

Getlink



Communication sur le Progrès

Niveau GC Advanced

Chaker LAJILI

JUIN 2020

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 en matière de respect des droits de l'homme, de normes internationales du travail, de protection de l'environnement et de lutte contre la corruption 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, d'une démarche éthique exemplaire s'appuyant sur une nouvelle Charte Ethique et Comportements et le programme « Get Compliant », d'une politique de ressources humaines portée sur le développement et l'épanouissement de ses collaborateurs et d'un engagement fort en faveur de la transition énergétique et environnementale. En 2019, conscient de la transformation à l'œuvre de nos sociétés et de l'évolution rapide des attentes de ses parties prenantes, le Groupe a procédé à la mise à jour son analyse de matérialité, étape essentielle de sa démarche de Responsabilité Sociétale d'Entreprise. Afin d'aller toujours plus loin dans cette démarche, nous avons aussi sélectionné, les 10 Objectifs Développement Durable, qui résonnent le plus avec notre modèle d'affaires, nos activités et nos enjeux matériels.

La volonté de Getlink demeure celle de renforcer, chaque année, son approche de Responsabilité Sociétale de l'Entreprise, en lien avec les attentes de toutes ses parties prenantes afin que sa croissance puisse être réalisée conformément aux Principes du Pacte Mondial des Nations Unies.

Cet exposé décrit les engagements et actions mises en œuvre par le Groupe et ses équipes pour intégrer ces objectifs au cœur de l'organisation.

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 2020.



Jacques Gounon, Président-Directeur général

Le 8 juin 2020

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 2019, l'audit a été mené par le cabinet KPMG. Le rapport 2019 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 2019, lesquelles sont publiées dans le Document de Référence 2019 du Groupe. <https://www.getlinkgroup.com/content/uploads/2020/03/document-enregistrement-universel-2019-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 principes de transparence de la Global Reporting Initiative (GRI) et vise à répondre aux obligations réglementaires relatives à la Déclaration de Performance Extra-Financière (DPEF) prévues aux articles R. 225-105, R. 225-105-1 et L. 225-102-1 du Code de commerce français.

Le Groupe détaille au point 6.9 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. En 2019, conscient de la transformation à l'œuvre de nos sociétés et de l'évolution rapide des attentes de ses parties prenantes internes et externes, le Groupe a procédé à la mise à jour de son 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
Moyenne d'heures de formation par personne	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
Nombre de transformations des contrats stagiaires et alternants en CDD ou CDI		

<u>Indicateurs environnementaux</u>	Avis sur la sincérité	Rapport d'assurance raisonnable
Emissions de GES (Scope 1 et 2)	X	X
Déchets produits (dangereux, non dangereux)	X	X
Taux de valorisation des déchets (dangereux, non dangereux) sur le périmètre France	X	X
<u>Indicateurs sociétaux</u>	Avis sur la sincérité	Rapport d'assurance raisonnable
Indice composite de performance RSE	X	X

[Synthèse données sociales 2019.pdf](#)[Synthèse données sociales 2019.pdf](#)



Synthèse sociale
2019.pdf

[Synthèse données environnementales 2019.pdf](#)



Synthèse
environnementale 20:

MATRICE DE MATÉRIALITÉ ET ODD

La vocation d'une démarche RSE est d'infuser l'ensemble des activités et métiers de l'entreprise afin d'avoir un impact positif sur toutes ses parties prenantes et sur tous les piliers du développement durable. Une politique RSE est d'autant plus efficace qu'elle est portée et alimentée par l'ensemble des salariés. Chacun peut en effet contribuer à son niveau à faire évoluer les pratiques professionnelles, qu'elles concernent le cœur de métier, la qualité de vie au travail, l'environnement, les achats ou bien d'autres sujets encore. Vous trouverez ci-dessous les enjeux RSE les plus pertinents pour le groupe Getlink et les Objectifs Développement Durable de l'ONU sélectionnés pour la révision de la stratégie RSE.

I. L'analyse de matérialité du groupe Getlink

Pour s'adapter et répondre aux défis de la transformation du Groupe, dans un contexte en pleine mutation, Getlink s'attache à être à l'écoute de ses parties prenantes (salariés, clients, fournisseurs, actionnaires, communauté etc.) afin de mieux répondre à leurs attentes, favoriser la création de valeur partagée et renforcer la performance globale du Groupe. Dès 2015, Getlink avait procédé à une première analyse de matérialité. En 2019, conscient de la transformation à l'œuvre de nos sociétés et de l'évolution rapide des attentes de ses parties prenantes, le Groupe a procédé à l'actualisation de son analyse de matérialité. C'est une étape essentielle. Elle a permis de vérifier la pertinence des enjeux prioritaires et de sécuriser le Groupe dans le travail à venir sur la révision de sa stratégie RSE, de ses engagements et des objectifs à définir. Ces éléments vont aussi contribuer à prioriser les actions à conduire et sélectionner les sujets et données à prendre en compte dans sa communication et son reporting.

Méthodologie :

