenir la corruption.</p>	

		Getlink participe en outre aux comités de pilotage de la charte et du <i>label « Relations fournisseurs responsables »</i> et manifeste clairement sa volonté de s'inscrire dans cette démarche de labellisation en prolongement de la mise en œuvre des dix engagements de la charte.	
<i>Critère 13 : La COP décrit les systèmes de management en place pour intégrer les principes relatifs à la lutte contre la corruption</i>			
<i>Les bonnes pratiques en place au sein du Groupe</i>	➤ Politiques, procédures et activités pertinentes planifiées pour remplir ce critère	Outre sa diffusion sur les sites Internet et Intranet des entités de Getlink, la <i>Charte Ethique et Comportements</i> est remise systématiquement à l'occasion de la signature d'un contrat avec un salarié, un fournisseur et un sous-traitant.	
	➤ Procédures des Ressources humaines qui soutiennent l'engagement ou la politique anti-corruption	Les politiques RH des entités du Groupe contiennent un code de déontologie, qui décrit les principes moraux et valeurs éthiques régissant l'activité de l'organisation. Il définit les règles de comportement acceptable dans l'environnement professionnel et aide à les comprendre et à les respecter. Il précise les politiques et les lois qui devront être connues par l'ensemble des collaborateurs pour exercer correctement leurs activités professionnelles et il présente la politique d'entreprise en matière de fraude. Dans le cadre d'un séminaire d'accueil dans l'entreprise, chaque nouveau salarié est informé de la politique et des procédures RH relatives au code déontologique et à la Charte Ethique et Comportements, qui lui est remise.	
	➤ Canaux de communication et mécanismes de suivi pour rapporter les préoccupations ou demander conseil	La Charte Ethique précise les modalités d'alerte que les collaborateurs peuvent utiliser.	

Critère 14 : La COP décrit les mécanismes de contrôle et d'évaluation en place pour l'intégration des principes liés à l'anti-corruption

Les bonnes pratiques en place au sein du Groupe	➤ Politiques, procédures et activités pertinentes planifiées pour remplir ce critère	La revue des risques annuelle couvre également cet élément.	<p><i>Cf. Charte Ethique et Comportements, p.31</i></p> <p><i>Cf. Document de Référence ; chapitre 6, point 6.4.2 p.211</i></p>
	➤ Processus pour gérer les incidents	Un dispositif d'alerte interne et un référent éthique sont en place concernant tout risque de corruption. Une adresse de messagerie « mailto:contact.ethic@getlinkgroup.com » est mise à disposition des parties prenantes internes et externes, qui rencontrerait des difficultés ou aurait des interrogations concernant la délimitation ou l'application des règles de la Charte Ethique.	
	➤ Autres bonnes pratiques	Getlink s'est doté d'un programme spécifique de lutte contre la corruption et de sensibilisation aux pratiques éthiques (le Programme de Conformité). Ce programme a été complété d'outils de prévention aux risques. Piloté par une équipe fonctionnelle pluridisciplinaire, ce programme s'appuie sur un dispositif comprenant des outils de sensibilisation et un système d'alerte dans une démarche de prévention et d'amélioration continue. Dans une perspective d'amélioration continue, Getlink a décidé de déployer en 2019, une initiative de sensibilisation à la conformité dont l'éventail de contenus, de mécanismes et d'outils vise à offrir la flexibilité nécessaire au développement d'une approche qui répond aux besoins métiers et s'adapte à la culture de Getlink. Ce programme s'appelle « Get compliant 2019 ».	