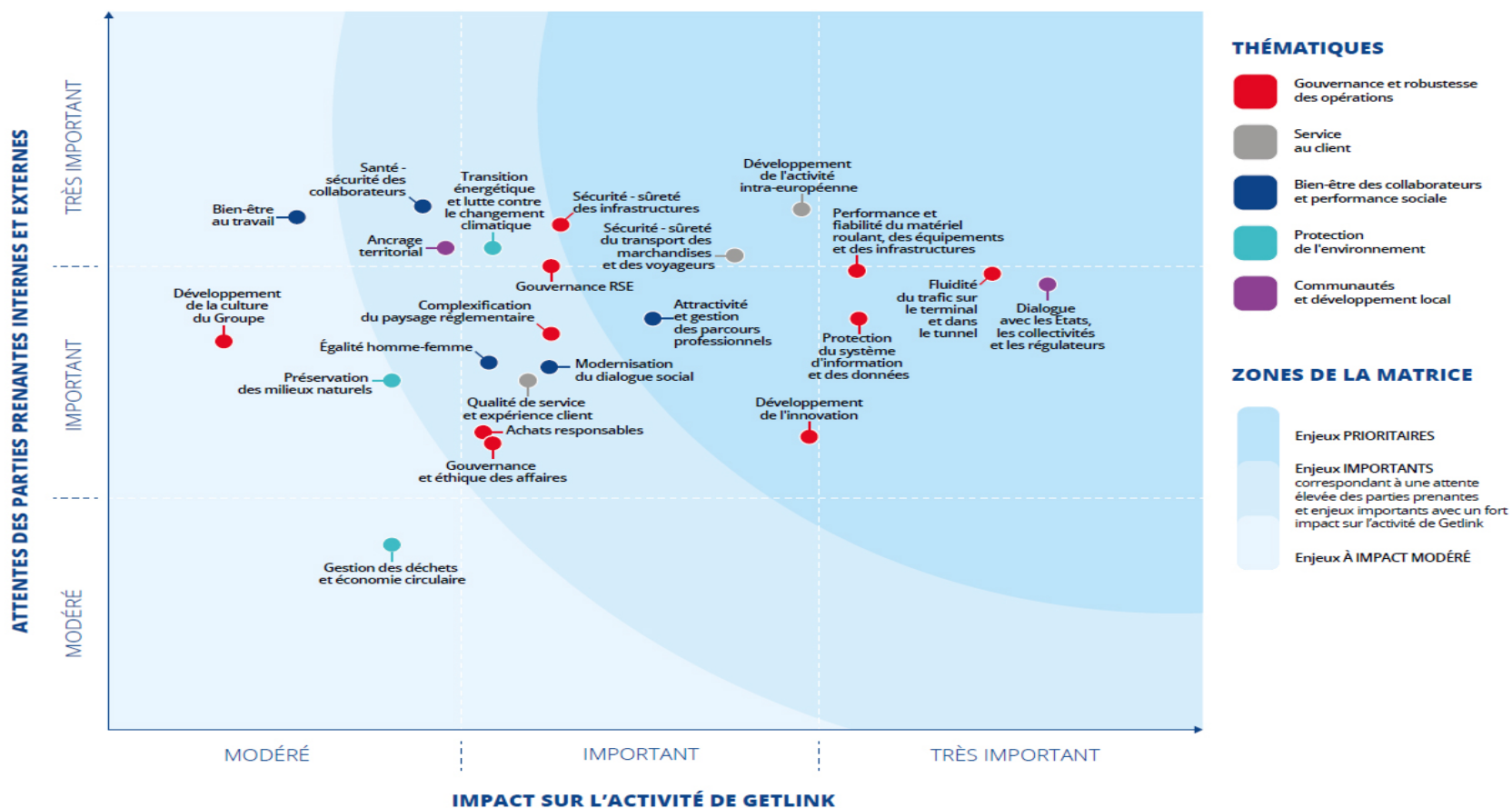
Réalisée avec l'appui d'un cabinet conseil de référence, l'actualisation a été effectuée en trois étapes :

- Diagnostic et analyse : 57 enjeux clé pour les activités du groupe ont été identifiés à partir d'une analyse documentaire interne et externe et des tendances du secteur.
- Identification, adaptation et cotation des enjeux par un échantillon représentatif de parties prenantes internes et externes implantées en France et au Royaume Uni. A partir de 21 entretiens, 23 enjeux RSE matériels ont été identifiés et évalués pour le Groupe.
- Hiérarchisation des enjeux. Afin d'en faciliter la lecture et l'appropriation, ces enjeux matériels ont été hiérarchisés en tenant compte à la fois de l'importance qu'ils revêtent pour les parties prenantes et de l'impact sur l'activité du Groupe, apprécié en s'appuyant sur la méthodologie développée pour son analyse des risques.

Résultats et matrice de matérialité :

Le résultat de l'analyse est présenté sous forme de matrice croisant en ordonnée le niveau d'attente des parties prenantes internes et externes avec, en abscisse l'impact sur le Groupe ; les enjeux matériels pour Getlink classés en 5 thématiques sont positionnés selon 3 niveaux de priorité :

- 9 enjeux prioritaires
- 10 enjeux importants
- 4 enjeux à impact modéré



Certains enjeux restent des intangibles et font l'objet d'une forte attente des parties-prenantes comme la santé et la sécurité des collaborateurs ou la sécurité et la sûreté des infrastructures, du transport, des marchandises et des voyageurs. De nombreux dispositifs de couverture des risques associés à ces enjeux ont été mis en œuvre, mais leur impact potentiel sur le Groupe reste important. D'autres enjeux sont devenus prégnants sous la pression des parties prenantes externes ou d'une actualité forte. Ainsi, la complexification du paysage réglementaire fait écho aux incertitudes liées au Brexit. La qualité de service et l'expérience client sont de plus en plus prégnants. La transition énergétique et la lutte contre le changement climatique constituent un enjeu incontournable pour les parties prenantes et recouvre plusieurs dimensions : les consommations d'énergie et le recours aux énergies renouvelables. L'enjeu de protection de l'environnement distingue aussi la préservation des milieux naturels, la gestion des déchets et l'économie circulaire. Confronté à des enjeux de renouvellement de ses effectifs, du recrutement d'experts dans des métiers sous tension et, malgré une politique dynamique ces dernières années, les thématiques liées aux ressources humaines ont ainsi été réévaluées à la hausse. C'est notamment le cas de l'attractivité et de la gestion des parcours professionnels ou de la nécessaire modernisation du dialogue social. L'égalité homme / femme apparaît dorénavant comme un des enjeux majeurs, cette évolution traduit une attente forte des parties prenantes externes comme internes. La volonté affichée par le Groupe d'être un acteur majeur du territoire sur plusieurs volets (soutien à l'emploi local, solidarité et éducation, aide au développement des startups locales...) renforce le poids de l'ancrage territorial. En lien avec l'ensemble de ces différents enjeux, la nécessité d'un dialogue constructif avec les Etats, les collectivités et les régulateurs se trouve également renforcé.

II. Objectifs de Développement Durable de l'ONU

Getlink s'estime pleinement concerné par les défis planétaires du développement durable et s'attache à ce que sa croissance se réalise conformément à ses préceptes, en lien avec les Objectifs Développement Durable de l'ONU. Getlink a sélectionné 10 ODD, ceux qui résonnent le plus avec son modèle d'affaires, ses activités et ses enjeux matériels.



Engagé en faveur d'un transport bas carbone et ainsi nourri par ces éléments complémentaires, le Groupe entend consolider sa vision à moyen terme en capitalisant sur ses atouts et en conjuguant le service rendu aux clients avec une action résolue pour le climat et l'environnement.

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



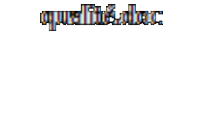
Critère 1 : La COP décrit l'intégration dans les fonctions stratégiques et les unités opérationnelles

<p>Les bonnes pratiques en place au sein du Groupe</p>	<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> <p>Getlink a également identifié pour l'exercice 2019, parmi les 17 Objectifs du Développement Durable (ODD) définis par l'ONU pour la période 2015-2030, 10 ODD qui résonnent le plus avec ses enjeux les plus matériels. Ces éléments, conjugués avec l'analyse de matérialité viennent nourrir la mise à jour de la stratégie RSE du Groupe prévue en 2020 et constituent des leviers de performance. Ces 10 ODD, mis en regard des enjeux matériels du Groupe, sont présentés dans le Document d'Enregistrement Universel (page VI)</p> <p>https://www.getlinkgroup.com/content/uploads/2020/03/document-enregistrement-universel-2019-getlink-se.pdf</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.</p> <p>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 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><i>Cf. URD, p. 232</i></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 : 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</p>	<p><i>Cf. URD, p. 233</i></p>
--	---	-------------------------------

		<p>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>➤ Aligner les stratégies, objectifs et formes d'incitation avec la stratégie RSE</p>	<p>Dans sa dimension environnementale, le comité Corporate créé dans le prolongement de la politique initiée de longue date, en matière d'hygiène, sécurité, environnement, a pour mission d'examiner régulièrement les performances de Getlink SE et du Groupe en matière d'environnement et orientations stratégiques destinées à promouvoir la gestion environnementale, préserver les ressources naturelles et limiter les impacts de l'activité de la société et du Groupe, sur l'environnement.</p> <p>Pour 2019, 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 par rapport au chiffre d'affaires 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 2019, dans le cadre de la mission de vérification des informations sociales par les commissaires aux comptes.</p>	<p><i>Cf. URD, pp. 232-233</i></p>
	<p>➤ Attribuer la responsabilité RSE à un individu ou un groupe au sein de chaque unité ou filiale</p>	<p>En 2019, le Groupe a renforcé son engagement en matière de RSE en créant au sein du Comité Exécutif la fonction de directeur RSE Groupe ; cette direction travaillera au renforcement de la démarche d'ensemble, de sa lisibilité et de son impact en s'attachant à couvrir tous les champs de la RSE en lien avec la norme ISO 26000.</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. Elles le sont depuis 2019, par la Direction RSE du Groupe</p> <p>https://www.getlinkgroup.com/content/uploads/2020/03/document-enregistrement-universel-2019-getlink-se.pdf</p>	
	<p>➤ S'assurer que les différentes fonctions de l'entreprise se coordonnent pour une maximisation de la performance et éviter les impacts négatifs</p>	<p>La Direction des Ressources humaines Groupe coordonnait l'ensemble des contributions et actions RSE au niveau des différentes filiales.</p> <p>La Direction RSE coordonne désormais l'ensemble des contributions des actions et initiatives RSE au sein du Groupe</p>	
<p>Critère 2 : La COP décrit la mise en œuvre dans la chaîne de valeur</p>			
<p>Les bonnes pratiques en place au sein du Groupe</p>	<p>➤ Politiques, procédures et activités pertinentes planifiées pour remplir ce critère</p>	<p>Le Groupe s'efforce de formaliser de manière précise les résultats des dialogues menés aux différents niveaux de son organisation. En 2019, conscient de la transformation à l'œuvre de nos sociétés et de l'évolution rapide des attentes de ses parties prenantes internes et externes, le Groupe a procédé à la mise à jour de son analyse de matérialité.</p>	
	<p>➤ Analyse de chaque segment de la chaîne de valeur</p>	<p>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.</p>	
	<p>➤ Communication des politiques et attentes en direction des fournisseurs et les autres partenaires</p>	<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 étaient envoyés par la direction des Achats aux sous-traitants et fournisseurs en lice, dont les réponses entraient en ligne de compte dans le processus de sélection. Désormais un système de cadre de consultation- qui doit être signé par le fournisseur et le service achats - avant chaque consultation renvoie aux politiques à prendre en compte. Par ailleurs, le Groupe est en train d'étudier le renforcement de la prise en compte de la performance environnementale dans le processus</p>	
	<p>➤ Mettre en œuvre des mécanismes de surveillance et d'assurance (audits, contrôles) pour la conformité des pratiques</p>	<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>	
	<p>➤ Sensibilisation, formation et autres formes de renforcement des compétences avec les fournisseurs et autres partenaires</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> <p>Le Groupe participe en outre aux comités de pilotage de la charte et du label « Relations fournisseur responsables » 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

<p>Les bonnes pratiques en place au sein du Groupe</p>	<p>➤ Politiques, procédures et activités pertinentes planifiées pour remplir ce critère</p>	<p>Getlink s'engage à travers sa <u>Charte Éthique et Comportements</u> 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>Une première version de La charte a été approuvée par le Conseil d'administration du Groupe dès Janvier 2013. Depuis 2018, une nouvelle charte éthique plus illustrative et plus concrète, est un guide pratique de l'éthique, le socle sur lequel s'appuie l'ensemble des politiques internes, codes de conduite, procédures spécifiques adoptés par Getlink (politique anti-corruption, politique concurrence, protection des données, etc.). https://www.getlinkgroup.com/uploadedFiles/assets-fr/Fournisseurs/pdf/Charte-Ethique-Comportements-Getlink-2019.pdf</p>	 <p>Charte-Ethique-Co mportements-Getlin</p>
	<p>➤ Engagement à se conformer à toutes les lois en vigueur</p>	<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. 	
	<p>➤ Déclaration d'engagement pour le respect et le soutien des droits de</p>	<p>Dans sa déclaration de soutien, le Président Directeur Général, a formalisé l'engagement du Groupe dans le respect des dix principes</p>	

	l'Homme approuvée au plus haut niveau	fondateurs du Pacte Mondial parmi lesquels le principe des droits de l'Homme.	
	<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 Charte Ethique et Comportements, 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 ». - 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. 	
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 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.	
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 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	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 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.	

place au sein du Groupe		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 (renommée direction sécurité et process	

		<p>transverses en ce qui concerne la Liaison Fixe et QSE pour les filiales (Europorte) et Achats des filiales auprès des fournisseurs et prestataires pour s'assurer du respect de la charte du Groupe.</p> <p>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.</p>	
	<p>➤ Mécanismes de plainte légitimes, accessibles, réguliers, équitables, transparents, compatibles avec la loi, sources d'apprentissage continu, basés sur l'engagement et le dialogue</p>	<p>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.</p>	

Politiques et procédures fiables concernant les Normes du travail

Principe 3 : Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective

Principe 4 : L'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire

Principe 5 : L'abolition effective du travail des enfants

Principe 6 : L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession

Critère 6 : La COP formule des engagements, stratégies ou politiques précis dans le domaine des normes de travail

<p>Les bonnes pratiques en place au sein du Groupe</p>	<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 2019, près de 99 000 heures ont été consacrées à la formation professionnelle des salariés, soit en moyenne 28 heures de formation par salarié. Le coût de la formation, qui représente près de 2,8% de la masse salariale, a atteint, en 2019 4 504 344 euros contre 4 973 086 euros en 2018.</i> <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><i>Cf. URD, chapitre 6.5.5. ; pp.240- 241</i></p>
---	---	---	--