II. Agir pour soutenir les objectifs plus larges des Nations Unies

Critère 15 : La COP décrit les contributions du cœur de métier aux objectifs et problématiques plus larges de l'ONU

Les bonnes pratiques en	➤ Politiques, procédures et activités pertinentes planifiées pour remplir ce critère	La vision stratégique de Getlink telle qu'elle est traduite en partie dans sa Charte RSE est en phase avec les objectifs et les enjeux du Pacte mondial de l'ONU. Dans sa charte, le Groupe a identifié cinq enjeux majeurs, qui répondent aux questions centrales énoncées par les grands	
--------------------------------	--	--	--

<p>place au sein du Groupe</p>		<p>textes fondateurs et les différents référentiels et normes internationaux (Global compact, GRI, ISO 26000). L'univers de ces enjeux est de plusieurs ordres : social, sociétal, environnemental, économique et éthique.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les enjeux sociaux : respecter les droits des salariés • Les enjeux territoriaux : développer les liens de proximité avec le territoire • Les enjeux environnementaux : réduire l'impact de l'activité sur l'environnement • Les enjeux économiques : maîtriser les relations avec les clients • Les enjeux éthiques : poursuivre le développement des politiques et le partage des valeurs au sein du Groupe en relation avec les parties prenantes <p>La maîtrise de ces enjeux a été et reste une priorité pour Getlink qui, depuis son origine, s'est engagé dans une politique de responsabilité sociale qui concilie performance économique, équité sociale et protection de l'environnement dans une logique d'amélioration continue.</p>	
	<p>➤ Adopter ou modifier les procédures opérationnelles pour maximiser la contribution aux objectifs et thèmes des Nations Unies</p>	<p>Conformément au protocole de Montréal de 1992, des actions sont mises en œuvre pour réduire l'émission de l'ensemble des gaz amenuisant la couche d'ozone. Le halon a ainsi disparu en 2016 du matériel roulant et des infrastructures de la Liaison Fixe. Les gaz réfrigérants utilisés dans les canalisations de refroidissement de Sangatte et Shakespeare Cliff seront également remplacés par de nouveaux groupes froids, sans effet négatif sur l'environnement et présentant une meilleure performance énergétique.</p> <p>Depuis 2015, le Groupe met à disposition des clients voyageant à bord de voitures électriques des solutions de recharge rapides et gratuites, sur le site de la Liaison Fixe de Coquelles (Pas de Calais) et de Folkestone (Kent) : en trente minutes, ils peuvent ainsi charger 80 % de la capacité des batteries (chargeurs universels). Le nombre de clients empruntant la Navette Passager en voiture électrique est passé de 40 en 2014, 800 en 2015 à 5 805 en 2017 et à environ 10 000 en 2018.</p>	<p><i>Cf. chapitre 6.5.1 ; p.213</i></p>

		<p>Le Groupe continue d'améliorer sa démarche de responsabilité sociétale en encourageant ses salariés à se déplacer autrement pour les trajets domicile-travail à Coquelles par le lancement de trois nouvelles actions identifiées dans son Plan de Déplacements d'Entreprise : mise en place d'une navette de bus entre la gare TGV de Calais Fréthun et le terminal de Coquelles, d'une communauté Eurotunnel sur une plateforme digitale de covoiturage, conduite de voitures et vélos électriques et information sur les transports en commun. Le dispositif déjà mis en place comprend : parkings pour vélos, flotte de véhicules électriques et bornes de recharge, et phase test de télétravail. À Folkestone, 130 salariés ont déjà souscrit au programme gouvernemental « Cycle to work » mis en place en 2016 et nombre d'entre eux participent à la journée nationale organisée chaque été. Ces initiatives contribuent à minimiser l'empreinte carbone de l'entreprise et à développer le bien-être des salariés.</p> <p>Mobilisés autour d'initiatives concrètes de développement durable, de nombreux collaborateurs Europorte ont participé aux ateliers et challenges réalisés lors de la deuxième édition de la Green Week, autour de la thématique des gestes éco-citoyens (a gestion des déchets, éco-gestes et gestion de l'eau). Chez Socorail, la filiale d'Europorte spécialisée notamment dans la gestion logistique sur des sites industriels, les avancées réalisées en matière de protection de l'environnement et de sécurité sont saluées par le renouvellement des certifications ISO 9001 (Management de la qualité), MASE (Manuel d'Amélioration Sécurité des Entreprises) et SQAS (Safety & Quality Assessment for Sustainability). La branche Gestion des Infrastructures de Socorail a lancé une démarche d'obtention du MASE en 2018 pour une certification prévue en 2019.</p> <p>Depuis 2016, suite à l'installation de variateurs électroniques nouvelle génération moins consommateurs d'énergie, l'entreprise peut moduler la variation des ventilateurs de refroidissement. Enfin, fin 2018, la flotte de véhicules 100 % électriques circulant sur les terminaux de la Concession a atteint 39 unités.</p>	<p><i>Cf. chapitre 6.5.1 ; p.213</i></p>
--	--	---	--