	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Référence aux conventions et normes internationales 	<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>	
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 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>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>	
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Intégration de références aux principes des normes du travail dans 	<p>Les conditions générales d’achat contiennent des rappels des obligations légales en matière sociale et font référence à l’obligation pour les</p>	

	les contrats des fournisseurs et autres partenaires	fournisseurs de respecter les principes fondamentaux de la Charte Ethique et comportements.	
	<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>ESGIE a ouvert, en 2019, des discussions sur la négociation d'un accord collectif, qui a abouti, en février 2020, au renouvellement de l'accord collectif relatif à l'égalité professionnelle. 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. ESGIE a publié en 2019 le résultat de son index de l'égalité professionnelle, qui avec 77 points sur 100, se situe au-dessus du seuil des 75 points. Afin d'améliorer ce résultat, l'entreprise a élaboré un plan d'actions avec des objectifs de progression concernant notamment la promotion des femmes (au moins 25 % des femmes promues par rapport au nombre total des promotions dans un délai de trois ans) et l'égalité des rémunérations en s'engageant à garantir à emploi, expérience, diplôme égaux un salaire égal entre les femmes et les hommes. Cet engagement a été tenu puisque aucun écart de salaire n'a été constaté en 201.</i> • <i>une charte égalité professionnelle Groupe sera diffusée au premier trimestre 2020. Afin d'élaborer sa Charte le Groupe a souhaité associer étroitement des collaboratrices et des collaborateurs lors d'un atelier au cours duquel ont été partagées et proposées des actions concrètes permettant de réduire les inégalités entre les femmes et les hommes sur le lieu de travail. La mise en œuvre effective des actions en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein des différentes filiales du Groupe fera l'objet d'un suivi régulier et attentif</i> • <i>Au Royaume-Uni, le système de rémunération « Rate for the Job » et la méthode HAY assurent une rémunération équitable.</i> • <i>Participation au codage : 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</i> 	<p><i>Cf. URD, 6.5.3 ; p.239</i></p>

	<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 2018, le Groupe a mené en interne, en 2019, plusieurs actions de sensibilisation sur le handicap avec la société spécialisée « 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.</p>	<p><i>Cf. URD, 6.7.2 ; P.247</i></p>

Critère 7 : La COP décrit les systèmes de management en place pour intégrer les principes relatifs au travail

<p>Les bonnes pratiques en place au sein du Groupe</p>	<p>➤ Politiques, procédures et activités pertinentes planifiées pour remplir ce critère</p>	<p>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.</p>	
	<p>➤ Evaluations des risques et impacts concernant les normes du travail</p>	<p>Un comité de sécurité et sûreté veille à pour vocation de suivre les questions de sécurité et de sûreté dans chacun de secteurs d'activité du Groupe.</p> <p>Le comité de sécurité et sûreté a pour mission :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ d'examiner régulièrement toutes les questions qui concernent la sécurité ou la sûreté, (i) de l'exploitation du Système de transport, y compris les services des chemins de fer nationaux durant leur traversée du Tunnel, et, séparément, (ii) des activités des filiales ferroviaires. Cet examen inclut les questions qui peuvent avoir des conséquences importantes sur les performances de la société et du Groupe en matière d'environnement ; ▪ d'examiner les rapports sur tous incidents ou accidents et s'assurer que les mesures appropriées ont été prises, ou que les recommandations appropriées ont été appliquées par les chemins de fer nationaux ; ▪ d'examiner régulièrement les procédures d'intervention et l'application des recommandations faites pour prévenir la réapparition d'évènements identiques ; ▪ de recevoir les rapports sur tous incidents ou accidents survenus dans d'autres réseaux de transport ou dans d'autres industries qui présentent des similitudes avec le réseau de la société ou du Groupe et recommander les mesures appropriées ; ▪ de recevoir les rapports concernant les conséquences sur la sécurité de toutes modifications majeures des procédures ou de la conception du Système de transport, et donner des avis si nécessaire dans le cadre des soumissions au Comité de Sécurité de la CIG ; ▪ plus généralement, de prendre dans le champ de ses compétences, toute initiative à soumettre au conseil tendant à améliorer les niveaux actuels de 	<p><i>Cf. URD, 4.2.5 ; p.192</i></p>

		<p><i>performance de l'entreprise, notamment à travers l'actualisation des stratégies de prévention et de gestion des risques ;</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>s'assurer, en matière d'hygiène et de sécurité du travail, que toute personne concernée, par les implications en matière de sécurité d'une procédure d'exploitation, d'un changement d'une telle procédure, doit pouvoir faire connaître son avis ; et</i> <p><i>de faire régulièrement un rapport au conseil</i></p> <p>En 2019, le comité s'est réuni cinq fois sur les sujets relatifs à la Concession, avec un taux d'assiduité de 92 %.</p> <p>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 relatifs aux accidents du travail des salariés de la Liaison Fixe et de ses 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.</p> <p>Le comité a consacré une part importante de ses activités aux questions de sécurité posées par le projet EleCLink et ses interfaces avec la Concession, tant en période de travaux que pendant la future exploitation du câble ; le dossier fait l'objet de nombreuses expertises indépendantes.</p> <p>Par ailleurs, le comité s'est réuni à deux reprises sur les sujets relatifs à la filiale Europorte : le comité suit les indicateurs de sécurité et les actions de formation et de sensibilisation des personnels de cette entreprise ; il analyse les principaux incidents affectant l'exploitation et étudie les mesures correctives.</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</i> 	<p><i>Cf. URD, p.193</i></p>
--	--	---	------------------------------

		<p><i>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></p> <ul style="list-style-type: none"> • <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 Mazars, comme un enjeu 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. Au cours de l'exercice 2019, 16 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. URD, 6.6.5, p.241</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</p>	

		<p>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 2019 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 semaine de la sécurité. Organisée chaque année sur l'ensemble des sites Europorte, cet événement a porté cette année sur le thème « facteurs organisationnel et humain » et plus précisément, sur les limites de l'humain et les parades pouvant être mises en œuvre.</i> ▪ <i>Une campagne de sensibilisation, intitulée « La sécurité fait son cinéma », a été lancée par la direction générale d'Eurotunnel dès 2016. 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. Cette campagne a repris en janvier 2020.</i> ▪ <i>La formation. Le Groupe a décidé d'accentuer la culture commune dans le domaine de la sécurité en organisant des formations dédiées pour les collaborateurs du Groupe. Plus de 16 000 heures de formation ont été en effet consacrées à la sécurité en 2019.</i> ▪ <i>L'innovation et le progrès technique. Getlink déploie plus largement des équipements connectés (téléphones, tablettes) et renforce ainsi les moyens mis à disposition de ses collaborateurs de travailler en sécurité.</i> ▪ <i>Un renforcement de l'implication et de la mobilisation des lignes hiérarchiques de proximité par des actions de prévention, d'écoute et de suivi mises en œuvre par le service de santé au travail.</i> 	<p><i>Cf. URD, 6.5.4, p.240</i></p>
	<p>➤ Engagement actif avec les fournisseurs concernant les défis relatifs aux normes de travail</p>	<p>Les conditions générales d'achat, ainsi que les appels d'offres et cahiers des charges contiennent des rappels aux obligations légales en matière</p>	