Critère 16 : La COP décrit des investissements stratégiques sociaux et de philanthropie

<p>Les bonnes pratiques en place au sein du Groupe</p>	<p>➤ Politiques, procédures et activités pertinentes planifiées pour remplir ce critère</p>	<p>Acteur majeur de son environnement naturel, économique et humain, Getlink exerce sa responsabilité sociale par des engagements concrets et des actions solidaires tournées vers la communauté :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Versement depuis 2010 de 10 % du loyer des terrains du parc éolien du site de Coquelles au Secours Populaire, qui les distribue sous forme de « bons d'énergie » à plusieurs familles du Pas de Calais. Arrivée à échéance, la convention de Partenariat qui lie Getlink et le Secours populaire a été reconduite pour deux années supplémentaires (2019-2021).</i> ▪ <i>Soutien actif à la Fondation de la 2ème Chance, reconnue d'utilité publique et vouée à la réinsertion des personnes ayant traversé de lourde épreuves de vie.</i> ▪ <i>Le Comité d'Entreprise français de la Concession apporte régulièrement son soutien à des actions solidaires soutenues activement par des collaborateurs.</i> <p>Getlink apporte un soutien financier au <u>World Forum de l'Economie Responsable de Lille</u>. Initié par Réseau Alliances, celui-ci a comme ambition de provoquer une économie mondiale responsable, en faisant connaître les bonnes pratiques d'entreprises qui exercent et contrôlent d'une manière responsable leur activité.</p>	<p><i>Cf. chapitre 6.4.1.b) ; p.210</i></p>
	<p>➤ Rechercher des investissements sociaux et des contributions philanthropiques liés au cœur de métier</p>	<p>Fortement investi auprès des jeunes, le Groupe développe ses relations auprès des universités et écoles, afin de favoriser une meilleure connaissance de ses métiers et une meilleure insertion des jeunes dans le monde professionnel :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Mise en place et développement par Europorte d'une formation diplômante aux métiers de l'ingénierie et de la maintenance ferroviaire, en étroite relation avec le Conservatoire National des Arts et Métiers (CNAM) ;</i> ▪ <i>Partenariats avec l'Institut Catholique des Arts et Métiers (ICAM) et l'Institut d'Administration des Entreprises (IAE) de Lille, pour développer une nouvelle approche des métiers de la maintenance ;</i> 	

		<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Participation depuis 2016 à l'opération « Professeurs en entreprise » initiée par la Fondation C Génial, fondation pour la culture scientifique et technique. Cette opération destinée aux enseignants (et autres membres de l'éducation nationale) du secondaire, permet, outre l'insertion professionnelle des jeunes, la valorisation des filières et des métiers scientifiques et techniques des entreprises visitées. Plusieurs responsables du Matériel roulant de la Liaison Fixe se sont mobilisés en faveur de cette action</i> 	
	<p>➤ Autres bonnes pratiques</p>	<p>Getlink apporte par ailleurs, à différents organismes publics aux niveaux européen, national et régional, son expertise dans la gestion d'infrastructures de transport et des activités ferroviaires. Le Groupe est :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Membre fondateur de l'association Fer de France, créée en 2012, qui fédère les grands acteurs de la filière ferroviaire française. Des travaux présidés par le Groupe ont débouché sur des propositions pour la reconnaissance par l'État français de différents métiers de ce secteur d'activité en développement.</i> ▪ <i>Membre actif de I-Trans, pôle de compétitivité mondial et pôle référent pour le ferroviaire en France. Le directeur des ressources humaines Groupe participe en tant que pilote au groupe opérationnel du CAPFOR (cercle d'animation du projet Formation), qui vise à renforcer la cohérence des formations existantes avec les attentes des industriels, à créer un vivier de compétences en région et à développer des formations supérieures de haut niveau de rayonnement international.</i> ▪ <i>Partenaire de l'Ecole des Ponts et Chaussées, Getlink a renouvelé, en juillet 2018, pour 5 ans, la Chaire sur les « Sciences pour le transport ferroviaire ». Ce partenariat a pour vocation de faire avancer la science ferroviaire en étudiant l'activité dans sa globalité, ainsi que la durabilité des installations et des technologies mises en œuvre ».</i> 	<p><i>Cf. chapitre 6.4.1.b) ; p.210</i></p>

Critère 17 : La COP décrit une prise de position et un engagement en matière de politique publique

Les bonnes pratiques en place au sein du Groupe	➤ Politiques, procédures et activités pertinentes planifiées pour remplir ce critère	La Charte Ethique et Comportements et la Charte RSE du Groupe prennent clairement position en faveur des principes des Nations Unies.	
	➤ Engagement public sur l'importance d'agir sur un ou plusieurs objectif(s) / thème(s) des Nations Unies	Getlink réaffirme régulièrement son soutien au Pacte Mondial et à ses principes fondamentaux à travers sa communication annuelle sur le progrès (COP) et à travers la déclaration de soutien continu de son Président Directeur Général.	
	➤ Encourager les dirigeants d'entreprises à participer à des sommets, conférence et autres interactions au sujet des politiques publiques en relation avec un ou plusieurs objectif(s) des Nations Unies	Getlink est partenaire du World Forum de Lille. Le Président Directeur Général du Groupe a participé aux débats de ce Forum pour une économie responsable en relation avec des objectifs des Nations Unies.	

Critère 18 : La COP décrit des partenariats et une action collective

	➤ Développer et implanter des partenariats avec des organisations publiques ou privées	Getlink est partenaire de World Forum Lille, lequel milite et promeut une économie responsable.	
	➤ Rejoindre des pairs de l'industrie, des entités des Nations Unies et / ou des parties prenantes sur des initiatives contribuant à la résolution des défis communs	Getlink apporte son expertise de la gestion d'infrastructures de transport et des activités ferroviaires à la recherche, à la formation et à différents organismes publics aux niveaux européen, national et régional. Ainsi, en matière de recherche et développement, Getlink est membre fondateur de Railenium , l'institut européen de recherche technologique pour l'infrastructure ferroviaire, installé près de Valenciennes et retenu par l'Etat français comme « programme investissement d'avenir ». Eurotunnel accueille depuis 2015 les essais ferroviaires effectués dans le cadre de Railenium pour accélérer l'homologation des structures de génie civil. Les essais permettront de mesurer la durabilité des voies et des équipements et offriront des possibilités de maintenance préventive voire d'auto-réparabilité. Le Groupe participe ainsi activement à la conception d'une infrastructure ferroviaire plus durable, économique, sûre et intelligente.	

		<p>Getlink collabore également aux travaux du Comité Européen de normalisation, au sein du groupe de travail chargé de rédiger le projet de norme définissant la méthodologie de calcul des émissions de gaz à effets de serre des prestations de transport.</p> <p>Getlink est membre fondateur de l'association Fer de France, créée en 2012, qui fédère les grands acteurs de la filière ferroviaire française. Des travaux présidés par le Groupe ont débouché sur des propositions pour la reconnaissance par l'Etat français de différents métiers de ce secteur d'activité en développement.</p> <p>Getlink est également membre actif de I-Trans, pôle de compétitivité mondial et pôle référent pour le ferroviaire en France. Le Directeur des Ressources Humaines Groupe participe en tant que pilote au groupe opérationnel du CAPFOR (cercle d'animation du projet Formation), qui vise à renforcer la cohérence des formations existantes avec les attentes des industriels, à créer un vivier de compétences en région et à développer des formations supérieures de haut niveau de rayonnement international.</p>	
--	--	---	--