		<p>sociale et au respect des principes fondamentaux de la Charte éthique du Groupe.</p> <p>Des questionnaires santé / sécurité étaient 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> <p>Au Royaume-Uni, le Company Council et le Safety, Health and Environment Committee sont les deux instances pour les salariés ESL avec lesquelles est instauré un dialogue permanent.</p>	
	<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 	<p>Des audits sont régulièrement effectués par le service de l'audit qualité des différentes filiales.</p>	

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

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>	<i>Cf. URD, P.VI</i>
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Référence aux conventions internationales et à d'autres dispositifs internationaux 	<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>Getlink a identifié en 2019, parmi les 17 Objectifs du Développement Durable (ODD) définis par l'ONU pour la période 2015-2030, 10 ODD qui résonnent le plus avec ses enjeux les plus matériels. Ces éléments, conjugués avec l'analyse de matérialité viendront nourrir la mise à jour de la stratégie RSE du Groupe prévue en 2020 et constituer des leviers de performance. Ces 10 ODD, mis en regard des enjeux matériels du Groupe, sont présentés dans le présent Document d'Enregistrement Universel (page VI)</p>	
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Réflexion sur la pertinence de la gestion durable de l'environnement pour l'entreprise 	<p>La mise à jour de l'exercice de matérialité conduit en 2019 par Mazars a permis d'identifier trois enjeux pertinents pour le domaine environnement parmi 23 enjeux matériels RSE :</p>	

		<ul style="list-style-type: none"> • la transition énergétique et la lutte contre le changement climatique constituent un enjeu incontournable pour les parties prenantes ; classé important cet enjeu recouvre plusieurs dimensions. les consommations d'énergie et le recours aux énergies renouvelables. • La préservation des milieux naturels, considéré comme modéré • la gestion des déchets et l'économie circulaire, considéré comme modéré. <p>L'engagement environnemental du Groupe se focalise sur ces enjeux jugés les plus matériels, tels qu'identifiés dans le cadre de l'analyse de matérialité</p>	
	<p>➤ Politique d'entreprise écrite sur la gestion durable de l'environnement</p>	<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> <p>Engagé en faveur d'un transport « bas carbone », le Groupe conduit une stratégie ambitieuse qui associe le développement de son cœur d'activité, le transport transmanche, et la croissance externe, au-delà de la Liaison Fixe, dans ses deux grands métiers et domaines d'expertise : la gestion des infrastructures et les opérations ferroviaires.</p> <p>Dès la construction du Tunnel, des dépenses ont été engagées pour prévenir les conséquences de l'activité de l'entreprise sur l'environnement. Le système comprend des réseaux de collecte séparatifs des eaux pluviales et des eaux résiduaires, des bassins de rétention, des stations de traitement, etc. Par ailleurs, un système de management de l'environnement basé sur les exigences de la norme ISO 14001 a été mis en place dès 2002 par les Concessionnaires.</p>	 <p>Charte RSE MAJ 2018 signée JG 2018C</p>

		<p>La politique actuelle comprend quatre axes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 ; • sensibiliser le personnel aux gestes éco-citoyens ; • choisir des produits innovants et respectueux de l'environnement ; • renforcer les actions en faveur de la protection de la diversité. <p>La politique environnementale est en cours de révision pour la période à venir.</p>	
	<p>➤ Intégration de standards environnementaux minimums dans les contrats avec les fournisseurs et autres partenaires</p>	<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 » était envoyé aux fournisseurs et sous-traitants lors des appels d'offres. Le Groupe a établi un cadre de consultation signé par la fournisseurs et lancé une réflexion pour revoir ce processus.</p> <p>Un article « Exigences environnementales » a par ailleurs été inséré dans les contrats des sous-traitants.</p>	 <p>Questionnaire Développement dur</p>
	<p>➤ Engagements spécifiques et objectifs pour des années déterminées</p>	<p>Dans sa Politique RSE, le Groupe s'est engagé pour l'année 2019 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</i> 	

		<p><i>flotte des voitures électriques et l'optimisation de la gestion des déchets ;</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <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 2020 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 2020, conscient par ailleurs de l'urgence climatique, le Groupe se fixe un objectif volontariste consolidé de réduction de 3,5 % par euro de chiffre d'affaires par rapport à 2019 correspondant, compte tenu des prévisions d'activité, à des émissions de 57 692 tonnes de CO2. Enfin, dans le cadre d'une réflexion engagée en 2020 sur la politique environnementale, le Groupe travaille par ailleurs à la définition d'une ambition Climat à moyen terme en lien avec la trajectoire deux degrés de limitation du réchauffement climatique et affiner, selon le cas, son objectif de réduire les émissions de gaz à effet de serre de 5 % minimum par euro de chiffre d'affaires, sur cinq ans à taux de change et périmètre constants.</p>	<p><i>Cf. URD, 6.6.1. ; pp.224</i></p>
--	--	---	--

Critère 10 : La COP décrit les systèmes de management en place pour intégrer les principes relatifs à la gestion de l'environnement

<p>Les bonnes pratiques en place au sein du Groupe</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Politiques, procédures et activités pertinentes planifiées pour remplir ce critère 	<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 » 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</p> <p>En 2019, le Groupe a obtenu, sur le périmètre Eurotunnel, 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 2017-2018. Dans le cadre de cette certification, Eurotunnel, principal contributeur aux émissions du Groupe, doit réduire ses émissions par euro de chiffre d'affaires de 2.5 % par an.</p> <p>Le renouvellement de cette certification couvrant la période 2019-2020 sera soumis à un audit au cours du deuxième trimestre 2021.</p>	<p align="center"><i>Cf. URD, 6.6.1 ; p.243</i></p>
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Evaluations des risques et impacts environnementaux 	<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 Universel.</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,</p>	

		<p>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 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>Le programme de remplacement du halon utilisé comme agent d'extinction est maintenant terminé dans les salles techniques en Tunnel et sur les terminaux français et britannique. Le programme sur les 57 locomotives a été achevé en 2019. Le démantèlement du halon installé dans les wagons porteurs représente 58,320 tonnes de halon. Le chantier se déroulera dans le cadre d'un programme global de rénovation des Navettes. Ce programme dénommé mi-vie des Navettes Passagers intègre le remplacement des principaux systèmes de nos Navettes Passagers : détection et extinction</i> 	