III. Gouvernance et leadership de la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE)

Critère 19 : La COP décrit l'engagement du Président et de la direction

Les bonnes pratiques en place au sein du Groupe	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Politiques, procédures et activités pertinentes planifiées pour remplir ce critère 	La Charte RSE de Getlink rappelle les enjeux, mais aussi les objectifs et les engagements du Groupe. En 2015, le Groupe s'est engagé dans sa charte à agir en cohérence avec les principes du Pacte mondial.	
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Le Président délivre un engagement public explicite envers la RSE et le Pacte Mondial 	La Charte RSE est portée et soutenue au plus haut niveau de l'organisation par le Président-Directeur général et le conseil d'administration. La Charte a été signée par le Président-Directeur Général.	
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Intégrer les critères de développement durable et les principes du Global Compact aux objectifs et programmes d'intéressement pour le PDG et l'équipe de direction 	Pour 2018, le comité des nominations a maintenu l'indice composite de performance RSE : resserré, stable, pertinent et équilibré, cet indice est structuré autour de quatre thèmes en lien direct avec les activités du Groupe : santé / sécurité, climat social, émissions de gaz à effet de serre et satisfaction clients. Pour chacun de ces thèmes, ont été déterminés des indicateurs et des cibles permettant de calculer un taux de	

		réalisation de l'indice composite, en fonction des cibles fixées pour chaque thème. Cet indice est retenu pour le calcul de 10 % de la rémunération variable annuelle du Président-directeur général et 10 % dans les plans d'attribution d'actions gratuites sous conditions de performance. L'indice composite a été audité, en 2018, dans le cadre de la mission de vérification des informations sociales par les commissaires aux comptes.	
Critère 20 : La COP décrit l'adoption par le Conseil d'administration et la surveillance			
	➤ Le Conseil d'administration assume la responsabilité et la surveillance de la stratégie et de la performance long terme de la RSE	Le comité corporate examine les questions qui concernent les orientations environnementales de la société ou du Groupe et en rend compte au conseil d'administration.	
	➤ Le Conseil d'administration établit un Comité de suivi ou attribue la RSE à un membre du Conseil	Le comité corporate a notamment pour mission d'examiner les performances du Groupe en matière d'environnement et les orientations stratégiques destinées à promouvoir la gestion environnementale, préserver les ressources naturelles et limiter les impacts de l'activité du Groupe sur l'environnement.	
	➤ Le Conseil (ou le Comité) approuve le reporting formel en matière de RSE	Le reporting en matière de RSE, piloté par la Direction des ressources humaines Groupe, est examiné et approuvé par le Comité corporate.	
Critère 21 : La COP décrit l'implication des parties prenantes			
	➤ Responsabilité de l'entreprise publiquement reconnue pour ses impacts sur les parties prenantes internes et externes	Les équipes du Groupe, dans chacun de leurs périmètres respectifs, sont à l'écoute de leurs parties prenantes et en premier lieu de leurs clients, afin de favoriser la correspondance entre les attentes exprimées et les objectifs à long terme du Groupe.	
	➤ Définir les stratégies de développement durable, les objectifs et les politiques en consultation avec les parties prenantes clés	L'analyse de matérialité a consisté à identifier et hiérarchiser les enjeux RSE du Groupe en fonction de ses activités et des attentes de ses parties prenantes. Vérifiée par le cabinet KPMG, l'analyse a été conduite en suivant les trois étapes suivantes :	

		<p>Etape 1 – Identification : 57 enjeux ont été identifiés à partir d’une revue documentaire interne et externe de Getlink (publications du Groupe et publications des entreprises du secteur, analyse de la couverture médiatique, référentiels).</p> <p>Etape 2 – Évaluation par les parties prenantes : 25 parties prenantes internes et externes ont ensuite été interrogées par un tiers indépendant, sur la base d’un questionnaire. Un top 25 des enjeux RSE a été identifié.</p> <p>Etape 3 – Hiérarchisation des enjeux : représentée par une matrice de matérialité tenant compte de l’importance accordée par les parties prenantes interrogées et de l’impact sur l’activité de chacun des enjeux.</p> <p>La hiérarchisation a permis d’identifier une liste d’enjeux priorisés (prioritaires, très importants, importants) :</p> <table border="1" data-bbox="1016 695 1872 1204"> <tr> <td data-bbox="1016 695 1211 778">ENJEUX PRIORITAIRES</td> <td data-bbox="1211 695 1256 778">1</td> <td data-bbox="1256 695 1491 778">Développement de l'activité</td> <td data-bbox="1491 695 1872 778">La sécurité et la sûreté des sites</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1016 778 1211 895"></td> <td data-bbox="1211 778 1256 895">2</td> <td data-bbox="1256 778 1491 895">Développement de l'activité</td> <td data-bbox="1491 778 1872 895">La performance et la fiabilité du matériel et des infrastructures</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1016 895 1211 1011"></td> <td data-bbox="1211 895 1256 1011">3</td> <td data-bbox="1256 895 1491 1011">Investissement dans nos employés</td> <td data-bbox="1491 895 1872 1011">La sécurité des employés</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1016 1011 1211 1094"></td> <td data-bbox="1211 1011 1256 1094">4</td> <td data-bbox="1256 1011 1491 1094">Développement de l'activité</td> <td data-bbox="1491 1011 1872 1094">La sécurité des voyageurs et des marchandises</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1016 1094 1211 1204"></td> <td data-bbox="1211 1094 1256 1204">5</td> <td data-bbox="1256 1094 1491 1204">Performance environnementale</td> <td data-bbox="1491 1094 1872 1204">La politique générale en matière de gestion de l'environnement</td> </tr> </table>	ENJEUX PRIORITAIRES	1	Développement de l'activité	La sécurité et la sûreté des sites		2	Développement de l'activité	La performance et la fiabilité du matériel et des infrastructures		3	Investissement dans nos employés	La sécurité des employés		4	Développement de l'activité	La sécurité des voyageurs et des marchandises		5	Performance environnementale	La politique générale en matière de gestion de l'environnement	<p><i>Cf. Document de Référence ; chapitre 6.1.1. ; p.204</i></p>
ENJEUX PRIORITAIRES	1	Développement de l'activité	La sécurité et la sûreté des sites																				
	2	Développement de l'activité	La performance et la fiabilité du matériel et des infrastructures																				
	3	Investissement dans nos employés	La sécurité des employés																				
	4	Développement de l'activité	La sécurité des voyageurs et des marchandises																				
	5	Performance environnementale	La politique générale en matière de gestion de l'environnement																				
	<p>➤ Consulter les parties prenantes concernant les dilemmes et défis de mise en œuvre et les inviter à prendre part à l’examen de la performance</p>	<p>En 2015, Getlink a conduit une analyse de matérialité, visant à identifier les enjeux éthiques, sociaux ou environnementaux internes et externes les plus significatifs pour l’entreprise, au regard de l’impact potentiellement important sur ses parties prenantes, son environnement ou sa performance économique. Cette analyse a été</p>																					

		<p>conduite dans un contexte non encore marqué par la crise migratoire et ses impacts en termes de sécurité, d'image et de service aux clients. Cette démarche, qui a intégré la consultation des principales parties prenantes internes et externes du Groupe, a permis d'identifier et hiérarchiser les principaux enjeux RSE internes et externes du Groupe. Elle a également permis d'identifier les opportunités et risques présents et futurs susceptibles d'impacter d'une manière significative ses parties prenantes, son environnement ou sa performance économique.</p>	
	<p>➤ Etablir des canaux de communication pour s'engager avec les salariés et autres parties prenantes pour entendre leurs idées</p>	<p>La mise en œuvre de formes efficaces de dialogue social avec les salariés a été identifiée, lors de l'exercice de matérialité en 2015, comme un enjeu très important. Le Groupe accorde une place importante au dialogue social, particulièrement dans le cadre des négociations avec les instances représentatives du personnel. Le Groupe a en effet œuvré, de longue date, à l'instauration de relations sociales pérennes et constructives avec l'ensemble de ses collaborateurs en France et au Royaume Uni.</p>	<p><i>Cf. Document de Référence ; chapitre 6, point 6.1.1. ; p. 204</i></p>