		<p><i>incendie, climatisation et ventilation, porte coupe-feu, réseau et câblage. En 2019, les émissions de halon représentaient 5 197 T CO2 pour le Groupe. Le programme de rénovation et d'évolution du parc de Navettes est décrit à la section 1.6.1.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Installation de puces GSM sur les systèmes de climatisation embarqués à bord des Navettes, permettant de limiter les fuites en les détectant plus facilement et plus rapidement. Il est par ailleurs envisagé de remplacer certains de ces systèmes de climatisation embarqués.</i> • <i>Le remplacement des gaz réfrigérants par des solutions moins émissives (les gaz réfrigérants pouvant avoir un pouvoir de réchauffement très élevé).</i> • <i>Mise en place de certaines des actions d'amélioration identifiées lors des audits énergétiques menés périodiquement, par un prestataire certifié sur la totalité des consommations énergétiques de la Liaison Fixe comme par exemple la mise en place d'éclairage LED. Établissement d'un partenariat entre France Manche et EDF, dont l'objectif est de favoriser des économies d'énergie. Signature d'un contrat Blue For Business certifié zéro carbone depuis le 1er janvier 2018, côté britannique.</i> • <i>Sensibilisation des conducteurs de fret ferroviaire et de Navette à une conduite plus économique.</i> • <i>L'achat de nouvelles Navettes wagons pour l'acheminement par le rail de semi-remorques routiers sur des autoroutes ferroviaires est considéré comme une action en faveur de la réalisation d'économies d'énergie éligible au programme CEE (Certificat d'Économie d'Énergie). La mise en exploitation d'une nouvelle Navette Camions composée de 32 wagons d'autoroute ferroviaire, effective depuis fin décembre 2017, a permis l'attribution de Certificats d'Économie d'Énergie (wagon d'autoroute ferroviaire).</i> • <i>Modulation de la puissance des ventilateurs de l'usine refroidissement de Tunnel, à la suite de l'installation en 2016 de variateurs électroniques nouvelle génération, moins consommateurs d'énergie.</i> • <i>La flotte de véhicules 100 % électriques circulant sur les terminaux de la Liaison Fixe : fin 2019, 43 véhicules étaient en circulation (contre 38 en 2018). L'analyse se poursuit au fur et à mesure du remplacement des véhicules.</i> 	<p><i>Cf. URD ; 6.6.1, p.243</i></p>
--	--	---	--------------------------------------

		<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>La démarche de sensibilisation des collaborateurs Europorte initiée en 2018 sur les gestes éco-citoyens (la gestion des déchets, écogestes et gestion de l'eau), s'est poursuivie tout au long de l'année 2019 au travers d'articles thématiques proposant des initiatives concrètes de développement durable, diffusés dans le journal interne à une fréquence mensuelle. 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). La branche Gestion des Infrastructures de Socorail a elle aussi obtenu la certification MASE en 2019 et Europorte France le maintien de sa certification SQAS (Safety & Quality Assessment for Sustainability).</i> <p>Conscient de la nécessité d'aider à l'accélération de la transition écologique, Getlink a procédé en septembre 2018, à l'émission de <i>Green Bonds</i> ou obligations vertes, pour un montant en principal de 550 millions d'euros. Le produit net de cette émission a été affecté notamment au financement des investissements liés au projet ElecLink du Groupe, à l'achat des obligations G2 décrit à la note G.7 des états financiers consolidés figurant à la section 2.2.1 du présent Document d'Enregistrement Universel et à des projets éligibles au titre de l'environnement, tels que l'achat de trois Navettes Camions de nouvelle génération plus économes en énergie, au remplacement des systèmes embarqués de climatisation des Navettes Passagers, au remplacement des systèmes de refroidissement du Tunnel, à la suppression du halon dans les salles techniques et dans les locomotives, etc.</p> <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</p>	<p><i>Cf. URD ; 6.6.1, p.243</i></p>
--	--	--	--------------------------------------

		<p>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 <i>d'être valorisés à près de 97 %</i>. 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 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 d'Eurotunnel de Coquelles (Pas-de-Calais) et de Folkestone (Kent) : en 30 minutes, ils peuvent ainsi charger 80 % de la capacité des batteries (chargeurs universels). Le nombre de clients empruntant les Navettes Passagers en voiture électrique est passé de 40 en 2014, à 800 en 2015, puis à 5 696 en 2017 et à près de 12 000 en 2019.</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 « <i>Jardins ordonnés</i> », avec leurs sept hectares de plan d'eau, constituent une aire de repos très appréciée des espèces 	<p><i>Cf. URD ; 6.6.1, p.243</i></p> <p><i>Cf. URD ; 6.6.1, p.243</i></p> <p><i>Cf. URD ; 6.6.2, p.232</i></p>
--	--	--	--

		<p>migratrices et un espace de nidification essentiel pour de nombreux oiseaux.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Au Royaume-Uni, la réserve naturelle de <i>Samphire Hoe</i> accueille chaque année plus de 100 000 visiteurs. 	
	<p>➤ Attribution des responsabilités dans l'organisation</p>	<p>Les différentes <i>directions Sécurité et Développement durable</i> des filiales, (aujourd'hui renommées directions Sécurité et process transverses et QSE), assurent un suivi des consommations énergétiques.</p> <p>Le <i>comité corporate</i> 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 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 assurait un suivi et une consolidation des données environnementales des différentes entités du Groupe. Ce rôle est désormais assuré par la Direction RSE du Groupe nouvellement créée en décembre 2019, ceci en lien avec les filiales du Groupe</p>	
	<p>➤ Sensibilisation interne et formation sur la gestion durable de l'environnement pour la direction et les employés</p>	<p>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.</p>	
	<p>➤ Autres bonnes pratiques</p>	<p>Un éco-comparateur 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	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Politiques, procédures et activités pertinentes planifiées pour remplir ce critère 	<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 qualité), MASE (Manuel d'Amélioration Sécurité des Entreprises). La branche Gestion des Infrastructures de Socorail a elle aussi obtenu la certification MASE en 2019 et Europorte France le maintien de sa certification SQAS (Safety & Quality Assessment for Sustainability).</p>	<p><i>Cf. URD ; chapitre 6, point 6.6.1 p.243.</i></p>
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Système pour tracer et mesurer la performance 	<p>L'ensemble des indicateurs environnementaux est suivi par les différentes directions Sécurité et Développement Durable des filiales et en outre désormais par la nouvelle Direction RSE du Groupe. Ils sont publiés une fois par an dans le Document d'Enregistrement Universel, notamment dans la DPEF</p>	
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Examen de la direction pour contrôle et améliorer les résultats 	<p>Le <u>Comité Corporate</u> 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.</p>	
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Audits ou autres mesures pour contrôler et améliorer les normes de travail en ligne avec les normes de travail internationales 	<p>Depuis 2016, le Groupe travaille à la mise en place d'actions d'amélioration des performances énergétiques identifiées lors d'audits énergétiques réalisés périodiquement.</p>	

	<p>➤ Résultats de l'intégration des principes relatifs à l'environnement</p>	<p>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.</p> <p>Le Groupe n'a été soumis à aucune amende de quelque nature que ce ne soit ni n'a été sujet à des rapports de non-conformité liés à ses activités.</p>	
--	--	--	--

Politiques et procédures fiables concernant la lutte contre la corruption

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

Critère 12 : La COP formule des engagements, stratégies ou politiques précis dans le domaine de l'anti-corruption

<p>Les bonnes pratiques en place au sein du Groupe</p>	<p>➤ Politiques, procédures et activités pertinentes planifiées pour remplir ce critère</p>	<p>Le Groupe a mis en place une Charte Éthique Groupe laquelle, en application du Pacte mondial des Nations Unies (Global Compact), décrit les principes d'actions qui doivent inspirer le comportement de chaque collaborateur en toutes circonstances et ce, en référence aux Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales.</p> <p>Cette charte a été revue dans sa forme sur avis du comité corporate et du comité d'audit et a été approuvée par le conseil d'administration du</p>	<p><i>Cf. Charte Éthique et Comportements Supra</i></p>
---	---	---	--

		<p>18 décembre 2018, sous une forme, plus illustrative et plus concrète, pour être un guide pratique de l'éthique, le socle sur lequel s'appuie l'ensemble des politiques internes, codes de conduite, procédures spécifiques, adoptés par Getlink (politique anti-corruption, politique concurrence, charte de déontologie boursière, etc.).</p> <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>Dans le domaine des achats, le code de déontologie du département des achats, remis à jour en 2011, est le guide pratique et éthique permettant à chaque collaborateur d'être en conformité avec les lois et règlements applicables et aussi, de développer un climat de confiance dans les échanges entre les représentants du Groupe et les acteurs du monde extérieur. Les procédures d'achats sont formalisées et des délégations d'autorité sont en place pour la gestion et l'approbation des achats. De plus, une Charte Relation Fournisseurs responsables est en place depuis 2010, pour construire une relation durable et équilibrée entre clients et fournisseurs avec un recours possible au médiateur du Groupe. Enfin, les procédures d'appel d'offres précisent les conditions de mise en concurrence et de référencement des principaux fournisseurs.</p>	<p><i>Cf. URD ;6.4.2 ; p.146</i></p>
--	--	---	--------------------------------------

		<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.</p>	
	<p>➤ Soutien de la direction envers la lutte contre la corruption</p>	<p>La première version de la Charte Ethique a été validée par le Conseil d'Administration en Janvier 2013. Depuis 2019, une nouvelle charte éthique plus illustrative et plus concrète a été mise en place.</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>La Charte Ethique 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. La corruption d'agents publics, sous toutes ses formes, est interdite ».</p> <p>Le Groupe développe et renforce chaque année sa culture de conformité, assise sur sa nouvelle charte éthique qui constitue le socle sur lequel s'appuie l'ensemble des politiques internes, code de conduite, procédures spécifiques adoptés par Getlink. Un message fort, notamment de « tolérance zéro », concernant tout particulièrement, la lutte contre la corruption, est porté par le Président-directeur général.</p> <p>Conformément au message de « tolérance zéro » porté par le Président-directeur général, à l'égard de toute corruption, le Groupe, soumis à la loi sapin II a défini un programme rigoureux de prévention des risques de corruption, applicable à l'ensemble des entités du Groupe et qui</p>	

		<p>s'appuie sur la formation des collaborateurs et sur des campagnes de sensibilisation aux risques majeurs de corruption et fraude. Une cartographie des risques de corruption et trafic d'influence a été élaborée avec les parties prenantes internes pour permettre d'identifier la typologie de risques auxquels le Groupe pourrait être confronté dans la conduite de ses activités. Une procédure d'évaluation des tiers a également été développée avec plusieurs niveaux de contrôles. Une politique anti-corruption et un dispositif d'alerte sont en place. Tout collaborateur peut saisir le référent éthique du Groupe dès lors qu'il estime qu'une information vers son supérieur hiérarchique peut présenter des difficultés ou ne donne pas lieu au suivi approprié.</p> <p>Dans le domaine des achats, le code de déontologie du département des achats, remis à jour en 2011, est le guide pratique et éthique permettant à chaque collaborateur d'être en conformité avec les lois et règlements applicables et aussi, de développer un climat de confiance dans les échanges entre les représentants du Groupe et les acteurs du monde extérieur. Les procédures d'achats sont formalisées et des délégations d'autorité sont en place pour la gestion et l'approbation des achats. De plus, une Charte Relation Fournisseurs responsables est en place depuis 2010, pour construire une relation durable et équilibrée entre clients et fournisseurs avec un recours possible au médiateur du Groupe. Enfin, les procédures d'appel d'offres précisent les conditions de mise en concurrence et de référencement des principaux fournisseurs.</p>	<p><i>Cf. URD, 3.4.2, pp.245-246</i></p> <p><i>Cf. URD, 3.4.2, p.246</i></p>
	<p>➤ Autres bonnes pratiques</p>	<p>Getlink est signataire depuis janvier 2012 de la <i>Charte Relations fournisseur responsables</i>. 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 label « Relations fournisseurs responsables » 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>Cf. URD, 6.3.8 ; p.235</i>
Critère 13 : La COP décrit les systèmes de management en place pour intégrer les principes relatifs à la lutte contre la corruption			
Les bonnes pratiques en place au sein du Groupe	➤ Politiques, procédures et activités pertinentes planifiées pour remplir ce critère	Outre sa diffusion sur les sites Internet et Intranet des entités de Getlink, la Charte Ethique et Comportements 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.	<i>Cf. Charte Ethique et Comportements, p.31</i> <i>Cf. URD, 3.4.2 p.145</i>
	➤ 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 déployé dès 2019 une initiative de sensibilisation à la conformité dans un programme qui 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 textes fondateurs et les différents référentiels et normes internationaux	
--------------------------------	--	--	--

<p>place au sein du Groupe</p>		<p>(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><i>Cf Charte RSE</i></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 d'Eurotunnel de Coquelles (Pas-de-Calais) et de Folkestone (Kent) : en 30 minutes, ils peuvent ainsi charger 80 % de la capacité des batteries (chargeurs universels). Le nombre de clients empruntant les Navettes Passagers en voiture électrique est passé de 40 en 2014, à 800 en 2015, puis à 5 696 en 2017 et à près de 12 000 en 2019.</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>La démarche de sensibilisation des collaborateurs Europorte initiée en 2018 sur les gestes éco-citoyens (la gestion des déchets, écogestes et gestion de l’eau), s’est poursuivie tout au long de l’année 2019 au travers d’articles thématiques proposant des initiatives concrètes de développement durable, diffusés dans le journal interne à une fréquence mensuelle. 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). La branche Gestion des Infrastructures de Socorail a elle aussi obtenu la certification MASE en 2019 et Europorte France le maintien de sa certification SQAS (Safety & Quality Assessment for Sustainability).</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</p>	<p><i>Cf. chapitre 6.6.1 ;</i></p>
--	--	--	------------------------------------

		de véhicules 100 % électriques circulant sur les terminaux de la Concession a atteint 39 unités.	
Critère 16 : La COP décrit des investissements stratégiques sociaux et de philanthropie			
Les bonnes pratiques en place au sein du Groupe	➤ Politiques, procédures et activités pertinentes planifiées pour remplir ce critère	<p>Acteur majeur de son environnement naturel, économique et humain, Eurotunnel exerce sa responsabilité sociale par des engagements concrets et des actions solidaires tournés vers la communauté :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 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 en 2019, la convention de Partenariat qui lie Eurotunnel et le Secours Populaire a été reconduite pour deux années supplémentaires (2021). ▪ Soutien actif à la Fondation de la 2ème Chance, reconnue d'utilité publique et vouée à la réinsertion des personnes ayant traversé de lourdes épreuves de vie. ▪ Accompagnement des porteurs de projets et des jeunes entreprises dans le Calais à travers la Maison du Numérique et de l'Innovation dont la présidence a été confiée au Président-directeur général de Getlink, Jacques Gounon. Inaugurée en octobre 2019, cette nouvelle structure est entièrement dédiée aux nouvelles technologies et a pour but de faire découvrir à un large public le numérique et ses nouveautés. Composée de diverses salles pour des formations, et d'un open-space dédié au coworking, elle est également équipée de nombreuses imprimantes 3D. ▪ Engagement en faveur des habitants des quartiers prioritaires de la politique de la ville à travers la signature en juillet 2019 d'une convention de partenariat entre Eurotunnel, l'agglomération Grand Calais Terres et Mers et l'Etat représenté par le Préfet du-Pas-de Calais. 	<i>Cf. chapitre 6.7.2; p.248</i>

		<p>Getlink apporte un soutien financier au <u><i>World Forum de l'Economie Responsable de Lille</i></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>➤ 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"> ▪ 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) ; ▪ 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 ; ▪ Participation depuis 2016 à l'opération « Professeurs en entreprises » 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 d'Eurotunnel se sont mobilisés en faveur de cette action. 	<p><i>Cf. chapitre 6.7.2; p.248</i></p>
	<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</p>	

		<p>d'infrastructures de transport et des activités ferroviaires. Le Groupe est :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 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. ▪ 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. ▪ Partenaire de l'École des Ponts et Chaussées, Getlink a renouvelé, en juillet 2018, pour cinq 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. <p>Participation au codage : 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>	<p><i>Cf. chapitre 6.7.2; pp.248-249</i></p>
<p>Critère 17 : La COP décrit une prise de position et un engagement en matière de politique publique</p>			
<p>Les bonnes pratiques en</p>	<p>➤ Politiques, procédures et activités pertinentes planifiées pour remplir ce critère</p>	<p>La Charte Ethique et Comportements et la Charte RSE du Groupe prennent clairement position en faveur des principes des Nations Unies.</p>	

place au sein du Groupe	➤ 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.	
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	<p>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.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 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. ▪ 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>Cf. chapitre 6.7.2 ; pp.248-249</i>

		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Le groupe est membre actif de l’alliance 4F, les acteurs de la filière travaillent activement à un plan de développement du fret ferroviaire dans la perspective de contribuer à l’élaboration de la stratégie de la France en la matière et au doublement de la part modale du fret ferroviaire en France d’ici 2030 , afin de développer un transport bas carbone 	
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 	<p>La Charte RSE de Getlink rappelle les enjeux, mais aussi les objectifs et les engagements du Groupe. En 2019, le Groupe s’est engagé dans sa charte à agir en cohérence avec les principes du Pacte mondial. Une direction RSE Groupe membre du Comité exécutif a été créée en 2019 illustrant l’engagement du groupe en la matière.</p>	
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Le Président délivre un engagement public explicite envers la RSE et le Pacte Mondial 	<p>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.</p>	
	<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 	<p>Pour 2019, 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 2019, dans le cadre de la mission de vérification des informations sociales par les commissaires aux comptes.</p>	

Critère 20 : La COP décrit l'adoption par le Conseil d'administration et la surveillance			
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 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.	
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 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.	
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 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			
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 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.	
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Définir les stratégies de développement durable, les objectifs et les politiques en consultation avec les parties prenantes clés 	<p>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. Mise à jour en 2019 avec l'appui du cabinet Mazars, l'analyse a été conduite en suivant les trois étapes suivantes :</p> <p>Étape 1 : Diagnostic et analyse : 57 enjeux ont été identifiés à partir d'une analyse documentaire interne et externe, d'une analyse de la communication extra-financière et des tendances en matière de reporting des enjeux et</p>	

		<p>opportunités au sein du secteur des transports et de la gestion d'infrastructures.</p> <p>Étape 2 : Identification, adaptation et cotation des enjeux par les parties prenantes ; dans le cadre d'entretiens menés par un organisme tiers indépendant, 21 parties prenantes, implantées en France et au Royaume-Uni, ont été interrogées. Elles représentent des experts de sujets stratégiques ainsi que des opérationnels issus des métiers. Les parties prenantes externes interrogées sont représentatives de l'écosystème de Getlink : les principaux partenaires commerciaux, actionnaires ou encore fournisseurs. Ces entretiens ont permis d'identifier et de coter les 23 enjeux matériels pour le Groupe.</p> <p>Étape 3 : Hiérarchisation des enjeux : afin d'en faciliter la lecture et l'appropriation, Getlink a souhaité présenter son analyse de matérialité sous forme de matrice de matérialité (illustration page V). Cette matrice croise pour chaque enjeu matériel l'importance accordée par les parties prenantes interrogées et l'impact sur l'activité du Groupe. Dans un souci d'homogénéité, l'analyse de l'impact a été réalisée en s'appuyant sur la méthodologie développée pour le Groupe pour son analyse des risques (échelle de cotation allant de 1 à 6 très faible à majeur) afin de qualifier les impacts et la probabilité. L'impact de chaque enjeu est déterminé sur la base de l'impact financier, l'impact sur la réputation et la probabilité du risque associé à l'enjeu, selon la notation issue de l'analyse de risque du Groupe.</p> <p>La hiérarchisation a permis d'identifier une liste d'enjeux priorités (prioritaires, très importants, importants) :</p>	<p><i>Cf. URD. 6.1.1. ; p.230</i></p>
--	--	---	---------------------------------------

	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 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>En 2015, Getlink a conduit une première 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 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>En 2019, conscient de la transformation à l'œuvre de nos sociétés et de l'évolution rapide des attentes de ses parties prenantes internes et externes, le Groupe a procédé à la mise à jour de son analyse de matérialité.</p>	
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Etablir des canaux de communication pour s'engager avec les salariés et autres parties prenantes pour entendre leurs idées 	<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, puis lors de sa mise à jour en 2019, comme un enjeu 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>	